



ВОЛГОГРАДСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
МЕДИЦИНСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

# ОРГАНИЗАЦИОННО- МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

Чумаков Вячеслав Игоревич,

к.п.н., доцент

Л.В. Вандышева

СОЦИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ:

ДИДАКТИКА

ОРГАНИЗАЦИИ ВОЛОНТЕРСТВА

МЕЖРЕГИОНАЛЬНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
«СЕМЬЯ ПРОТИВ НАРКОТИКОВ»

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**для тренеров волонтеров**

Разработано в рамках проекта

«Создание ресурсного центра поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций, осуществляющих деятельность в области социальной реабилитации и ресоциализации лиц, потреблявших наркотические и психоактивные вещества в немедицинских целях»

# Вопросы лекции

- Субъектная позиция как основное качество волонтеров
- Подходы и методы воспитания
- Организация рекрутинга волонтеров
- Типология волонтеров
- Методы обучения волонтеров



# Организация добровольческого движения в вузе

Организация добровольческого движения в вузе представляет собой систему, включающую в себя много составляющих ее элементов и имеющую достаточно сложную структуру связей между ними. Формирование добровольческих инициатив в студенческой среде детерминировано целым рядом условий:

уровнем и качеством воспитательной работы в вузе,

технологиями формирования проектного мышления и компетенций молодых специалистов,

наличием возможностей для самореализации молодежи и установок на социальную активность и др.



# Качества, желательные для волонтера

## Личностные качества

- Общительность, коммуникабельность
- Способность быть лидером
- Любознательность
- Эмпатия
- Доброжелательность
- Высокий уровень развития
- Терпеливость
- Корректность
- Тактичность
- Проницательность
- Мотивация иметь профессию, основанную на работе с людьми
- Позитивность, оптимизм
- Толерантность
- Самокритичность
- Уверенность в своих возможностях

## Практические навыки (они развиваются в процессе подготовки, но могут быть присущи изначально)

- Умение принимать решения
- Умение вести за собой
- Умение выгодно себя преподнести
- Умение расположить к себе собеседника
- Умение слушать и слышать
- Опыт работы с группой, знание основ психологии
- Организаторские способности



# Субъектная позиция как качество волонтера



**Свобода сознательного выбора и принятия профессии** как приоритетной жизненной ценности и наиболее оптимальных с точки зрения его личностных склонностей путей овладения ею

**Учебная деятельность** в профессиональном учебном заведении характеризуется:

- **Свободой выбора** образовательных траекторий и путей решения задач профессионального становления
- **Продуктивным взаимодействием** преподавателя и студента, их взаимообогащением
- **Рефлексией**, осознанием и выработкой ее целей, смыслов
- **Становлением индивидуального стиля деятельности**, основанного на осознании своей уникальности, самооценности и установке на самоизменение, саморазвитие
- **Творчеством**, ориентированном на выработку каждым студентом осознанных планов, прогнозов и сценариев своей профессиональной жизнедеятельности в будущем

**Поствузовская целенаправленная деятельность** по совершенствованию своей профессиональной квалификации, повышение личностного потенциала, необходимого для сознательного целеустремленного профессионального творчества, включая его высший уровень – разработку и создание авторских систем

# Основные черты субъекта деятельности по Н. К. Сергееву



Способность не только присваивать мир предметов и идей, но и производить их, преобразовывать, созидать новые

**Осознание и принятие задач**, установок деятельности на всех этапах ее осуществления: способность и стремление личности в необходимых случаях самостоятельно их определять

**Владение умениями**, ориентировочными основами деятельностей, реализуемых в соответствии с принятыми или самостоятельно выработанными установками и задачами

**Осознание собственной значимости для других людей**, ответственности за результаты деятельности, причастности к ответственности за явления природной и социальной действительности, способность к нравственному выбору в ситуации коллизий

**Способность к рефлексии**, потребность в ней как условии осознанного регулирования своего поведения, деятельности в соответствии с желаниями и принятыми целями

**Интегративная активность**

**Стремление и способность инициативно**, критически и инновационно рефлексировать и прогнозировать результаты деятельности и отношений

**Направленность на реализацию «САМО...»** – самовоспитания, самообразования, самооценки, самоанализа, самоопределения, самоидентификации, самодетерминации

Способность с учетом поставленной цели **самостоятельно вносить коррективы** в свою деятельность и сопутствующие ей обстоятельства

