

**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ АКАДЕМИЯ ИСКУССТВ»  
ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ТВОРЧЕСКИХ  
И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ  
ПО СОЗДАНИЮ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА БАЗЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ВОЛОНТЕРСКИХ  
ЦЕНТРОВ (ОБЪЕДИНЕНИЙ), РЕАЛИЗУЮЩИХ ИНИЦИАТИВЫ  
В СФЕРЕ КУЛЬТУРНОЙ ИНКЛЮЗИИ**

Москва,  
2023 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА.....	6
Нормативно-правовая база в сфере социальной, образовательной и культурной инклюзии .....	6
Нормативно-правовая база в сфере волонтерской деятельности.....	7
ВОЛОНТЕРСКИЕ ЦЕНТРЫ (ОБЪЕДИНЕНИЯ) НА БАЗЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ, РЕАЛИЗУЮЩИЕ ИНИЦИАТИВЫ В СФЕРЕ КУЛЬТУРНОЙ ИНКЛЮЗИИ. ....	9
1. Создание волонтерского центра (объединения) на базе образовательной организации высшего образования.....	12
1.1. Организационная структура .....	12
1.2. Нормативная и правовая база создания волонтерского центра в вузе	15
1.3. Внешние связи волонтерского центра на базе вуза, реализующего инициативы в сфере культурной инклюзии .....	17
1.4. Сценарии развития волонтерского центра на базе вуза, реализующего инициативы в сфере культурной инклюзии .....	19
2. Деятельность волонтерских центров (объединений) на базе образовательной организации высшего образования, реализующих инициативы в сфере культурной инклюзии .....	21
2.1. Привлечение волонтеров.....	22
2.2. Подготовка и обучение волонтеров.....	24
2.3. Мотивация волонтеров .....	28
3. Формы привлечения волонтеров в учреждениях культуры.....	33
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	36
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	37

## ВВЕДЕНИЕ

Развитие волонтерских центров на базе образовательных организаций высшего образования в настоящее время включено в комплексные планы развития различных федеральных органов исполнительной власти.

Так, согласно Межведомственному комплексному плану мероприятий по повышению доступности среднего профессионального и высшего образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе профориентации и занятости указанных лиц (утв. Правительством РФ 10.04.2023 N 3838п-П8)<sup>1</sup> к 2030 году не менее 80% образовательных организаций высшего образования должны иметь действующий волонтерский центр/объединение, реализующий инициативы в сфере инклюзии (пункт П.3.5. Развитие молодежных инициатив в сфере инклюзии Плана). На данный момент – 2023 год – согласно данному документу таких вузов должно быть не менее 40%, к 2024 году - не менее 50%, к 2027 году - не менее 60%.

В контексте культурной адаптации людей с инвалидностью и ОВЗ развитие волонтерских центров (объединений) на базе образовательных организаций высшего образования, реализующих инициативы в сфере культурной инклюзии, включено в Межведомственный комплексный план мероприятий по участию инвалидов в культурной жизни общества на 2022—2025 годы (утв. Министерством труда и социальной защиты РФ и Министерством культуры РФ 28.03.2022 г.)<sup>2</sup> Согласно этому документу к 2025 году действующий волонтерский центр (объединение), реализующий

---

<sup>1</sup> Межведомственный комплексный план мероприятий по повышению доступности среднего профессионального и высшего образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе профориентации и занятости указанных лиц "(утв. Правительством РФ 10.04.2023 N 3838п-П8)" <https://zakon.ru/dokumenty-ministerstv-i-vedomstv/mezhvedomstvennyy-kompleksnyy-plan-meropriyatiy-po-povysheniyu-dostupnosti-srednego-professionalnogo-i-/>

<sup>2</sup> Межведомственный комплексный план мероприятий по участию инвалидов в культурной жизни общества на 2022—2025 годы, утвержденный Министерством труда и социальной защиты РФ и Министерством культуры РФ 28.03.2022 г. <https://www.mkso.ru/data/File/invalidi/2022/28-03-2022-mezhved-kompleks-plan-merop-period-2022-2025.pdf>

инициативы в сфере культурной инклюзии, должен функционировать в не менее 32% образовательных организаций высшего образования.

На основе сопоставления количественных показателей этих двух документов получается, что около половины инклюзивных волонтерских центров, функционирующих на базе вузов, должны реализовывать инициативы в сфере культурной инклюзии.

В настоящее время по результатам мониторинга деятельности образовательных организаций высшего образования по вопросам приема, обучения и трудоустройства лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья за 2022 год, проведенного на портале ГИВЦ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (<http://stat.miccedu.ru>), наличие действующего волонтерского центра/объединения по работе с обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ представлено в 33,42 % от общего числа вузов-участников Мониторинга. При этом отмечается уменьшение доли вузов, в которых действует волонтерский центр/объединение по работе с обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ, в общем количестве вузов, на 3,89 % в период с 2021 по 2022 гг. (37,31% в 2021г.), и на 8,82% в период с 2020 по 2021 гг. (46,13% в 2020г.).

Следует отметить, что доля образовательных организаций высшего образования, подведомственных Министерству культуры РФ, в числе вузов, на базе которых функционирует волонтерский центр по работе с обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ, увеличилась с 4,03% в 2021 году до 4,99% в 2022 году.

Кроме того, данные этого же Мониторинга показывают, что менее 5 % от общего числа студентов с инвалидностью и ОВЗ, принимающих участие в общественной жизни вузов, стали участниками проектов инклюзивного волонтерства. Это показывает, что на практике наличие в образовательной организации высшего образования волонтерского центра носит скорее формальный характер, его деятельность не определяет социальную и

культурную активность студентов с инвалидностью и ОВЗ, их включенность в студенческую жизнь вуза. Данная проблема была обозначена на заседании рабочей группы по вопросам создания условий для участия инвалидов в культурной жизни общества Комиссии при Президенте РФ по делам инвалидов, состоявшимся в Общественной палате РФ в декабре 2022 года, заместителем министра культуры Российской Федерации, заместителем руководителя рабочей группы Надеждой Преподобной. Она отметила, что к 2025 году не менее чем в 32% вузах будут действовать волонтерские центры, реализующие инициативы в сфере культурной инклюзии, а показатели развития инклюзивного волонтерства в области культуры будут включены в ведомственный мониторинг.<sup>3</sup>

Важность создания и деятельности на базе образовательных организаций высшего образования волонтерских центров (объединений), реализующих инициативы в сфере культурной инклюзии точно обозначены в словах Дарьи Жуковой, руководителя дирекции общественного движения «Волонтеры культуры»: «Инклюзия и волонтерство идут рука об руку. Каждому нашему волонтеру понятно, зачем он эту работу выполняет, какие в этом есть идейные составляющие, какая миссия. Уверена, что эти практики будут развиваться, и важную роль в этом играет создание инфраструктуры — волонтерских центров на базе различных организаций».<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Новости Министерства Культуры РФ. 20 ДЕК 2022 / 11:37 <https://rsr-online.ru/news/2022/12/20/v-vuzah-rossii-budut-razvivat-volonterskie-centry-po-rabote-so-studentami-s-invalidnostyu-i-ovz/>

<sup>4</sup> КУЛЬТУРА 20 декабря, 2022 Эксперты презентовали лучшие практики инклюзивного волонтерства [https://www.oprf.ru/news/eksperty-prezentovali-luchshie-praktiki-inklyuzivnogo-volonterstva\\_общественная\\_палата\\_РФ;](https://www.oprf.ru/news/eksperty-prezentovali-luchshie-praktiki-inklyuzivnogo-volonterstva_общественная_палата_РФ;)

## НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА

### Нормативно-правовая база в сфере социальной, образовательной и культурной инклюзии

1. Федеральный закон от 09.10.1992 № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре» (ред. от 10.07.2023)  
[https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_1870/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1870/)

2. Конвенция о правах инвалидов от 13 декабря 2006 г.  
<http://base.garant.ru/2565085/>

3. Федеральный закон Российской Федерации «О ратификации конвенции о правах инвалидов» от 3 мая 2012 г. № 46-ФЗ  
<http://kremlin.ru/acts/bank/35237>

4. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 28.12.2022)  
<https://fzrf.su/zakon/o-socialnoj-zashchite-invalidov-181-fz/>

5. Постановление Правительства Российской Федерации от 23.03.2021 г. № 449 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Доступная среда"»  
<http://government.ru/docs/all/133596/>

6. Приказ Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» // Правовая система КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru>

7. Приказ Министерства культуры РФ от 9 сентября 2015 г. N 2400 "Об утверждении требований доступности к учреждениям культуры с учетом особых потребностей инвалидов и других маломобильных групп населения <https://base.garant.ru/71283280/>

