РАЗВИТИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗОВ И НКО:
СОСТОЯНИЕ, МЕТОДЫ, ФОРМАТЫ, ПРАКТИКИ

Статьи и материалы

ДНИ НКО В ВУЗАХ МОСКВЫ
(РУДН – ГУУ – МГППУ – РГСУ – ИГСУ РАНХиГС,
январь – декабрь, 2021 г.)

МЕТОДИЧЕСКИЙ СБОРНИК

2021

Фонд поддержки и развития Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный социальный университет» им. А.П. Починка

НКО Фонд поддержки и развития отечественной культуры,
театрального искусства, русского языка «МТФ «Русская классика»

Научно-образовательный центр «Общественно-государственное взаимодействие, некоммерческий сектор и социальное предпринимательство» Института государственной службы и управления РАНХиГС

Центр развития гражданского общества, некоммерческого сектора и СО НКО РГСУ

РАЗВИТИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗОВ И НКО:
СОСТОЯНИЕ, МЕТОДЫ, ФОРМАТЫ, ПРАКТИКИ

Статьи и материалы

ДНИ НКО В ВУЗАХ МОСКВЫ
**(РУДН – ГУУ – МГППУ – РГСУ – ИГСУ РАНХиГС,
январь – декабрь, 2021 г.)**

МЕТОДИЧЕСКИЙ СБОРНИК

**СОСТАВИТЕЛИ ОБЩАЯ И НАУЧНАЯ РЕДАКЦИЯ:
О. В. КОРОТЕЕВА, Т. В. СКИПЕТРОВА**

**МОСКВА
2021**

УДК 37
ББК 74.58
Р17

Подготовлено по итогам реализации проекта «Дни НКО в вузах Москвы»,
поддержанного Грантом Мэра Москвы № 157-ГМ/20

Р17 **Развитие взаимодействия вузов и НКО: состояние, методы, форматы, практики:** Статьи и материалы / Дни НКО в вузах Москвы (РУДН – ГУУ – МГППУ – РГСУ – ИГСУ РАНХиГС, январь – декабрь 2021 г.) / Составители, общая и научная редакция: О. В. Коротеева, Т. В. Скипетрова. Методический сборник. – М.: Изд-во «ИП Ершов И.А.», 2021. – 120 с.

ISBN 978-5-00189-921-1

В сборник вошли статьи и материалы, посвященные вопросам развития сотрудничества вузов и НКО по созданию условий для получения студентами опыта эффективного решения социальных проблем, конструктивного участия в работе институтов гражданского общества.

Издание подготовлено по итогам реализации проекта «Дни НКО в вузах Москвы», поддержанного Грантом Мэра Москвы в 2020 году, региональным отделением ОНФ г. Москвы и обобщает практики формирования площадок для системного взаимодействия вузов и НКО Москвы в пяти вузах столицы (РУДН, ГУУ, МГППУ, РГСУ, ИГСУ РАНХиГС).

В издании представлены аналитические и методические материалы, раскрывающие актуальное состояние взаимодействия вузов, студентов и НКО Москвы, направления повышения эффективности организации и проведения практик и стажировок студентов в НКО.

В сборник также включены описания имеющегося опыта организации взаимодействия между участниками некоммерческого сектора и вузами в ряде регионов России и стран ближнего зарубежья.

Издание продолжает серию публикаций по вопросам организации управленческих стажировок студентов в НКО, профессионализации молодежи в организациях некоммерческого сектора и укрепления сотрудничества вузов и НКО.

Издание будет полезно вузам, НКО, учреждениям СПО, реализующим проекты вовлечения молодежи в развитие некоммерческого сектора.

ISBN 978-5-00189-921-1

Редакция не несет ответственности за высказанные точки зрения и мнения.