# Субъектная профессионально-личностная позиция



- В отечественной науке качество субъекта преимущественно обуславливается его **позицией**, которая определяется как интеграция его доминирующих избирательных отношений в каком-либо существенном для него вопросе. Этот компонент модели включает мировоззренческие установки и нравственные качества, определяющие его мотивационное ядро и, в конечном счете, – мировоззренческую, профессиональную и познавательную направленность.
- **Субъектная профессионально-личностная позиция** – это система доминирующих ценностно-смысловых отношений специалиста к социокультурному окружению, самому себе и своей деятельности.
- Субъектная позиция студента обеспечивает **целостность процесса его профессионально-личностного становления.**



# Значение субъектной позиции в индивидуально-личностном становлении студента



Самопонимание

Самореализация

Самоутверждение

Саморазвитие

Самооценка

# Внутренняя структура субъектной позиции студента



## Эмоционально-смысловая составляющая



- Обеспечивает функции самопонимания и саморазвития
- Является основание субъектности позиции
- Определяет морально-этические представления человека, связанные со способом удовлетворения его фундаментальных потребностей

## Деятельно-ценностная составляющая



- Отвечает за функции самооценки и саморазвития
- Раскрывает механизм становления и развития субъектной позиции студента
- Определяет мировоззренческий аспект, связанный с самоопределением

## Поведенчески-нормативная составляющая



- Благодаря этой составляющей происходит самореализация и самоутверждение студента в учебной и учебно-производственной деятельности
- Раскрывает интенции процесса становления позиции, ее результативный аспект
- Определяет обучаемого, студента как субъекта культурно-образовательного процесса

# Параметры для оценки результативности профессионального воспитания



---

Ценностно-смысловые предпочтения

---

Осознанность

---

Результативность

---

Творчество

---

Сотрудничество

---

# Факторы становления субъектной позиции специалиста



**Профессиональная рефлексия** – осмысление своей профессиональной деятельности. Роль рефлексии – установление связи между конкретно-практическими действиями и содержанием смысловых образований (понятий), при помощи которых задается и регулируется профессиональная деятельность.

**Профессиональная самооценка** – осознание, соотнесение себя, своих смыслов с обстоятельствами внешнего мира, с социокультурными ценностями, оформление в этом процессе смыслов и ценности как регуляторов профессионального поведения. Уровень самооценки отражает степень собственного достоинства и характер направленности поступков индивида. Составляющие самооценки (Деркач А. А., Кузьмина Н. В., Реан А. А.): самооценка результата и самооценка потенциала.

**Профессиональное самосознание** – выделение себя из объективного мира, осознание собственных способностей и возможностей принимать самостоятельные решения и вступать на этой основе в сознательные профессионально-педагогические отношения, нести ответственность за принятые решения и действия. Самосознание – это осознание себя субъектом жизнедеятельности.

# Субъектная профессионально-личностная позиция



- Поскольку субъектность специалиста проявляется в его профессиональной деятельности и поведении, то применительно к воспитанию студента более оправданно говорить о **субъектной позиции как системе доминирующих избирательных отношений**, определяющих последующую его профессиональную активность и активный характер его профессионально-личностного саморазвития в процессе профессиональной подготовки.
- В структуре позиции выделяются три уровня отношений: **эмоционально-смысловой, деятельностно-ценностный и поведенчески-нормативный**. Эти отношения формируются в процессе взаимодействия преподавателя и студента – будущего специалиста. Чтобы грамотно поставить цели этой деятельности, нужно выявить зону ближайшего развития каждого конкретного студента – для этого проводится педагогическая диагностика.
- **Профессиональное самосознание** является существенным фактором профессионального самоопределения, благодаря которому углубляется личностный смысл профессиональной деятельности, а, следовательно, происходит **становление субъектной позиции**.



# Принципы организации воспитательной деятельности и реализации Рабочей программы воспитания в Университете



**Системность и целостность**, учет единства и взаимодействия составных частей воспитательной системы Университета

**Природосообразность**, приоритет ценности здоровья участников образовательных отношений, социально-психологической поддержки личности и обеспечения благоприятного социально-психологического климата в коллективе

**Культуросообразность образовательной среды**, ценностно-смысловое наполнение содержания воспитательной системы и организационной культуры Университета, гуманизация воспитательного процесс

**Субъект-субъектное взаимодействие**

**Приоритет инициативности, самостоятельности, самореализации** обучающихся в учебной и внеучебной деятельности, социального партнерства в совместной деятельности участников образовательного и воспитательного процессов

