

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования города Москвы
«ЦЕНТР ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ И ШКОЛЬНОГО СПОРТА»

ОТДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ
ПРОГРАММ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
(наименование)

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБОУ ДПО ЦПВШС
_____ А.А. Шашков

« ____ » « ____ » 2017 г.

Дополнительная профессиональная программа
(повышение квалификации)

«Технологии развития волонтерской (добровольческой)
деятельности в образовательном учреждении
(наименование программы)

Автор (ы) курса:
А.Б. Саблин - руководитель отдела ОМСП ДПО, доцент, к.п.н.;
Л.П. Аскерова - методист отдела ОМСП ДПО;
М.В. Сумская - методист отдела ОМСП ДОД;
Е.В. Крутицкая - доцент, к.и.н. МГГУ им. М.А. Шолохова

Рекомендовано методическим советом
ГБОУ ДПО ЦПВШС
Протокол № ____ от ____ 2017 г.
Председатель методического совета
Руководитель направления дополнительного образования
_____ Е.П. Бекметов

Москва – 2017г.

Аннотация программы

Ушедшие в прошлое старые формы организации досуга учащихся и изменившаяся социально-экономическая обстановка в стране, требовало появления новых подходов и методов активизации подростков. Именно поэтому появления новых форм вовлечения подростков в социальную активность призвано способствовать формированию и совершенствованию политической и социальной компетентности подрастающего поколения. Волонтерское движение может стать одной из таких форм работы. Волонтеры (от англ. Volunteer – доброволец) – это люди, делающие что-либо по своей воле, по согласию, а не по принуждению.

В связи с этим становится понятным пристальное внимание к волонтерскому движению тех, кто по долгу своей профессиональной деятельности отвечает за нравственное воспитание молодёжи.

Настоящая Программа (повышения квалификации) направлена на профессиональное совершенствование знаний, умений и навыков педагогических работников в области создания и развития волонтерского движения в учреждениях системы образования, овладения технологиями активизации социальной активизации учащейся молодёжи и вовлечения её в социальную практику через участие в волонтерских (добровольческих) программах и проектах.

Раздел 1. «ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ»

1.1. Цель реализации программы

Совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников ОО, необходимых для организации волонтерской (добровольческой) деятельности в образовательном учреждении и эффективном управлении программами и социальными проектами.

Совершенствуемые/компетенции

Таблица 1

№ п/п	Компетенция	Направление подготовки 44.03.05 Педагогическое образование
		Бакалавриат
		Код компетенции
1.	Способен осуществлять педагогическое сопровождение социализации и профессионального самоопределения обучающихся	ПК-5
2.	Способен организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать их активность, инициативность и самостоятельность, развивать творческие способности	ПК-7
3.	Способен проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития	ПК-10

1.2. Планируемые результаты обучения

Таблица 2

№ п/п	Знать	Направление подготовки 44.03.05 Педагогическое образование
		Бакалавриат
		Код компетенции
1.	Цели и задачи добровольческой (волонтерской) деятельности	ПК-5
2.	Основные характеристики волонтерской деятельности в системе образования, законодательство в сфере волонтерства	ПК-5 ПК-7
3.	Социальное предназначение волонтера, базовые принципы формирования и развития волонтерства в образовательной организации	ПК-7 ПК-10
№ п/п	Уметь	Направление подготовки 44.03.05 Педагогическое образование
		Бакалавриат
		Код компетенции
1.	Использовать полученные теоретические и практические знания для организации социального партнерства в сфере волонтерской деятельности	ПК-5 ПК-7
2.	Разрабатывать стратегию работы с волонтерскими группами и организациями на основе критического осмысления выбранных и созданных теорий, компетенций, подходов и (или) технологий	ПК-5 ПК-10
3.	Проявлять профессиональные и личностные компетенции, связанные с организацией и управлением волонтерской деятельностью	ПК-7

1.3. Категория обучающихся: уровень образования – для специалистов, имеющих высшее образование и получающих высшее образование; область профессиональной деятельности – внеурочная деятельность в общеобразовательной организации; квалификация – учителя, педагоги-организаторы, тьюторы, педагоги дополнительного образования, старшие вожатые, руководители волонтерских проектов.

1.4. Форма обучения: очная

1.5.Срок освоения программы, режим занятий –36 часов, 2 раза в неделю – 4 часа в день.

Раздел 2. «СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ»

2.1. Учебный (тематический) план

Таблица 3

№ п/п	Наименование темы	Всего часов	в том числе			Форма контроля
			Лек.	Интеракт ивные занятия	СР	
Раздел 1. Нормативно-правовое обеспечение добровольческой (волонтерской) деятельности						
1.1.	Действующее законодательство, регулирующее волонтерскую деятельность	2	2			
1.2.	Государственная поддержка волонтерской деятельности. Особенности налогового законодательства в части организации волонтерского труда	2	2			
Итого по разделу:		4	4			
Раздел 2. Организация и управление волонтерской деятельностью в системе образования.						
2.1.	Волонтерство: традиции и инновации	2	2			Текущий контроль Ауд. работа (Контрольные вопросы)
2.2.	Проектирование волонтерской деятельности	2		2		
2.3.	Документальное сопровождение волонтерской деятельности в образовательной организации	4		4		
2.4.	Организация и управление человеческими ресурсами в волонтерстве	16	6	10		
Итого по разделу:		24	8	16		
Раздел 3. Управление волонтерскими проектами						
3.1.	Основы социального проектирования и проведения социальных дел	2		2		Промежу- точная аттестация Проект
3.2.	Разработка и реализация социальных проектов	6		2	4	
Итого по разделу:		8		4	4	

Форма итогового контроля: Зачёт - выставляется автоматически при условии качественного выполнения в соответствии с требованиями текущего и промежуточных форм контроля					
Всего:	36	12	20	4	