© Коллектив авторов, 2021
© Коротеева О.В., Скипетрова Т.В., сост., общ. и науч. ред., 2021
© НКО Фонд поддержки и развития отечественной культуры, театрального искусства, русского языка «МТФ «Русская классика», 2021
© НОЦ «Общественно-государственное взаимодействие, некоммерческий сектор и социальное предпринимательство» ИГСУ РАНХиГС, 2021
© Фонд им. А.П. Починка, 2021

Содержание

РАЗДЕЛ I. СОСТОЯНИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗОВ, СТУДЕНТОВ И НКО

НКО глазами студентов московских вузов 6

Трудоустройство студентов в НКО: кейсы, проблемы, практики, решения 15

РАЗДЕЛ II. МЕТОДЫ И ФОРМАТЫ РАЗВИТИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗОВ И НКО

Коротеева О.В. Формирование экосистемы взаимодействия вузов, студентов и НКО в рамках проекта «Дни НКО в вузах Москвы» 26

Алексеенко А.А. Реализация проекта «Дни НКО в вузах Москвы» 29

Захарова С.А. Итоги работы площадки РАНХиГС в рамках проекта «Дни НКО в вузах Москвы» 31

Бондаренко А.В. Опыт участия в проекте «Дни НКО в вузах Москвы» 35

Татаринова Л.Н. Методика учета стажировок и практик студентов в НКО (система стимулирования и учета результатов стажировок и практик) 38

РАЗДЕЛ III. ПРАКТИКИ ВОВЛЕЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ В РАЗВИТИЕ НЕКОММЕРЧЕСКОГО СЕКТОРА

Масленникова Е.В. Организация проектной работы студентов в Государственном университете управления и взаимодействие с некоммерческими организациями 57

Подушкина Т.Г., Игнатенко А.В. Проект по интеграции в работу университета системы развития метапрофессиональных компетенций у студентов 60

Ягодка Н.Н., Величко В.В. Вовлечение студентов российских вузов в деятельность некоммерческих организаций: проблемы и перспективы 64

Стефанюк Е.И., Вершинина Н.В., Дорунова Н.В. «Есть такая нация – студенты, веселый и особенный народ»: практики вовлечения вузов в безвозмездное донорство крови и ее компонентов и ресурсы для организаторов донорского движения 69

Шапошникова Т.Д. Опыт организации взаимодействия с вузами 73

Коваль С.С. Роль взаимодействия социально ориентированных НКО и вузов в развитии гражданского общества 76

Коновалова О.В. Социальное партнерство и взаимодействие Пензенского областного отделения Российского фонда милосердия и здоровья и вузов города Пензы 77

Осипов М.Ю. К вопросу о качестве взаимодействия вузов с некоммерческими организациями: проблемы и пути их решения 79

Милькина И.В., Кочнев С.В. Опыт взаимодействия образовательных организаций с некоммерческими организациями (на примере Государственного университета управления) 82

Назарой О.В. Профессионализация сотрудников сферы НКО 86

Акимова Ю.А. Разработка нового учебного курса «Партнерство государства и НКО для развития сельских территорий» 87

Адилходжаева С.М. Взаимодействия субъектов гражданского общества и вузов: опыт Узбекистана 90

РАЗДЕЛ IV. ПРИЛОЖЕНИЯ К МЕТОДИКЕ УЧЕТА СТАЖИРОВОК И ПРАКТИК СТУДЕНТОВ В НКО (СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ И УЧЕТА РЕЗУЛЬТАТОВ СТАЖИРОВОК И ПРАКТИК)

Приложение 1. Примерное положение о практической подготовке студентов, осваивающих образовательные программы высшего образования 96

Приложение 2. Примерная форма договора о практической подготовке при проведении практики 102

Приложение 3. Формы регламентирующих документов по вопросам организации практики студентов (форма отчета студента о прохождении практики, форма индивидуального задания на практику/стажировку, форма рабочего графика (плана) прохождения практики) 104

Приложение 4. Примерные этапы отбора студентов для прохождения практики/стажировки в НКО 105

Приложение 5. Примерные тесты и мотивационные опросники 106

Приложение 6. Примерные формы анкет обратной связи (анкета обратной связи наставника, анкета обратной связи стажера) 112

Приложение 7. Единое пространство взаимодействия: от обмена информацией к формированию экосистемы 114

Приложение 8. Бланк анкеты «НКО глазами студентов московских вузов» 115

Приложение 9. Форма НКО для организации практик (стажировок) студентов 118

АВТОРЫ 119

ДНИ НКО
В ВУЗАХ МОСКВЫ

Состояние взаимодействия вузов, студентов и НКО

НКО глазами студентов московских вузов

В данном материале представлены основные результаты доклада «НКО глазами студентов московских вузов»*, подготовленного в рамках реализации проекта «Дни НКО в вузах Москвы»**.