**Соуправление** как сочетание административного управления и студенческого самоуправления, самостоятельность выбора вариантов направлений воспитательной деятельности

**Информированность**, полнота информации, информационного обмена, учет единства и взаимодействия прямой и обратной связи

# Методологические подходы к организации воспитательной деятельности



Аксиологический (ценностно-ориентированный) подход

Системный подход

Системно-деятельностный подход

Культурологический подход

Проблемно-функциональный подход

Научно-исследовательский подход

Проектный подход

Ресурсный подход

Здоровьесберегающий подход

Информационный подход

# Виды деятельности обучающихся в воспитательной системе Университета



Проектная деятельность как коллективное творческое дело

Добровольческая (волонтерская) деятельность

Учебно-исследовательская и научно-исследовательская деятельность

Студенческое сотрудничество, включая международное сотрудничество

Деятельность в составе студенческих объединений

Досуговая, творческая и социально-культурная деятельность по организации и проведению значимых событий и мероприятий

Вовлечение студентов в профориентацию, в том числе в рамках проведения Дня открытых дверей Университета

Другие виды деятельности обучающихся

# Формы и методы воспитательной работы в Университете



- Под **формами организации воспитательной работы** понимаются различные варианты организации конкретного воспитательного процесса, в котором объединены и сочетаются цель, задачи, принципы, закономерности, методы и приемы воспитания.
- **Методы воспитания** – способы влияния преподавателя/организатора воспитательной деятельности на сознание, волю и поведение обучающихся с целью формирования у них устойчивых убеждений и определенных норм поведения (через разъяснение, убеждение, пример, совет, требование, общественное мнение, поручение, задание, упражнение, соревнование, одобрение, контроль, самоконтроль и др.).

# Формы и методы воспитательной работы в Университете



## по количеству участников

- **индивидуальные** (субъект-субъектное взаимодействие в системе преподаватель-обучающийся)
- **групповые** (творческие коллективы, спортивные команды, клубы, кружки по интересам и т.д.), массовые (фестивали, олимпиады, праздники, субботники).

## по целевой направленности позиции участников, объективным воспитательным возможностям

- мероприятия, дела, игры

## по времени проведения

- кратковременные
- продолжительные
- традиционные

## по видам деятельности

- традиционные
- спортивные
- художественные
- научные
- общественные

## по результату воспитательной работы

- социально-значимый результат
- информационный обмен
- выработка решения





# Методы воспитательной работы

## Методы формирования сознания личности

беседа, диспут, внушение, инструктаж, контроль, объяснение, пример, разъяснение, самоконтроль, рассказ, совет, убеждение

## Методы организации деятельности и формирования опыта поведения

задание, общественное мнение, педагогическое требование, поручение, приучение, создание воспитывающих ситуаций, тренинг, упражнение

## Методы мотивации деятельности и поведения

одобрение, поощрение социальной активности, порицание, создание ситуаций успеха, создание ситуаций для эмоционально-нравственных переживаний, соревнование

## Организация волонтерского центра в вузе

Технологию создания волонтерского движения в вузе и реализации добровольческого проекта можно разделить на несколько этапов.



На **первом этапе** координатор студенческого добровольческого объединения работает в двух направлениях<sup>1</sup>:

### Определение цели, содержания и направлений



- основная цель работы;
- конкретные задачи деятельности (раскрывают цель, представляют собой алгоритм достижения цели);
- содержание деятельности;
- временные затраты и их распределение (сколько времени займет выполнение работы, когда, с какой периодичностью, в каких временных отрезках она будет выполняться);
- инструментарий, необходимый для работы;
- конкретные результаты, которые планируется достичь по итогам волонтерской деятельности

### Определение форм и методов привлечения добровольцев



- возраст добровольцев;
- требуемые знания, опыт, умения и навыки;
- требуемые личностные качества;
- количество волонтеров;
- мотивационные механизмы;
- каналы информирования;
- направления поиска

