

Муниципальное казенное учреждение
«Управление образованием Туринского муниципального округа»
Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования
Центр дополнительного образования «Спектр»

Принята на заседании
методического совета
протокол № 2
от «09» сентября 2025г.

Утверждаю:
Директор МАОУ ДО ЦДО «Спектр»
_____ Е.В. Белоусова
Приказ от «09» сентября 2025г. № -О

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа
социально-гуманитарной направленности
«СоТурМ»

Возраст обучающихся 13-18 лет
Срок реализации программы – 2 года

Составитель:
Семухин Сергей Владимирович,
педагог дополнительного образования

г. Туринск

Раздел № 1 «Комплекс основных характеристик программы»

1.1. Пояснительная записка

Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «СоТурМ» имеет **социально-гуманитарной направленности** и ориентирована на развитие волонтерской деятельности на территории Туринского муниципального округа, сохранение и укрепление человеческих ценностей, способствование личностному росту и развитию социальных связей у обучающихся объединения.

Программа «СоТурМ» составлена в соответствии с нормативно-правовыми документами:

- Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федеральным Законом Российской Федерации от 14.07.2022 № 295-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федеральным законом Российской Федерации от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» (в редакции 2013г.);

- Концепцией развития дополнительного образования детей до 2030 года (Распоряжение Правительства РФ от 31.03.2022 № 678-р);

- Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Указом Президента Российской Федерации от 29.05.2017 № 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства»;

- Стратегией развития молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года (Распоряжение Правительства РФ от 17.08.2024 № 2233-р);

- Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;

- Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.01.2021 № 2 «Об утверждении санитарных правил СП 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и(или) безвредности для человека факторов среды обитания»;

- Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 27.07.2022 № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»;

- Приказом Министерства труда России от 22.09.2021 № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;

- Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 03.09.2019 №467 «Об утверждении целевой модели развития региональных систем дополнительного образования детей»;

- Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 18.11.2015 № 09-3242 «О направлении информации» (вместе с «Методическими рекомендациями по проектированию дополнительных общеразвивающих программ (включая разноуровневые программы);

- Законом Свердловской области от 15.07.2013 № 78-ОЗ (ред. от 22.11.2022) «Об образовании в Свердловской области» (принят Законодательным Собранием Свердловской области 09.07.2013);

- Приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 30.03.2018 № 162-Д «Об утверждении Концепции развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года»;

- Методическими рекомендациями «Разработка дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ в образовательных организациях Свердловской области», утвержденные приказом ГАНОУ СО «Дворец молодёжи» от 29.04.2025 №582-д;

- Уставом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения дополнительного образования Центра дополнительного образования «Спектр» и иными локальными актами Учреждения.

Ныне традиции волонтерского движения в России возрождаются. В последние годы заметно активизировалось волонтерское движение, и не только в крупных городах, но и в целом ряде других маленьких городах и поселках. Волонтеры-добровольцы занимаются сбором вещей или организацией праздничных концертов для детей-сирот, раздачей подарков ветеранам войны. Кроме того, волонтерское движение предполагает участие обучающихся в различных социально-значимых проектах, мероприятиях и акциях, например, посвященных здоровому образу жизни, в экологических митингах и других. Волонтеры так же оказывают помощь в проведении массовых мероприятий.

Ушедшие в прошлое старые формы организации досуга обучающихся и изменившаяся социально-экономическая обстановка в стране, требует появления новых подходов и методов активизации молодого поколения. Волонтерское движение стало одной из таких форм работы.

С одной стороны, люди, организации нуждаются в помощи, в добровольцах, в благотворительной деятельности, с другой, есть люди, взрослые, школьники и студенты, готовые оказать эту помощь. Это люди, которые хотят расширить горизонты своей жизни, вынести за профессиональные рамки и за рамки семейной жизни свой опыт. Есть молодые люди, которые хотят разорвать круг изоляции, нуждаются в признании, хотят приобрести уверенность. Разрешить это противоречие

может организация волонтерского движения.

Актуальность программы заключается в том, что она позволяет осуществить социальный заказ современного общества, повысить социальную активность и активизировать жизненную позицию подростков, способствует формированию и совершенствованию политической и социальной компетентности подрастающего поколения.

Волонтерское движение даёт возможность молодым людям реализовать свои способности в разных видах деятельности, помогает развивать свой творческий потенциал и уверенность в себе. Значимость заключается еще и в том, что для молодежи это будет хорошая возможность социализации и гражданского воспитания. Подростки, активно занимающиеся добровольчеством, получают навыки и умения организации мероприятий и акций, общения с различными категориями населения, что впоследствии делает их более конкурентоспособными на рынке труда.

В основе волонтерского движения лежит старый как мир принцип: хочешь почувствовать себя человеком — помоги другому.

В новом Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ (статья 3. п. 1) изложена государственная политика и правовое регулирование отношений в сфере образования. Один из основных принципов – гуманитарный характер образования, приоритет жизни и здоровья человека, прав и свобод личности, свободного развития личности, воспитание взаимоуважения, трудолюбия, гражданственности, патриотизма, ответственности, правовой культуры, бережного отношения к природе и окружающей среде, рационального природопользования. Тем самым, вовлекая молодежь в добровольческое волонтерское движение, педагогический коллектив создает благоприятные условия для воспитания и развития гармоничной личности.

Педагогическая целесообразность программы заключается в том, что она позволяет сохранять и укреплять человеческие ценности; способствует личностному росту и развитию социальных связей. Волонтерское движение даёт возможность молодым людям реализовать свои способности в разных видах деятельности, помогает развивать свой творческий потенциал и уверенность в себе. Значимость заключается еще и в том, что для молодежи это будет хорошая возможность социализации и гражданского воспитания. Подростки, активно занимающиеся добровольчеством, получают навыки и умения организации мероприятий и акций, общения с различными категориями населения, что впоследствии делает их более конкурентоспособными на рынке труда.

Добровольческая деятельность является сферой, дающей простор созидательной инициативе и социальному творчеству молодежи, обеспечивающей важный вклад в достижение целей воспитания активной гражданской позиции и социальной ответственности молодого человека.

Волонтерское движение является также одним из эффективных и перспективных вариантов организации профилактики правонарушений среди учащейся молодежи. Ведь подросткам легче понять сверстников, а тем в

свою очередь доверить свои проблемы и переживания и отнестись к полученной информации от сверстников с большим доверием.

Таким образом, волонтерство выступает инструментом в решении многих сложных проблем, стоящих перед обществом. Одной из групп населения, которая может реально оказывать помощь нуждающимся, является учащаяся и студенческая молодежь. Однако им, в силу своих возрастных особенностей, как правило, не хватает знаний и профессиональной подготовки при оказании безвозмездной помощи, что на практике часто приводит к проблемам различного характера. В связи с этим существует необходимость создания и реализации образовательной программы для волонтеров.

Отличительной особенностью программы является то, что для проведения занятий с обучающимися используются разнообразные формы досуговой деятельности, они представляют собой коллективные и групповые дела, которые направлены на проявление творческих способностей, умение работать в команде, активное участие каждого. Важной особенностью данной программы является то, что, к мероприятиям, акциям возможно привлечение родителей, тем самым развивается семейное добровольчество, укрепляющее семейные ценности и формирующее здоровую среду для развития полноценной, самодостаточной личности ребенка. Очень важной отличительной особенностью программы является привязанность содержания программы к праздничным и памятным датам и к мероприятиям, проводимым на территории района, поэтому темы из различных блоков пересекаются и чередуются, что позволяет постоянно пополнять и закреплять знания и практические навыки обучающихся.

Особенности организации образовательного процесса.

Программа реализуется по традиционной модели, представляет собой линейную последовательность освоения содержания в течение всего периода обучения.

Программу отличает практическая направленность, творческий поиск, внедрение традиционных и новых оригинальных методов обучения в сочетании с дифференцированным подходом обучения. Главным условием каждого занятия является эмоциональный настрой, расположенность к размышлениям и желание творить, созидать.

Движущей силой волонтерского движения является инициатива самих подростков. Конечно, на начальных этапах создания волонтерского движения необходимо приложить усилия для того, чтобы эта группа сформировалась. Не расширение идет за счет поиска и привлечения единомышленников самими волонтерами среди собственного окружения. Каждый из ребят может найти себе дело в волонтерском движении по способностям, возможностям и интересам. Ребятам необходимо давать возможность контактировать с координатором проекта, другими специалистами (врачами-наркологами, психологами, специалистами по социальной работе). Это дает возможность получить ответы на интересующие их вопросы, кроме того, учащиеся анализируют трудные

случаи, возникающие в процессе работы.

Все члены волонтерского движения обладают равными правами: все имеют возможность проявлять инициативу, высказывать свое мнение и нести ответственность за результаты работы. Важно, чтобы подростки реально оценивали свои возможности и возможности группы. Научить их этому - важная часть программы.

В организации и развитии волонтерского движения принимают участие:

1) *Координатор (куратор)* – им может быть специалист, курирующий работу волонтеров. Координатор производит подбор инициативной группы подростков и в дальнейшем поддерживает все ее начинания, оказывая помощь в подготовке и проведении мероприятий, спланированных группой. Конечно же, координатор - это то связующее звено между волонтерской группой данной школы и волонтерскими группами других учебных заведений. Кроме того, координатор обеспечивает контакты с другими учреждениями и организациями.

2) *Администрация образовательной организации.* С помощью администрации решаются многие организационные вопросы. Если администрация на стороне волонтеров, то гораздо больше шансов, что инициатива ребят действительно будет поддержана. Кроме этого, администрация может помочь в поиске средств, предоставить помещения для работы, поощрить детей за работу. Важно, чтобы администрация обладала необходимым минимумом информации о программе волонтерского движения, «видела» перспективы ее развития. Администрация - это посредник между координатором программы, учениками, педагогами и родителями.

3) *Родители.* Важно чтобы родители поддерживали детей в их начинаниях. Они могут стать активными участниками программы: помочь в тиражировании каких-либо памяток, участвовать в организации досуговых мероприятий.

Важно, чтобы в процессе работы у участников была возможность говорить и думать о том, что их действительно занимает. Они, безусловно, решают задачу информирования, в том числе и этой области, но только в том числе. Возвращаясь к главной задаче программы - обучению жизни без наркотиков, можно сказать, что проводимые с ними занятия - возможность побудить ребят к стремлению улучшить окружающую их микросферу, пользуясь теми способами, которыми они овладевают в процессе занятий.

После работы у ребят обязательно возникнет желание поделиться со своим окружением тем, что происходит с ними на занятиях и использовать полученный опыт не только на занятиях, но и в жизни. Вот из них и будет формироваться «ядро» волонтерской группы.

Одновременно с проведением семинаров-тренингов для учащихся, необходимо организовать систему консультирования для педагогов и, возможно, родителей с обязательным использованием результатов анонимного анкетирования их детей.

Инициативу подростков должны поддерживать взрослые. Для этого необходима определенная работа с педагогами, так как приходится уделять внимание тому, чтобы отношение взрослых к инициативам подростков стало терпимым, чтобы учителя постепенно передали детям ответственность за то насколько интересными и содержательными станут их «школьные годы». Тогда ребята почувствуют, что к ним начинают относиться, как к равным, прислушиваться к их точке зрения, и, что их рост заметен не только им, но и взрослым.

При общении с координатором у взрослых появится возможность обсуждать, какие изменения происходят с ребятами в школе и дома.

Работа с волонтерами начинается с их подготовки и обучения. Целью обучения является создание условий для социального становления и самореализации подростка.

Ребята проходят обучение по самым различным блокам:

- «Формирование команды»,
- «Общественные объединения»,
- «Лидерский», «Профилактический»,
- «Актерское мастерство»,
- «Журналистский»,
- «Оформительский»,
- «Организаторско-вожатский»,
- «Коммуникативные игры и упражнения»,
- «Методика проведения тренинга» и т.д.

Волонтерская деятельность является важной характеристикой общественного объединения. Деятельность – это то, чем живет организация, что приносит ей признание и авторитет, в процессе чего и по поводу чего общаются члены объединения, чем они дорожат и гордятся.

Уровень программы.

Стартовый уровень – обучение детей, целью которого является формирование толерантного поведения и грамотного выстраивания деятельности с разными группами населения. Приобретение волонтерами нравственного и психологического опыта работы с разными группами населения.

Базовый уровень – приобретение коммуникативных и практических навыков общения и взаимодействия с лицами разных групп населения. Увеличение опыта взаимодействия с подростками, развитие профессиональных и личностных качества. Активное участие во всех мероприятиях.

Адресат программы. Программа предназначена для обучающихся в возрасте от 13 до 18 лет. Набор детей в группы осуществляется по принципу добровольности, без предъявления требований к наличию у них специальных знаний и умений. Коллектив группы каждого года обучения является разновозрастным, имеет постоянный состав и формируется в начале учебного года. Но, при наличии вакантных мест, есть возможность начать обучение и в течение учебного года. Участником волонтерского движения

может стать любой подросток, независимо от социального статуса, предшествующего опыта, употребления наркотиков, способностей и интересов.