Доклад подготовлен на основе анализа результатов интернет-анкетирования студентов пяти вузов – участников проекта «Дни НКО в вузах Москвы» (РУДН, МГППУ, РГСУ, ИГСУ РАНХиГС, ГУУ), проведенного в период февраля – июня 2021 года. Цель опроса – анализ вовлеченности студентов в работу НКО для дальнейшего взаимодействия с ними в рамках проекта.

Исследование направлено на выяснение состояния информированности студентов о специфике работы НКО (Что знают студенты об НКО?), определения форматов взаимодействия студентов и НКО (Как студенты взаимодействуют с НКО?), возможностей развития взаимодействия студентов и НКО (Заинтересованы ли студенты во взаимодействии с НКО?).

В опросе принял участие 491 студент (ГУУ – 60 чел., РГСУ – 142 чел., МГППУ – 54 чел., ИГСУ РАНХиГС (РАНХиГС) – 81 чел., РУДН – 154 чел.).

Отбор студентов производился в вузах – участниках проекта по случайной выборке среди студентов всех курсов, обучающихся по различным специальностям. В опросе приняли участие студенты всех курсов обучения, обучающиеся преимущественно по программам бакалавриата на факультетах управления, гуманитарных и социальных наук, социальной работы, психологии, журналистики и экономики.

Информированность студентов о специфике работы НКО
Что студенты знают об НКО?

Оценка информированности студентов о работе НКО проводилась на основании анализа известности НКО среди студентов, знания ими конкретных организаций, целей, специфики, характеристик деятельности НКО.

Анализ ответов студентов на вопросы анкеты показал, что более 4/5 опрошенных знают, что такое НКО, слышали о них (Таблица 3).

Таблица 3. Знаете ли Вы, слышали ли Вы о том, что такое НКО?

Знаете ли Вы, слышали ли Вы о том, что такое НКО? (%), N=491	Итого
Да	79,4
Нет	20,6

Студенты московских вузов хорошо понимают специфику НКО. Почти 2/3 опрошенных выбрали верное определение НКО, еще 1/3 четко обозначили социальную направленность НКО.

Вместе с тем 5,5% опрошенных выбрали не верное утверждение относительно НКО, указав, что НКО направлены на извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности (Таблица 4).

Таблица 4. Понимание специфики НКО

Выберите верное, с Вашей точки зрения, утверждение, (%), N=491	Итого
НКО – это организация, не имеющая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющая полученную прибыль между участниками	58,5
НКО – это организация, осуществляющая деятельность, направленную на решение социальных проблем	36,0
НКО – это организация, преследующая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности	5,5

* Для получения полной версии доклада необходимо направить запрос в свободной форме на адрес электронной почты fpia2007@yandex.ru.

** Проект «Дни НКО в вузах Москвы» поддержан Грантом Мэра Москвы № 157-ГМ/20.

Участники опроса в подавляющем большинстве точно определили цель НКО как «достижение социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей, иных целей, направленных на достижение общественных благ». Однако 6,5% опрошенных определили цель НКО как «извлечение прибыли».

Таблица 5. Цель НКО

Как Вы считаете, какова цель НКО? (%), N=491	Итого
Достижение социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей, иных целей, направленных на достижение общественных благ	84,9
Извлечение прибыли	6,5
Создание рабочих мест в социальном секторе	8,6

Отвечая на вопрос «Как бы Вы охарактеризовали деятельность НКО?», в большинстве своем (в среднем 23-24%) студенты всех представленных вузов подтвердили, что осознают пользу третьего сектора для общества, однако наименьшая доля (5%) все же думают, что НКО – узкая сфера для «избранных» (благотворителей и альтруистов), и лишь немногие (3-4%) считают, что НКО – «средство манипуляции сознанием и поведением людей», а финансирование проектов НКО – «лишняя трата денег» (см. Таблицу 6).