8. Приказ Министерства культуры Российской Федерации от 30.12.2016 № 3019 "Об утверждении модельной программы

социокультурной реабилитации инвалидов, в том числе детей-инвалидов"  
(Зарегистрирован 10.03.2017 № 45886)  
<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201703100006>

9. Межведомственный комплексный план мероприятий по повышению доступности среднего профессионального и высшего образования для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе профориентации и занятости указанных лиц "(утв. Правительством РФ 10.04.2023 N 3838п-П8)" <https://fzakon.ru/dokumenty-ministerstv-i-vedomstv/mezhvedomstvennyy-kompleksnyy-plan-meropriyatiy-po-povysheniyu-dostupnosti-srednego-professionalnogo-i-/>

10. Межведомственный комплексный план мероприятий по участию инвалидов в культурной жизни общества на 2022—2025 годы, утвержденный Министерством труда и социальной защиты РФ и Министерством культуры РФ 28.03.2022 г.  
<https://www.mkso.ru/data/File/invalidi/2022/28-03-2022-mezhved-kompleks-plan-merop-period-2022-2025.pdf>

### **Нормативно-правовая база в сфере волонтерской деятельности**

11. Федеральный закон Российской Федерации № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»  
<http://base.consultant.ru>

12. Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» <http://kodeks-luks.ru>

13. Федеральный закон от 05.02.2018 N 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)»  
<https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=439912>

14. Распоряжение Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950-р «Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в

Российской Федерации до 2025 года».

<https://mtrud.rk.gov.ru/ru/document/show/1929>

15. План мероприятий по реализации Концепции содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. N 2950-р) "(утв. Правительством РФ от 20.06.2019 N 5486п-П44)" [https://fzakon.ru/dokumenty-ministerstv-i-vedomstv/plan-meropriyatij-po-realizatsii-kontseptsii-sodeystviya-razvitiyu-dobrovolchestva-\(volonterstva\)-v-rossiy/](https://fzakon.ru/dokumenty-ministerstv-i-vedomstv/plan-meropriyatij-po-realizatsii-kontseptsii-sodeystviya-razvitiyu-dobrovolchestva-(volonterstva)-v-rossiy/)

## **ВОЛОНТЕРСКИЕ ЦЕНТРЫ (ОБЪЕДИНЕНИЯ) НА БАЗЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ, РЕАЛИЗУЮЩИЕ ИНИЦИАТИВЫ В СФЕРЕ КУЛЬТУРНОЙ ИНКЛЮЗИИ**

Культурная инклюзия – это такое включение индивида в социально-культурную среду, которое учитывает его физические и когнитивные особенности, отвечает потребностям в культурной самоидентификации и мировосприятию, и обеспечивает уважительное отношение к представителям разных культурных групп, формируя среди них равноправие.

Достигается культурная инклюзия посредством: преодоления психологических барьеров по отношению к человеку, который отличается от остальных; создания доступных условий для посещения учреждений культуры и участия в культурных мероприятиях, включающих адаптацию и разработку программ; информирования о существующих возможностях через всесторонние каналы связи.<sup>5</sup>

Соответственно, инициативы в сфере культурной инклюзии должны быть направлены на решение трех основных задач:

- устранение психологических барьеров по отношению к людям с инвалидностью и ОВЗ посредством просветительских проектов, популяризации инклюзивного подхода, организации совместных форм деятельности и пр.;
- повышение уровня доступности объектов культуры и культурных мероприятий;
- распространение информации об имеющихся возможностях организации культурной жизни для людей с инвалидностью и ОВЗ.

---

<sup>5</sup> Шевлягин А. А. *Культурная инклюзия в музее*. Вестник Санкт-Петербургского государственного института культуры, 2019 file:///C:/Users/B-ZONE/Downloads/kulturnaya-inklyuziya-v-muzee.pdf. С.147.

Применительно к сфере культурной инклюзии деятельность волонтерского центра (объединения) на базе образовательной организации высшего образования должна осуществляться на пересечении двух направлений добровольческой деятельности: культурное и инклюзивное добровольчество (волонтерство).

Согласно Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года основными направлениями добровольчества (волонтерства) в сфере культуры являются:

- поддержка деятельности организаций культуры;
- содействие в организации и проведении массовых мероприятий в сфере культуры;
- участие в осуществлении работ по сохранению объектов культурного наследия (памятников истории и культуры);
- вовлечение деятелей культуры и искусства в добровольческую (волонтерскую) деятельность.

Инклюзивное добровольчество (волонтерство) предполагает включение в добровольческую (волонтерскую) деятельность людей с ограниченными возможностями здоровья и предусматривает:

- поддержку добровольческих (волонтерских) инициатив людей с ограниченными возможностями здоровья, включая привлечение, отбор и обучение таких добровольцев (волонтеров) с учетом различной степени ограничения их возможностей;
- реализацию программ индивидуального и поддерживающего сопровождения людей с ограниченными возможностями здоровья, способствующих их вовлечению в добровольческую (волонтерскую) деятельность;
- формирование доступной среды для реализации добровольческой (волонтерской) деятельности людей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе обеспечение специально оборудованных рабочих мест, возможностей безбарьерного общения,

обеспечение транспортом к месту проведения мероприятия и сопровождение на первых этапах работы;

- привлечение людей с ограниченными возможностями здоровья в качестве организаторов и участников мероприятий в сфере добровольчества (волонтерства);
- создание позитивного имиджа инклюзивного добровольчества (волонтерства).<sup>6</sup>

Инклюзивное добровольчество базируется на следующих принципах:

- ценность человека с ограниченными возможностями здоровья не зависит от его способностей и достижений;
- человек с ограниченными возможностями здоровья способен чувствовать и думать;
- каждый человек с ограниченными возможностями здоровья имеет право на общение и на то, чтобы быть услышанным.<sup>7</sup>

В социальной модели инвалидности, которая заложена в основе инклюзивного подхода, фокус внимания направлен не на «слабости», обусловленные состоянием здоровья, а на сильные стороны и возможности человека, который является активным субъектом процесса взаимодействия. Именно поэтому среди наиболее значимых тенденций в сфере социокультурной инклюзии отмечается внедрение практик соучастия (партиципации), т.е. активного вовлечения самих сообществ и людей с инвалидностью в принятие решений, касающихся участия в культурной жизни.<sup>8</sup>

Внедрение принципа партисипативности в деятельность волонтерского центра позволяет организовывать работу, направленную на

---

<sup>6</sup> Распоряжение Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950-р «Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года». <https://mtrud.rk.gov.ru/ru/document/show/1929>

<sup>7</sup> Основы инклюзивной культуры: учебное пособие / [Н. А. Борисова и др.]; под общей редакцией О. А. Денисовой; составитель О. Л. Леханова. – Череповец: ЧГУ, 2021. – С.69.

<sup>8</sup> Халикова Д.Р., Хилькевич Е.В. Социокультурная инклюзия: концептуальные основы и тенденции развития // Аутизм и нарушения развития. 2022 Том 20 № 2 С. 4—12.

реализацию инициатив в сфере культурной инклюзии не только для аудитории – обучающихся с инвалидностью и ОВЗ, но и вместе с ними.

## 1. Создание волонтерского центра (объединения) на базе образовательной организации высшего образования

### 1.1. Организационная структура

Создание на базе образовательных организаций высшего образования волонтерских центров (объединений), реализующих инициативы в сфере культурной инклюзии, процедурно ничем не отличается от создания в вузах такого рода объединений, деятельность которых осуществляется в других направлениях добровольческой деятельности (социальное, спортивное, экологическое, медицинское и др.).