2.2. Учебная программа

Таблица 4

Наименование разделов (модулей) и тем	Виды учебных занятий	Содержание учебных занятий
Раздел 1 Нормативно-правовое обеспечение добровольческой (волонтерской) деятельности		
1.1. Действующее законодательство, регулирующее волонтерскую деятельность	Лекция, 2 час.	Нормативно-правовые документы, регулирующие волонтерскую деятельность. Международный и зарубежный уровень регулирования волонтерства. Декларация Международной ассоциации волонтеров. Нормативно-правовое обеспечение волонтерства в России. Сравнительный анализ современных отечественных и зарубежных волонтерских проектов. Роль государства в развитии волонтерской деятельности.
1.2. Государственная поддержка волонтерской деятельности. Особенности налогового законодательства в части организации волонтерского труда	Лекция, 2 час.	Условия для успешной реализации задач социальной политики в современном обществе. Налоговые правоотношения в социальной сфере. Роль и значение налоговых льгот. Нормативно-правовое обеспечение волонтерства на уровнях «Я» и/или «МЫ». Условия для дальнейшего развития добровольческой деятельности в России. Взаимодействие с государственными и общественными организациями. Типы благотворительных и добровольческих организаций.
Раздел 2. Организация и управление волонтерской деятельностью в системе образования		
2.1. Волонтерство: традиции и инновации	Лекция, 2 час.	Сущность понятия «волонтерства». История возникновения волонтерского движения. Истоки возникновения волонтерства в России. Принципы, лежащие в основе волонтерской деятельности: добровольность, безвозмездность, социальная значимость, добросовестность, законность и др. Современные тенденции и перспективы развития волонтерства. Особенности волонтерской деятельности в системе образования. Виды, сферы и области добровольческой деятельности. Краткосрочные и долгосрочные проекты.
2.2. Проектирование волонтерской деятельности	Интерактивное занятие,	Групповая работа над темой: Актуальные формы и направления волонтерской деятельности. Работа с социально

	2 час.	незащищёнными группами населения. Служба в больницах. Психолого-педагогическое сопровождение детей и подростков. Профилактика здорового и безопасного образа жизни. Восстановление и сохранение исторических и природных памятников. Помощь животным. Защита окружающей среды. Досуговая и творческая деятельность. Краеведческая деятельность. Интернет-добровольчество. Основная идея реализации разнообразных проектов – привлечение волонтеров позволяет получить реальные преимущества. Деловая игра. Для проведения игры слушатели делятся на мини-группы и прорабатывают содержание тематики волонтерских проектов по выбранному направлению деятельности: социальная помощь, здоровье, экология, образование, обслуживание массовых мероприятий, благотворительность.
2.3. Документальное сопровождение волонтерской деятельности в образовательной организации	Интерактивная лекция, 4 час.	Анализ документов и локальных актов, регламентирующих деятельность волонтерского движения в образовательной организации – Положение о волонтерской деятельности; Положение о волонтерском центре, Примерные формы и регламенты волонтерской деятельности (заявление, анкета, должностные обязанности волонтера и др.). Правила оформления необходимой нормативно-правовой документации по волонтерской деятельности.
2.4. Организация и управление человеческими ресурсами в волонтерстве.	Лекция, 4 час.	Личность волонтера. Мотивы волонтерской деятельности. Компетенции, формирующиеся в процессе участия в добровольческой деятельности. Волонтерство как средство развития лидерского потенциала молодежи. Технологии привлечения волонтеров в социально значимую, профессионально ориентированную волонтерскую деятельность. Система мотивации и поощрения. Рекрутинг волонтеров. Технологии и критерии отбора волонтеров. Ориентирование и обучение волонтеров. Способы оценки волонтера: собеседование (интервьюирование), тестирование, наблюдение, отборочный тренинг и т.п. Возможность использования информационных технологий для повышения уровня компетентности волонтера.
	Практическое занятие, 4 час.	1. Разработка алгоритма собеседования и примерного перечня вопросов для предварительного собеседования.

		2. Тренинг. Анализ проблемных ситуаций, наиболее часто встречающихся во время проведения собеседования, и выработка вариантов решений по выходу из сложившейся ситуации. (Приложение 1)
	Лекция, 2 часа.	Организация волонтерской деятельности в образовательной организации. Планирование работы волонтеров в организации. Уровни волонтерских объединений. Технологии привлечения и мотивации волонтерской деятельности в системе образования. Технологии работы с партнерами. Фандрайзинг волонтерских проектов. Поддержка, признание и оценка деятельности волонтеров.
	Практическое занятие, 6 часов	Выполнение практических заданий для решения кейс-задания. (Приложение 2)
Раздел 3. Управление волонтерскими проектами.		
3.1. Основы социального проектирования и проведения социальных дел	Интерактивная лекция, 2 час.	Обучение основам проектной деятельности в области работы с молодежью. Рассмотрение общей структуры социального проекта, обучение правилам определения целей и задач проекта, распределение функционала участников. Структура паспорта проекта (цель, мессидж и т.д.)
3.2. Разработка и реализация социальных проектов	Практическое занятие, 2 час.	Работа в группах: Методом мозгового штурма сформировать идею выбранного социального проекта и по предложенному шаблону заполнить его паспорт (Приложение 3). Презентация и защита проектов по мини-группам, анализ и обсуждение в свободной форме.
	Сам. раб., 4 час.	Разработка социального волонтерского проекта по выбранному направлению деятельности.
Итоговая аттестация:	Зачёт	Выставляется автоматически при условии качественного выполнения в соответствии с требованиями текущего и промежуточных форм контроля

Раздел 3. «ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ И ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ»

3.1. Текущий контроль (текущая аттестация)

Формой текущего контроля по программе является аудиторная работа (контрольные вопросы).

Раздел 2. Организация и управление волонтерской деятельностью в системе образования.

Примерный перечень контрольных вопросов:

1. Что такое волонтерство? Какова его роль в решении общественных проблем в современном обществе?
2. Как зарождалось волонтерское движение? Какие организации в России можно считать его предшественниками?
3. Как определяет волонтерство Декларация Международной ассоциации волонтеров?
4. Каково значение участия молодежи в волонтерском движении?
5. Какие принципы лежат в основе волонтерской деятельности? Как они реализуются на практике?
6. Какие существуют направления деятельности волонтерских организаций?
7. В чём проявляется специфика каждого из рассмотренных направлений деятельности волонтерских организаций?
8. Какие виды работ волонтеры выполняют в рамках выбранного направления деятельности?
9. Что такое Всемирная гражданская служба? Какое основное направление её деятельности?
10. Кто такие волонтеры ООН?
11. В чём заключается специфика Европейской волонтерской службы?
12. Что включают в себя задачи международного года волонтера, сформулированные в резолюции Генеральной ассамблеи ООН?
13. В решении каких проблем современного общества волонтерское движение является серьёзным инструментом?
14. Типология современных волонтерских проектов.
15. Эффективность современных волонтерских проектов.
16. Сходство и различия технологии организации проектов в нашей стране и за рубежом.
17. Какие мотивы участия в волонтерской деятельности наиболее сильные?
18. Какие социальные навыки развиваются при активном участии в волонтерской деятельности?