Возрастные особенности обучающихся. Подростковый период развития охватывает возраст 10-12 лет (младший подростковый возраст) и 13-15 лет (старший подростковый возраст), который совпадает в целом с обучением в средних и старших классах школы, и юношеский возраст 16-18 лет, который совпадает с обучением в учреждениях среднего профессионального образования.

Психологические особенности подросткового возраста рассматриваются как кризисные и связаны с перестройкой в трех основных сферах: телесной, психологической и социальной. Развитие всех сторон личности и интеллекта подростка предполагает сотрудничество ребенка и взрослого в процессе осуществления собственной деятельности, игры, учения, общения, труда.

В основе поведения подростка лежит острая потребность в обретении власти и контроля над собственной жизнью. Желание присвоить ее. И ощущение себя, с объективной точки зрения, частью соответствующей действительности. Стремление к автономии проявляется, в первую очередь, в отрицании традиций, поведенческих норм, способов подавать себя, манеры одеваться, принятых в мире «этих странных взрослых».

Этот возрастной период характеризуется появлением ряда специфических черт, важнейшими из которых являются стремление к общению со сверстниками и появление в поведении признаков, свидетельствующих о стремлении утвердить свою самостоятельность, независимость, личностную автономию. Ярко выражены как стремление противопоставить себя взрослым, отстаивать собственную независимость и права, так и ожидание от взрослых помощи, защиты и поддержки, доверие к ним, важность их одобрения и оценок. Подросток начинает по-новому оценивать свои отношения с семьей. Стремление обрести себя как личность порождает потребность в отчуждении от всех, кто привычно, из года в год оказывал на него влияние, и в первую очередь это относится к родительской семье. Отчуждение по отношению к семье внешне выражается в негативизме – в стремлении противостоять любым предложениям, суждениям, чувствам тех, на кого направлено отчуждение. Негативизм – первичная форма отчуждения, является началом активного поиска подростком собственной уникальной сущности, собственного «Я».

Важным фактором психического развития в подростковом возрасте является общение со сверстниками, выделяемое в качестве ведущей деятельности этого периода. Стремление подростка занять удовлетворяющее его положение среди сверстников сопровождается повышенной конформностью к ценностям и нормам группы сверстников. Общение с теми, кто обладает таким же, как у него, жизненным опытом, дает возможность подростку смотреть на себя по-новому. Стремление идентифицироваться с себе подобными порождает столь ценную в общечеловеческой культуре

потребность в друге. Сама дружба и служение ей становятся одной из значимых ценностей в отрочестве. Именно через дружбу он усваивает черты высокого взаимодействия людей: сотрудничество, взаимопомощь, взаимовыручка, риск ради другого и т.п. Дружба дает также возможность через доверительные отношения познать другого и самого себя.

Именно в этот период формируются нравственные ценности, жизненные перспективы, происходит осознание самого себя, своих возможностей, способностей, интересов, стремление ощутить себя и стать взрослым, тяга к общению со сверстниками, оформляются общие взгляды на жизнь, на отношения между людьми, на свое будущее, иными словами - формируются личностные смыслы жизни.

При переходе от подросткового возраста к юношескому происходит изменение в отношении к будущему: если подросток смотрит на будущее с позиции настоящего, то юноша смотрит на настоящее с позиции будущего. Выбор профессии и типа учебного заведения неизбежно дифференцирует жизненные пути юношей и девушек, закладывает основу их социально-психологических и индивидуально-психологических различий.

Учебная деятельность становится учебно-профессиональной, реализующей профессиональные и личностные устремления юношей и девушек. Ведущее место у старшеклассников занимают мотивы, связанные с самоопределением и подготовкой к самостоятельной жизни, с дальнейшим образованием и самообразованием. Эти мотивы приобретают личностный смысл и становятся значимыми.

Характерное приобретение ранней юности – формирование жизненных планов. Жизненный план – это план потенциально возможных действий. В своих ожиданиях, связанных с будущей профессиональной деятельностью и семьей, юноши и девушки достаточно реалистичны. Но в сфере образования, социального продвижения и материального благополучия их притязания зачастую завышены.

Одно из достижений этой ступени – новый уровень развития самосознания.

Открытие своего внутреннего мира во всей его индивидуальной целостности и уникальности, стремление к самопознанию, формирование личной идентичности, чувство индивидуальной самоидентичности, преемственности и единства, самоуважение, становление личностного способа бытия, когда во многих жизненных коллизиях юный человек может вслух сказать: «Я - лично отвечаю за это!».

Возрастные характеристики особенностей развития определяют выбор форм и методов обучения, отраженных в содержании Программы.

Форма обучения – очная.

Объем и срок освоения программы. Программа рассчитана на 2 года обучения, общим объемом 360 учебных часов.

1 год обучения – 144 учебных часа;

2 год обучения – 216 учебных часов.

Режим занятий, периодичность и продолжительность занятий.

Продолжительность одного учебного часа 40 минут, перерыв между занятиями 10 минут.

1 год обучения – занятия проводятся 2 раза в неделю по 2 учебных часа, всего 4 учебных часа в неделю.

2 год обучения – занятия проводятся 2 раза в неделю по 3 учебных часа, всего 6 учебных часов в неделю.

Формы организации деятельности детей на занятии: индивидуальная, групповая, фронтальная.

Форма организации учебного занятия: лекция, беседа, занятие - игра, мастер-класс, практическое занятие, акция, тренинг, круглый стол, конкурсы, мероприятия.

Основные направления реализации Программы.

1. Организационно-методическое обеспечение волонтерской деятельности:

- разработка положений, программ и проектов, касающихся организации волонтерской деятельности в ТГО;
- разработка методических пособий, информационных брошюр для организаторов, участников волонтерского движения;
- разработка и изготовление имиджевой атрибутики волонтерского движения;
- проведение обучающих семинаров и тренингов, слетов добровольцев;
- выпуск агитационных материалов;
- распространение брошюр, агитационных листовок;
- сотрудничество с районной газетой «Известия-Тур» и телерадиокомпании «Вектор»;
- организации различных конкурсов.

2. Поддержание деятельности и развитие волонтерской деятельности в различных направлениях:

- работа волонтеров с социально-незащищенными группами населения - дети-сироты, инвалиды, престарелые:
 - помощь престарелым и ветеранам;
 - помощь неуспевающим обучающимся;
 - помощь лицам с ОВЗ;
 - участие в акциях «Милосердие»;
 - участие во Всесоюзном Дне добра.
- гражданско-патриотическое:
 - помощь ветеранам;
 - организация и проведение торжественных мероприятий, социально значимых акций, приуроченных к датам государственных праздников;
 - деятельность поискового отряда.
- здоровый образ жизни, профилактика социально-негативных явлений:
 - организация пропагандистских акций, направленных на борьбу с наркоманией, табачной зависимостью, алкоголизмом, распространением ВИЧ/СПИДа; выпуск агитационных материалов о здоровье и ЗОЖ;
 - организация культурно-просветительских и спортивно-массовых мероприятий профилактической направленности; походов, экскурсий;

- организация курсов лекций и тренингов, направленных на профилактику аддиктивного поведения в студенческой среде;
- участие в соревнованиях различного уровня;
- вовлечение обучающихся в спортивные секции и кружки;
- организация встреч с медработниками.
 - шефская помощь школам и детским садам:
- деятельность лиги волонтеров по ранней профориентации;
- организация мероприятий, приуроченных к датам государственных праздников;
- организация мероприятий профилактической направленности;
- помощь в благоустройстве прогулочных участков;
- организация и проведение вечеров, праздников;
- участие в художественной самодеятельности, агитбригадах;
- участие в акциях, предметных неделях;
- организация и проведение традиционных праздников (Праздник урожая, День здоровья и т.д.)

Формы подведения итогов: тест, наблюдение, устный опрос, практическая работа, викторина, беседа, контроль среды знаний, тренинг, круглый стол, игры, акции, проекты.

1.2. Цель и задачи программы

Основной идеей Программы является развитие у подростков и студенческой молодёжи высоких нравственных качеств путём пропаганды идей добровольного труда на благо общества и привлечения студентов к решению социально значимых проблем через участие в социальных, экологических, гуманитарных, культурно-образовательных, просветительских и др. проектах и программах. Возрождение идеи шефства как средства распространения волонтерского движения. Повышение социального статуса волонтера через средства массовой информации.

Цель 1 года обучения: социальное становление личности обучающихся через включение в социально-значимую деятельность, развитие инициативы и общественной активности, приобретение жизненного опыта.

Задачи 1 года обучения:

Образовательные:

- знакомить с историей волонтерского движения, принципами волонтеров, требованиями при организации мероприятий;
- обучать знаниям и умениям, позволяющим подросткам лучше понимать себя и других;
- обучать пропаганде здорового образа жизни, милосердия, патриотизма, взаимопомощи (при помощи акций, тренинговых занятий, тематических выступлений, конкурсов и др.);
- обучать умениям и навыкам организации и проведения акций, мероприятий и иных социально-значимых дел на уровне учреждения.

Развивающие:

- развивать коммуникативные умения и навыки;
- развивать организаторские качества посредством участия в организации и проведении акций, мероприятий и иных социально значимых дел;
- развивать навыки социальных инициатив, направленных на распространение гуманизма, милосердия, человеколюбия и сострадания.

Воспитательные:

- воспитывать социальную активность, самостоятельность и ответственность;
- формировать активную жизненную позицию, потребность в саморазвитии и самореализации;
- формировать умения противостоять негативным влияниям и привычкам;
- воспитывать культуру общения, на основе сотрудничества и взаимопомощи.

Цель 2 года обучения: формирование нравственных и коммуникативных качеств личности, активной жизненной и гражданской позиции, способствующей самоопределению и самореализации личности обучающихся через активное участие его в волонтерском движении.

Задачи 2 года обучения:

Образовательные:

- обучать специальным способам и приемам работы с людьми различных социальных категорий (дети с ограниченными возможностями здоровья, подростки с девиантным поведением, пожилые и т.д.);
- обучать основным способам организации социально-значимой деятельности и технологии их осуществления (целеполагание, планирование, реализация, анализ и оценка достигнутых результатов);
- обучать методам проведения некоторых досуговых форм;
- обучать умениям быстро ориентироваться в трудных ситуациях, нахождению способов решения трудных ситуаций.

Развивающие:

- развивать ораторские и организаторские способности и навыки общения с разными социальными категориями;
- развивать навыки планирования и самоанализа;
- развивать умения аргументировано отстаивать свою позицию.

Воспитательные:

- воспитывать самостоятельность, инициативность, способность быстро адаптироваться, отстаивать собственное мнение;
- формировать позитивное отношение при выборе жизненных ценностей, мотивацию, ответственное отношение к соблюдению этических и правовых норм;
- формировать мировоззренческую, ценностно-смысловую сферы обучающихся, российскую гражданскую идентичность, толерантность, приверженность ценностям, закреплённым Конституцией РФ.

1.3. Планируемые результаты

Результатом образовательной программы «СоТурМ» станет подготовленность обучающихся к волонтерской работе, взаимодействию с

клиентами, сформированность нравственно-этических норм и ценностей, необходимых для добровольческой деятельности. Образовательная программа поможет волонтерам наладить контакты между собой, совместно осуществлять заботу о нуждающихся в помощи людях. Волонтеры смогут сами выступать в качестве тренеров и проводить подготовку новых волонтеров. Сформированная команда единомышленников, ответственных, успешных и уверенных в себе, активных и творческих, подготовленных для социально значимой деятельности.

Перспективы проекта. Удачное воплощение программы может стать началом традиционной подготовки активистов и волонтеров к общественной деятельности.

1 год обучения:

Личностные:

- социально активны, самостоятельны и ответственны;
- иметь активную жизненную позицию, потребность в саморазвитии и самореализации;
- уметь противостоять негативным влияниям и привычкам;
- иметь навыки культуры общения, на основе сотрудничества и взаимопомощи.

Метапредметные:

- развиты коммуникативные умения и навыки;
- развиты организаторские качества посредством участия в организации и проведении акций, мероприятий и иных социально значимых дел на уровне учреждения;
- развиты навыки социальных инициатив, направленных на распространение гуманизма, милосердия, человеколюбия и сострадания.

Предметные:

- знать историю волонтерского движения, принципы волонтерства, основные требования к проведению мероприятий;
- уметь понимать себя и других;
- уметь пропагандировать здоровый образ жизни, милосердие, патриотизм, взаимопомощь (при помощи акций, тренинговых занятий, тематических выступлений, конкурсов и др.);
- уметь организовать и провести акции, мероприятия и иные социально-значимые дела на уровне учреждения.

2 год обучения:

Личностные:

- самостоятельны, инициативны, способны быстро адаптироваться, отстаивать собственное мнение;
- иметь позитивное отношение при выборе жизненных ценностей, мотивацию, ответственное отношение к соблюдению этических и правовых норм;
- иметь российскую гражданскую идентичность, толерантность по отношению к разным категориям населения, отстаивать ценности, закреплённым Конституцией РФ.