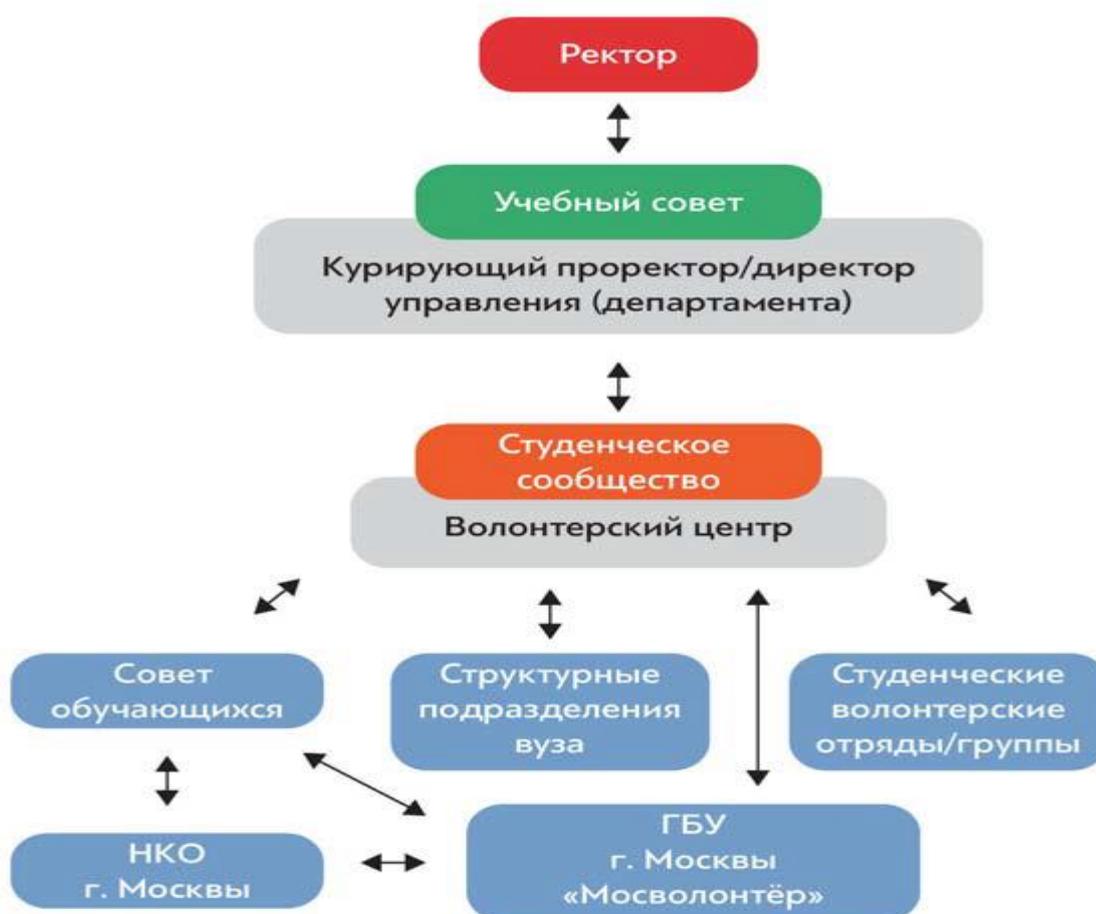


Схема 1. Модель организационной структуры «вуз - волонтерский центр - студенческое сообщество» в сфере волонтерской деятельности г. Москвы

В вузах г. Москвы наиболее широко внедрена организационная модель (Схема 1), в которой волонтерский центр выступает структурным подразделением образовательной организации с подчинением ректору. Курирующий проректор осуществляет наблюдательную и контролируемую функции в обеспечении стабильного уровня добровольческого участия обучающихся. Студенческие объединения осуществляют свою деятельность, как в составе волонтерского центра, так и самостоятельно, устанавливая связи со структурными подразделениями ВУЗа, ресурсным центром «Мосволонтёр», НКО города для объединения усилий с целью решения актуальных задач местных сообществ.<sup>9</sup>

Типовая схема внутренней организационной структуры волонтерского центра представлена на Схеме 2.

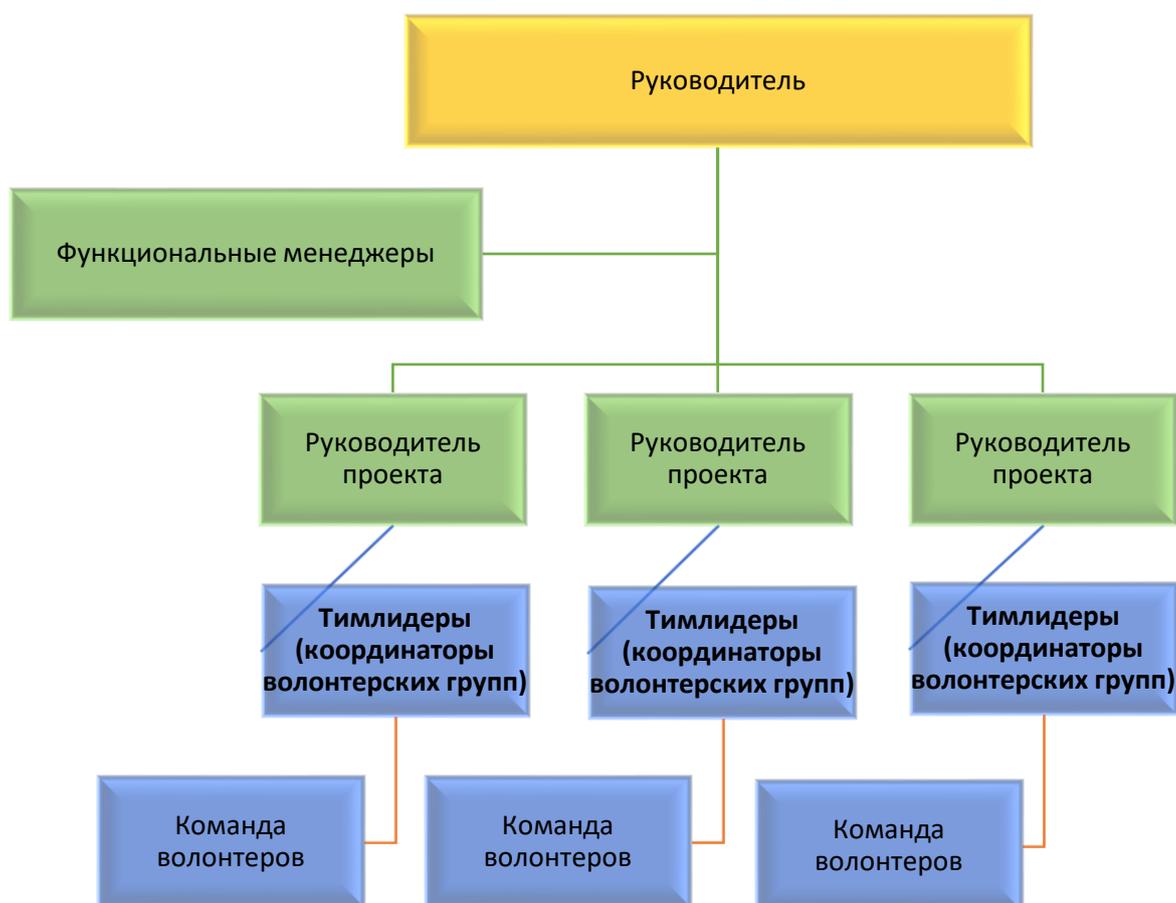


Схема 2. Внутренняя структура волонтерского центра

<sup>9</sup> Крутицкая Е.В. Организация волонтерского центра в вузе от компетенций к организационной структуре. – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтёр», 2018. – С.17. [https://mosvolonter.ru/uploads/media/library\\_file/0001/02/2dec6b4029524601646705501f88add4c3711df0.pdf](https://mosvolonter.ru/uploads/media/library_file/0001/02/2dec6b4029524601646705501f88add4c3711df0.pdf)

В состав управленческой команды могут входить следующие субъекты:

- **Руководитель волонтерского центра/направления волонтерской деятельности**

В его задачи входит создание поля для деятельности волонтеров путем налаживания взаимодействия с партнерами, участия в мероприятиях, поддержки волонтерских инициатив или реализации проектов в сфере культурной инклюзии. Если в волонтерском центре не предусмотрены функциональные менеджеры, отвечающие за набор, обучение волонтеров и учет их деятельности, то данный субъект помимо организации деятельности волонтеров охватывает практически полный спектр задач.

- **Функциональные менеджеры**

Управляют процессами, которые обеспечивают деятельность волонтерского центра. Они могут отвечать за рекламу и связи с общественностью, рекрутинг и обучение волонтеров, учет волонтерской деятельности и т. д.

- **Руководители проектов**

Следует отметить, что вся волонтерская деятельность организована по проектному принципу, но на практике руководителями проектов принято считать волонтеров или сотрудников волонтерского центра, которые выступили с инициативой реализации проекта в рамках одного из направлений волонтерской деятельности или отвечают за участие волонтеров в крупном культурном событии.

- **Тимлидеры (координаторы волонтерских групп)**

Тимлидер, или координатор группы, как правило, выбирается из числа волонтеров, обладает опытом волонтерской деятельности и организационными навыками, может нести ответственность за результаты работы группы.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Методические рекомендации по формированию добровольческих (волонтерских) центров на базе образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования. Ассоциация волонтерских центров. — М. Издательство Перо, 2019. — С.54-56.