19. Какие практические навыки приобретают участники волонтерских проектов?
20. Какие составляющие образуют учебно-познавательную компетенцию?
21. Какова возможность использования информационных технологий для повышения уровня компетентности волонтера?
22. Что включает в себя коммуникативная компетенция волонтера?
23. Кем может быть организована волонтерская деятельность?
24. Какие группы людей являются потенциальными участниками волонтерского движения?
25. От чего зависит стратегия набора волонтера?
26. Какие существуют методы привлечения добровольцев в проект?
27. Что является целью проведения собеседования?
28. Какие этапы включает в себя алгоритм проведения собеседования?
29. Какие возможные пути поощрения волонтера?
30. Условия для успешной реализации социальной политики.
31. Как реализуется принцип социального партнерства между государственными и общественными организациями?
32. Какова законодательная база реализации волонтерской деятельности?
33. Структура добровольческого сектора в России.

Критерии оценивания и требование к выполнению аудиторных работ:

- демонстрация высокого уровня компетентности педагога в рамках рассматриваемого вопроса.

**3.2. Формой промежуточной аттестации по программе является:
Разработка проекта («Образовательный продукт»).**

Раздел 3: Управление волонтерскими проектами.

Разработка социального волонтерского проекта по выбранному направлению деятельности.

По итогам изучения данного учебного курса слушатели разрабатывают социальный волонтерский проект (по их выбранному направлению деятельности) и заполняют паспорт проекта по шаблону (приложение 3).

Проект выполняется индивидуально или в малой группе (например, из одного ОУ).

Критерии оценивания работы:

- работа должна продемонстрировать высокий уровень компетентности педагога в рамках рассматриваемого вопроса;
- оригинальность;
- практическая значимость проекта и ожидаемый результат для конкретной образовательной организации;
- педагогическая ценность содержания и творческий подход;

- реальность средств (выбранных технологий), используемых для достижения цели;
- уровень социального и прикладного значения продукта;
- краткая рефлексия собственной работы;
- качество оформления;
- проект представляется в виде печатного текста.

Оценка итогового уровня промежуточной аттестации осуществляется преподавателем по результатам (выполнено/не выполнено).

3.3. Итоговая аттестация

Итоговая форма контроля, зачет выставляется автоматически при условии качественного выполнения в соответствии с требованиями промежуточных форм контроля (зачтено/не зачтено).

Отметку «зачтено» заслуживает слушатель, показавший освоение планируемых результатов (знаний, умений) предусмотренных программой.

Отметка «не зачтено» выставляется слушателю, допустившему серьезные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, не справившемуся с выполнением аттестационной работы.

4. «ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ»

4.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Нормативные документы:

Федеральные законы

1. Федеральный закон РФ от 11.08.1995г. № 135-ФЗ (в редакции Федеральных законов от 21.03.2002г. № 31-ФЗ, 25.07.2002г. № 112-ФЗ, от 04.07.2003г. № 94-ФЗ, от 22.08.2004г. № 122-ФЗ, от 30.12.2006г. № 276-ФЗ, от 30.12.2008г. № 309-ФЗ, от 23.12.2010г. № 383-ФЗ, от 05.05.2014г. № 103-ФЗ) «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;

2. Федеральный закон РФ от 12.01.96г. № 7-ФЗ (ред. от 19.12.2016г., с изм. от 01.07.2017г.) «О некоммерческих организациях»;

3. Федеральный закон РФ от 19.05.95г № 82-ФЗ (в ред. от 02.06.2016г.) «Об общественных объединениях»;

4. Федеральный закон РФ от 28.06.1995г. № 98-ФЗ (в редакции Федеральных законов Российской Федерации от 21.03.2002г. №31-ФЗ, 29.06.2004г. №58-ФЗ, 22.08.2004г. №122-ФЗ, 01.07.2011г. № 169-ФЗ, 05.04.2013г. №56-ФЗ, 28.12.2016г. №478-ФЗ) «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»;

5. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008г. № 1662-р (ред. от 10.02.2017г.);

6. Концепция содействия развитию благотворительной деятельности добровольчества в Российской Федерации (утверждена распоряжением Правительства РФ от 30.07.09г. № 1054-р);

7. Стратегия государственной молодёжной политики в Российской Федерации (утверждена распоряжением Правительства РФ от 18.12.06г. № 1760-р) (в ред. от 12.03.2008г. № 301-р, от 28.02.2009г. № 251-р, от 16.07.2009г. № 997-р);

8. Приказ Федерального агентства по делам молодёжи от 04.12.2013г. № 1377 «Об утверждении Положения о порядке регистрации и учёта молодых граждан, принимающих и изъявивших желание принять участие в добровольческой (волонтёрской) деятельности на территории Российской Федерации»;

9. Письмо Минобразования РФ от 13.11.2000г. № 813/28-16 «Рекомендации для организаторов работы с детьми и подростками по месту жительства в современных условиях»;

10. Письмо Минспорттуризма РФ от 26.08.2009г. № ВМ-05-07/3882 «О развитии волонтёрской деятельности молодёжи» (вместе с «Методическими рекомендациями по развитию добровольческой (волонтёрской) деятельности молодёжи в субъектах РФ», «Порядком регистрации и учёта молодых граждан, принимающих участие в добровольческой (волонтёрской) деятельности») (с ссылкой на сайт: <http://мосволонтер.рф/docs/recommendations.pdf>);

11. Методическое пособие для органов исполнительной власти субъектов РФ и образовательных организаций по вопросам развития волонтёрского движения.