# Программа рекрутинга



Волонтерский  
центр  
СТУДЕНЧЕСКОГО СОВЕТА  
ВОЛГГМУ

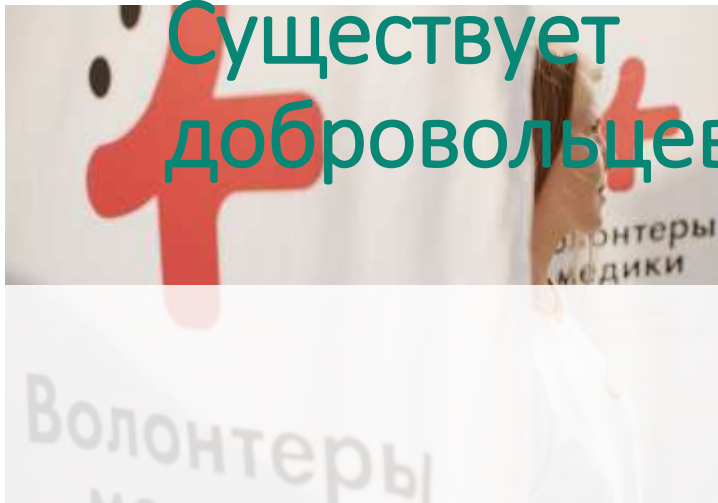


- Программа рекрутинга волонтеров Поиск потенциальных добровольцев – это серьезная задача, которая стоит перед волонтерским центром вуза. Под привлечением волонтеров на мероприятия, или рекрутингом, понимается процесс поиска, отбора и формирования команды конкретного проекта.
- Эффективность этого процесса, прежде всего, зависит от качественной организации его информационной, мотивационной, коммуникационной и организационной составляющих









Существует три основных формы рекрутинга добровольцев:

три основных формы рекрутинга



Набор – форма, при которой приглашаются все желающие принять участие в добровольческой работе при соблюдении определенных условий. Как правило, набор производится на конкурсной основе, и добровольцы проходят необходимые этапы конкурса: собеседование, тестирование, специальные формы опроса. После успешно пройденного конкурса может быть установлен испытательный срок, необходимый для выяснения, соответствует ли кандидатура заявленным возможностям.

- Подбор осуществляется путем выбора из определенной целевой группы, например среди обучающихся того или иного вуза, тех, кто в наибольшей степени соответствует требованиям, предъявляемым к добровольцам. Подбор необходим в ситуации, когда рабочих мест немного, они престижны, а уровень требований высок или имеет специфический характер.

# Мероприятия отбора кандидатов в волонтеры

- Отбор может быть частью набора, когда отбираются кандидатуры из числа уже приглашенных участников. Он не обязательно должен иметь конкурсный характер. Отбор может осуществляться по определенным субъективным критериям, таким как: психологическая совместимость будущих членов одной команды; прогноз потенциального личностного роста кандидатов; определенные индивидуальные данные, которые не могут стать предметом открытого конкурса.
- Для более эффективного найма добровольцев следует осуществлять мероприятия, которые, во-первых, позволят добровольцу лучше понять и узнать деятельность до начала работы, во-вторых, позволят организаторам добровольческой деятельности лучшим образом направить усилия добровольца в соответствии с его индивидуальными особенностями и потребностями.
- К таким мероприятиям относятся:
  - собеседование;
  - запрос характеристики и рекомендаций;
  - тестирование;
  - ознакомительная беседа.



# Собеседование

«Собеседование и включение волонтеров в реализацию проекта Во время собеседования по возможности подробно и полно должен быть обсужден ряд вопросов:

информированность добровольца о конкретном проекте, в котором он планирует участвовать, его организации;

мотивы и потребности, которые волонтер хотел бы удовлетворить в деятельности; имеющийся у него опыт добровольческого труда;

наличие у волонтера особого опыта, знаний, навыков, подготовки;

временные затраты и режим работы, которые приемлемы для него; предпочтительные формы работы и виды занятости;

наличие ограничений в какой-либо деятельности и т.д.

Помимо этого необходимо стимулировать волонтера к получению ответов на интересующие его вопросы. Эти вопросы, как правило, связаны с опасениями добровольца попасть в зависимость от организации, разочароваться в деятельности, но при этом быть обязанным продолжать ее.





# Общая часть собеседования



- Общая часть собеседования 1. Познакомиться, представиться. 2. Спросить, что привело на собеседование? 3. Спросить, откуда узнали о нашей волонтерской организации (или группе)? 4. Рассказать кратко об истории создания, названия и деятельности волонтерской организации.
- 5. Рассказать о том, кто такие волонтеры, о смысле и значении этой деятельности.
- 6. Рассказать о задаче и работе координаторов волонтерских групп, а также о различных специалистах и психологах организации.
- 7. Спросить о наличии в прошлом опыта добровольческой деятельности: когда, где и чем кандидат занимался? Что понравилось? Были ли трудности? Что ожидает от участия в нашей организации?
- 8. Если опыта волонтерской деятельности нет, спросить, как представляет свою деятельность в качестве волонтера?
- 9. Рассказать о направлениях деятельности нашей организации, о волонтерских группах и их особенностях.
- 10. Познакомить с картой и календарем работы, то есть рассказать о том, что, где и когда происходит.
- 11. Спросить волонтера, какое направление и какую группу он выбрал?
- 12. Спросить, как будущий волонтер представляет себе людей, которых он будет посещать? Почему?
- 13. Рассказать о людях, с которыми ведется работа в выбранном им направлении.
- 14. Узнать, есть ли опыт общения или совместной деятельности с такими людьми в его жизни (сестры, братья, другие родные, соседи, знакомые и т.п.), расспросить об этом.
- 15. Рассказать о волонтерах: возраст, пол, студенты, работающие, интересы, совместное общение и т.д.