## **1.2. Нормативная и правовая база создания волонтерского центра в вузе**

Деятельность волонтерского центра в образовательных организациях высшего образования обеспечивается локальными актами:<sup>11</sup>

- ✓ Приказ о создании волонтерского центра;
- ✓ Положение о волонтерском движении в вузе;
- ✓ Положение о волонтерском центре в вузе;
- ✓ Должностные инструкции сотрудников волонтерского центра;
- ✓ Типовые формы документального сопровождения волонтерской

деятельности в вузе.

**Приказ о создании волонтерского центра**, как правило, издается в образовательной организации высшего образования.

Если волонтерский центр создается во исполнение целей и задач федеральной или городской программ, то приказ о его создании проходит процедуру утверждения в курирующем органе исполнительной власти. Подобным примером выступает Волонтерский туристический центр г. Москвы. Он является структурным подразделением ГАОУ ВПО «Московского государственного института индустрии и туризма имени Ю.А. Сенкевича» и осуществляет свою деятельность в соответствии с заданиями Департамента спорта и туризма города Москвы.

Аналогичным образом может быть создан Волонтерский центр инициатив в сфере культурной инклюзии в образовательных организациях высшего образования, подведомственных Министерству культуры.

**Положение о волонтерском движении в вузе** на долгосрочную перспективу устанавливает основы правового регулирования волонтерской деятельности, определяет возможные варианты поддержки в целях ее развития и распространения в образовательной организации.

---

<sup>11</sup> Крутицкая Е.В. Организация волонтерского центра в вузе от компетенций к организационной структуре. – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018. – С.21-34. f

**Положение о волонтерском центре в вузе** фиксирует целеполагание и функциональное предназначение создаваемой структуры, ее положение в системе внутренних организационных связей; на уровне учредителя нормативно закрепляют цели и задачи волонтерского центра, организационную структуру и направления волонтерской деятельности, правила взаимодействия образовательной организации и волонтерского центра.

В соответствии с нормативной структурой и утвержденным руководителем образовательной организации штатным расписанием директор волонтерского центра разрабатывает **должностные инструкции сотрудников волонтерского центра**, которые нормативно закрепляют функциональные обязанности, права и систему внутренних организационных взаимоотношений сотрудников.

Для упорядочения действий координаторов волонтерских проектов на различных этапах их реализации целесообразно разработать и ввести соответствующими приказами примерные формы и регламенты для регулярно повторяющихся процедур. В этих формах и регламентах следует отразить наиболее эффективные варианты исполнения таких процедур. Использование **типовых форм документального сопровождения волонтерской деятельности** помогает отчасти решить проблему смены состава волонтерских команд. Составленные в единой логике документы упрощают поиск требуемой информации, помогают использовать уже проверенные опытом способы решения подобных задач, снижают вероятность дезорганизации команды из-за несогласованных представлений о порядке ее работы.

Волонтерскому центру рекомендуется разработать и утвердить:<sup>12</sup>

- Программу информационной поддержки и продвижения деятельности Центра;

---

<sup>12</sup> Методические рекомендации по развитию сети волонтерских центров инклюзивного добровольчества / ред.-сост. Быстрова Л.И., Галиханова Л.В., Крутицкая Е.В. – М.: Издательство РГСУ, 2018. – С.24-25.

- Программу привлечения партнёрских организаций.

### **1.3. Внешние связи волонтерского центра на базе вуза, реализующего инициативы в сфере культурной инклюзии**

По сути, Положение о волонтерском движении в вузе и Положение о волонтерском центре в вузе разрабатываются на основе двух критериев:

– Кому полезна деятельность волонтерского центра в первую очередь (непосредственная целевая группа)?

– Кто может получать опосредованную выгоду от деятельности волонтерского центра и стать партнером в реализации поставленных перед ним целей и задач (партнеры, союзники)?

Для волонтерских центров на базе образовательных организаций высшего образования, реализующих инициативы в сфере культурной инклюзии стейкхолдерами, а следовательно, и потенциальными партнерами, выступают учреждения культуры: общедоступные ("публичные") библиотеки, музеи, театры, организации культурно-досугового типа, парки культуры и отдыха, цирки, цирковые коллективы, зоопарки, концертные организации, самостоятельные коллективы, производство, прокат и показ фильмов, радиовещание и телевидение, архивы; а также федеральные, региональные и муниципальные органы исполнительной власти в сфере культуры.

Для эффективной работы и достижения поставленных задач в создании и реализации инициатив в сфере культурной инклюзии будет полезно выстраивать взаимодействие с другими волонтерскими организациями и их ассоциациями (например, Ассоциация волонтерских центров, движение «Волонтеры культуры», ГБУ г. Москвы «Мосволонтер»), социально ориентированными некоммерческими организациями,

ресурсными учебно-методическими центрами по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (Схема 3).



Схема 3. Внешние связи волонтерского центра на базе образовательных организаций высшего образования, реализующего инициативы в сфере культурной инклюзии

Качественное взаимодействие с партнерами, понимание их потребностей и задач дает дополнительные возможности для развития волонтерского центра. Эксперты предлагают следующий алгоритм взаимодействия с партнерами:<sup>13</sup>

1. Определение условий взаимодействия (условия работы волонтеров, функциональные обязанности, продолжительность рабочего дня, обеспечение питанием, формой, возможность предоставления

<sup>13</sup> Методические рекомендации по формированию добровольческих (волонтерских) центров на базе образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования. Ассоциация волонтерских центров. — М. Издательство Перо, 2019. — С.62-63.

благодарственных писем по итогам реализации проектов, возможность привлечения к реализации проектов несовершеннолетних).

2. Заключение договора о сотрудничестве и оформление технического задания.

3. Определение ответственных за коммуникацию между заказчиком и волонтерским центром.

4. Определение исполнителей и координаторов из числа участников волонтерского центра, составление графиков работы, оформление необходимой документации (заявки, согласие на обработку персональных данных и т. д.), проведение инструктажей.

5. Реализация проекта.

6. Анализ результатов, заполнение отчетной документации.

7. Благодарность волонтерам.

#### **1.4. Сценарии развития волонтерского центра на базе вуза, реализующего инициативы в сфере культурной инклюзии**

Сценарии развития волонтерского центра связаны с его стратегией и во многом зависят от целей руководителя и учебного заведения, а также от внешних факторов.

Один из сценариев предполагает, что фокус делается на вовлечение студентов, преподавателей и административный состав в волонтерскую деятельность путем: развития научной деятельности в области волонтерства; интеграции волонтерства в образовательный процесс и внеучебную деятельность; реализации собственных проектов и мероприятий; создания собственной базы партнеров и благополучателей; развития международного сотрудничества.

Задачи и функции волонтерского центра в рамках данного сценария во многом схожи с некоммерческой организацией: центр сам создает все

условия для занятия волонтерской деятельностью и обеспечивает ее необходимыми ресурсами.

Другой сценарий развития может быть, когда волонтерский центр имеет собственный профиль деятельности (культурное волонтерство, добровольчество в сфере культурной инклюзии) и выступает экспертом в данной области. Такой подход может быть интересен образовательным организациям высшего образования, подведомственным Министерству культуры РФ, когда студенты получают опыт и развивают компетенции, которые в последующем будут им полезны в профессиональной деятельности.

Для волонтерского центра такой сценарий развития может быть интересен тем, что это дает возможность стать лучшим в своей области.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Методические рекомендации по формированию добровольческих (волонтерских) центров на базе образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования. Ассоциация волонтерских центров. — М. Издательство Перо, 2019. — С.39-41.

## 2. Деятельность волонтерских центров (объединений) на базе образовательной организации высшего образования, реализующих инициативы в сфере культурной инклюзии

Алгоритм функционирования (деятельности) волонтерского центра на базе образовательной организации высшего образования, реализующего инициативы в сфере культурной инклюзии базируется на цикле управления.

Цикл управления – это совокупность процессов управления, периодически следующих друг за другом. К составляющим элементам цикла управления относятся: планирование, привлечение, отбор, обучение, организаци и оценка (Схема 4).



Схема 4. Базовый алгоритм деятельности волонтерского центра

Данный алгоритм реализуется в течение одного учебного года и является квинтэссенцией деятельности волонтерского центра. В учебном заведении каждый год происходит обновление волонтерского состава за счет появления первого курса и выпуска студентов последних курсов. Многие опытные волонтеры переходят на ступень выше и становятся наставниками (тимлидерами) для новичков, реализуют собственные волонтерские

проекты. Поэтому из года в год основные процессы в деятельности волонтерского центра повторяются.<sup>15</sup>

## 2.1. Привлечение волонтеров

Для повышения уровня знаний о волонтерском центре, привлечения новых волонтеров и формирования позитивного имиджа используются следующие *способы и инструменты привлечения*:<sup>16</sup>

- публикация информации и новостей о деятельности центра на сайте образовательной организации и на страницах в социальных сетях;
- создание и тиражирование видеоконтента о волонтерской деятельности и центре на собственных каналах (YouTube, размещение на технических средствах в общественных местах или во время проведения мероприятий) или на местном телевидении;
- размещение печатной рекламы в вузе;
- проведение презентаций центра на студенческих мероприятиях;
- включение волонтерства в профорientационную деятельность вуза.