Метапредметные:

- развиты ораторские и организаторские способности и навыки общения с разными социальными категориями;
- развиты навыки планирования и самоанализа;
- развиты умения аргументировано отстаивать свою позицию.

Предметные:

- знать и уметь применять специальные способы и приемы работы с людьми различных социальных категорий (дети с ограниченными возможностями здоровья, подростки с девиантным поведением, пожилые и т.д.);
- знать и уметь применять основные способы организации социально-значимой деятельности и технологии их осуществления (целеполагание, планирование, реализация, анализ и оценка достигнутых результатов);
- знать и уметь применять методы проведения некоторых досуговых форм;
- уметь быстро ориентироваться в трудных ситуациях, находить способы решения трудных ситуаций.

1.4. Содержание общеразвивающей программы

Учебный план составлен с учетом дат государственных праздников и планом районных мероприятий, сквозная структура отражает все блоки программы, с указанием распределения учебных часов. В течение учебного года план может корректироваться, в зависимости от изменений в плане районных мероприятий и запросов социума.

Учебный план 1 года обучения

№ п/п	Название раздела, темы	Количество часов			Формы аттестации/ контроля
		Всего	Теория	Практика	
1	Введение. Правила ТБ.	2	1	1	Устный опрос
2	Организационные занятия, тренинги	20	8	12	
2.1	«История волонтерского движения»	2	1	1	Наблюдение
2.2	«Значение волонтерского движения»	2	1	1	Практическая работа
2.3	«Кто такие волонтеры?»	2	1	1	Контроль среды знаний
2.4	«Тренировочные занятия с членами волонтерской команды»	6	2	4	Тренинг
2.5	«Имиджевая атрибутика волонтерского движения»	6	2	4	Контроль среды знаний
2.6	«День самоуправления»	2	1	1	Наблюдение
3	Наглядная агитация	20	6	14	
3.1	Тематические стенды, наглядная агитация в работе волонтерских отрядов.	2	1	1	Наблюдение, практическая работа
3.2	Листовки и буклеты в работе волонтера.	8	2	6	Практическая работа
3.3	Средства массовой информации в работе волонтера.	8	2	6	Практическая работа

3.4	Молодежная среда, привлечение внимания к актуальным проблемам.	2	1	1	Практическая работа
4	Спорт и здоровый образ жизни	30	13	17	
4.1	Здоровый образ жизни – это.	2	1	1	Контроль среды знаний
4.2	Пропаганда ЗОЖ.	4	2	2	Наблюдение
4.3	Мероприятия по пропаганде ЗОЖ.	6	2	4	Наблюдение
4.4	Проект «Вредным привычкам – нет!»	2	1	1	Наблюдение
4.5	Фестиваль-конкурс «День Независимости».	2	1	1	Практическая работа
4.6	Акции	10	4	6	Наблюдение
4.7	Газета «Живи ярко»	4	2	2	Практическая работа.
5	Милосердие	24	8	16	
5.1	История милосердия, виды мероприятий, направленных на оказание помощи.	10	2	8	Наблюдение
5.2	Социальное проектирование.	6	3	3	Практическая работа.
5.3	Конкурсная программа для девушек «Новые золушки или путь в принцессы»	2	1	1	Практическая работа.
5.4	Тимуровское движение.	6	2	4	Практическая работа.
6	Патриоты России	36	13	23	
6.1	Героическая история России. Ветераны.	4	2	2	Наблюдение
6.2	Ветераны ВОВ и труженики тыла	4	2	2	Практическая работа.
6.3	Уроки мужества «Они служили России»	4	2	2	Практическая работа
6.4	Военно-патриотическом соревнование «Равнение на Победу»	2	1	1	Практическая работа
6.5	Мероприятия, посвященные Дню Победы.	12	2	10	Практическая работа
6.6	День толерантности «Все мы разные».	4	2	2	Практическая работа
6.7	Мероприятия, акции, приуроченные к государственным праздникам.	6	2	4	Практическая работа.
7	Профориентация	10	4	6	
7.1	Профориентационная агитация.	4	2	2	Наблюдение
7.2	Мероприятия профориентационной агитации.	6	2	4	Практическая работа.
8	Подводим итоги работы за год	2	0	2	Презентация
	Итого	144	53	91	

Содержание учебного плана 1 года обучения

1. Вводное. Правила ТБ.

ТЕОРИЯ. Введение. Структура курса «Правильный выбор». Основные правила и требования техники безопасности и противопожарной безопасности при работе в кабинете.

ПРАКТИКА. Тренинги на знакомство и сплочение.

2. Организационные занятия, тренинги.

ТЕОРИЯ. Понятие о волонтерстве и волонтерской деятельности. История развития волонтерских движений и опыт волонтерской деятельности за рубежом. Волонтерское движение в России. Личностные качества волонтеров. Современные волонтерские проекты в России и странах мира. Проблемы социальных групп, нуждающихся в волонтерской поддержке. Технологии организации волонтерской деятельности и привлечения волонтеров. Законодательная и нормативно-правовая база волонтерской деятельности. Взаимодействие волонтеров с государственными и общественными организациями. Практическая и общественная ценность вклада волонтеров.

ПРАКТИКА. Организационное заседание волонтерской команды. Распределение поручений. Составление плана работы. Встречи с обучающимися ОУ, с целью информирования их о деятельности волонтерского движения и вовлечения в ряды волонтеров. Подготовка информационного, раздаточного материала для волонтерской команды. Мини-тренинги и интерактивные игры. Разработка и изготовление имиджевой атрибутики волонтерского движения. Конкурс на лучшую PR-разработку атрибутики волонтерского движения. День самоуправления, акция «Мы поколение XXI века!»

3. Наглядная агитация.

ТЕОРИЯ. Основы агитационной и издательской деятельности. Профессия журналиста, корреспондента. Правила профессиональной этики. Требования к оформлению агитационных материалов.

ПРАКТИКА. Разработка и создание тематических стендов, наглядной агитации по привлечению молодежи в волонтерские отряды. Оформление стенда «Волонтерское движение в Туринске». Изготовление листовок, буклетов «Кто такие волонтеры?», «Направления работы волонтеров», «Волонтеру новичку». Сотрудничество с газетой «Известия-Тур», ТРК «Вектор». Оформление стенда «Волонтерское движение в Туринске». Взаимообмен информацией и практикой работы с другими волонтерскими отрядами и организациями. Мониторинг молодежной среды, привлечение внимания к актуальным проблемам. Анкетирование.

4. Спорт и здоровый образ жизни.

ТЕОРИЯ. Основы здорового образа жизни. Основы социального проектирования. Требования к подготовке социально-значимых акций и проектов по пропаганде ЗОЖ.

ПРАКТИКА. Киновечера с просмотром и обсуждением видеороликов по тематике здорового образа жизни. Оформление стендов и агитационных материалов по ЗОЖ. Опрос жителей г.Туринска по вопросам здорового образа жизни. Проведение мероприятий и акций по пропаганде ЗОЖ: Международный день борьбы с наркоманией, Всемирный день отказа от курения, Всемирный день борьбы со СПИДом и др. Организация и проведение акций: «Мы здоровы – присоединяйтесь», «Спорт – альтернатива пагубным привычкам». Участие в районных акциях: «День здоровья», «Кросс нации», «Лыжня России». Выпуск газеты «Живи ярко».

5. Милосердие.

ТЕОРИЯ. История движения «Милосердие» в России. Социальное проектирование, требования. Подготовка социально-значимых проектов и акций. История Тимуровского движения.

ПРАКТИКА. Организация и проведение акций: «Осуществи мечту», «Наш уютный двор», «Забота», «Ветеран рядом», «Хорошее настроение». Реализация социально-значимых проектов. Конкурсная программа для девушек «Новые золушки или путь в принцессы». Организация в ТГО Тимуровского движения. Конкурс агитбригад «В команде с Тимуром».

6. Патриоты России.

ТЕОРИЯ. Героическая история России. Уроки мужества «Они служили России». Основы толерантности. Государственная символика.

ПРАКТИКА. Реализация социально-значимых проектов и акций. Встречи с ветеранами ВОВ, с кадровыми офицерами. Организация агит-концертов для призывников. Создание стендов о ветеранах ВОВ и тружениках тыла. Организация мероприятия «Вахта памяти». Участие в мероприятиях, посвященных празднованию Победы: Создание Аллеи Памяти, Акция «Чтобы помнили», Подготовка Буклета и газеты ко Дню Победы, Акция «Сердце Памяти» (красная гвоздика), Участие в Марше Памяти. Вахта Памяти. Участие в военно-патриотическом соревновании «Равнение на Победу». День толерантности «Все мы разные». Участие во встречах со представителями разных народностей с целью знакомства с культурой и историей, укрепления межнациональных отношений. Проведение мероприятий, акций, приуроченных к государственным праздникам.

7. Профориентация.

ТЕОРИЯ. Профориентационная агитация. Основы профориентационной агитации. Разновидность мероприятий, направленных на профориентационную агитацию.

ПРАКТИКА. Проведение Дней открытых дверей. Организация встреч студентов и школьников с целью профориентационной агитации. Организация встреч с почетными гражданами г. Туринска, ветеранами труда.

8. Подводим итоги работы за год.

ПРАКТИКА. Презентация проведенной работы за год, достижения, успехи, промахи.

Учебный план 2 года обучения

№ п/п	Название раздела, темы	Количество часов			Формы аттестации/ контроля
		Всего	Теория	Практика	
1	Вводный.	18	8	10	
1.1	Введение в курс. Правила ТБ.	6	2	4	Тестирование, наблюдение
1.2	Командообразование.	6	2	4	Тимбилдинг
1.3	Межличностные отношения в социальной группе.	6	4	2	Тренинг

2	Лидер и лидерство.	42	14	28	
2.1	Теория лидерства.	3	1	2	Круглый стол
2.2	«Я» - как я себя вижу, «Я» - глазами других.	6	2	4	Тренинг
2.3	Лидеры явные и скрытые. Модели программы самообразования лидера.	6	2	4	Тренинг
2.4	«Я» – лидер. Лидерские качества.	9	3	6	Ролевая игра
2.5	Основы риторики.	9	3	6	Деловая игра
2.6	Система важнейших убеждений лидера.	6	2	4	Устный опрос
2.7	Стрессоустойчивость – как основа реализации лидерских способностей.	3	1	2	Тест
3	Волонтерское движение: теория и практика.	96	33	63	
3.1	Взаимосвязь лидерства и волонтерства.	6	2	4	Интерактивная игра
3.2	Волонтерское движение.	6	2	4	Акция
3.3	История становления волонтерства в России и за рубежом.	6	2	4	Викторина
3.4	Основные принципы волонтерского движения.	6	2	4	Практическая работа
3.5	Доброта, милосердие, сострадание.	3	2	1	Акция
3.6	Волонтерская деятельность.	6	2	4	Устный опрос
3.7	Роль добровольчества в социальном развитии человека.	6	2	4	Беседа
3.8	Виды волонтерства. Мотивы добровольчества.	6	2	4	Устный опрос, акция
3.9	Основные направления волонтерского движения.	15	5	10	Акция
3.10	Волонтеры в лицах.	9	3	6	Акция
3.11	Личностный рост участников волонтерского движения.	6	2	4	Практическая работа
3.12	Работа с разными категориями населения.	9	3	6	Круглый стол
3.13	Военно-патриотические мероприятия в рамках добровольческой /волонтерской деятельности.	9	3	6	Концерт
3.14	Патриотизм и его проявления.	3	1	2	Тест
4	Социально-значимые проекты	54	15	39	
4.1	Основные понятия проектной деятельности. Структура и сущность.	9	3	6	Акция
4.2	Виды проектов, их особенности.	9	3	6	Мини-проект
4.3	Работа над социально-значимым проектом.	27	6	21	Наблюдение
4.4	Тайм-менеджмент руководителя, исполнителей проекта.	15	3	12	Акции
5	Подводим итоги работы за год	6	0	6	Защита проектов
	Итого	216	70	146	

Содержание учебного плана 2 года обучения

1. Вводный.

Тема 1.1. Введение в курс. Правила ТБ.

ТЕОРИЯ. Цель, задачи и содержание курса. Расписание занятий. Организационные вопросы. Лидер в современном обществе. Человек, с личностными характеристиками и качествами. Определение понятия «лидер».

ПРАКТИКА. Анкетирование на выявление уровня лидерских качеств. Игры на знакомство. Тренинг на знакомство.

Тема 1.2. Командообразование.

ТЕОРИЯ. Виды команд, сплочение коллектива.

ПРАКТИКА. Основы верёвочного кура (тимбилдинг). Тренинг на сплочение и работу в команде. Определение правил нашей команды.

Тема 1.3. Межличностные отношения в социальной группе.