# Типология добровольцев

**Первый тип «Растиньяк»** – традиционалист, консерватор, патриот, ищет прочных основ и фундаментов, карьерист, конформист. Его мотивация позволяет быть эффективным офис-менеджером, администратором крупных (межрегиональных, международных, многочисленных) объединений, юридическим консультантом, организатором гражданских кампаний, сотрудником общественных приемных, аккуратным делопроизводителем, бухгалтером, фандрайзером, пресс-секретарем, заведующим издательскими программами. Потребность в «растиньяках» растет пропорционально тому, насколько быстро развивается организация.

**Второй тип «Бумер»** – это прямая противоположность «растиньяку». Человек действия – минимум рефлексии, максимум активности, презрение к компромиссам, иерархиям. Продукт потребительского брэнда «Всё и сразу», отменяет все долгосрочные накопительские стратегии. «Бумеру» нелегко уживаться в обычном конформистском мире «растиньяков», он жаждет подвигов и приключений, ему нужны доблестные поступки, эпические баталии и одиссеи. «Бумер» может прекрасно занять свою нишу в добровольческой организации. Его стихия – уличные акции, авантюры, походы, пикеты, борьба с несправедливостью и т.д. Там, где есть элемент преодоления себя, где нужна сила духа, мужественность, стойкость, вызов. Потребность в «людях действия» сейчас налицо, особенно, когда надо вывести на акцию несколько десятков или сотен человек. «Растиньяк» все прекрасно согласует с городской администрацией, уладит все формальности, но зажечь людей энтузиазмом он не сможет.





# Типология добровольцев

**Третий тип «Космонавт».** Человек, который сам по себе, которому никто не указ, его свобода — высшая ценность. Чаще всего, не знатен и не богат от рождения. Азартен, требует новых вызовов и свершений, но без фанатизма «бумера». Космополитичен, легок на подъем, безответственный циник, живущий здесь и сейчас, адреналинщик, презирает конформизм «растиньяков». Он живет будущим, любознателен, моментально загорается новыми идеями, ввязывается в эксперименты и также быстро остывает. «Космонавты» стараются всегда быть не как все. Мания инноваций, чуткость ко всему «продвинутому», презентация себя «человеком без свойств», открытого всем свойствам одновременно, делают этот тип самым интеллектуальным, креативным, но крайне ненадежным союзником.

**Четвертый тип «Ушелец».** Конструктор параллельных миров. Ему неуютно в современном неромантичном жестоком мире «растиньяков», «бумеров» и «космонавтов». Он создает собственные вселенные в виде виртуальных сетевых сообществ, либо уходя с головой в историческую реконструкцию, восточную философию и прочее. Его мир дает пристанище другим отверженным поэтам и непризнанным гениям. Как правило, это люди с заурядной внешностью, но богатым внутренним миром. Это рафинированный эстет и интеллектуал. Главное, уметь их увидеть, оценить и правильно позвать. Добровольчество для «ушельцев» — это место для их 200% самореализации, здесь они полноправные признанные творцы автономных культурных пространств. Они создают свою мифологию, сленг, ритуалы, символы и прочее.

# Типология добровольческих организаций



**Первый тип — это «добровольческая корпорация».** Инициатива, где статусные позиции имеют, как минимум, больше двух ступеней: лидер — актив. Речь идет о проектах или организациях с развитой структурой управления, вертикальной иерархией, разделенными зонами ответственности (региональными филиалами — хотя и не обязательно), четким распределением ролей, документооборотом, уставом, должностными инструкциями и т.д. Соответственно, для таких инициатив лучший тип добровольца — это «растиньяк». Возможность получить инвестиции в личностный рост, развитие лидерских качеств, накопление социального (престижные знакомства, связи в среде сверстников, менеджерские навыки) и символического (известность, дефицитные знания) капитала привлекает в первую очередь «растиньяков». Это их среда, в которой они чувствуют себя как рыбы в воде, видят карьерные ступеньки, четкую цель перед собой и готовы вкладывать свои таланты ради ее достижения. «Бумер» и «Космонавт» никогда не будут участвовать в таких проектах. Для них они безжизненные, лишённые энергетика и драйва. «Ушелец» тоже будет сторониться таких корпораций, они не оставляют места для его тонкой душевной организации.