Выбор контента зависит от места размещения информации:

- для социальных сетей: новости, конкурсы, флешмобы, видеоролики, инфографика;
- для экранов, интернета и ТВ: видеоролики, анимационный дизайн (motion graphics), интервью, ток-шоу.<sup>17</sup>

Рекомендации по составлению информационного сообщения следующие:<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> Методические рекомендации по формированию добровольческих (волонтерских) центров на базе образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования. Ассоциация волонтерских центров. — М. Издательство Перо, 2019. — С.52-53.

<sup>16</sup> <sup>16</sup> Методические рекомендации по формированию добровольческих (волонтерских) центров на базе образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования. Ассоциация волонтерских центров. — М. Издательство Перо, 2019. — С.58.

<sup>17</sup> Методические рекомендации по развитию сети волонтерских центров инклюзивного добровольчества / ред.-сост. Быстрова Л.И., Галиханова Л.В., Крутицкая Е.В. – М.: Издательство РГСУ, 2018. – С.31.

1. Сделать соответствующее предложение, опираясь на мотивацию к волонтерской деятельности.

2. Потенциальным волонтерам должно быть понятно какую пользу они принесут в организации вашего мероприятия.

3. Указать, почему именно эта волонтерская работа полезна им.

4. Стилль обращения соответствующий целевой аудитории.

5. Обратная связь (телефон, электронная почта, почтовый адрес и т.д.).

Можно использовать один из способов набора волонтеров: **массовый или целевой набор.**<sup>19</sup>

	<b>Массовый набор</b>	<b>Целевой набор</b>
<b>Цель</b>	Подобрать волонтера на должность, с которой бы справилось большинство людей	Подобрать волонтеров для работы, которая требует конкретного опыта и подхода
<b>Требуемый опыт</b>	Специфический опыт не требуется, т.к. работа не требует специальных навыков	Нужны волонтеры с определенным образованием, навыками, возрастом и т.д.
<b>Особенности набора</b>	Обращение к широкой аудитории: распространение объявлений, использование СМИ	Обращение к определенному контингенту людей: использование определенных СМИ, объявлений в местах появления потенциальных волонтеров, непосредственное общение и контакты (преимущественно)

### ***Желаемый образ волонтера культуры***

К отличительным признакам волонтера и его деятельности, по мнению экспертов из числа организаторов волонтерской деятельности в учреждениях культуры, относятся:<sup>20</sup>

<sup>18</sup> Методическое пособие по сопровождению добровольцев в учреждениях культуры. Методическое пособие разработано КРОМО «Центр развития добровольчества» в рамках проекта «Навигатор добровольчества», 2018 г. С. 11.

<sup>19</sup> Волонтерский менеджмент. Пособие для сотрудников и молодежных лидеров Белорусского общества Красного Креста по организации работы волонтеров.

<sup>20</sup> Горлова Н.И., Маковецкая Д.Т. Сборник волонтерских практик в сфере культуры. Методические рекомендации. С.34.

- желание узнать новое и реализовать свои навыки;
- наличие профильного гуманитарного образования;
- равнодушие к культуре и искусству, творческий потенциал;
- опыт участия в реализации культурно-просветительских проектов;
- коммуникабельность, умение работать в команде;
- эрудированность, воспитанность, интеллигентность;
- ответственность, целеустремленность, инициативность;
- желание сделать мир лучше.

## 2.2. Подготовка и обучение волонтеров

Международный опыт предлагает затрачивать на процесс подготовки не менее 20% времени от всего объема волонтерской программы.

Программа подготовки волонтеров — это, прежде всего, диалог, который мы устанавливаем с нашими участниками. Процесс подготовки:

- формирует пространство общих ценностей, единого информационного поля;
- помогает выстроить личные и рабочие приоритеты;
- мотивирует, поддерживает командный дух.<sup>21</sup>

Особое место в процессе подготовки к добровольческой практике занимает предварительная беседа с тем, кто изъявил желание стать волонтером.

Во-первых, это позволяет избежать возможных в будущем конфликтов, связанных с неверным пониманием сути предстоящей работы.

Во-вторых, в ряде проектов есть дополнительные ограничения по здоровью, опыту работы, личностным особенностям волонтеров. В этом

---

<sup>21</sup> Кондаранцева К.А., Килина А.Г., Курганкина Н.С., Левит А.К., Медведева А.В., Рюмин А.Р. Пять ключей эффективной работы с волонтерами. Версия 2.0 – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2023 – С.61. [https://mosvolonter.ru/uploads/media/library\\_file/0001/73/74bc830ad2fc49e03dae1b3eeb96b4ecb1c88baf.pdf](https://mosvolonter.ru/uploads/media/library_file/0001/73/74bc830ad2fc49e03dae1b3eeb96b4ecb1c88baf.pdf)

случае собеседование просто необходимо для получения всей требующейся для окончательного решения информации о допуске волонтера к работе.

В-третьих, уточнение личных предпочтений человека, разговор о причинах его обращения – это еще и демонстрация уважения к его личности, начало формирования партнерских отношений с командой.<sup>22</sup>

Подготовка может проходить в разных формах:<sup>23</sup>

- живой инструктаж непосредственно перед началом выполнения функций (надо убедиться, что волонтеры знают, куда и зачем они пришли);
- инструктаж при помощи специализированных памяток (в них наглядно и подробно должно быть описано, что и как необходимо делать);
- функциональное обучение (под конкретное мероприятие) – волонтерам доносится общая информация о мероприятии, миссии, целях, а также необходимых функциях к выполнению;
- наставничество (к опытному волонтеру приставляется «новенький»), и в процессе работы происходит передача знаний и опыта);
- периодическое обучение в течение года (повышение квалификации в выбранном направлении, управленческие программы обучения).

Когда обучение для волонтеров необходимо?<sup>24</sup>

**1. Если волонтеры привлекаются для реализации совершенно незнакомого для них вида деятельности.**

---

<sup>22</sup> Крутицкая Е.В. Организация волонтерского центра в вузе от компетенций к организационной структуре. – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтёр», 2018. – С.80. [https://mosvolonter.ru/uploads/media/library\\_file/0001/02/2dec6b4029524601646705501f88add4c3711df0.pdf](https://mosvolonter.ru/uploads/media/library_file/0001/02/2dec6b4029524601646705501f88add4c3711df0.pdf)

<sup>23</sup> Методическое пособие по сопровождению добровольцев в учреждениях культуры. Методическое пособие разработано КРОМО «Центр развития добровольчества» в рамках проекта «Навигатор добровольчества», 2018 г. С. 15.

<sup>24</sup> Крутицкая Е.В. Организация волонтерского центра в вузе от компетенций к организационной структуре. – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтёр», 2018. – С.84. [https://mosvolonter.ru/uploads/media/library\\_file/0001/02/2dec6b4029524601646705501f88add4c3711df0.pdf](https://mosvolonter.ru/uploads/media/library_file/0001/02/2dec6b4029524601646705501f88add4c3711df0.pdf)

Например, группе добровольцев предстояло проводить экскурсии по историческим местам. Волонтерский центр принял решение привлечь к этой работе, помимо желающих, студентов исторического факультета. В качестве обучения был проведен пробный тур, в ходе которого каждый участник попробовал себя в роли экскурсовода. Наиболее подходящим форматом для обучения выступил мастер-класс обучающей экскурсии сотрудниками музея. В качестве проверки готовности к предстоящей работе были использованы пробные экскурсии, которые волонтеры проводили друг для друга под руководством наставника.

## ***2. Если волонтерам предстоит участие в крупных событиях.***

При подготовке волонтеров на крупномасштабных событиях обучение проходит в три основных этапа: общее, функциональное и обучение на объекте проведения мероприятия.

Первая стадия – общее обучение. На нем происходит погружение в проект. Волонтерам сообщают общую информацию о добровольчестве, принципы и правила работы, имиджевые компоненты образа добровольца и т.п., что ожидают от их работы.

Вторая стадия – функциональное обучение. На данной стадии присутствуют волонтеры конкретной функции. Они узнают специфику работы и получают более углубленную информацию об объекте. Так же, 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 событие. Знакомятся с планом помещения, расположением входов/выходов, туалетов, служебных помещений, штабом волонтеров, расположением основных зон проведения.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Методическое пособие по сопровождению добровольцев в учреждениях культуры. Методическое пособие разработано КРОМО «Центр развития добровольчества» в рамках проекта «Навигатор добровольчества», 2018 г. С. 14.