Региональные законы:

1. Приказ Департамента семейной и молодёжной политики г. Москвы от 15.02.2011г. № 69 «О мерах по вовлечению молодёжи в добровольческую деятельность».

Основная литература:

1. Арсеньева Т.Н., Загладина Х.Т., Менников В.Е. Волонтерское (добровольческое) движение в образовательной организации. Методическое пособие. – М., 2016г.

2. Бодренкова Г.П. Программа подготовки специалистов управления добровольческими ресурсами – М.: Логос, 2009г.

3. Власов П.В. История благотворительности в России. Помогите ближнему! Благотворительность вчера и сегодня. – СПб: «Полигран», 1994г.

4. Волонтерское движение: прошлое и настоящее: учебное пособие /сост. И.А. Потапова, Г.Р. Джумгалиева – Астрахань: Издательский дом «Астраханский университет», 2012г.

5. Горлова Н.И., Крутицкая Е.В. Оценка социальных проектов. Особенности экспертизы в сфере добровольчества. - М.: РИЦ МГГУ им. М.А. Шолохова, 2015г.

6. Горлова Н.И., Тоска З.А. Основы волонтерского менеджмента. – М., 2016г.
7. Дурнева Е.Е., Крутицкая Е.В., Матюхина Е.И., Хитинская Е.Г. Методические рекомендации по учету волонтерской деятельности учащихся школ, студентов СПО и ее оценке при поступлении в вузы. – М.: РИЦ МГГУ им. М.А. Шолохова, 2015г.
8. Ефремова М. Руководство по работе с волонтерами: Методическое пособие. – М.: Изд-во Московской епархии, 2013г.
9. Крутицкая Е.В., Качанова О.А., Лагутин А.О. и др. Сценарии волонтерских проектов. Механизм самоорганизации волонтерских групп. //Волонтер, 2012г, № 3-4. – с. 23-35.
10. Крутицкая Е.В. Методические рекомендации по внедрению волонтерской деятельности в учебный процесс учреждений высшего образования. - М.: РИЦ МГГУ им. М.А. Шолохова, 2015г.
11. Мозаика российского добровольчества. Факты, ресурсы и мнения. – М., 2003г.
12. Пиотровская Е.А. Программа подготовки волонтеров. – Казань, 2011.
13. Сборник материалов по работе с добровольцами /Красноярская региональная молодежная общественная организация Центр «Сотрудничество на местном уровне». - Красноярск, 2002г.
14. Сикорская Л.Е. Организация добровольчества в городской среде: учебно-методическое пособие. – М.: Изд-во Национального института бизнеса, 2011г.
15. Слабжанин Н.Ю. Как эффективно работать с добровольцами – Новосибирск: сибирский центр поддержки общественных инициатив, 2002г.

Дополнительная литература:

1. Алексеева О. Третий сектор, или благотворительность для «чайников». М., 1997г.
2. Арович Я. Методы работы с волонтерами. /Под. Ред. М.Ю. Киселёва, И.И. Комаровой. //Школа социального менеджмента: Сборник статей. – М.: Карапуз, 2004г. – С.8-9, 75-85.
3. Благотворительность в России: исторические и социально-экономические исследования /Общ. ред. О.Л. Лейкинд. – СПб.: «Лики России», 2012г.
4. Ватер В. Горячая десятка инструментов российского фадрайзинга. //Вестник благотворительности. 2000г. № 8-9.- С.50-51.
5. Волонтерский менеджмент. Методичка белорусского Красного креста по работе с волонтерами. (с ссылкой на сайт: <http://volontery.ru/wp-content/uploads/2012/02/.Организация-работы-с-волонтерами-в-Белорусском-Красном-Кресте.pdf>)
6. Волонтерский менеджмент. Электронный ресурс: www.redcross-irkutsk.org.

7. Гагарина В.В. Волонтёр – это звучит гордо! //Вестник благотворительности. – 2007г. - № 10.- С.12

8. Добровольчество в России и в мире в контексте социального партнёрства. /Отв. Ред. И.Н. Гаврилова. – М., 2001г. – 80с.

9. Добровольчество: от Я до МЫ (республиканская общественная организация «Клуб «Фирн») /Под ред. Л.К. Халбаевой. – Улан-Удэ: Изд-во РОО «Клуб «Фирн», 2004г. – 92с.

10. Дорогою добра. Методические рекомендации руководителям (координаторам) добровольческого движения. – Ставрополь, 2013г. Электронный ресурс: <http://nko.economy.gov.ru:81/data%5Cdictionary%5C1455%5C123%5CМетодическое%20пособие%20руководителям%20добровольческого20движения.pdf> (дата обращения 19.12.17г.);

11. Дурнева Е.Е., Крутицкая Е.В., Цыгина О.Д. Методологические основы разработки компетентностной модели волонтёра //Международный журнал экспериментального образования. – 2013г. № 10-1.

12. Карюхин Э. Волонтёрство по-американски. //Социальная защита. – 2010г. - № 9. – С.20-23; № 10. – С. 23-26.

13. Николаева Т. Будьте добры!: [Кто такие волонтёры? Как стать волонтёром? Полезные адреса электронных сайтов волонтёрских организаций в Интернете] //Маруся. – 2010г. - № 3. – С.38-39.

14. Огнев А.С., Лихачева Э.В. Когда команда – не коллектив, а коллектив – не команда. //Развитие личности. – 2014г. - № 2. С. 173-179.

15. Преблагина Е.Н. Корпоративное волонтёрство: инструкция по применению – электронный ресурс. Электронный ресурс: www.inside-pr.ru>blagotvoritelnost/ (дата обращения 18.12.17г.);

16. Толмачева Л.П. Социализация личности начинается с добровольчества. – Новосибирск, 2009г. – 56 с.