ТЕОРИЯ. Межличностные отношения, социальные группы. Виды волонтерства в разных социальных группах. Виды общения, существующие нормы и правила. Основы этикета. Управление имиджем. Мир жестов и пластики тела. Основы самопознания и самоанализа. Самооценка и ее коррекция. Стили общения. Стиль межличностных отношений: психологическая культура общения, социометрия, основы создания и улучшения комфортного психологического климата в коллективе, способность к мотивации и стимулированию группы.

ПРАКТИКА. Составление характеристик межличностных отношений в социальной группе, коллективе. Психологический портрет социальной группы. Ситуационная игра. Ролевые и деловые игры. Отработка умений подстраиваться под неординарные ситуации.

2. Лидер и лидерство.

Тема 2.1. Теория лидерства.

ТЕОРИЯ. Лидерство – как вид коммуникативной деятельности – категория, подчиненная социально – психологическим и политическим отношениям. Современное понимание лидерства. Лидерские качества. Роли. Деятельность. Проблема постановки личных целей и целей группы. Принятие лидерских и управленческих решений, проблемы, пути их преодоления. Существование и функционирование лидера определяется объективными потребностями организации социальной жизни. Искусство управления.

ПРАКТИКА. Тренинг лидерских качеств. Анализ создавшейся ситуации, способы управления обстоятельствами. Психологический практикум. Создание психологического портрета лидера. Тренинг «Кто такой лидер?»

Тема 2.2. «Я» - как я себя вижу, «Я» - глазами других.

ТЕОРИЯ. Формирование мотивации к самопознанию и саморазвитию, развитие позитивного образа «Я – сегодня», «Я в будущем». Самодиагностика и самораскрытие членов группы, креативность и коммуникативная дистанция. Практическое самопознание, анализ сильных и слабых сторон личности участника.

ПРАКТИКА. Тренинг личностного роста. Изучение и понимание обучающимся самого себя, познание самого себя, самосовершенствование, осознание своих сильных и слабых сторон, выработка путей решения. Круглый стол на тему «Я» - как я себя вижу, «Я» - глазами других. Овладение навыками практического самопознания, всесторонний анализ сильных и слабых сторон личности участника.

Тема 2.3. Лидеры явные и скрытые. Модели программы самообразования лидера.

ТЕОРИЯ. Система самообразования в воспитании лидера. Лидеры явные и скрытые. Лидерские качества личности. Модели программы самообразования лидера. План саморазвития. Система самообразования в воспитании лидера.

ПРАКТИКА. Определение уровня лидерских качеств личности с помощью разнообразных тестов и игр на выявление лидера. Составление плана саморазвития. Тренинг «Буду лидером». Ролевые игры.

Тема 2.4. «Я» – лидер. Лидерские качества.

ТЕОРИЯ. Лидер. Лидерские качества, коммуникативные и организаторские способности. Портрет лидера. Тренинги, навыки ведения тренингов, публичных выступлений. Стрессовая ситуация.

ПРАКТИКА. Анкетирование на выявление лидерских качеств. Составление рассказа обучающимися на тему «Я» – лидер. Тренинг для тренеров. Обработка навыков ведения тренингов, публичных выступлений. Упражнение «Парное взаимодействие» на понимание важности совместных действий для достижения результата. Мозговой штурм «Я волнуюсь» - способы борьбы со стрессовой ситуацией перед аудиторией.

Тема 2.5. Основы риторики. Роль ораторского мастерства и культуры речи лидера.

ТЕОРИЯ. Основы риторики. Сократ и ораторское искусство. Ораторское мастерство. Основы исполнительского мастерства. Современные требования к выступлению. Модель грамотно построенного выступления. Переговоры.

ПРАКТИКА. Составление выступлений. Отработка ораторского и исполнительского искусства. Постановка речи. Ведение переговоров. Практикум для ораторов. Деловые игры.

Тема 2.6. Система важнейших убеждений лидера.

ТЕОРИЯ. Основные убеждения лидера. Специфика феномена лидерства. Потребности и мотивы, влияющие на поведение лидера.

ПРАКТИКА. Создание перечня «аксиом», используемых для саморегуляции поведения. Обсуждение личностных качеств различных политических лидеров.

Тема 2.7. Стрессоустойчивость – как основа реализации лидерских способностей.

ТЕОРИЯ. Стрессоустойчивость, как основа социального поведения. Способы выходы из стрессовых ситуаций.

ПРАКТИКА. Освоение приемов профилактики стресса. Тренинги. Игры.

3. Волонтерское движение: теория и практика.

Тема 3.1. Взаимосвязь лидерства и волонтерства.

ТЕОРИЯ. Понятия «лидер» и «волонтер», личностные качества лидера и волонтера, их взаимодействие. Всегда ли волонтер является лидером и всегда ли лидер является волонтером. Кодекс волонтера.

ПРАКТИКА. Создание портрета лидера и волонтера. Сравнительный анализ личностных качеств лидера и волонтера. Интерактивная игра «Я стал лидером — стану волонтером!».

Тема 3.2. Волонтерское движение.

ТЕОРИЯ. Волонтер, волонтерское движение, волонтерская деятельность. Истоки волонтерского движения, волонтерское движение в России. Цели и задачи волонтерского движения. Обязанности волонтера, суть работы. Принципы волонтерства.

ПРАКТИКА. Организация и проведение акции, мероприятий на территории района, участие в качестве волонтеров в мероприятиях Свердловской области.

Тема 3.3. История становления волонтерства в России и за рубежом.

ТЕОРИЯ. История становления волонтерства в России и разных странах. От благотворительности до волонтерства – продвижение добровольчества в России. Параллель волонтерства в России и волонтерства за рубежом.

ПРАКТИКА. Создание макета. Становление волонтерского движения в России и за рубежом.

Тема 3.4. Основные принципы волонтерского движения.

ТЕОРИЯ. Основные принципы волонтерского движения. Кодекс волонтера.

ПРАКТИКА. Проведение дискуссии «На чем основывается волонтерское движение и какие существуют принципы волонтеров?». Организация и проведение акций и мероприятий на территории района, участие в качестве волонтеров в мероприятиях Свердловской области.

Тема 3.5. Доброта, милосердие, сострадание.

ТЕОРИЯ. Понятие – добро, милосердие и сострадание. Заповеди волонтера. Определение этих понятий в волонтерстве. Способы продвижения этих понятий в обществе.

ПРАКТИКА. Викторины о доброте, милосердии и сострадании. Акция «Станем добрее». Пишем поэму о толерантности. Организация и проведение акций и мероприятий на территории района.

Тема 3.6. Волонтерская деятельность.

ТЕОРИЯ. Основные понятия, актуальность и проблемы развития волонтерской деятельности. Понятия волонтерства. Актуальность развития волонтерского движения. Проблемы развития волонтерства, пути преодоления проблем.

ПРАКТИКА. Составление плаката «Я – волонтер!». Тренинг «Волонтеры не отступают». Организация и проведение акций и мероприятий на территории района, участие в качестве волонтеров в мероприятиях Свердловской области.

Тема 3.7. Роль добровольчества в социальном развитии человека.

ТЕОРИЯ. Личностные качества волонтеров, помогающие развитию человека в разных сферах. Профессиональные качества необходимые для участия в волонтерской деятельности.

ПРАКТИКА. Просмотр фильма «Мы волонтеры!», показывающего профессиональное развитие волонтеров. Организация и проведение акций и мероприятий на территории района, участие в качестве волонтеров в мероприятиях Свердловской области.

Тема 3.8. Виды волонтерства. Мотивы добровольчества.

ТЕОРИЯ. Виды волонтерства. Мотивы добровольчества. Актуальность их развития в современном обществе. Реальное и виртуальное волонтерство.

ПРАКТИКА. Анализ различных видов волонтерства и их востребованности в современной России. Рассмотрение различных видов мотивации добровольцев. Актуализировать плюсы волонтерства. На практике рассмотрение виртуального волонтерства. Проведение акции при помощи интернета.

Тема 3.9. Основные направления волонтерского движения.

ТЕОРИЯ. Основные направления волонтерского движения. Особенности социального и обучающего волонтерства.

ПРАКТИКА. Проведение акций социальной и обучающей направленности. Сравнение их в реальной ситуации. Участие в качестве волонтеров в мероприятиях Свердловской области.

Тема 3.10. Волонтеры в лицах.

ТЕОРИЯ. Известные волонтеры России и Зарубежья. Истории успеха известных добровольцев. Презентация известных волонтеров.

ПРАКТИКА. Составление информационных справок по известным волонтерам и добровольцам. Организация и проведение акций и мероприятий на территории района, участие в качестве волонтеров в мероприятиях Свердловской области.

Тема 3.11. Личностный рост участников волонтерского движения.

ТЕОРИЯ. Основные понятия: направления личностного роста, оценивание, поощрение, руководство, программа прогрессивного личностного роста, схема, анализ личностного роста. Программа прогрессивного личностного роста, требования.

ПРАКТИКА. Составление программы прогрессивного личностного роста, составление требований к личностному прогрессивному плану. Организация и проведение акций и мероприятий на территории района, участие в качестве волонтеров в мероприятиях Свердловской области.

Тема 3.12. Работа с разными категориями населения.

ТЕОРИЯ. Категории населения, на которых направлена волонтерская деятельность. Особенности определенных категорий населения (ветераны,

инвалиды, дети из малообеспеченных семей, сироты). Особенности социального волонтерства и работы с разными категориями населения. Особенности каждой категории.

ПРАКТИКА. Круглый стол «Содержание различных видов компетенций, необходимых для успешного участия в добровольческой деятельности». Организация и проведение акций и мероприятий на территории района, участие в качестве волонтеров в мероприятиях Свердловской области.

Тема 3.13. Военно-патриотические мероприятия в рамках добровольческой/волонтерской деятельности.

ТЕОРИЯ. Разновидности военно-патриотических мероприятий, основные цели и задачи мероприятий их особенности.

ПРАКТИКА. Организация и проведение военно-патриотических мероприятий волонтерами. Организация и проведение акций и мероприятий на территории района. Проведение акции в помощь ветеранам, труженикам тыла, пожилым людям. «Вы не одни» - акции и мероприятия. Вовлечение обучающихся школ в волонтерскую деятельность. Создание видеоролика о проведении акции. Показ этого видеоролика в школах.

Тема 3.14. Патриотизм и его проявления.

ТЕОРИЯ. Понятие «патриотизм», формы и способы выражения патриотизма. Основные задачи формирования патриотизма у подрастающего поколения. Роль волонтеров в формировании патриотизма у подрастающего поколения.

ПРАКТИКА. Проведение анкетирования «Я-патриот?» в школах. Анализ анкет, выявление отношения молодежи к патриотизму. Организация и проведение акций и мероприятий патриотической направленности на территории района, участие в качестве волонтеров в мероприятиях Свердловской области.

4. Социально-значимые проекты.

Тема 4.1. Основные понятия проектной деятельности. Структура и сущность.

ТЕОРИЯ. Понятие проектной деятельности. Определение, сущность, форма проекта. Направления проектной деятельности. Проблема, идея, план работы над проектом, результат, презентация проекта.

ПРАКТИКА. Создание макета мини-проекта на социально-значимую тему.

Тема 4.2. Виды проектов, их особенности.

ТЕОРИЯ. Классификация проектов, их особенности.

ПРАКТИКА. Групповое создание мини-проектов по одному из видов.

Тема 4.3. Работа над социально-значимых проектов.

ТЕОРИЯ. Особенности социально-значимого проекта. Планирование проекта. Этапы создания проекта. Этапы реализации проекта. Сроки реализации. Правила проведения мероприятий. Методы оценки результатов проекта. Критерии эффективности проектов.

ПРАКТИКА. Сбор средств и материалов для реализации проекта. Подготовка площадок для реализации. Реализация и проведение: акций, мероприятий, концертов, круглых столов, квестов, встреч. Рефлексия. Беседа, круглый стол. Анализ добровольческой/волонтерской деятельности в рамках реализации проектов. Круглый стол по итогам года. Анкетирование. Обратная связь.

Тема 4.4. Тайм-менеджмент руководителя, исполнителя проекта.

ТЕОРИЯ. Понятие «тайм-менеджмент руководителя, исполнителя проекта», «планирование деятельности», техники тайм-менеджмента. Подготовка проекта «Акция в детском доме».

ПРАКТИКА. Проведение акции по сбору одежды и игрушек для детского дома. Проведение концерта для воспитанников детского дома с передачей подарков.

5. Подводим итоги работы за год.

ПРАКТИКА. Защита проектов, подведение итогов работы за год, достижения, успехи, промахи.

Раздел № 2. «Организационно-педагогические условия реализации программы»

2.1. Календарный учебный график.