**3. Если волонтер переходит с позиции исполнителя индивидуальных заданий на позицию организатора и координатора совместной работы нескольких волонтеров.** В этом случае один из имеющих опыт такой работы волонтеров (наставник) может организовать предварительное обучение нового координатора.

Принципы наставничества:<sup>26</sup>

1. Личностный подход к каждому добровольцу (волонтеру)-участнику добровольческой (волонтерской) команды;

2. Системность – необходимо не просто привлекать добровольцев (волонтеров) на интересные им мероприятия, но и корректировать индивидуальный маршрут, в зависимости от их навыков и умений;

3. Коммуникативность – способность к быстрому и оперативному общению, налаживанию связей и координации со всеми участниками процесса организации добровольческой (волонтерской) деятельности.

Цели учебной программы для волонтеров должны быть измеримыми – четко показывать, какой результат мы хотим получить, иметь отношение к делу (знания и навыки, приобретаемые при обучении, соответствуют задачам работы волонтера), иметь практическое применение. Не следует организовывать обучение ради самого обучения. Волонтеры приходят в проект не для того, чтобы оказаться в роли учеников. И они сами, и организаторы, должны отчетливо понимать смысл планируемых занятий и их значимость для качественной реализации проекта. Если такого понимания не будет, то очевидно, что из-за бессмысленности затеваемой учебы можно потерять часть желающих стать волонтерами.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> «Новый старт». Методические рекомендации по организации деятельности добровольческой команды на базе Государственных профессиональных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию/коллектив авторов: Е.П.Абрамова, Л.П. Андрианова, В.А.Зыкова, И.Г.Инц, Е.Ю.Мазаракый, И.В.Мельник, Е.М.Сёмкина, А.В.Смирнова, Л.Е.Теплякова. Санкт-Петербург 2021. С.26.

<sup>27</sup> Крутицкая Е.В. Организация волонтерского центра в вузе от компетенций к организационной структуре. – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтёр», 2018. – С.85.  
[https://mosvolonter.ru/uploads/media/library\\_file/0001/02/2dec6b4029524601646705501f88add4c3711df0.pdf](https://mosvolonter.ru/uploads/media/library_file/0001/02/2dec6b4029524601646705501f88add4c3711df0.pdf)

### 2.3. Мотивация волонтеров

При построении работы с добровольцами важно учитывать широкий спектр возможных мотивов и потребностей, которые ими движут. Каждый доброволец приходит помогать, имея определенные ценности и цели. Они могут быть как альтруистическими и идеалистическими, так и материальными, сфокусированными на свое развитие. Мотивация в процессе оказания помощи сильно зависит от того, оправдываются ли ожидания от участия в добровольческой деятельности или нет.<sup>28</sup>

В целом обучающиеся из числа людей, занимающихся волонтерством в большей степени ориентированы на карьерные и социальные мотивы, в меньшей – на альтруистические и защитные мотивы (бегство от личных проблем)<sup>29</sup>

В вузах, где основным видом деятельности выступает образование, необходимо делать акцент на следующих возможностях:<sup>30</sup>

- получить ценный опыт в ...,
- увеличить вероятность трудоустройства,
- реализовать свое желание заниматься ...,
- приобрести новых знакомых,
- улучшить свой разговорный иностранный язык и т.д.

Призыв «Добровольчество – твой первый шаг к успешной карьере!» может стать основой рекрутинга студентов, которые совмещают обучение и профессиональную деятельность.

Особое место в поощрении волонтеров занимает личная книжка волонтера – аналог трудовой книжки, куда заносятся сведения о трудовом

---

<sup>28</sup> Кондаранцева К.А., Килина А.Г., Курганкина Н.С., Левит А.К., Медведева А.В., Рюмин А.Р. Пять ключей эффективной работы с волонтерами. Версия 2.0 – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтёр», 2023 – С.98. [https://mosvolonter.ru/uploads/media/library\\_file/0001/73/74bc830ad2fc49e03dae1b3eeb96b4ecb1c88baf.pdf](https://mosvolonter.ru/uploads/media/library_file/0001/73/74bc830ad2fc49e03dae1b3eeb96b4ecb1c88baf.pdf)

<sup>29</sup> Исследование «Мотивация волонтерской деятельности» проводилось Центром исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ в 2017 г. в рамках проекта «Мониторинг состояния гражданского общества», <https://grans.hse.ru/announcements/214106211.html>

<sup>30</sup> Крутицкая Е.В. Организация волонтерского центра в вузе от компетенций к организационной структуре. – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтёр», 2018. – С.67-68. [https://mosvolonter.ru/uploads/media/library\\_file/0001/02/2dec6b4029524601646705501f88add4c3711df0.pdf](https://mosvolonter.ru/uploads/media/library_file/0001/02/2dec6b4029524601646705501f88add4c3711df0.pdf)

стаже волонтера (видах трудовой деятельности, количестве часов, поощрениях, дополнительной подготовке). Сведения об участии волонтера в том или ином мероприятии вносятся организацией, которая выступила организатором такого мероприятия, и заверяются подписью его ответственного лица и печатью. Тем самым волонтерский центр ОБЯЗАН обеспечить Личной книжкой волонтера своих студентов и регулярно вносить туда данные об их волонтерской деятельности.

Обычно данная книжка становится своеобразным портфолио, которое помогает при трудоустройстве на работу после окончания вуза.

Важно учитывать, что мотивация волонтеров несколько отличается от мотивации обычных работников. В волонтерской работе нет:<sup>31</sup>

- материального вознаграждения;
- жесткого иерархического подчинения;
- регламентированной ответственности;
- жесткого ограничения функциональных обязанностей.

### ***Варианты поощрения волонтеров<sup>32</sup>:***

Возможные виды *нематериального* поощрения:

- бесплатное обучение (подготовка волонтеров и тим-лидеров, дополнительные курсы бесплатного изучения английского языка и участия в языковых обучающих проектах и т.п.);
- возможность направить волонтеров на участие в крупных всероссийских и международных событиях в России и за рубежом для представления организации и обмена опытом с добровольцами из других регионов;

---

<sup>31</sup> Кондранцева К.А., Килина А.Г., Курганкина Н.С., Левит А.К., Медведева А.В., Рюмин А.Р. Пять ключей эффективной работы с волонтерами. Версия 2.0 – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтёр», 2023 – С.108. [https://mosvolonter.ru/uploads/media/library\\_file/0001/73/74bc830ad2fc49e03dae1b3eeb96b4ecb1c88baf.pdf](https://mosvolonter.ru/uploads/media/library_file/0001/73/74bc830ad2fc49e03dae1b3eeb96b4ecb1c88baf.pdf)

<sup>32</sup> Кондранцева К.А., Килина А.Г., Курганкина Н.С., Левит А.К., Медведева А.В., Рюмин А.Р. Пять ключей эффективной работы с волонтерами. Версия 2.0 – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтёр», 2023 – С.120-122. [https://mosvolonter.ru/uploads/media/library\\_file/0001/73/74bc830ad2fc49e03dae1b3eeb96b4ecb1c88baf.pdf](https://mosvolonter.ru/uploads/media/library_file/0001/73/74bc830ad2fc49e03dae1b3eeb96b4ecb1c88baf.pdf)

- возможность получить консультационную поддержку по организации инициатив самих добровольцев, отвечающих целям и ценностям организации;
- возможность участия в Церемониях признания вклада добровольцев по итогам крупных мероприятий, или в течение года по кварталам;
- вручение сертификатов/благодарственных писем, подтверждающих участие в волонтерской деятельности и за длительный вклад в развитие добровольческого движения или организации;
- предоставление возможности бесплатного пользования услугами социокультурных, спортивных и иных учреждений — партнеров организатора;
- предоставление возможности бесплатного участия в тренингах, мастер-классах, в культурно-массовых, досуговых, командообразующих и других мероприятиях;
- предоставление возможности бесплатного участия во встречах с руководством организации, амбассадорами, попечителями, с известными, популярными, высокопоставленными персонами, спортсменами, артистами и др.;
- предоставление волонтерам рекомендательных писем, характеристик от организатора волонтерской деятельности с целью формирования профессионального портфолио и в качестве поддержки для участия в грантовых конкурсах или при приеме на работу;
- публикация информации о волонтерах, их волонтерской деятельности и достижениях в социальных сетях и средствах массовой информации, поздравления с Днем рождения и другими значимыми датами;
- размещение информации о лучших волонтерах по итогам дня, недели, месяца или по итогу конкретного мероприятия на информационных

стендах, досках почета, в социальных сетях и на других информационных ресурсах.