Электронные ресурсы:

1. Информационный портал: www.Volonter.ru (дата обращения 12.12.17г.);

2. Сайт народного эковолонтера: <http://www.besplatno1.narod.ru/> (дата обращения 12.12.17г.);

3. Волонтерское движение в странах СНГ: [Проект Федерального закона «О филантропии, меценатстве и волонтерстве»] //Союз благотворительных организаций России: http://www.sbornet.ru/9/9_2/gd.htm (дата обращения 12.12.17г.);

4. О Международном волонтерском движении, список международных волонтерских объединений //Российская волонтерская ассоциация World4U: <http://www.world4u.ru/volonter.html> (дата обращения 12.12.17г.);

5. Сайт «Ассоциация волонтерских центров» //Образовательная и методическая работа: <http://авц.рф/recommendations/> (дата обращения 12.12.17г.);

6. Сайт «АЯ Волонтерский центр»: <http://ayavolunteer.ru/> (дата обращения 12.12.17г.);

7. Сайт Фонда «Созидание». [Принципы добровольчества. Часто задаваемые вопросы. Форум. Фонд «Созидание». Лучшие практики. Тематическая литература. Полезные ссылки]: <http://www.volunteersector.ru/> (дата обращения 12.12.17г.);

8. Психолого-педагогические аспекты волонтерской деятельности учащихся на ООПТ. //Волонтерский центр охраняемых природных территории России: <http://vcpa.progressor.ru/> (дата обращения 12.12.17г.);

9. Волонтеры. Красный крест: <http://volonte.ru/> (дата обращения 12.12.17г.).

4.2. Материально-технические условия реализации программы:

Условия проведения лекций, а также используемое оборудование и информационные технологии представлены в таблице:

Таблица 5

Наименование специализированных аудиторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитория	Лекции, семинары	Компьютерное и мультимедийное оборудование; интерактивная доска; выход в интернет; доступ к различным сетевым источникам информации; маркерная доска или флипчарт

Проблемные ситуации, возникающие во время собеседования

ПРОБЛЕМНАЯ СИТУАЦИЯ № 1.

Недостаток информации

Потенциальный доброволец может не дать вам достаточно информации для принятия решения. Ему может быть неудобно вести разговор в силу застенчивого характера, или у него есть, что скрывать от вас. Если у вас есть сомнения в том, подходит ли доброволец к рабочему месту, постарайтесь получить дополнительную информацию. Помните, неуспешная работа добровольца не принесёт пользы никому.

Важная тактика.

Будьте терпеливы. Дайте ему возможность помолчать. Если доброволец не говорит, вновь объясните процесс собеседования. Используйте принципы активного слушателя. Наблюдайте за всеми признаками сомнений или встревоженности, они могут быть ключами к реальной проблеме или замкнутости. Спросите, есть ли кто-нибудь, от кого можно получить больше информации о добровольце. Перенесите собеседование.

ПРОБЛЕМНАЯ СИТУАЦИЯ № 2.

Неготовность стать добровольцем

Потенциальный доброволец может иметь проблему физического или психического здоровья, или у него может быть тяжёлая жизненная ситуация, которая, по вашему мнению, помешает добровольцу работать в данный момент.

Важная тактика.

Если считаете необходимым, дайте потенциальному добровольцу возможность рассказать свою историю, не прерывая его. Поинтересуйтесь, какие шаги были предприняты для преодоления текущих трудностей, определите, если возможно, как сильно было стремление найти решения. Перечислите людей или общественные организации, которые могут помочь.

Сохраняйте доброжелательное отношение, проявляйте симпатию, стремление помочь, но не берите на себя ответственность за поиск решений проблем добровольца.

ПРОБЛЕМНАЯ СИТУАЦИЯ № 3.

Не подходит для вашей программы

У добровольца может не хватать опыта, способностей или интереса, необходимого для того, чтобы он мог занять предлагаемые рабочие места добровольцев.

Важная тактика.

Имейте под рукой описания других добровольческих программ вашего района, имена и номера телефонов руководителей добровольцев. Спросите добровольца, можно ли поделиться информацией, полученной в ходе собеседования, с другими руководителями добровольцев, к которым вы его направите.

Храните информацию о добровольце на случай появления возможностей в будущем. Направьте их в другой добровольческий центр.

В любом из этих случаев, важно, чтобы вы не оставили добровольца без альтернативного плана или способа действий. Будьте готовы столкнуться с проблемами, которые не сможете решить в одиночку. Поделитесь такими ситуациями с другими, кто может помочь или кто имеет связь с потенциальным добровольцем.

Примерная тематика заданий для решения кейс-задания

Кейс 1. ТЕХНОЛОГИИ НАБОРА И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ВОЛОНТЕРОВ

Вводная информация.

Волонтерский центр N-ского образовательного учреждения готовит новогоднюю сказку для воспитанников детских домов и маленьких пациентов городских больниц. Сказка написана, в ней 27 ролей, из которых половина – мужские, включая принца, Деда Мороза, кота в сапогах, дикаря-папуаса, индейца и других персонажей. Волонтерский центр в декабре-январе планирует показать сказку не менее 10 раз.

В группе ВЦ N*ОУ в социальных сетях объявлен набор волонтеров, которые хотят стать актерами сказки. К плановому моменту репетиций на мероприятие зарегистрировалось 60 волонтеров, из которых 1 (!) юноша.

Каким образом Волонтерскому центру скомплектовать актерскую труппу сказки, при условии, что у каждого актера должен быть дублер из-за плотного расписания показов, совпадающего с занятиями?

Решение.

1. Вариант 1: распределить все роли между девушками. Аргументы: не требует дополнительных усилий. Риски: девушки в части мужских ролей (Дед Мороз, дикарь-папуас и др.) будут неубедительны, что скажется на качестве постановки.

2. Вариант 2: объявить дополнительный набор юношей в группе ВЦ. Аргументы: не требует значительных усилий, потенциально результативен. Риски: вероятность заполнения вакансий волонтерами-юношами необходимых компетенций за короткий срок не высока, если за весь период набора откликнулся только один кандидат.

3. Вариант 3: подготовить и направить официальные обращения к руководству специализированных учебных заведений, в которых есть специальность «Актерское мастерство», учреждений дополнительного образования или подростковых клубов, на базе которых действуют театральные студии и др. о наборе юношей-актеров для участия в благотворительной постановке. Аргументы: целенаправленный и гарантированный набор волонтеров необходимых параметров и компетенций. Риски: трудозатратность процесса, низкая мотивация привлеченных волонтеров.

4. Вариант 4: предложить девушкам-волонтерам привести своих друзей мужского пола для участия в постановке. Аргументы: не требует значительных усилий, потенциально результативен. Риски: несоответствие компетенций привлеченных волонтеров необходимым требованиям.