**Второй тип — «добровольческий десант».** В отличие от корпорации, здесь минимум организационных форм. Инициатива возникает для оперативной работы «здесь и сейчас». Все, что мешает движению, — долой, процедуры саморегулирования — для «офисных клерков». Добровольческая организация — не цель, но средство. Офис — это не место работы, а плацдарм для наступления. Главное — это конкретная помощь людям. Вывод: планируете акционистский проект, масштабное уличное мероприятие, пикет за борьбу с несправедливостью — лучших и более преданных сторонников, чем «бумер», вам не найти. Нужно идти на их площадки, смотреть, где обитает подобная публика (спортивные фанаты, панки, рабочая молодежь, учащиеся ПТУ и прочее). Соответственно и призывы к «бумерам» должны быть энергичными, заводными, откровенно авантюрными. Чем безнадежнее будет выглядеть предприятие, тем скорее «бумер» на него откликнется.



# Типология добровольческих организаций

**Третий тип — «добровольческая сеть».** Добровольческая инициатива, в которой вертикальные отношения сведены к минимуму, часто к одному модератору. Сеть может быть как постоянно действующей, так и возникающей стихийно. Может состоять из сторонников как в одном городе, так и по всей планете. Может существовать только виртуально или под один конкретный проект. В её основе мобильность, гибкость, размытые границы, личностная коммуникация участников. Это зона открытого добровольческого космоса, социального воображения и экспериментов. Сообщества в Живом Журнале, группы «В контакте» — это тоже пример сетевых сообществ и инициатив. Большинство из них, лишь общаются друг с другом, но и этого бывает достаточно. Когда в близкой по идеологии группе состоит 20-30-100 тысяч человек, найти десятерых добровольцев становится очень просто.

**Четвертый тип — это «добровольческий клуб».** Пожалуй, наиболее распространенная инициатива в добровольческой среде. Это особый вид корпоративной культуры. Это союз единомышленников, как правило, друзей, чьи взаимоотношения далеко выходят за рамки сугубо профессиональных. Деятельность строится на доверии, межличностной коммуникации, симпатиях и антипатиях, привязанностях, учетом персональной специфики. В минусе — если работа встанет на пути такой дружбы, значит, это «неправильная» работа. В плюс отнесем максимум внимания к людям, отношение к делу «с душой», следовательно, личная ответственность.

# Мотивация участия молодежи в добровольческой деятельности



Реализация личностного потенциала

Потребность человека в осознании собственной индивидуальности, субъектности, уникальности своего внутреннего мира и желание выполнять в обществе роль, согласно своей индивидуальности

Возможность общения, дружеского взаимодействия с единомышленниками

Социальная добровольческая деятельность является естественной потребностью молодого человека, его предназначением

# Добровольцы при привлечении должны четко знать:

- цели и задачи работы;
- объективную информацию о характере работы;
- методы и формы выполнения работы;
- уровень требуемой компетенции;
- объем свободного времени;
- личные затраты, необходимые для выполнения работы;
- ожидаемый результат работы;

- значимость работы для себя лично – личностный рост, служение, карьерная поддержка, формирование компетенций, организация свободного времени, общение с единомышленниками;
- об отсутствии материального поощрения;
- о возможности морального поощрения;
- об отсутствии прямой связи с карьерным ростом.



# Отбор волонтеров: что должны уметь люди, проводящие собеседование



- **Хорошее знание организации** и того, чем будут заниматься волонтеры
- **Хорошие коммуникативные навыки общения** с людьми с различным уровнем культуры, образования, экономического положения, возраста
- **Умение внимательно выслушать**, понять собеседника
- **Умение правильно интерпретировать реакцию**, сомнения, невысказанные пожелания другого человека
- **Умение направлять разговор** и затрагивать сложные темы, сохраняя при этом чуткость и доброжелательность
- **Умение выявить скрытые возможности** и сильные стороны кандидата
- **Иметь опыт работы волонтерами**
- **Проявлять толерантность** к мнению других людей.