Возможные виды *материального* поощрения:

- вручение лучшим волонтерам и тим-лидерам сувениров, атрибутов и знаков отличия;
- вручение уникальной сувенирной продукции с символикой волонтерской организации или мероприятия, партнеров;
- предоставление льгот и скидок от партнеров организации или конкретного мероприятия;
- предоставление транспортных карт, сим-карт для связи, топливных карт для использования как во время оказания добровольческой деятельности, так и вне ее.

В программу поощрения стоит привлекать партнерские организации из различных сфер, чтобы усилить ее. Каждый партнер может внести свой посильный вклад.

В образовательных организациях высшего образования распространенной мерой нематериального поощрения волонтеров является учет добровольческой деятельности в качестве индивидуального достижения абитуриента при поступлении на обучение по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры.

По результатам мониторинга развития добровольчества в образовательных организациях высшего образования (ООВО), проведенного Минобрнауки России и Ассоциацией волонтерских центров установлено, что:<sup>33</sup>

- в 71% ООВО из числа опрошенных опыт добровольческой деятельности учитывается путем начисления абитуриентам дополнительных баллов при поступлении;

---

<sup>33</sup> Доклад о развитии добровольчества в Российской Федерации в 2021 году. [https://www.economy.gov.ru/material/file/199285d92bc27d71cce39d563f67e5ff/Doklad\\_dobro\\_2021.pdf](https://www.economy.gov.ru/material/file/199285d92bc27d71cce39d563f67e5ff/Doklad_dobro_2021.pdf)

- в 34% ООВО учитывается опыт добровольческой деятельности обучающихся при их переходе с платного обучения на бесплатное;
- в 12% ООВО практикуется снижение стоимости платных образовательных услуг для обучающихся на платной основе, занимающихся волонтерской деятельностью.

Среди нематериальных видов поощрений в вузах наиболее распространены организация досуга волонтеров (экскурсии, просветительские беседы, дискуссии, спортивные и познавательные игры, встречи с интересными людьми и т. д.), дополнительное обучение (тренинг, семинар, специальный курс и др.), а для некоторых добровольцев – перспектива устройства на оплачиваемую должность в организацию-партнер.

Среди материальных поощрений в вузах чаще всего практикуют волонтерскую форму для студентов образовательной организации, подарочные и памятные сувениры партнеров и организаторов мероприятий, билеты в театр, на спортивные состязания или выставки.

Нередко для волонтеров выступают значимыми и формальные варианты оформления признания их заслуг в виде благодарственного письма или грамоты. Например, хороший отклик от студентов-волонтеров получает письмо от имени декана или ректора в адрес их родителей со словами благодарности за воспитание достойного гражданина своей страны.<sup>34</sup>

Помимо перечисленных инструментов мотивации волонтеров, реализуемых в образовательных организациях высшего образования, на студентов, участвующих в волонтерской деятельности вуза, распространяются федеральные меры, направленные на нематериальное поощрение добровольцев.

---

<sup>34</sup> <sup>34</sup> Крутицкая Е.В. Организация волонтерского центра в вузе от компетенций к организационной структуре. – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018. – С.107-109. [https://mosvolonter.ru/uploads/media/library\\_file/0001/02/2dec6b4029524601646705501f88add4c3711df0.pdf](https://mosvolonter.ru/uploads/media/library_file/0001/02/2dec6b4029524601646705501f88add4c3711df0.pdf)

Согласно пп. 3 п. 1 ст. 17.1 Федерального закона от 11.08.1995 № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» (в редакции, действующей с 1 января 2023 г.)<sup>35</sup> доброволец (волонтер) имеет право получать в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации или договором, заключенным с организатором добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организацией:

- поддержку в форме предоставления ему питания, форменной и специальной одежды, оборудования, средств индивидуальной защиты, помещения во временное пользование, оплаты проезда до места назначения и обратно, оплаты услуг связи, уплаты страховых взносов на добровольное медицинское страхование добровольца (волонтера) или возмещения понесенных добровольцем (волонтером) расходов на приобретение указанных товаров или услуг;

- психологическую помощь, содействие в психологической реабилитации.

### **3. Формы привлечения волонтеров в учреждениях культуры<sup>36</sup>**

Учреждениям культуры добровольцы необходимы:

- как агенты влияния;
- для продвижения культуры в обществе;
- для получения обратной связи при взаимодействии с потенциальными потребителями культурных услуг;
- для выявления и корректировки социального запроса.

---

<sup>35</sup> Федеральный закон от 11.08.1995 N 135-ФЗ (ред. от 21.11.2022) "О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)" <https://legalacts.ru/doc/federalnyi-zakon-ot-11081995-n-135-fz-o/>

<sup>36</sup> Горлова Н.И., Маковецкая Д.Т. Сборник волонтерских практик в сфере культуры. Методические рекомендации. С.36-37. Документ с сайта [edu.dobro.ru](http://edu.dobro.ru); Волонтёры в библиотеке: от идеи к воплощению: информационно-библиографический дайджест / ГБУК СК «СКДБ им. А.Е. Екимцева»; НМО. – Ставрополь, 2021. – С.15-16.

В зависимости от специфики учреждения волонтеры выполняют различные виды работ:

- участвуют в организации и проведении социологических опросов, массовых и профессиональных мероприятий;
- занимаются оформлением выставок;
- оказывают помощь в транспортировке объектов и проведении выставок, театрализованных и концертных мероприятий;
- участвуют в приёме посетителей и оказывают помощь администраторам рекреационных зон – контроль за доступом в залы и соблюдением маршрутов (служба гостеприимства);
- занимаются разработкой сценариев, постановкой и исполнением театральных представлений;
- выполняют переводы информационных материалов, оказывают помощь в ведении документации и подготовке публикаций;
- выполняют традиционную библиотечную работу (расстановка фонда, ремонт книг, ведение системы каталогов и картотек, формирование баз данных, справочно-информационное обслуживание пользователей);
- занимаются рекламной кампанией библиотеки и написанием информационных материалов;
- организуют досуг для детей (в т.ч. с инвалидностью) с элементами арт- и библиотерапии, устраивают громкие чтения;
- выступают ассистентами на занятиях, мастер-классах и мероприятиях (в т.ч. с участием лиц с инвалидностью и ОВЗ);
- начитывают литературу на аудионосители и создают тактильные книги для слепых и слабовидящих людей;
- участвуют в выездных мероприятиях, включая экскурсии по культурным и историческим местностям, поисково-исследовательские экспедиции, литературные субботники, надомное обслуживание маломобильных граждан населения.

- pro bono волонтеры – специалисты в той или иной области (журналисты, фотографы, преподаватели, инженеры), которые приходят в музей в свое свободное время, на определенное событие или удаленно помогают сделать ту или иную работу, будучи компетентными.

В целом, анализ деятельности волонтеров в российских учреждениях культуры позволил систематизировать направления и виды выполняемых безвозмездными помощниками работ.

**Таблица 1. Направления деятельности и виды работ волонтеров в учреждениях культуры**

<b>Направления деятельности</b>	<b>Виды выполняемых волонтерами работ</b>
Информационная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение консультаций</li> <li>• Ведение документации</li> </ul>
Исследовательская деятельность	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Поиск и сбор различных документов, фото- и видеоматериалов</li> <li>• Проведение социологических опросов</li> </ul>
Издательская деятельность	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Работа по распечатке, копированию и ксерокопированию материалов</li> </ul>
Рекламная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Распространение рекламной продукции (флаеры, листовки, афиши)</li> </ul>
Прием посетителей	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Общение с посетителями</li> <li>• Сопровождение гостей</li> <li>• Рассадка зрителей</li> <li>• Навигация</li> <li>• Проведение экскурсий</li> </ul>
Организационные работы	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Помощь в проведении выставок, экскурсий, театрализованных и концертных мероприятий</li> <li>• Участие в образовательных программах, семинарах и конференциях и помощь в их организации</li> </ul>
Оказание помощи в проведении научно-исследовательских работ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Переводы информационных материалов</li> <li>• Расшифровка текстов</li> <li>• Помощь в ведении документации</li> <li>• Проведение социологических опросов</li> <li>• Поиск и сбор различных документов, фото и видеоматериалов</li> <li>• Работа с фондами и экспозициями</li> </ul>

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Главная особенность волонтерских центров в том, что помимо поиска, отбора, подготовки и сопровождения волонтеров, они являются связующим звеном между различными участниками процесса, направленного на развитие культурной инклюзии в современном обществе.