5. Вариант 5: обратиться к администрации и органам ученического самоуправления, с просьбой о предоставлении волонтеров. Аргументы: не требует значительных усилий, потенциально результативен. Риски: несоответствие компетенций привлеченных волонтеров необходимым требованиям, низкая мотивация привлеченных волонтеров.

6. Вариант 6: скомбинировать варианты 2-5. Аргументы: максимальное преодоление потенциальных рисков.

Кейс 2. ОБУЧЕНИЕ ВОЛОНТЕРОВ

Вводная информация.

Волонтерский центр N-ского образовательного учреждения является Центром привлечения волонтеров к LXIII Международным главнейшим суперсоревнованиям по самым интересным видам спорта и CI Международным мегасоревнованиям по особым видам спорта, которые пройдут в 201* году в районе С*.

Волонтерский центр приступил к обучению волонтеров. Обучение волонтеров предполагает проведение 3-х дневного сдвоенного тренинга с элементами игрофикации и погружением его участников в атмосферу игровой ситуации. В ходе тренинга участники

работают на общих сессиях и в группах по 50 человек. Тренинги для волонтеров проходят в несколько потоков, потому как общее количество волонтеров значительно превышает все технические мощности любой базы для обучения, и волонтеров пришлось разделить.

Для проведения обучения ВЦ привлек и с помощью высококвалифицированных специалистов Оргкомитета подготовил тренеров из числа своих активистов и представителей партнерских организаций. Тренеры работают на безвозмездной основе. Тренеры ВЦ – его опора и гордость. Обучение тренеров проводила Елена Прекрасная, разработчик тренинга для волонтеров.

Помимо тренеров ВЦ обучение в каждом потоке проводят тренеры Оргкомитета из расчета один тренер на одну аудиторию для группового взаимодействия. В первом потоке обучения в ВЦ N*ОО с тренерами Оргкомитета приезжала Елена Прекрасная, которая осталась очень довольна работой тренеров N-ского образовательного учреждения и очень хвалила их на общей рефлексии.

На обучение второго потока тренеры Оргкомитета прибыли под руководством Ивана Разумного, руководителя тренерской службы Оргкомитета.

В первый же перерыв для кофе-брейка Иван собрал всех тренеров ВЦ и дал крайне негативную оценку их работы. По мнению Ивана, тренеры «ведут себя несерьезно, как клоуны, слишком много улыбаются и шутят, чем расслабляют аудиторию, хотя должны держать ее в напряжении».

Иван ставит в известность сотрудников ВЦ, что в случае, если тренеры не станут вести себя, по его мнению, «подобающим образом», он будет вынужден отстранить их от проведения тренинга и потребует от ВЦ срочно заменить их другими тренерами.

Тренеры ВЦ недоумевают, ведь именно так проводить тренинг их учила Елена Прекрасная, его разработчик. Более того, они убеждены, что веселая атмосфера способствует поддержанию игровой ситуации и концентрации внимания участников тренинга.

При этом после разговора с Иваном, эмоциональная приподнятость, необходимая для эффективной работы с добровольческой аудиторией, у большинства тренеров исчезла. Они обескуражены и даже немного демотивированы.

Впереди у Волонтерского центра еще не один, и не два потока обучения, в ходе которых ВЦ понадобится помощь своих тренеров, численность которых не очень велика. К тому же тренеры ВЦ – ключевые фигуры и партнеры центра в его текущей деятельности.

Какие действия необходимо предпринять руководству ВЦ для разрешения возникшего конфликта?

Решение.

1. Судя по всему, причина возникшего конфликта – в разнице методических подходов Ивана и Елены, а может – в их межличностном конфликте, который находится за рамками ситуации.

2. Прежде всего, нужно поговорить со своими тренерами и успокоить их. Тренеры – это ваш невосполнимый ресурс, и они должны ощущать вашу заинтересованность в них, защиту и заботу. Помимо этого, неуравновешенное психологическое состояние тренеров стопроцентно не пойдет на пользу тренингу и обучению волонтеров.

3. Следующим шагом необходимо договориться с Иваном об отсрочке принятия решений и радикальных мер до окончания первого дня тренинга, потому как для разрешения конфликта потребуется общая беседа всех сторон конфликта, а организовать ее в ходе тренинга невозможно. В качестве аргумента можно апеллировать к невозможности такой срочной замены тренеров.

4. Необходимо посмотреть ход тренинга во всех аудиториях для групповой работы, чтобы иметь возможность аргументировано обсуждать манеру работы тренеров, а также проанализировать методические материалы по ведению тренингов, чтобы опереться на их положения в дискуссии.

5. Вечером в ходе общей беседы необходимо попытаться прийти к компромиссу, как наиболее безболезненному решению конфликта. Суть компромисса – в дозировании юмора при ведении тренинга и корректировке работы тренеров.

6. Если вы уверены в своей правоте, при невозможности компромисса необходимо обратиться к сотрудникам Оргкомитета, курирующим деятельность ВЦ и изложить им ситуацию.

7. Тренинг довести до конца, если потребуется – силами одних тренеров ВЦ.

Кейс 3. МОТИВАЦИЯ ВОЛОНТЕРОВ

Вводная информация.

Волонтерский центр N-ского образовательного учреждения – известная добровольческая организация в своем регионе.

Региональное правительство приняло решение провести в N-ской области всемирный слет юных фермеров – кролиководов. Слет – имиджевое мероприятие, которое проводится при поддержке Минсельхоза России, Ассоциации успешных фермеров Европы и при участии представителей мирового сообщества.

Как и все крупные мероприятия, слет требует помощи волонтеров. В том числе волонтеры работают по функции «Протокол» и занимаются сопровождением VIP-гостей и официальных делегаций. Волонтеры указанной функции задействованы по 12-14 часов в день и безотрывно находятся с делегациями и официальными лицами.