№	Основные характеристики образовательного процесса	1 год обучения	2 год обучения
1	Количество учебных недель в году	36	
2	Количество учебных недель в 1 полугодии	16	
3	Количество учебных недель во 2 полугодии	20	
4	Количество учебных дней в году	72	72
5	Количество учебных часов в году	144	216
6	Количество учебных часов в неделю	4	6
7	Периодичность занятий в неделю	2 раз по 2 часа	2 раза по 3 часа
8	Начало обучения	15 сентября	
9	Окончание обучения	31 мая	
10	Каникулы	31 декабря – 8 января	
11	Выходные праздничные дни	4 ноября, 31 декабря, 1-8 января, 23 февраля, 8 марта, 1 и 9 мая	
12	Аттестация	12-31 мая	

2.2. Условия реализации программы

Материально-техническое обеспечение.

Для организации учебного процесса в соответствии с СанПин оборудован отдельный хорошо освещенном и проветриваемом помещении в расчёте на 15 человек.

- 1) Оборудование кабинета:
 - столы и стулья, ученические в расчете на 15 человек;
 - шкафы и стеллажи;
 - демонстрационная доска;

- магнитная доска;
- проектор;
- информационные стенды;
- ноутбуки;

2) Канцелярские принадлежности: бумага различных сортов и видов; картон белый и цветной, ватманы; клей - карандаш и «ПВА»; краски гуашевые и акриловые; карандаши простые и цветные; гелиевые ручки, маркеры; ножницы; линейки.

Кадровое обеспечение. Педагогическая деятельность по реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы осуществляется лицами, имеющими среднее профессиональное или высшее образование (в том числе по направлениям, соответствующим направлениям дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых организацией, осуществляющей образовательную деятельность) и отвечающими квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

Методические материалы.

Программа построена на следующих принципах:

Принцип наглядности. Воспитанники способны полностью усвоить материал при осуществлении практической деятельности с применением практических упражнений, учебно-наглядных пособий. Человек получает через органы зрения почти в 5 раз больше информации, чем через слух, поэтому на занятиях используются наглядные материалы, обучающие программы, презентации.

Принцип системности и последовательности. Достижение поставленной цели во многом зависит от системности и последовательности в обучении. При строгом соблюдении логики воспитанники постепенно овладевают знаниями, умениями и навыками. В соответствии с этим принципом составляется учебно-тематическое планирование, осуществляется отбор и определяется место изучения того или иного материала на протяжении всего периода обучения.

Принцип индивидуализации обучения – такая организация процесса, при которой выбор способов, приемов, темпа обучения учитывает различия обучающихся, уровень развития их способностей к учению.

Принципы доступности и связи теории с практикой обеспечивают прочность овладения знаниями и умениями. Каждое занятие включает в себя элементы теории, практики, демонстрацию выполненного задания. При изложении материала учитываются возрастные особенности детей, один и тот же материал по-разному преподается, в зависимости от возраста и субъективного опыта детей. Материал распределяется от простого к сложному. При необходимости допускается повторение части материала через некоторое время.

Принцип активности и самостоятельности при руководящей роли педагога. Этот принцип предполагает сообщение учащимся целей обучения, творческое выполнение ими самостоятельных работ, активное усвоение

учебного материала, активизацию мыслительной деятельности. Активность предполагает способность к самостоятельной работе и к творческой инициативе. Большое воспитательное значение имеет подведение итогов работы, анализ, оценка. Наиболее подходящая форма оценки – проект. Метод проектов позволяет воспитанникам в системе овладеть организацией практической цепочки – от идеи через цели и задачи, мозговой штурм до реализации и защиты.

Методы и формы обучения.

Программа связана с отбором наиболее эффективных методов и приемов обучения, поиском новых средств, способствующих развитию организаторских умений обучающихся, формированию и развитию у них коммуникативных компетенций.

Методы обучения: словесные методы (объяснение, рассказ, лекция, беседа), наглядные и практические методы (репродуктивные и творческие).

Приёмы обучения: анализ ситуаций, показ практических действий, выполнение заданий, создание проблемных ситуаций, поиск решений.

Для овладения данной программы на занятиях применяются различные методы обучения:

- Словесный (источник обучения - слово, речь) рассказ, беседа;
- Наглядный (наглядные средства, демонстрируемые педагогом) демонстрация образцов деятельности.
- Практический (источник обучения – практическая деятельность) самостоятельная работа выполнения упражнений.

Метод наглядности используется в теоретической и практической части занятий. Важную роль выполняет здесь демонстрация выполняемых действий педагогом при объяснении нового материала, при выполнении задания.

Супервизия волонтеров.

Супервизия – это профессиональное консультирование и сопровождение опытным специалистом, исключающее формальный контроль и оценку, это способ создания психологически комфортных условий для развития, деятельности и общения. Супервизия заключается в анализе деятельности и обратной связи специалисту, проходящему супервизию. В результате прохождения супервизии у специалиста возникает целостное видение своей работы, причин возникающих трудностей, осознание своих сильных и слабых сторон, и путей дальнейшего профессионального развития.

Следует отметить, что групповая супервизия позволяет достичь так называемого синергетического эффекта. Суть этого эффекта заключается в следующем. Профессионально-творческий и личностно-энергетический «запас» группы в процессе взаимодействия ее участников оказывается более высоким, чем сумма индивидуальных «запасов» всех членов группы. Взаимодействие, при этом, становится взаимным «заражением» энергией, восхождением внутренних сил и потенциалов, которые способны породить нестандартные профессиональные решения и творческие продукты.

Супервизию осуществляет координатор волонтерских программ. На супервизиях обсуждают события, связанные с конкретной работой и с опытом волонтера.

Супервизия волонтеров предусматривает следующие аспекты:

- консультирование (объяснить волонтеру как поступить в той или иной ситуации);
- обеспечение волонтера информацией, необходимой в определенной ситуации;
- организацию работы волонтеров, с учетом предотвращения чрезмерных нагрузок;
- обучение и повышение квалификации;
- личная поддержка волонтеру;
- организация обратной связи с волонтером;
- разбор конкретного случая, проделанной работы;
- анализ, возникающих в работе трудностей;
- анализ структуры индивидуальной или групповой работы специалиста;
- помощь в построении пошаговой программы дальнейшей работы;
- разбор типовых трудных ситуаций, возникающих в процессе тренинга/консультации и соотнесения их с собственным опытом;
- расширение поля методов и приемов работы и анализ их эффективности для различных ситуаций;
- расширить свой субролевой репертуар за счет наблюдения за работой других найти для себя новые приемы;
- проанализировать собственную профессиональную деятельность по аспектам, разбираемым на супервизии;
- задать вопросы и прояснить интересующие моменты в теории и проведении упражнений.

Для чего идти на супервизию? Супервизия будет актуальна в ситуации когда:

- необходимо получить обратную связь об эффективности своей работы или созданной программы от более опытных коллег;
- необходимо «обкатать» новую программу тренинга, его демоверсию или презентацию программы (подбора упражнений);
- важно найти пути решения трудных профессиональных задач;
- существует потребность в профессиональном развитии и понимании направления дальнейшего роста;
- требуется общение с коллегами, обсуждение профессиональных вопросов;
- важно осознать, собственные точки роста (что я делаю не так, чему мне необходимо еще научиться, где и какие мои личные трудности мешают эффективному решению задач);
- важно провести инвентаризацию имеющихся методов и приемов работы;
- существует ощущение необходимости общения в профессиональной среде.

Одновременно выявляются проблемы, появление которых волонтер не всегда может осознать или сформулировать самостоятельно. Ценность такой беседы в том, что идентификация и поиск решения проблем происходит совместно.

На супервизии обсуждаются:

- события, связанные с конкретной работой за конкретный промежуток времени;
- опыт, который получил волонтер;
- проблемы, которые возникли, пути их решения;
- необходимость в обучении и внесении изменений в описание работы;
- результаты работы;
- задачи на будущее.

Проблемы, которые могут возникнуть:

Волонтер не всегда может самостоятельно проговорить все темы и сформулировать вопросы и проблемы, или может считать это недостойным внимания, или просто стесняться поднять интересующие его темы. Для этого руководителю следует задавать волонтеру наводящие вопросы, например:

- Как идут дела?
- Соответствует ли работа волонтером его ожиданиям?
- Получает ли он удовлетворение от своей работы?
- Что идет хорошо в его работе, что не очень?
- Что ему больше всего нравится в его работе?
- Что ему меньше всего нравится, вызывает тревогу?
- Есть ли какой-нибудь вопрос или тема, о которой он хотел бы поговорить?
- Как складываются отношения с другими волонтерами, клиентами?
- Испытывает ли он нехватку чего-либо (например, знаний)?

Из ответов на примерные вопросы и возникают, как правило темы для следующего семинара или лекции.

Таким образом, супервизия позволяет видеть целостное видение своей работы, причин возникающих трудностей, осознание своих сильных и слабых сторон, и путей дальнейшего профессионального развития.

Формы организации образовательного процесса.

Для достижения максимального эффекта само обучение проводится в несколько этапов. Этапность позволяет давать новую информацию, и развивать новые навыки дозированно, не перегружая волонтера слишком большим объемом и чередуя обучение с применением и закреплением знаний на практике. Как правило, волонтеры уже после первых занятий начинают практическую деятельность.

1) Предварительное обучение. Заключается в передаче волонтерам знаний и навыков, необходимых для начала практической деятельности, например, включает:

- встречу координатора с волонтером (обсуждение описания работы, программы обучения, ожиданий волонтера от обучения);
- собственно обучение (тренинг принятия);
- оценку обучения (насколько волонтер хорошо владеет предметом и как

хорошо и уверенно применяет полученные знания и навыки на практике, что, по его мнению, необходимо изменить в тренинге).

В дальнейшем волонтер сталкивается с новыми ситуациями, которые требуют новых знаний и методов работы, и у волонтера появляется необходимость в дополнительном обучении.

2) Обучение в процессе работы. Предоставляет новую информацию, дает возможность закрепить старые и освоить новые навыки, предлагает новые методы и пути решения проблемы.

Формы обучения:

- работа в паре с руководителем или другим более опытным волонтером;
- проведение обучения для других волонтеров;
- участие в собраниях (обмен опытом, обсуждение ситуаций, планирование и оценка результатов и качества работы);
- участие в семинарах и тренингах продвинутого уровня, например, организованные не только специалистами Центра;
- участие в конференциях, с докладами о своей деятельности;
- изучение информационных материалов по теме, подготовка, с нашей стороны, дополнительной литературы.

Работая в течение длительного времени в одной и той же программе, волонтер может потерять интерес к своей деятельности. Как правило, у каждого человека есть потребность в профессиональном и карьерном росте. Перепрофилирование поддерживает мотивацию к продолжению волонтерской деятельности.

3) Перепрофилирование.

- Помогает волонтеру расти профессионально.
- Помогает попробовать себя в чем-то новом, приобрести новый опыт и развить новые навыки.
- Предоставляет новые возможности, например организация, или помощь в проведении мероприятий, подготовка к чему-либо, или чего-либо.

Заключается в:

- Расширению возможностей (круга задач и ответственности) в рамках уже выполняемой работы. Например, волонтер по эмоциональному развитию ребенка (по квалификации в учебном заведении) может пройти обучение и стать тренером по подготовке других волонтеров.
- Перевод в другое направление работы (по обоюдному согласию сторон). Например, волонтер может получить повышение, став руководителем группы или перейти из одной программы в другую (например, вместо индивидуального сопровождения семей, воспитывающих детей с ОВЗ младшего возраста, на программу по формированию социальной компетентности у подростков в рамках блока «ЗОЖ»).

Формы организации учебного занятия.

Занятия строятся в соответствии с возрастными особенностями воспитанников: определяются методы проведения занятий, подход к распределению заданий, организуется проектная деятельность и фронтальная работа. При организации занятий могут использоваться различные формы,

например, лекции, массовые акции, дебаты, круглые столы, распространение печатной информации. Также эти мероприятия могут быть однократными или подразумевать регулярную деятельность. Соответственно, в зависимости от используемого метода, требуется различное число волонтеров.

1. **Семинары-тренинги**, которые проводятся с подростками в течение учебного года. Эти занятия могут проходить в начале на базе объединения, в дальнейшем по мере формирования инициативной группы, состоящей из подростков на базе образовательных организаций города и района. На занятиях обсуждаются наиболее важные в подростковом возрасте темы (дружба, любовь, смысл жизни, отношения с родителями и учителями, отношение в ПАВ и т.д.). Занятия проводятся в активной форме, поэтому оптимальная численность группы - до 15 человек. Темы занятий могут определять и специалисты, и сами подростки.

2. **«Круглый стол»**. Основная цель заключается в формировании четких позиций суждений в отношении тех или иных аспектов по теме занятия. Предлагается совместное обсуждение вопросов и проблем, которые могут иметь неоднозначную оценку. Схема подготовки «круглого стола» может выглядеть следующим образом. Прежде всего, формируется тема и вопросы, которые предлагаются обсудить на «круглом столе». Они вывешиваются на стенде, за несколько дней до проведения обсуждения. Между членами волонтерской группы могут быть заранее распределены роли. Несколько человек будут фиксировать все высказывания и затем подготовят пресс-лист по итогам обсуждения. Другие волонтеры будут знакомить аудиторию с фактами «за» и «против» тех или иных аспектов данного вопроса.