Таблица 6. Характеристика НКО

О деятельности НКО существует много мифов. Как бы Вы охарактеризовали НКО? (выберите не более трех вариантов ответа), (%)	Итого
НКО реально помогают людям	22,8
НКО – важнейший элемент экономической системы, широкая сфера деятельности для решения социальных проблем	22,0
НКО – инструмент для конструктивного решения социальных проблем	24,2
НКО оказывает более качественные услуги гражданам по сравнению с услугами государственного сектора и финансируется из бюджета	12,7
НКО – узкая сфера для «избранных» (благотворителей и альтруистов)	5,2
В НКО «не заработаешь»	5,8
НКО – средство манипуляции сознанием и поведением людей	4,3
Финансирование проектов НКО – лишняя трата денег бюджета	3,1

Несмотря на то, что большинство студентов в целом знают, что такое НКО, слышали о них, понимают специфику, цели и знают характеристики НКО, все же о деятельности НКО в Москве или других регионах участники опроса знают и слышали мало (см. Таблицу 7).

Таблица 7. Знание о деятельности НКО в Москве, в других регионах РФ

Знаете ли Вы (слышали ли Вы) о деятельности НКО в Москве, в других регионах РФ? (%), N=491	Итого
Да	44,6
Нет	55,4
Итого	100,0

Большая часть из известных студентам НКО работает в области соцзащиты и соцобслуживания (32%). Примерно одинаковое количество студентов (12-15%) в качестве областей работы известных им НКО назвали образование, культуру, здравоохранение.

Назвать наименования конкретных организаций смогли только не многим более 1/3 студентов. Еще 6% опрошенных смогли назвать общие направления работы НКО (волонтерские, благотворительные фонды, социальная защита) (см. Таблицу 8).

Таблица 8. Студенты, давшие конкретные названия НКО

Перечислите наименования тех НКО, с чьей деятельностью вы сталкивались, знакомы? (%) (N=185)	Итого
Студенты, назвавшие конкретные организации	37,7

Всего студентами названо 182 уникальных наименования НКО. В Топ-15 наименований НКО, названных студентами – участниками опроса вошли следующие организации:

№ п/п	Наименование НКО
1	Фонд «Подари жизнь»
2	Greenpeace
3	Межрегиональная благотворительная общественная организация помощи бездомным «Ночлежка»
4	Поисково-спасательный отряд «ЛизаАлерт»
5	Фонд Вера
6	Общественная палата РФ
7	Благотворительный фонд Константина Хабенского
8	Благотворительный фонд «Старость в радость»
9	Центр «Насилию.Нет»
10	WWF России
11	Русфонд
12	БФ «Дети Марии»
13	ГБУ БФ «Мосволонтер»
14	Перекресток+
15	Вера, надежда, любовь

Также некоторые студенты московских вузов назвали наименования еще 21 организации.

1	Такие дела
2	Дом с маяком
3	БФ «Обнаженные сердца»
4	Гольфсрим
5	Линия жизни
6	НКО Лаб
7	Волонтеры Победы
8	Фонд «Кораблик»
9	Фонд президентских грантов
10	Дети наши
11	Альянс врачей
12	Фонд кино
13	Форум доноров
14	Со-единение
15	Золотая маска
16	Объединение отечественных тренеров по футболу
17	Общество поддержки родителей с инвалидностью и членов их семей «Катюша»
18	«Все вместе»
19	АСИ
20	Российский книжный союз
21	Галчонок

Можно заключить, что информированность студентов о сути, целях и специфике НКО достаточно высока, но конкретные НКО им известны гораздо меньше. В основном это те НКО, которые «на слуху» и обладают высоким уровнем представленности в СМИ. Вместе с тем представляется, что глубина понимания сути НКО, разнообразия их работы и направлений деятельности увеличивается в случае системной работы со студентами.

Форматы взаимодействия студентов и НКО

Как студенты взаимодействуют с НКО?

Взаимодействие студентов и НКО оценивалось по наличию у студентов личного опыта взаимодействия с НКО.

Исследование показало, что личный опыт взаимодействия студентов и НКО крайне не велик. Только 1/6 часть опрошенных имеет опыт такого взаимодействия (см. Таблицу 10).

Таблица 10. Опыт личного взаимодействия студентов и НКО

Принимали ли Вы сами участие в работе НКО? (%), (N=491)	Итого
Да	15,1
Нет	84,9

Опыт студентов участия в работе НКО в основном носит характер волонтерского труда. Вместе с тем небольшая часть студентов помогает НКО деньгами и вещами, а некоторые ребята проходили практику в НКО (см. Таблицу 11).