Задолго до начала мероприятия с организаторами были оговорены сервисы для волонтеров, в том числе питание один раз в 7 часов. Однако в первый же день выясняется, что питание для волонтеров функции «Протокол» не организовано, в связи с тем, что волонтеры не могут оставить лиц и делегации, за которыми закреплены, и прибыть в пункт питания волонтеров к определенному времени, а расписание приемов пищи официальных лиц и делегаций в каждый день слета разнятся по часам и не совпадают с графиком работы пунктов питания волонтеров. Ожидая официальных лиц и делегации с фуршетов и званых ужинов, волонтеры остаются голодными и демотивированными. Возникают опасения, что на следующий день не все волонтеры важнейшей функции выйдут на смену.

Какие действия вы предпримите для устранения демотивирующей ситуации и формирования дополнительной мотивации волонтеров?

Решение.

1. Для устранения демотивирующей ситуации необходимо срочно организовать питание волонтеров. Сделать это можно несколькими способами:

- «самодеятельный кейтеринг»: организовать упаковку стандартного питания в пункте питания волонтеров в ланч-боксы и доставку ланч-боксов по месту приема пищи официальных лиц и делегаций для выдачи волонтерам функции «Протокол»;
- с участием организаторов слета провести переговоры с предприятиями общественного питания, выполняющими питание официальных лиц и делегаций, об организации кофе-брейков для волонтеров;
- провести переговоры с организаторами слета о замене питания волонтеров функции «Протокол» в пунктах питания волонтеров выдачей эквивалента в денежной форме для организации самостоятельного питания в освободившееся время.

2. В качестве дополнительных мотивационных мероприятий можно избрать

- выражение благодарности от первых лиц региона и лидеров общественного мнения;
- вручение эксклюзивных сувениров;
- организацию участия волонтеров в ключевых и финальных мероприятиях слета.

Кейс 4. УДЕРЖАНИЕ ВОЛОНТЕРОВ

Вводная информация.

Волонтерский центр N-ского образовательного учреждения в течение двух лет активно сотрудничает с волонтером Васей Васильевым. Вася – активный участник всех проектов ВЦ N*ОО, без него не проходит практически ни одно мероприятие.

Вася – не очень инициативный, вследствие чего его никогда не назначают ответственным за проекты или отдельные участки работы. Вася не входит в «первую обойму» Волонтерского центра. Он крепкий середняк, «рабочая лошадка», не «звезда», не лидер, но очень надежный и трудолюбивый волонтер, к которому можно обратиться в любой момент, и он не откажет. Любую работу Вася выполняет очень добросовестно. При этом у Васи есть редкая компетенция: он работает в дизайнерской программе и регулярно рисует Волонтерскому центру грамоты, бейджи, афиши и другие макеты.

Вася очень любит, когда его хвалят. Ежегодно Васю среди прочих награждают за активное участие в жизни Волонтерского центра грамотой ВЦ.

В последние два месяца Вася внезапно изменился. Два раза Вася записался на добровольческие акции и не пришел, один раз забыл передать информацию, чем поставил под угрозу срыва мероприятие и имидж Волонтерского центра, последнюю грамоту сделал неакриво и неряшливо.

Сотрудник ВЦ мягко поговорил с Васей по поводу произошедших перемен и получил ответ, что Вася, скорее всего вообще в ближайшем будущем перестанет заниматься волонтерской деятельностью, потому что «ему больше не интересно».

При условии, что никто не обижал Васю, становится понятно, что прежние мотивы добровольческой деятельности перестали удовлетворять волонтера Васильева. Каким образом Волонтерскому центру удержать Васю и мотивировать его к дальнейшему сотрудничеству с ВЦ?

Решение.

1. Судя по любви Васи к похвалам, скорее всего Вася в своей добровольческой деятельности руководствовался мотивами общественного признания и позитивной самоидентификации. В определенный момент Вася осознал собственную самооценку и перестал нуждаться в ее регулярном подтверждении, которое, тем более, осуществляется на одном и том же уровне одними и теми же методами.

2. Сотрудникам ВЦ при работе с Васей необходимо теперь обратиться к другим мотивам добровольческой деятельности, например, к мотиву самореализации и мотиву саморазвития. Во-первых, Васе давно пора предложить возглавить какой-нибудь проект, ибо опыта у него достаточно. Во-вторых, Васю можно направить для участия в добровольческом или дизайнерском конкурсе, даже если Вася не принесет Волонтерскому центру победы. В-третьих, при возможности Васю нужно включить в какой-нибудь образовательный или представительский проект, что позволит Васе как повысить свои компетенции, так и на новом уровне осознать собственную значимость. Помимо этого, Васю неплохо как-то выделить, как вариант, наградить медалью «за верность ВЦ».

Кейс 5.КООРДИНАЦИЯ ВОЛОНТЕРОВ

Вводная информация.

На следующей неделе в N-ской области пройдут торжественные мероприятия, посвященные важной патриотической дате. Волонтерский центр N-ского образовательного учреждения обеспечивает волонтерами все запланированные мероприятия.

1. С 8-30 до 9-00 часов - Торжественный прием у Губернатора в здании администрации N-ской области.
2. С 9-30 до 10-00 часов - возложение цветов у главного памятника в 10 километрах от администрации.
3. С 12-00 до 14-00 часов - массовый забег неподалеку от администрации.
4. С 15-00 до 16-30 часов - праздничный концерт в концертном зале рядом с местом забега.

5. С 17-30 до 19-00 часов - торжественный ужин в 25 километрах от администрации.

6. С 18-00 до 19-00 часов - лазерное шоу в 15 минутах ходьбы от концертного зала.

Организаторы мероприятий настаивают на прибытии волонтеров и сотрудников ВЦ на место проведения мероприятия за 45 мин. до его начала, в отношении концерта – за 1 час.

Определите, в каком количестве мероприятий максимально сможет принять участие один и тот же волонтер? Перечислите эти мероприятия. Какое минимальное количество сотрудников ВЦ должно участвовать в мероприятиях для координации волонтеров? Когда необходимо начинать координацию волонтеров? Какой канал коммуникации с волонтерами вы бы выбрали для оповещения их об изменениях места, времени и других параметров проведения мероприятий при условии, что по просьбе организаторов волонтеры набраны за две недели до мероприятия, их 120 человек, в Волонтерском центре один телефон, информация по мероприятиям меняется ежедневно? Аргументируйте свой ответ.

Решение.

1. Максимальное количество мероприятий – 4, это 1, 3, 4, 6 или 2, 3, 4, 6.