Ведущий «круглого стола» осуществляет контроль над ходом обсуждения, привлечение к обсуждению широкого круга участников, регулирование возможных конфликтов, а также подведение итогов по каждому из анализируемых вопросов.

3. **Тематический день** представляет собой такую форму работы, которая проводится в школе, или в детском оздоровительном лагере в течение одного дня. Число участников можно варьировать от 20 до 300 человек. В основе этой формы лежит комплексный подход к проблеме с привлечением различных специалистов (медиков, юристов, психологов, администрации и т.д.).

4. **Ролевые игры** могут использоваться при освоении и отработке поведенческих схем в различных ситуациях и такая подготовка, предваряющая реальное столкновение ребенка с возможностью попробовать ПАВ оказывается чрезвычайно полезной. Проигрывание детьми вариантов выхода их трудных ситуаций у них определенных поведенческих стереотипов, которые реально способны выполнять функцию внутреннего барьера.

Алгоритм учебного занятия. Каждое занятие состоит из трех основных этапов, в которые входят:

Первый этап – организационный (ритуал встречи), в задачи которого входит создание психологического комфорта в группе, положительного психологического климата, знакомство с целями, задачами программы и конкретного занятия, принятие (повторение) правил работы в группе. В данный этап также включаются психокоррекционные упражнения.

Второй этап – работа по основной теме занятия.

Третий этап – рефлексия деятельности на занятии, задачей которого является выявление степени удовлетворенности участниками совместной деятельностью. Ритуал прощания.

Педагогические технологии. Организация занятий и выбор методов опирается на психолого-педагогические рекомендации, современные педагогические методики и технологии:

- **Здоровьесберегающие:** организационные моменты, проветривание помещения, перемены, перерывы, во время которых выполняются упражнения для глаз и физические упражнения для профилактики общего утомления.

- **Личностно-ориентированные** предполагают дифференцированный подход к обучению, с учетом уровня умственного развития, степени подготовки к предмету, способностей и задатков подростков. Один и тот же материал преподаётся, в зависимости от возраста и субъективного опыта детей.

- **Технологии интегрированного обучения.**

- **Методы активного обучения.** Для активизации деятельности обучающихся используются такие формы обучения, как мозговой штурм, метод проектов, конкурсы, портфолио.

Дидактические материалы. Методическое обеспечение осуществляется посредством активного внедрения в образовательный процесс комплекса дидактических материалов: компьютерные презентации, раздаточный материал, практические работы репродуктивного и продуктивного уровня.

Документация в волонтерской деятельности.

Ведение документации - это не «лишняя, пустая формальность, отнимающая много времени впустую», а составная и обязательная часть успешной волонтерской программы (организации работы волонтеров).

Любая деятельность должна документироваться, если вы заинтересованы, чтобы она была результативной, имела продолжение, и о ней было известно не только вам. Это необходимо самой организации, так и волонтеру, так как ведение документации позволяет более эффективно осуществлять все разделы волонтерского менеджмента, проведения собеседования и обучения, оказания поддержки, супервизии, признания и до оценки самой программы.

Документируя эти этапы, обеспечивается сохранение данных, преемственность, имеется точное представление, сколько в организации волонтеров, чем они занимаются, каков их вклад в деятельность Центра, какими знаниями и навыками они располагают.

На основе документально зафиксированных данных Центр может предоставить достоверный отчет о своей деятельности, например, о том, сколько человек получили помощь или сколько часов затратили волонтеры на работу в программе. Что, в свою очередь, окажет положительное влияние как на повышение имиджа организации, так и на привлечение дополнительных средств и новых волонтеров.

Ведение документации важно и для волонтеров. Это показывает, что Центр серьезно относится к работе с ними, интересуется их потребностями. На основании документов (например, листа встречи) волонтер может получить рекомендательное письмо от Центра.

Лист встречи формально подтверждает его статус и роль в организации, что немаловажно при осуществлении деятельности. Также, имея письменно подтвержденные взаимные обязательства и права, волонтер и организация лучше понимают, что именно следует ожидать друг от друга.

Основные документы в волонтерском менеджменте:

- Анкета волонтера.
- Лист собеседования.
- Описание работы волонтера (если работа в семье, то лист встречи с семьей).
- Волонтерский договор (в 3 или 2-х экземплярах, зависит от программы, в которую включен волонтер).
- Личное дело волонтера (где собрана вся информация).
- Лист учета времени (журнал).
- Отзыв руководителя о работе волонтера.
- Рекомендательное письмо волонтеру от организации.
- Письмо благодарности волонтеру и по месту его работы/учебы.

Приведенный список не является полным. В зависимости от потребностей программы в него могут входить и дополнительные документы.

Анкета волонтера проектируется так, чтобы можно было получить начальную информацию о волонтере для собеседования, отбора и назначения на рабочее место. Заполняется потенциальным волонтером чаще всего перед собеседованием. Анкета волонтера обычно включает:

- Фамилию и имя.
- Дату рождения.
- Адрес.
- Контакты (телефон, электронный адрес) свои и дополнительного лица.
- Образование и специальную подготовку.
- Место работы/учебы.
- Особые навыки (например, владение иностранными языками, опыт работы на руководящих должностях, опыт публичных выступлений).
- Опыт работы в качестве волонтера.
- Сферы интереса (работа какого рода интересует).
- Сколько времени может уделять работе (дней/часов в неделю/месяц).
- Как ему/ей стало известно о данной работе.

- Контакты двух человек, которые могут рекомендовать волонтера.

Вторым документом является **договор о волонтерской деятельности**. Представляет собой описание отношений между организацией и волонтером. Заключение договора между волонтером и организацией целесообразно, если:

- Это является обязательным требованием.
- Волонтер работает в организации в течение длительного времени.
- Выполнение работы подразумевает соблюдение конфиденциальности.
- В случае если волонтер работает с детьми или другими категориями уязвимых граждан.
- При выполнении заказа государственной организации.
- Если волонтеру доверены материальные ценности.

В остальных случаях функцию договора выполняет **описание работы волонтера**. Заключение договора позволяет:

- Зафиксировать круг прав и ответственности сторон (волонтера и организации).
- Повысить ответственность волонтера и организации за выполнение принятых на себя обязанностей.
- Упорядочить отношения между волонтерами, сотрудниками и клиентами.
- Повысить социальный статус волонтера.
- В случае возникновения спорной ситуации помогает ее урегулировать.
- Дает юридическую базу для возмещения расходов волонтера.

Лист учета времени работы волонтера. Ведение данного документа является важным для Центра. В нем отмечаются часы, которые вы уделяете волонтерской деятельности. Это даст нам возможность собрать и проанализировать важную статистическую информацию о помощи, которую предоставляет наша организация уязвимым людям, а также о Вашем персональном вкладе в деятельность Центра. Данная информация так же необходима для написания отчетов специалистами Центра по данной деятельности.

Личная карточка волонтера / личное дело волонтера. Основная часть всякой системы делопроизводства в волонтерском менеджменте, ведение записей о продолжительности и качестве работы волонтера. Это необходимо для оказания повседневной поддержки волонтерам, такой как поощрение, продвижение, включение в состав участников семинаров и курсов. Кроме того, подавая заявление на оплачиваемую работу, многие волонтеры будут ссылаться на свой опыт работы в качестве волонтера, и вам либо вашему приемнику, давая рекомендацию волонтеру, надо будет указать, как волонтер справлялся со своей работой. Сможете ли вы это сделать, не имея данных о деятельности волонтера в Центре? Личная карточка является документом, который позволяет увидеть в динамике работу волонтера и дать оценку его работы. Личная карточка необходима для:

- Поддержания связи с волонтером.
- Оказания ему ежедневной поддержки.
- Поощрения.

- Продвижения.
- Предоставления обучения.
- Выдачи волонтеру рекомендации.

Отзыв о работе волонтера. Данный документ обычно требуется:

- Самим волонтерам (например, для предоставления в учебное заведение, если волонтерская деятельность осуществлялась в рамках прохождения учебной практики).
- При переходе волонтера из одной организации в другую (например, при смене жительства).
- Если координатор программы не имел возможности принимать участия в супервизии и она осуществлялась только непосредственным руководителем волонтера.

Основными принципами в работе волонтера являются следующие базовые позиции:

1. Бескорыстие – это безвозмездный труд, не ждите благодарности и оплаты, при условии, что за подобный труд человек мог бы реально получить большую оплату. Настоящий волонтер не мотивируется вторичными выгодами: профессиональный рост, расширение социальных связей, публикации в СМИ и др. Если личных выгод не будет, он всё равно будет заниматься добровольческой деятельностью.

2. Взаимопомощь – просить о помощи и помогать, если тебя просят – не стыдно. Если тебе советуют и помогают, воспринимай это как благо.

3. Возможность человеческого роста – постоянное развитие, вот что отличает настоящую личность.

4. Добровольность – доброволец действует без какого-либо принуждения.

5. Добросовестность - волонтер, взявший на себя обязательство выполнить ту или иную работу, должен довести ее до конца и нести ответственность перед детьми, врачами, совестью.

6. Доверие и приверженность деятельности – деятельность волонтера направлена на достижение общих целей и не противоречит его принципам.

7. Законность – деятельность волонтера не должна противоречить законодательству РФ.

8. Знаний и умений обыкновенного человека достаточно для волонтерской деятельности.

9. Инициативность – проявление волонтером способности к самостоятельным активным действиям. Инициативность характеризует настоящих добровольцев, их хозяйское отношение и гражданское участие в жизни общества. Можно сказать: «Волонтер не ждет, когда его попросят что-то сделать, он видит, что нужно делать, или спрашивает об этом сам!»

10. Командность – волонтеры всегда работают в паре, все волонтеры помогают друг другу и едины в своих стремлениях.

11. Конфиденциальность и неразглашение личной информации о детях, диагнозов и прочей информации, являющейся конфиденциальной.

12. Личное действенное (непосредственное) участие в добровольческих проектах отличает волонтера от жертвователя денег, члена благотворительного фонда и т.п. Кроме руководящей, образовательной или консультативной деятельности настоящий волонтер наряду с другими непосредственно участвует в добровольческих проектах, так как личный пример – это главный убедительный аргумент в мотивировании других!

13. Нацеленность на развитие общества отличает подлинного волонтера от человека, который интересно проводит время, ищет личные выгоды в помощи другим или отстаивает интересы своей организации. Подлинный волонтер ищет сотрудничества с другими или, по крайней мере, открыто выражает свою солидарность.

14. Осознанность – порыв к добровольческой деятельности должен идти изнутри человека – от собственных убеждений и ценностей. Доброволец глубоко осознает и оценивает свои мотивы, цели и задачи, ход и средства добровольческой деятельности.

15. Потребности нуждающегося – это должно стоять на первом месте, а не Ваше желание помочь ему.

16. Равенство – все люди равны: ребенок ли он, взрослый ли, новичок или опытный волонтер.

17. Радость деятельности – Ваша помощь должна делать счастливым и Вас.

18. Терпимость – дети могут быть капризными, требовательными, но они просто дети.

2.3. Формы аттестации/контроля и оценочные материалы

При проведении оценки Программы работы с волонтерами рассматриваются такие вопросы, как степень достижения цели и задач волонтерской программы и как проводится анализ эффективности всех компонентов волонтерского менеджмента.

Оценить работу с волонтерами в организации можно только рассмотрев, какое влияние оказала волонтерская программа на всех ее участников. Поэтому в проведении оценки должны быть вовлечены те, кто непосредственно в ней задействован или на кого программа оказывает воздействие, а также те, кто заинтересован в подобной деятельности, а именно:

- Волонтеры и сотрудники.
- Клиенты организации (семьи, воспитывающие детей с ОВЗ).
- Представители организаций-партнеров и государственных учреждений.
- Привлеченные эксперты.

Оценка программы включает следующие этапы:

- Формулировка критериев оценки.
 - Сбор данных (например, лист опроса родителей о деятельности волонтеров).
 - Анализ данных.
 - Внесение изменений в планы, методы работы, мероприятия.
- Эффективность оценки волонтерской программы (работы организации

с волонтерами) строится на доступности качественной информации о программе и выработанных критериях (показателях), на основе которых и проводится анализ.

Доступность информации обеспечивается ведением регулярной отчетности и анкетированием/беседами с сотрудниками, волонтерами и клиентами. Дополнительными источниками информации могут стать изучение статистических данных, документации, отзывы организаций-партнеров, публикации в прессе, наблюдение (участие в мероприятиях волонтерской программы, например, в процессах набора волонтеров).