Таблица 11. Форматы участия студентов в работе НКО

Если Вы принимали участие в работе НКО, то каким образом? (перечислите все подходящие Вам варианты), (%)	Итого
Был волонтером	9,1
Помогал деньгами	5,3
Помогал вещами	4,6
Проходил практику(стажировку)	3,0
Работаю(л) в НКО	1,2
Являюсь руководителем (учредителем) НКО	0,4

Возможности развития взаимодействия студентов и НКО

Заинтересованы ли студенты во взаимодействии с НКО?

Для оценки заинтересованности студентов во взаимодействии с НКО и определения возможностей для развития такого взаимодействия в ходе опроса выявлялись наиболее близкие студентам виды деятельности НКО, определялась потребность в повышении их информированности об НКО, изучалась готовность студентов расширить форматы взаимодействия с НКО и пройти практику (стажировку) в НКО, устроиться на работу в НКО, открыть свою НКО, оценивалось наличие собственных проектов (идей) направленных на решение актуальных социальных проблем москвичей, готовность их проработки в рамках мероприятий проекта «Дни НКО в вузах Москвы».

Среди наиболее близких студентам видов деятельности НКО особенно выделяются «социальное обслуживание, социальная поддержка и защита граждан» и «деятельность в области образования, просвещения, науки, культуры, искусства». Также студентам близки следующие направления работы НКО: «охрана окружающей среды и защита животных», «благотворительная деятельность», «правовое просвещение населения, защита прав и свобод человека и гражданина» (см. Таблицу 12).

Представляется, что данную заинтересованность студентов стоит учитывать при подборе пула НКО для взаимодействия с вузом.

Таблица 12. Виды деятельности НКО наиболее близкие студентам

Какие виды деятельности НКО Вам более близки? (выберите несколько), (%)	Итого
Социальное обслуживание, социальная поддержка и защита граждан	12,9
Деятельность в области образования, просвещения, науки, культуры, искусства	10,8
Охрана окружающей среды и защита животных	9,3
Благотворительная деятельность	9,6
Правовое просвещение населения, защита прав и свобод человека и гражданина	7,5

Охрана территорий, имеющих историческое, культовое, культурное или природоохранное значение	5,9
Оказание помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий	5,3
Развитие межнационального сотрудничества, сохранение и защита самобытности, культуры, языков и традиций народов Российской Федерации	5,1
Подготовка населения к преодолению последствий стихийных бедствий, экологических, техногенных или иных катастроф	5,0
Оказание юридической помощи на безвозмездной или на льготной основе гражданам и некоммерческим организациям	4,8
Деятельность в области физической культуры и спорта	4,7
Деятельность в области профилактики и охраны здоровья граждан, пропаганды здорового образа жизни	4,4
Проведение поисковой работы	3,9
Мероприятия по медицинской и социальной реабилитации лиц, осуществляющих незаконное потребление наркотических средств или психотропных веществ	3,8
Социальная и культурная адаптация и интеграция мигрантов	3,3
Деятельность в сфере патриотического и военно-патриотического воспитания	3,2

Повысить свою информированность о работе НКО заинтересованы лишь не многим более 40% студентов. Большая часть студентов затруднилась определиться в необходимости повышения собственной информированности об НКО.

Таблица 13. Заинтересованность в повышении информированности об НКО

Хотели бы Вы быть больше узнать о работе НКО?, (%), (N=491)	Итого
Да	41,1
Нет	21,4
Затрудняюсь ответить	37,5
Итого	100,0

Еще меньшая часть студентов дали содержательный ответ о том, какую информацию о деятельности НКО им хотелось бы получить – из 23,2% ответивших на открытый вопрос анкеты, содержательный ответ дали только около 16% студентов.

Обобщение ответов студентов на открытый вопрос о содержании интересующей их информации об НКО представлено в Таблице 14.