# Этапы обучения волонтеров

## Первая стадия – общее обучение.

- На нем происходит погружение в проект. Волонтерам сообщают общую информацию, правила, что ожидают от их работы, особенности работы с людьми с инвалидностью, распределение по функциональным обязанностям.
- 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 или изменение вида деятельности поддерживает мотивацию к продолжению волонтерской деятельности.

## Перепрофилирование:

- помогает волонтеру расти профессионально;
- помогает попробовать себя в чем-то новом, приобрести новый опыт и развить новые навыки;
- предоставляет новые возможности в случае, если осуществление мероприятий, в которые был вовлечен волонтер, прекращается;
- заключается в расширении возможностей (круга задач и ответственности) в рамках уже выполняемой работы

# Вторая стадия – функциональное обучение.

- На данной стадии присутствуют волонтеры конкретной функции. Они узнают специфику **работы и получают более углубленную информацию об объекте. Также на данном этапе тим-лидеры проводят командообразование с волонтерами.**
- **Третьей и заключительной стадией является обучение на месте проведения мероприятия.** На данном этапе обучения кандидаты в волонтеры знакомятся с
- особенностями объекта (помещений), где будет проходить мероприятие. Знакомятся с планом помещения, расположением входов/выходов, туалетов, служебных помещений, штабом волонтеров, расположением основных зон проведения мероприятия, пунктов питания, местом расположения информационных пунктов, нахождения службы аккредитации.
- Знакомятся с режимом объекта, правилами поведения. Здесь им рассказывают об антитеррористической безопасности и охране труда. Свидетельство о прохождении обучения.
- **Выдача волонтеру сертификата/свидетельства о прохождении обучения крайне желательна, так как поднимает престиж обучения**

# Включение студентов в практическую добровольческую деятельность.

- **Основным этапом организации волонтерского движения является включение студентов в практическую добровольческую деятельность.**  
Примерный алгоритм действий:
- последнее согласование информации, связанной с реализацией волонтерского проекта (звонки или встречи с партнерами, клиентами, представителями администрации);
- подготовка рабочего места, инвентаря, проверка исправности техники, задействованной в работе;
- **старт-проект, мотивационная беседа, настрой на совместную работу;**
- повторное распределение поручений, обязанностей (ранее это обсуждалось на обучающих семинарах);
- **контроль за деятельностью волонтеров, поддержание позитивной атмосферы в группе;**
- оперативное перераспределение обязанностей и функций, если это необходимо;
- завершение работы, подведение итогов с волонтерами, выражение благодарности;
- анализ реализации проекта в профессиональном сообществе, внесение изменений в деятельность.



# Подготовка, проведение и оценка занятия с волонтерами

- Занятия, посвященные теме волонтерства, проводятся на **кафедре медико-социальных технологий с курсом педагогики и образовательных технологий дополнительного профессионального образования** в рамках таких дисциплин, как «История социальной работы», «Педагогика» и др.
- С методологической точки зрения в обучении волонтеров можно использовать либо дидактические, либо интерактивные подходы. **Дидактический подход** предполагает предоставление информации и объяснение фактов в классическом лекторском стиле, в то время как интерактивный подход (педагогика сотрудничества) предусматривает активное вовлечение обучающихся в обмен информацией с преподавателем и сверстниками. Как показывают специальные исследования и практика, **интерактивный подход** является более эффективным в плане индивидуализации обучения, развития навыков общения, ведения переговоров и влияния на поведение обучающихся.

# могут применяться следующие методы обучения добровольцев:

- деловая игра – способ определения оптимального решения задач путем имитации или моделирования ситуации и правил поведения участников;
- инструктирование – мягкий способ организационного воздействия, заключающийся в разъяснении обстановки, задач, возможных трудностей и последствий неправомерных действий человека, в предостережении от возможных ошибок и т.д. Обычно инструктирование принимает форму консультационной, информационной и методической помощи человеку;
- кейс-метод, или метод ситуаций – техника обучения, использующая описание реальных экономических, производственных и социальных ситуаций. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них;
- группа качества – группа тим-лидеров/наставников, регулярно собирающихся на добровольных началах для выработки направлений повышения качества проведения мероприятий/реализации проекта