Критерии оценки. Наличие критериев позволяет снизить фактор субъективности, присущий любому процессу проведения оценки. Критерии оценки разрабатываются еще до начала осуществления программы, на стадии ее планирования. Разработка критериев является важным моментом, ведь в случае, если критерии были выбраны неверно или оказались неизмеримыми, это может оказать негативное влияние на всю программу в целом. По критериям в течение осуществления программы можно судить, двигаемся ли мы в правильном направлении, являются ли применяемые нами методы действенными и правильно ли используются ресурсы. Практически оценка основывается на сравнении запланированных показателей (критериев), с фактически достигнутыми.

Используется **два вида критериев:** количественные и качественные. И в том, и в другом случае важно помнить, что критерии должны носить измеримый характер. Например, «за время осуществления программы привлечены 20 новых волонтеров из числа представителей целевой группы», или «75% обученных волонтеров продолжили участие в программе после шести месяцев работы», количество сопровождаемых семей увеличилось на 15, что на 56% больше прошлого квартала. Сравнив данные критерии с реально полученными показателями, мы можем сделать вывод, достигли ли мы поставленных задач или нет.

Критерии (количественные и качественные данные критериев задаются в зависимости от каждой программы индивидуально):

- Число постоянных волонтеров в Центре (например, в организации не менее 30 волонтеров, которые участвуют в мероприятиях на протяжении всего года).
- Приток новых волонтеров из числа целевой группы после начала осуществления программы (например, в течение 3 месяцев после начала реализации программы в качестве волонтеров привлечено 12 человек из числа целевой группы).
- Процент волонтеров, покинувших программу через 6 и 12 месяцев (например, после 6 месяцев программу покинули не более 30% набранных и обученных волонтеров).
- Количество часов, которые отработали волонтеры в программе в неделю, месяц (например, волонтеры в среднем уделяют работе в Центре не менее 10 часов в месяц).
- Число и виды выполняемых работ (например, волонтеры в среднем

провели 20 сессий каждый в течение 12 месяцев, было организовано к каждой семье по 50 визитов за 12 месяцев, 8 поездок в рамках эколого-трудовой реабилитации и другое).

- Узнаваемость Центра и волонтеров (например, не менее 50% опрошенных в учреждении, где работали волонтеры, знают о деятельности Центра и волонтеров).
- Удовлетворение сотрудников, волонтеров и клиентов от программы (например, не менее 75% опрошенных семей признают важность работы волонтеров).
- Число клиентов, получающих услуги волонтеров (не менее 100 человек получили услуги волонтеров в течение 6 месяцев).
- Позитивные отзывы получателей услуг и партнеров (например, количество благодарностей, отзывов).
- Число новых обращений клиентов (например, как минимум 60% клиентов обратились в организацию в течение месяца после контакта с сопровождаемой семьей).
- Количество публикаций в СМИ о программе (например, как минимум 4 публикаций в течение года).

Помимо использования критериев оценка подведение итогов может проводиться еще путем анализа:

- проблемных ситуаций, возникших в ходе работы с волонтерами (главным образом проводится анализ причин проблем и найденных путей их решения);
- определения роли и степени участия волонтеров;
- уровня развития профессиональных и личностных качеств волонтеров;
- воздействия, которое оказала работа с волонтерами на организацию.

Также для оценки можно использовать анкету, содержащую качественные показатели (см. Приложение).

Контрольно-измерительные показатели

№	Показатели	Учебный год	Учебный год
1.	Количество волонтеров		
2.	Количество волонтерских отрядов		
3.	Количество проведенных акций		
4.	Разработка и реализация проектов		

Формы аттестации.

Контроль знаний, умений и навыков обеспечивает оперативное управление учебным процессом и выполняет обучающую, проверочную, воспитательную и корректирующую функции. Оценка обучения необходима как для подведения итогов, насколько хорошо подготовлен волонтер к предстоящей работе, так и для планирования дальнейшего обучения волонтера и внесения корректировок в существующую Программу.

Оценка является одним из этапов волонтерского менеджмента. Оценка показывает, насколько успешно были реализованы заявленные планы и задачи организации по работе с волонтерами, отмечает слабые и сильные

стороны, сопоставляет затраченные ресурсы с реально достигнутыми результатами.

Цель оценки деятельности волонтеров сводится не к нахождению отрицательных моментов, а в подведении итогов, признании достижений, обеспечении подотчетности организации и волонтеров и разработке планов по улучшению работы в будущем.

Оценка деятельности волонтера включает:

- 1) Самооценку (оценка уровня владения навыками, мнение о методах программы, оценка потребности в обучении и его качестве, удовлетворение работой и потребность в ее смене, внесение предложений). Может проводиться в виде анкетирования или беседы (индивидуальной или в группе).
- 2) Оценку равного по положению (при работе в парах - оценка коммуникативных навыков и навыков работы в команде). Также может проводиться в виде анкетирования, беседы или написания отчета-наблюдения.
- 3) Оценку руководителя (встреча с волонтером, изучение анкет).
- 4) Оценку клиентов (анкета).

При проведении оценки деятельности волонтера необходимо обеспечить, чтобы критерии оценки и методы сбора данных были известны всем участникам процесса, а волонтер имел доступ к результатам оценки и возможность обсудить результаты со своим руководителем. Регулярно проводимая оценка работы волонтера повышает качество его работы и служит мотивирующим фактором, так как является формой признания и поддержки.

Личная карточка волонтера / личное дело волонтера. Личная карточка является документом, который позволяет увидеть в динамике работу волонтера и дать оценку его работы. Личная карточка необходима для поддержания связи с волонтером, оказания ему поддержки, поощрения, продвижения, предоставления обучения, выдачи волонтеру рекомендации.

Личная карточка включает:

- Анкетные данные: фамилию и имя, адрес, контакты (телефон, электронный адрес) волонтера и дополнительного лица для поддержания связи с волонтером, дату рождения волонтера, образование и специальную подготовку, место работы/учебы, наличие особых навыков
- Дату проведения и результаты собеседования.
- Историю волонтера (обучение, которое прошел волонтер, занимаемые им должности, виды выполняемых работ, их продолжительность, оценка руководителя, поощрения) Отзыв о работе волонтера.

Ожидаемый результат и критерии эффективности.

Ожидаемый результат	Критерии эффективности/критерии оценки
1. Включение молодых людей в добровольную практическую работу.	1. Пропаганда волонтерского движения среди студентов высших учебных заведений специалистами «Центра «Радуга»

	<p>непосредственно путем общения и беседы в учебных заведениях.</p> <p>2. Привлечение волонтеров на мероприятия и акции как городского уровня, так и непосредственно самого «Центра «Спектр».</p>
2. Обучение волонтеров, целью которого является формирование толерантного поведения и грамотного выстраивания деятельности с разными группами населения.	<p>1. Участие в собраниях.</p> <p>2. Участие в тренингах, семинарах</p>
3. Приобретение волонтерами нравственного и психологического опыта работы с разными группами населения.	1. Спокойное толерантное отношение волонтера к лицам разных групп населения.
Приобретение коммуникативных навыков практических навыков общения и взаимодействия с лицами разных групп населения.	<p>1. Волонтеры занимались на тренинговых занятиях и проходили обучение</p> <p>2. Общение волонтеров с лицами разных групп населения в процессе деятельности.</p> <p>3. Непосредственная помощь со стороны волонтеров.</p>
2. У волонтеров увеличился опыт взаимодействия с подростками, развитие профессиональных и личностных качества.	<p>1. Развились личностные и профессиональные качества у волонтеров. Выявляется во время обсуждения по окончании их деятельности.</p> <p>2. Волонтеры получили незаменимый опыт, который, возможно, пригодится им в дальнейшей деятельности.</p> <p>3. Волонтеры получили «волонтерские книжки».</p>

Оценочные материалы.

По результатам текущей, промежуточной и итоговой аттестации обучающимся выставляется соответствующий уровень освоения программы: «высокий», «средний», «низкий».

«высокий» - учащийся самостоятельно выполняет все задачи на высоком качественном уровне, его деятельность отличается самостоятельностью, творческим подходом и активностью.

«средний» - учащийся справляется с поставленными перед ним задачами, но прибегает к помощи преподавателя. В организации деятельности есть незначительные ошибки.

«низкий» - деятельность характеризуется значительными нарушениями, отличается пассивностью, отсутствует активная жизненная позиция.

1. Знание теории:

Высокий: даёт полный ответ на поставленный вопрос.

Средний: даёт полный ответ на поставленный вопрос после наводящего вопроса или небольшой подсказки.

Низкий: даёт неполный ответ на поставленный вопрос после наводящего вопроса или небольшой подсказки.

2. Выполнение практических заданий:

Высокий: правильное выполнение задания в полном объеме.

Средний: выполнение задания с помощью педагога.

Низкий: выполнение задания с ошибками.

3. Выполнение творческих работ:

Высокий: работа соответствует всем разработанным критериям.

Средний: работа в основном соответствует разработанным критериям.

Низкий: работа выполнена, но не соответствует разработанным критериям.

4. Конечный результат – это формирование творческой активной личности обучающегося, умеющей проецировать полученные в процессе освоения образовательной программы знания и умения на различные виды деятельности и профессиональное самоопределение.

2.4. Список литературы

Список литературы для педагога:

1. Алексеева О. Третий сектор, или благотворительность для "чайников".-М., 1997.
2. Ачещенок СВ. Социальное добровольчество в России: состояние и перспективы развития// Ценностный мир современной молодежи. - М.: Социум, 1994.-С.
3. Барова В.В. Добровольцы в социальных учреждениях. - Тюмень.: БФРГТ. 2001.
4. Бидерман К. Координация работы и менеджмент волонтерских программ в Великобритании/ Пер. Санникова М., Мюллер И. 2003.
5. Бородкина О.И. Организационно-управленческие аспекты социальной работы // Вестник Санкт-Петербургского университета. 1998. вып.2, №13.
6. Владимир Ватер. Горячая десятка инструментов российского фандрайзинга// Вестник благотворительности. №8-9 (50-51), 2000.
7. Власов П.В. История благотворительности в России. Помогите ближнему! Благотворительность вчера и сегодня. СПб. - М.: ИПО "Полигран", 1994.
8. Волонтер и общество. Волонтер и власть: Научно-практический сборник/ Сост. СВ. Тетерский; под ред. Л.Е. Никитиной. - МЛ: "ACADEMIA", 2000.
9. Волонтерская (добровольческая) деятельность в России [Электронный ресурс]. - <http://www.sbornet.ru/publics/show-11.htm> -Союз благотворительных организаций России.
10. Волонтер - кто это? [Электронный ресурс]. - <http://www.sutr.ru/publi cactivity/volunteers/whoisvolunteer.php>.
11. Гражданские инициативы и будущее России /Под ред. М.И. Либоракиной и В.Н. Якимца. - М.: Школа культурной политики, 1997.
12. Добрая воля: Сборник. МОФ "Новые перспективы". - М., 2001.
13. Добровольцы и добровольчество. - Ростов-на-Дону, 2001.
14. Документы и материалы по проблемам развития гражданственности и патриотизма молодежи. -М.: Комитет РФ по делам

молодежи, 1994.

15. Ермолин. Навигатор третьего тысячелетия, или Как стать разведчиком. // Народное образование. - Москва, 2004

16. З.С Колодина, Е.Б. Носова. Время выбрало нас! В помощь организаторам педагогической поддержки детского общественного движения. - Нижний Новгород, Нижегородский гуманитарный центр, 2004.

17. Ильина И. Волонтерство в России // Интернет советы - <http://www.isovet.ru/>

18. Итоговая брошюра проекта "Добровольчество - созидательный ресурс для развития деятельности НКО".- СПб.: Благотворительное общество "Невский ангел", 2001.

19. Кобякова Т.Г. Опыт организации работы подростков-добровольцев по профилактике наркозависимости на базе социального центра молодежи Кузбасса // Тезисы: Социально-психологические аспекты профилактики нарко-алкогольной зависимости среди детей, подростков и молодежи, опыт и перспективы. - Кемерово, 1997.

20. Лисичкина. И. Служение без корысти// Вестник благотворительности. №12 (54), 2000.

21. Майорова Н.П. Обучение жизненно важным навыкам. СПб, 2008.

22. Макеева А.Г. Помогая другим, помогаю себе. М., 2003.

23. Макеева А.Г. Как организовать работу молодежной группы волонтеров. М., 2001.

24. Методические рекомендации по развитию добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи в субъектах Российской Федерации <http://ddm.samregion.ru/about/volunteer/682/>.

25. Молодежное движение в России в документах (1905-1938 гг.). - М.ЮМП Пресс, 1999.

26. Основы руководства добровольцами. - М.: Юнайтед Уэй Интернэшнл, ПО "Радуга", 1994.

27. Островок безопасности. / Под ред. О.А.Минич, О.А. Хаткевич. Минск, 2004.

28. О. Снегирева, А. Крылов, Е. Кузнецова. При содействии издательства «СигналЪ». «Социокинетика» стратегия и тактика детского движения нового века. - М., 2003.

29. О. Снегирева, А. Крылов, Е. Кузнецова, Салтыкова. При содействии издательства «СигналЪ». «Социокинетика» лидерство в детском движении: время и ценности. - М., 2004.

