

ВОЛОНТЕРСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В МОЛОДЕЖНЫХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЯХ

Белорусский национальный технический университет,

г. Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент Дирвук Е. П.

Привлечение, обучение, организация работы и удержание волонтеров требуют эффективного управления этим процессом. Следует привлекать волонтеров для достижения конкретных целей конкретных проектов с видимым и достижимым социальным эффектом, а не просто с целью увеличения количества волонтеров. Для поддержки деятельности волонтеров необходимы некоторые материальные средства, но социальный эффект, произведенный за счет деятельности волонтеров, несоизмеримо выше этих вложений. Организация работы волонтеров требует также определенной технологии, как особого вида менеджмента человеческих ресурсов [1].

В качестве основного человеческого ресурса молодежные общественные объединения (МОО) для осуществления своей деятельности привлекают волонтеров. Система, которая позволяет оправдать ожидания и надежды волонтеров, а также способствует МОО их эффективной деятельности, направленной на достижение миссии, целей и задач организации, называется *волонтерский менеджмент*.

Волонтерский менеджмент включает в себя несколько этапов:

1. Планирование работы с волонтерами.
2. Привлечение волонтеров.
3. Собеседование с волонтерами.
4. Ориентация и обучение волонтеров.
5. Поддержка и супервизия волонтеров.
6. Признание деятельности волонтеров.
7. Оценка волонтерской программы и деятельности волонтеров [1].

Планирование позволяет руководителям МОО определить свои ожидания от работы волонтеров, дает возможность достичь единого понимания целей привлечения волонтеров, определить задачи при работе с волонтерами.

Привлечение – процесс поиска и набора волонтеров, которые хотят оказать помощь организации в ее деятельности. При наборе во-

лонтеров прежде всего следует ориентироваться на их мотивацию к занятию добровольной деятельностью, так как человек приходит и остается в организации, только если его потребности совпадают с тем, что наша организация может ему предложить. При выборе метода можно использовать один из способов набора волонтеров: массовый или целевой набор. Массовый – обращение к широкой аудитории. Целевой – обращение к определенному контингенту людей.

Собеседование поможет определить, подходит ли вашей организации потенциальный волонтер, а также подобрать ему такое занятие, которое удовлетворит как нужды волонтера, так и МОО.

Ориентирование позволяет новичку-волонтеру лучше понять роль и функции волонтеров, как он/она может применить свои знания, умения, навыки в волонтерской деятельности, подготовка волонтера к началу деятельности в МОО.

Обучение позволяет волонтерам приобрести новые знания, умения, овладеть новыми методами и способами решения проблем.

Поддержка волонтеров укрепляет у них чувство социальной идентичности (принадлежности), дает возможность выяснить мнение волонтера о том, как можно повысить эффективность программы, позволяет лучше узнать об интересах конкретного волонтера. Поддержка волонтеров также обеспечивает качество выполняемой работы, так как позволяет проводить регулярную оценку результатов их деятельности. *Супервизия* является составной частью системы поддержки волонтера и заключается в проведении беседы/обмена мнениями между руководителем и волонтером.

Признание деятельности волонтеров позволяет выделить следующие значимые факты: ценность и важность деятельности, которую осуществляет волонтер, его персональный вклад, исключительность и неповторимость личности волонтера, достигнутые успехи, знания, навыки, способности, инициативность и опыт [1].

Оценка сводится в признании достижений при подведении итогов, обеспечении подотчетности МОО и волонтеров и разработке планов по совершенствованию своей работы в будущем. Показывает, насколько успешно были реализованы заявленные цели и задачи МОО по работе с волонтерами, отмечает слабые и сильные стороны, сопоставляет затраченные ресурсы с реально достигнутыми результатами [1].

Указанные этапы волонтерского менеджмента являются неотъемлемыми частями целого и эффективно работают только во взаи-

модействии. Волонтерский менеджмент, является инструментом регулирования взаимоотношений между волонтерами и руководителями волонтерского движения МОО и обеспечивает получение каждой из сторон максимально положительного результата от данного сотрудничества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белорусское общество Красного Креста / МГО БОКК [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://redcross.by>. – Дата доступа: 13.10.2019.

2. Белорусское общество Красного Креста / Волонтерский менеджмент [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.kdobru.ru/materials/Волонтерский_менеджмент. – Дата доступа: 13. 10. 2019.

УДК 378.16

Мякишева Т. М.

ЭЛЕКТРОННОЕ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ КАК СРЕДСТВО РЕАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИИ СМАРТ-ОБРАЗОВАНИЯ

*Белорусский национальный технический университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент Канашевич Т. Н.

Одной из значимых характеристик смарт-образования является гибкое обучение с учетом предпочтений и индивидуальных возможностей обучающегося, поддержки персонального подхода для личностного развития каждого студента.

Электронное учебно-методическое пособие является дидактическим средством обучения при применении технологии смарт-образования. Такое пособие выполняет ряд функций:

– диагностирующая (выявление уровня учебно-познавательной мотивации и активности, готовности к изучению материала, предпочтений в организации такого процесса);

– обучающая (организация учебно-познавательной деятельности через представление учебной информации и дидактических заданий с учетом уровня учебно-познавательной мотивации и активности,