# могут применяться следующие методы обучения добровольцев:

- рабочий инструктаж – практика обучения на рабочем месте, включающая в себя выбор и подготовку преподавателя и обучающегося к прохождению обучения; объяснение и демонстрацию процесса тим-лидером; закрепление знаний на рабочем месте;
- ротация – (горизонтальные) перемещения волонтеров с одного рабочего места/функционала на другое, предпринимаемые в целях ознакомления волонтеров с разными задачами, стоящими перед организаторами и участникам проекта;
- курсы повышения квалификации – специальные образовательные мероприятия, направленные на развитие квалификационной подготовки



# Метод «обучение служением» («Service Learning»)

- Метод «обучение служением» («Service Learning») относится к образовательным методам, который предполагает взаимодействие студентов вузов и местного сообщества в вопросах решения актуальных проблем.
- Эффективность метода заключается в том, что студенты вузов, прошедшие опыт добровольческой работы в социальных проектах в рамках учебного процесса, являются более подготовленными и способны видеть смысл в добровольческой деятельности в разных социальных институтах



# Методика проведения занятий

– **решение проблем и принятие решений.**  
Данный метод, используемый обычно на тренингах, предназначен для выработки навыков и умений, необходимых для принятия решений вообще и работы с конкретными проблемами в частности.





# Основные типы учебных ситуаций

**Ситуация–проблема** представляет собой описание реальной проблемной ситуации. **Цель обучаемых:** найти решение ситуации или прийти к выводу о его невозможности.

**Ситуация–оценка** описывает положение, выход из которого уже найден. **Цель обучаемых:** провести критический анализ принятых решений, дать мотивированное заключение по поводу представленной ситуации и ее решения.

**Ситуация–иллюстрация** представляет ситуацию и поясняет причины ее возникновения, описывает процедуру ее решения. **Цель обучаемых:** оценить ситуацию в целом, провести анализ ее решения, сформулировать вопросы, выразить согласие/несогласие.

**Ситуация–упреждение** описывает применение уже принятых ранее решений, в связи с чем ситуация носит тренировочный характер, служит иллюстрацией к той или иной теме.



# Методика проведения занятий



Одной из распространенных методик обучения навыкам преодоления проблем и принятия решений является **анализ случая/ситуации**. Сама процедура представляет собой разбор вымышленной или реальной ситуации, в процессе которого участники могут оценивать решения и поступки других людей, возможные последствия этих решений и поступков, а также предлагать самостоятельные решения. Анализируемый случай может не иметь завершения, и участники обсуждения должны сами додумать возможные исходы, последствия для персонажей, а также предложить оптимальный вариант разрешения ситуации.



- В современном обществе профессиональная деятельность, связанная с повышением уровня ответственности перед гражданином и обществом, требует от представителей профессии постоянного совершенствования своих знаний, умений и практических навыков. Утверждённая приказом № 926 от 21 ноября 2017 года Министерством здравоохранения Российской Федерации Концепция развития непрерывного медицинского и фармацевтического образования в Российской Федерации **на период до 2021 года** призвана способствовать профессиональному и личностному росту специалиста через освоение образовательных программ и осуществление индивидуальной познавательной деятельности («самообразование»).
- Профессиональная функция непрерывного медицинского образования обеспечивает формирование у медицинского или фармацевтического работника необходимых профессиональных компетенций и квалификаций и, как следствие, **повышение качества оказываемой ими медицинской помощи.**
- **Воспитание студенчества является обязательной частью образовательного процесса** и представляет собой многокомпонентную деятельность учебно- и внеучебно-воспитательного характера. Особенную значимость она приобретает в воспитании будущего врача-специалиста с высокими духовно-нравственными личностными качествами.



# Образовательные практики, формирующие субъектность обучающегося медицинского вуза



- **Школа молодого педагога (воспитание через профессию)** как одно из направлений **Школы юный медик** проводится на кафедре медико-социальных технологий с курсом педагогики и образовательных технологий ДПО впервые в 2020-2021 учебном году. В рамках научно-исследовательской детальной, предусмотренной рабочей программой дисциплины «Педагогика», формируется общекультурная компетенция **УК-6**. – способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (фактически это субъектность, описанная выше).
- Студенты первого курса выступают кураторами научно-исследовательского проекта школьника – участника Школы юного медика кафедры. Работа осуществляется под руководствами опытного преподавателя. Школьники получают представление о профессии специалист по социальной работе. Студенты получают опыт научного кураторства, подготовки подопечного к выступлению на конференции, педагогические и организаторские компетенции.



ВОЛГОГРАДСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
МЕДИЦИНСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

# ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО И ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВОСПИТАНИЯ

Чумаков Вячеслав Игоревич,

к.п.н., доцент