30. Профилактика злоупотребления психоактивными веществами. / Под ред. Г.Н.Тростанецкой, А.А.Гериш. М., 2002.

31. Работа волонтера [Электронный ресурс].- <http://www.vulcanikamchatki.ru/volunteer/work/default.aspx>.

32. Сборник методических пособий для руководителей, персонала и добровольцев некоммерческих организаций. - СПб.: Благотворительное общество "Невский ангел", 2001.

33. Синецкий С, Львова М. Волонтеры глазами "нормальных"

людей//Вестник благотворительности. № 3 (45), 2000.

34. Трудности, барьеры и деформации в общении [Электронный ресурс]. - <http://psyznaiyka.net/socio-obchenie.html?id=9>.

35. Федеральный закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» от 11.08.1995г. № 135-ФЗ (ред. от 30.12.2008).

36. Школа без наркотиков. /Под ред. Л.М.Шипицыной, Е.И.Казаковой. СПб., 2001.

Список литературы для обучающихся и родителей:

1. Весенняя неделя добра. 20-26 апреля 2001 г. / Ревкова В.Г., Киселева Ж.А., Степанова Ю.В. Томск: Томское региональное отделение общероссийского обще-ственного фонда "Российский детский фонд", представительство МОФ СЦПОИ, 2002. - 28 с.

2. Добровольчество от сердца. - Детский фонд республики Алтай.

3. Казанцева Н.А. Будем здоровы! Добровольческая кампания общественно-активных школ. - Красноярск, 2002.

4. Люди помогают людям: Книга о добровольчестве. - М: Центр добровольцев "Московский дом милосердия", 1995.

5. Волонтерская (добровольческая) деятельность в России [Электронный ресурс]. - <http://www.sbornet.ru/publics/show-11.htm> -Союз благотворительных организаций России

6. Работа волонтера [Электронный ресурс].- [http://www.vulcanikamchatki .ru/volunteer/work/default.aspx](http://www.vulcanikamchatki.ru/volunteer/work/default.aspx).

7. Волонтер - кто это? [Электронный ресурс].- <http://www.sutr.ru/publi cactivity/volunteers/whoisvolunteer.php>.

**Пример описания работы волонтера
в должности помощник по организации мероприятий**

Наименование должности: помощник по организации мероприятий.

Подотчетен: координатору программы (специалист по социальной работе).

Требования: учиться в образовательном учреждении педагогического или медицинского профиля. Обладать навыками эффективной коммуникации, способностью быстро и четко представлять информацию, уметь работать как самостоятельно, так и в команде, быть не младше 18 лет, в процессе работы пройти вводный курс обучения и курсы повышения квалификации.

Общие задачи:

- Оказание помощи тем, кто в ней нуждается, во время проведения мероприятий/акций.

- Организация досуга.

Специфические задачи (примерные):

- быстро оценивать ситуацию и предоставлять необходимую помощь в силу своей компетенции;

- оказывая помощь, следовать процедурам предупреждения инфицирования и предохранять клиента, себя и окружающих от возможной угрозы здоровью;

- вести записи обращения за помощью и процедуры проведенных действий (организация досуга: игры, сказки и другое);

- оказывать помощь другим членам команды;

- следовать инструкциям по соблюдению личной безопасности;

- принимать заявки от учебных заведений и предприятий на проведение и участие в акциях;

- согласовывать с администрацией учебных заведений и предприятий время и место проведения курсов;

- участвовать в формировании учебной группы;

- проводить занятия по оговоренной программе обучения.

Время: уделять работе не менее 10 часов в месяц по субботам, воскресеньям и выходным дням по предварительно составленному и согласованному с руководителем графику (график составляется каждые две недели).

Продолжительность работы: продолжительность работы 12 месяцев, по истечении указанного срока по взаимному согласию стороны могут продолжить сотрудничество. Первые два месяца работы являются испытательным сроком.

Досрочное прекращение работы:

- Если это произошло по инициативе волонтера: предупредить руководителя не менее чем за неделю о желании прекратить работу. По просьбе волонтера

в течение последующих 6 месяцев после прекращения работы ему может быть выдано рекомендательное письмо.

- Если это произошло по инициативе организации: по принятии такого решения руководитель должен немедленно объявить об этом в и сообщитолонтеру причины отказа от работы инструктора.

- По просьбе инструктора в течение последующих 6 месяцев после прекращения работы ему может быть выдана выписка из его личной карточки о продолжительности его работы и отзывом руководителя.

Техническое обеспечение и поддержка со стороны организации:

- Предоставление литературы для проведения занятий, если мероприятие, то предоставление инвентаря.

- Осуществление регулярной супервизии и оценки деятельности волонтера со стороны координатора.

- Курсы повышения квалификации (осуществляется координатором в процессе работы).

- Выдача сертификата о прохождении обучения.

- Выдача рекомендательного письма (после 6 месяцев работы по запросу инструктора).

- Предоставление униформы (футболка, кепка, опознавательный знак инструктора, сумка с логотипом программы).

- Предоставление печатной информации о деятельности организации.

Отчетность:

• После проведения обучения не позже, чем через три дня предоставляют своему руководителю отчет (форма прилагается) в письменной форме или по электронной почте. О необычных происшествиях во время работы или проведения обучения сообщать руководителю немедленно.

• Не реже, чем раз в две недели встречаться со своим руководителем для обсуждения текущих рабочих моментов, необходимости обучения и подведения результатов работы.

Оценка работы и пересмотр описания работы: оценку работы осуществляет непосредственный руководитель на основе результатов встреч, анализа отчетов волонтеров и отзывов клиентов.

Специфические задачи:

- Совместно с координатором программы и волонтерами составлять квартальный/полугодовой план работы по организации мероприятий.

- Планировать и осуществлять набор и обучение волонтеров по оговоренной программе обучения.

- Проводить регулярные координационные встречи с группой волонтеров.

- Осуществлять мониторинг деятельности волонтеров и участвовать в оценке эффективности программы согласно разработанному плану мониторинга и оценки программы.

- Согласовывать с руководством учебных заведений время и место проведения мероприятий программы.

- Налаживать сотрудничество с учебными заведениями, общественными и государственными организациями.
- Налаживать сотрудничество с общественными и государственными молодежными организациями.
- Привлекать местные СМИ к освещению мероприятий программы и деятельности волонтеров.
- Вести учетную документацию и составлять ежемесячные отчеты по результатам своей деятельности, работы волонтеров и реализации программы.
- Соблюдать конфиденциальность в отношении информации и документов, полученных в ходе реализации программы и работы с волонтерами.

Анкета.

«Оценка эффективности волонтерской программы»

(Источник: Н. Слабжанин «Как эффективно работать с добровольцами»)

Для определения эффективности работы организации с волонтерами следует выбрать по два показателя из каждого раздела, которые являются наиболее характерными для вашей организации. Затем суммируйте их порядковые номера. Полученную сумму разделите на общее число показателей – 18. Эта цифра и есть численная оценка эффективности работы с волонтерами по 5-балльной системе.

Наличие волонтеров.

1. Волонтеров в организации нет. Руководитель и сотрудники принципиально не создают волонтерские вакансии, они считают, что любой труд должен быть оплачен.
2. Волонтеров в организации нет. Руководитель и сотрудники считают, что работа с волонтерами не входит в их функциональные обязанности.
3. Волонтеры в организации есть. Они появились по личной инициативе отдельных сотрудников или по требованию, работа с ними носит периодический характер.
4. Волонтеры привлекаются в соответствии с возникающими потребностями организации, работа с ними носит регулярный характер.
5. Организация считает, что работающие в ней волонтеры - показатель ее общественной поддержки, поэтому в ней выделяются специальные вакансии для волонтеров и работа носит регулярный характер.

Внутриорганизационные ценности.

1. Волонтеры воспринимаются только как люди, которых привлекают для выполнения определенной работы.
2. Волонтеры не являются членами команды.
3. Волонтеры ценятся на всех уровнях организации (как рядовыми сотрудниками, так и руководством).
4. Работа волонтеров включает гораздо больше, чем выполнение отдельных поручений.

5. В организации есть волонтерская программа, в которую вовлечены сотрудники в качестве волонтеров.

Привлечение волонтеров:

1. Волонтеры привлекаются хаотично без предварительной оценки и планирования.

2. Волонтеры - только родственники и хорошие знакомые оплачиваемых сотрудников.

3. Волонтеры приводят новых волонтеров.

4. Клиенты программы привлекаются в качестве волонтеров.

5. Существует и реализуется программа по привлечению волонтеров.

Отбор волонтеров:

1. Каждый волонтер подвергается полной строгой проверке независимо от предлагаемой ему работы.

2. Принимаются все желающие.

3. Волонтеры принимаются по рекомендации.

4. У организации имеются и применяются различные методики отбора волонтеров в соответствии с предлагаемой работой.

5. Волонтерам, которые не подходят организации, рекомендуют вакансии в других организациях.

Обеспечение волонтеров работой:

1. Волонтеры сами ищут себе работу в организации.

2. Когда приходят волонтеры, то для них начинают искать работу.

3. Волонтеры работают по остаточному принципу, т. е. делают вспомогательную или неквалифицированную работу.

4. Волонтеры заняты различной по ответственности и интенсивности работой.

5. Одна рабочая позиция, требующая больших временных затрат, разделяется на несколько частей так, что ее могут выполнять разные волонтеры.

Уровень профессионализма в работе:

1. Волонтерам поручается только низкоквалифицированная работа.

2. При выборе работы учитывается только желание волонтера.

3. Клиенты отзываются положительно о работе волонтеров.

4. Волонтеры получают предварительное обучение, если их квалификация и навыки не соответствуют требуемой работе.

5. В организации разработана система повышения квалификации для волонтеров.

Организационное обеспечение:

1. Учет волонтеров не ведется.

2. В организации нет человека, ответственного за работу с волонтерами.

3. Разработана форма договора между организацией и волонтером.

4. У организации есть список требуемых вакансий с описанием работы.

5. В организации существуют (письменно зафиксированы) правила, описывающие взаимодействие с волонтерами.

Взаимоотношения между оплачиваемыми сотрудниками и волонтерами:

1. В организации имеют место недоверие или конфликты между волонтерами и оплачиваемыми сотрудниками.
2. Любой оплачиваемый сотрудник имеет более высокое иерархическое положение в организации по сравнению с сотрудником на добровольной основе (волонтером).
3. Все оплачиваемые сотрудники имеют представление о роли волонтеров в организации.
4. Волонтеры принимают участие в обсуждении важных вопросов и планировании.
5. В организации существует принцип взаимозаменяемости волонтеров и оплачиваемых сотрудников.

Долговременность пребывания волонтеров в организации (удержание):

1. Волонтеры уходят из организации, когда узнают, что не смогут стать в ней оплачиваемыми сотрудниками.
2. Волонтеры привлекаются для работы в проектах и крупных акциях организации. Постоянных волонтеров мало.
3. В организации есть волонтеры, которые работают ежедневно полный рабочий день.
4. В организации есть много «старых», давно работающих волонтеров.
5. Люди, которые уже не работают как волонтеры в организации, зачастую продолжают навещать ее и даже приводят новых волонтеров.

Заполните, пожалуйста, данную форму так полно, насколько это возможно.

1. Дата заполнения _____
2. Имя Фамилия _____
3. Дата рождения _____ Возраст _____ Пол _____
4. Адрес _____
5. Контактные телефоны, которые мы можем использовать, чтобы связаться с Вами
Тел. дом. _____ Тел. раб. _____ Моб. _____
E-mail _____
6. Образование _____
Дополнительное обучение/курсы за последние 5 лет _____
7. Место работы/учебы _____
9. Имеете ли опыт работы волонтером, если да, укажите название организации, свою должность и продолжительность сотрудничества

10. Имеете ли опыт работы на руководящих должностях _____
11. Имеете ли опыт публичных выступлений _____
12. Имеете ли опыт проведения тренингов, семинаров _____
13. Имеете ли личный автотранспорт _____ водительские права _____
14. Сферы Вашего интереса (работа какого рода интересует)

- Помощь _____
- Профилактика ВИЧ/СПИДа _____
- Административная работа _____
- Сбор средств _____
- Агитационная работа _____
- Профилактическая работа _____
- Уход на дому _____
- Другое _____

15. Сколько часов Вы может уделять работе в месяц _____

16. Какие дни (будние, праздничные) Вам предпочтительнее.

17. Какое время суток (утро, день, вечер) Вам предпочтительнее.

18. Из каких источников Вам стало известно о работе волонтером.

19. Укажите имена и контакты двух человек, которые могут дать Вам рекомендацию:

Имя _____ Тел. _____

Имя _____ Тел. _____

20. Контактное лицо, с которым мы можем связаться, чтобы передать информацию для Вас

Имя _____ Тел. _____

Дата _____ Подпись _____

Пожалуйста, приложите к анкете две свои фотографии.