Для волонтерского центра, реализующего инициативы в сфере культурной инклюзии и функционирующего на базе образовательной организации высшего образования благополучателями, в первую очередь, являются студенты с инвалидностью и ОВЗ, обучающиеся в данном вузе. Для данной категории студентов «получаемое благо» будет выражаться в возможности участия в культурных мероприятиях с учетом особенностей их здоровья, а также – и это имеет большее значение – включения в деятельность по разработке инициатив в сфере культурной инклюзии. Вовлечение в волонтерскую деятельность студентов с особыми потребностями дает им возможность активного самовыражения, ощущение сопричастности с окружающими людьми и включенности в происходящее.

Волонтеры с инвалидностью по сути ничем не отличаются от добровольцев, не имеющих ограничений по здоровью. Они так же хотят делиться своим временем и силами, помогать другим, менять окружающую жизнь к лучшему. При этом они обладают абсолютно уникальным опытом, недоступным людям без инвалидности, – опытом жизни в условиях физических ограничений и той или иной степени социального исключения. Такой опыт позволяет при осуществлении волонтерской деятельности любой направленности изменить обыденный взгляд на ее цели и задачи, аудиторию, механизмы и результаты, увидеть дополнительные аспекты и смыслы.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волонтерский менеджмент. Пособие для сотрудников и молодежных лидеров Белорусского общества Красного Креста по организации работы волонтеров. <https://ru.readkong.com/page/volonterskiy-meneditzhment-2210451>
2. Волонтёры в библиотеке: от идеи к воплощению: информационно-библиографический дайджест / ГБУК СК «СКДБ им. А.Е. Екимцева»; НМО. – Ставрополь, 2021. – 36 с.
3. Горлова Н.И., Маковецкая Д.Т. Сборник волонтерских практик в сфере культуры. Методические рекомендации. [f1568fba6b5f17542744c0326752d00e.pdf](https://www.files.ethz.ch/isn/1568fba6b5f17542744c0326752d00e.pdf)
4. Доклад о развитии добровольчества в Российской Федерации в 2021 году. [https://www.economy.gov.ru/material/file/199285d92bc27d71c5e39d563f67e5ff/Doklad\\_dobro\\_2021.pdf](https://www.economy.gov.ru/material/file/199285d92bc27d71c5e39d563f67e5ff/Doklad_dobro_2021.pdf)
5. Инклюзивные сервисы в учреждениях культуры: технологии позитивного взаимодействия : сб. материалов по итогам Междунар. круглого стола (25–26 сент. 2018 г., г. Екатеринбург) / Свердлов. обл. спец. б–ка для слепых ; сост. В. В. Арсентьева ; отв. за вып. И. А. Гильфанова. – Екатеринбург, 2018. - 104 с. <https://specialviewportal.ru/metronic/uploads/tpv.pdf>
6. Как устроены музейные программы для людей с инвалидностью. Что такое культурная инклюзия и как музеи открываются для людей с инвалидностью <https://pro-palliativ.ru/blog/inklyuzivnyj-muzej-kak-ustroeny-programmy-dlya-lyudej-s-invalidnostyu/>
7. Как учреждения культуры могут сделать «невидимых» людей и их проблемы видимыми? <https://www.asi.org.ru/news/2022/11/15/kak-uchrezhdeniya-kulturi-mogut-sdelatj-nevidimih-lyudej-vidimimi/>
8. Кондаранцева К.А., Килина А.Г., Курганкина Н.С., Левит А.К., Медведева А.В., Рюмин А.Р. Пять ключей эффективной работы с волонтерами. Версия 2.0 – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтёр», 2023 –

134 с. [https://mosvolonter.ru/uploads/media/library\\_file/0001/73/74bc830ad2fc49e03dae1b3eeb96b4ecb1c88baf.pdf](https://mosvolonter.ru/uploads/media/library_file/0001/73/74bc830ad2fc49e03dae1b3eeb96b4ecb1c88baf.pdf)

9. Крутицкая Е.В. Организация волонтерского центра в вузе от компетенций к организационной структуре. – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтер», 2018. - 162 с. [https://mosvolonter.ru/uploads/media/library\\_file/0001/02/2dec6b4029524601646705501f88add4c3711df0.pdf](https://mosvolonter.ru/uploads/media/library_file/0001/02/2dec6b4029524601646705501f88add4c3711df0.pdf)

10. КУЛЬТУРА 20 декабря, 2022 Эксперты презентовали лучшие практики инклюзивного волонтерства <https://www.oprf.ru/news/eksperty-prezentovali-luchshie-praktiki-inklyuzivnogo-volonterstva>

11. Методические материалы и рекомендации по волонтерской деятельности в сфере культуры / составители Е. А. Нелепина, О. А. Сухорукова; Курский государственный университет. – 1 файл (3,24 Мб). – Курск : Издательство КГУ, 2023 – 82 с. – Режим доступа для авторизир. пользователей. – Загл. с титул. экрана. – Электронная версия печатной публикации. – <http://elibrary.kursksu.ru/eTrud/005498.pdf>.

12. Методические материалы по теме «Вовлечение в добровольческую (волонтерскую) деятельность людей с ограниченными возможностями здоровья, включая российский и зарубежный опыт». Москва, 2020. <https://edu.dobro.ru/upload/uf/a88/a8816746f2219f39731cf0278c753e4c.pdf>

13. Методические рекомендации по внедрению стандарта поддержки добровольчества (волонтерства) в регионах. <http://balmk.ru/wp-content/uploads/2020/09/Стандарт-поддержки-добровольчества.pdf>

14. Методические рекомендации по развитию сети волонтерских центров инклюзивного добровольчества / ред.-сост. Быстрова Л.И., Галиханова Л.В., Крутицкая Е.В. – М.: Издательство РГСУ, 2018. – 102 с.

15. Методические рекомендации по формированию добровольческих (волонтерских) центров на базе образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования. Ассоциация волонтерских центров. — М. Издательство Перо, 2019. - 355 с.

16. Методическое пособие по сопровождению добровольцев в учреждениях культуры. Методическое пособие разработано КРОМО «Центр развития добровольчества» в рамках проекта «Навигатор добровольчества», 2018 г. [3u5n3hvkwl1otavejts6td0svyqe1we.pdf](https://dobro.dumspb.ru/upload/userfiles/files/3u5n3hvkwl1otavejts6td0svyqe1we.pdf)

17. «Новый старт». Методические рекомендации по организации деятельности добровольческой команды на базе Государственных профессиональных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию/коллектив авторов: Е.П.Абрамова, Л.П. Андрианова, В.А.Зыкова, И.Г.Инц, Е.Ю.Мазаракий, И.В.Мельник, Е.М.Сёмкина, А.В.Смирнова, Л.Е.Теплякова. Санкт-Петербург 2021. С.26. <https://dobro.dumspb.ru/upload/userfiles/files/6c351c760fababe0be1ffe39fbf90bbe.pdf>

18. Организация работы с людьми с ограниченными возможностями здоровья. Методические рекомендации для использования специалистами учреждений культуры при организации культурно-досуговой работы с людьми с ограниченными возможностями здоровья. [https://mmcknovokub.krd.muzkult.ru/media/2021/04/04/1249807663/Dlya\\_razmeshheniya\\_na\\_sajte\\_lyudi\\_s\\_ogranich.\\_vozmozhnostyami.pdf](https://mmcknovokub.krd.muzkult.ru/media/2021/04/04/1249807663/Dlya_razmeshheniya_na_sajte_lyudi_s_ogranich._vozmozhnostyami.pdf)

19. Основы инклюзивной культуры: учебное пособие / [Н. А. Борисова и др.]; под общей редакцией О. А. Денисовой; составитель О. Л. Леханова. – Череповец: ЧГУ, 2021. – 214 с.

20. Полякова Н.А., Чанилова Н.Г. Методические рекомендации по развитию в образовательных организациях Саратовской области волонтерства, детских общественных организаций и ученического самоуправления (опыт лучших практик). - Саратов, 2021.

21. Технологии волонтерской деятельности в системе высшего образования РФ (Е. В. Крутицкая). С.135-150. / Технологии работы с молодежью (опыт работы кафедры социальных технологий и организации работы с молодежью МГГУ им. М. А. Шолохова). Коллективная

монография под ред. С. Ю. Поповой (Смолик). – М.: Москва-Тверь: «СФК-Офис», 2015. – 326 с.

22. Халикова Д.Р., Хилькевич Е.В. Социокультурная инклюзия: концептуальные основы и тенденции развития // Аутизм и нарушения развития. 2022, Том 20 № 2 С. 4-12.

23. Шевлягин А. А. Культурная инклюзия в музее. Вестник Санкт-Петербургского государственного института культуры, 2019. <https://expert-mik.ru/wp-content/uploads/file/9a6724346b6f98323cdd4e28411f01bd.pdf>