2. Не менее 2 сотрудников.

3. Координацию волонтеров целесообразно начинать не ранее, чем за 2-3 дня до мероприятия. Так вы с одной стороны защитите себя от необходимости слишком частых повторных коммуникаций, с другой стороны оставите себя время на добор волонтеров при массовых отказах из-за изменения условий.

4. 1 вариант: обзвон волонтеров. Аргумент: высокая эффективность, гарантия получения информации. Риски: высокая трудоемкость. Преодоление рисков: распределение списков для обзвона между несколькими людьми.

2 вариант: оповещение через социальные сети. Аргумент: низкая трудоемкость. Риски: отсутствие обратной связи, наличие волонтеров, не использующих социальные сети. Преодоление рисков: запрос обратной связи от волонтеров (поставьте плюсики / лайк, кто прочел и согласен), прозвон не предоставивших обратную связь.

Приложение 3

Образец разработки проекта, представляемого слушателями к защите

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Направленность проекта	
------------------------	--

Наименование проекта	
Руководитель проекта	<i>Ф.И.О. руководителя проекта Адрес проживания с индексом Телефон (рабочий и мобильный) Адрес электронной почты (обязательно) Адрес персонального сайта (сайта проекта) Адреса социальных сетей (ЖЖ, Твиттер, Вконтакте и др.)</i>
География проекта	<i>Предполагаемый уровень охвата территории при реализации проекта. Включает в себя масштаб реализации проекта: федеральный, окружной, региональный, локальный, а также указание наименования субъектов Российской Федерации, городов, образовательных организаций, в которых будет реализовываться проект.</i>
Срок реализации проекта	<i>Продолжительность проекта (в месяцах) Начало реализации проекта (день, месяц, год) Окончание реализации проекта (день, месяц, год)</i>
Финансирование	<i>Запрашиваемая сумма (в рублях) Имеющаяся сумма (в рублях) Полная стоимость проекта (в рублях)</i>

Руководитель проекта _____

подпись

Дата _____

ОПИСАНИЕ ПРОЕКТА

Название проекта	
1. Краткая аннотация (не более 0,3 страницы)	<i>Исчерпывающая информация о проекте. Из аннотации должно быть обязательно видно: кто будет реализовывать проект, проблемы, на решение которых он направлен, задачи, целевая группа, с которой намерены работать.</i> <i>Краткая аннотация не содержит <u>детального</u> описания целей и задач проекта, количественных показателей и сроков реализации проекта. Данные критерии описываются в последующих графах.</i>
2. Описание проблемы, решению/снижению остроты которой посвящен проект. (Актуальность проекта для системы образования)	<i>Описание конкретных проблем, решению/снижению остроты которых посвящён проект. Обоснование социальной значимости и остроты каждой проблемы в настоящее время, ссылка на факты и статистические данные, мониторинг проблемного поля, результаты опросов (анкетирований). Возможные качественные/количественные изменения, которые произойдут в результате реализации проекта, основываясь на результатах предыдущих реализуемых проектов и деятельности.</i>

3. Основные целевые группы, на которые направлен проект	<i>Описание возрастной категории (или отсутствие возрастных рамок), для которых будет осуществляться проект; социальный статус потенциальных участников проекта. (Любое число целевой аудитории проекта должно быть обоснованным и реальным).</i>
4. Основная цель проекта	<i>Разрешение указанной проблемы, при этом она должна быть достижима в принципе, а так же в обозначенные сроки и при тех затратах, которые указаны в бюджете. Цель должна быть уместной, актуальной в данное время и соответствовать стратегическим задачам и перспективам организации.</i>
5. Задачи проекта	<i>Конкретные и поддающиеся измерению возможные изменения ситуации, которые описаны в разделе «Описание проблемы». Изменения (улучшения), которые произойдут в результате осуществления проекта.</i>
6. Методы реализации проекта	<i>Описание методов реализации проекта, ведущих к решению поставленных задач. Пути и способы достижения цели: Кто? Когда? Где? Как? В какой последовательности? Что делает? Количество методов реализации проекта не ограничено (описываются пункты календарного плана)</i>
7. Календарный план реализации проекта	<i>Последовательное перечисление основных мероприятий проекта с приведением количественных показателей и периодов их осуществления.</i>

№	Мероприятие	Сроки (дд.мм.гг)	Количественные показатели
1.			
2.			

8. Ожидаемые результаты	<i>Описание позитивных изменений, которые произойдут в результате реализации проекта по его завершению и в долгосрочной перспективе.</i>
Количественные показатели	<i>(указать подробно количественные результаты, включая численность вовлечения детей и молодежи в мероприятия проекта)</i>
Качественные показатели	<i>(указать подробно качественные изменения)</i>
9. Методы оценки	<i>Описание методов оценки ожидаемых результатов, системы мониторинга и контроля результатов.</i>
10. Опыт работы	<i>(укажите Ваш опыт работы по реализации аналогичных проектов в соответствующей сфере деятельности)</i>
11. Резюме основных исполнителей проекта	<i>Описание функциональных обязанностей и опыта работы основных исполнителей проекта.</i>
Руководитель проекта	

12. Партнерство	<i>Партнерство с органами государственной власти и местного самоуправления, коммерческими и некоммерческими организациями в реализации проекта. Наименование организаций, участвующих в финансировании проекта, а также информация об организациях, в которых запрашивались средства на реализацию проекта.</i>
13. Дальнейшая реализация проекта	<i>Как будет развиваться проект и источники финансирования проекта после окончания средств – если планируется, долгосрочный эффект проекта.</i>
14. Мультипликативность	<i>Как будет (если будет) распространяться опыт по реализации проекта в других образовательных организациях или регионах.</i>
15. Детализированная смета расходов	<i><u>Подробно</u> указываются все расходы. Рассчитывается стоимость проекта с указанием всех расходов по проекту.</i>

№	Статья расходов	Стоимость (ед.), руб.	Кол-во единиц	Всего, руб.
1				
2				
3				
ИТОГО:				

16. Приложения

(Список приложений: фотографии, видео, статьи в СМИ, ссылки на сообщения о проекте и т.д.)

- 1.
- 2.

Руководитель проекта

подпись

Фамилия И.О.