Таблица 14. Информация об НКО, интересующая студентов

Что бы Вы хотели узнать о работе НКО (напишите)? (% от заинтересованных в содержательной информации об НКО)	Итого
Как работают НКО (структура работы, функции, механизмы, направления, льготы при оплате налогов для НКО, целевые аудитории, цели, проблемы во взаимодействии с госорганами, особенности)	39,7
Как студенту стать одним из участников организаций	12,8
Больше информации про деятельность НКО	8,9
Больше про работу волонтеров в НКО (особенности стажировки, изучение НКО, возможность быть волонтером в нескольких НКО)	7,6
Как финансируются НКО	6,4
Какие именно НКО осуществляют работу в Москве и РФ	6,4
Как получить господдержку, как создать свою НКО	6,4
С какими трудностями они сталкиваются, как можно помочь	3,8
Как помогает НКО гражданам, иностранцам	2,6
Благотворительная деятельность в НКО	2,6
Итого	100,0

В первую очередь студентов интересует, как работает НКО, также студентам интересна информация о том, как стать одним из участников НКО, работать волонтером в НКО. Интересуют студентов вопросы финансирования, создания НКО, получения господдержки.

Результаты опроса показали, что в среднем примерно треть студентов готовы к различным форматам взаимодействия с НКО. Наибольшая степень готовности студентов к

прохождению практики (стажировки) в НКО, наименьшая – к открытию своей НКО. Однако о желании открыть свою НКО заявили 17,5% опрошенных студентов.

Таблица 15. Готовность к различным форматам взаимодействия с НКО

Хотели ли бы Вы: (%), (N=491)	Пройти практику (стажировку) в НКО	Работать в НКО	Создать свою НКО	Участвовать в проекте «Дни НКО в вузах Москвы»
Да	38,4	27,1	17,5	29,9
Нет	28,3	32,2	45,4	32,8
Затрудняюсь ответить	38,3	40,7	37,3	37,3

Основная мотивация студентов в желании пройти практику (стажировку) в НКО – желание получить опыт и интерес. 12-13% опрошенных хотели бы изучить ситуацию изнутри и принести пользу, помочь людям (см. Таблицу 16).

Таблица 16. Мотивация студентов к прохождению практик в НКО

Ответ «Да» на вопрос «Хотели ли бы Вы пройти практику (стажировку) в НКО? Поясните свой ответ», (%), N=58	Итого
Получить опыт	34,5
Интересно	18,9
Изучить ситуацию изнутри	13,8
Принести пользу, помочь людям	12,1
Узнать, что такое НКО	10,3
Повысить свои профессиональные навыки	3,4

Отказ студентов от прохождения практики в НКО в основном связан с отсутствием интереса и желания, а также с нацеленностью на работу в профессиональных областях, по мнению студентов, не связанных с деятельностью НКО, нацеленностью на работу в бюджетном и коммерческом секторах экономики (см. Таблицу 17).

Таблица 17. Причины отказа студентов от прохождения практик в НКО

Ответ «Нет» на вопрос «Хотели ли бы Вы пройти практику (стажировку) в НКО? Поясните свой ответ» (%), N=34	Итого
Нет желания и интереса	26,5
Профессиональные интересы не связаны с НКО	17,6
Не готов проходить практику в НКО	14,7
Хочу проходить практику не в НКО	14,7
Я занят	11,8
В НКО не заработаешь	8,8

Студенты, затруднившиеся в ответе на вопрос о желании пройти практику в НКО, мало знают об НКО, не думали о прохождении практики, имеют другие приоритеты. Часть из них считают, что в НКО «не заработаешь» (см. Таблицу 18). В этой связи повышение информированности студентов об НКО могло бы стимулировать их к прохождению практики в НКО.

Таблица 18. Причины затруднений студентов в прохождении практики в НКО

Ответ «Затрудняюсь ответить» на вопрос «Хотели ли бы Вы пройти практику (стажировку) в НКО? Поясните свой ответ» (%), N=32	Итого
Мало знаю об НКО	34.4
Не знаю, не думал об этом	31,3
Другие приоритеты	21,9
В НКО не заработаешь	12,5

Говоря о готовности студентов рассматривать возможность работы в НКО необходимо отметить, что треть студентов высказали неготовность к работе в НКО.

Таблица 19. Готовность студентов работать в НКО

Рассматриваете ли Вы возможность работы в НКО? (%), N=491	Итого
Да	27,1
Нет	32,2
Затрудняюсь ответить	40,7

В основном, готовность студентов к трудоустройству в НКО определяется их жизненными ценностями. Отказ студентов от возможности работы в НКО определяется их планами профессиональной карьеры в бюджетной или коммерческой сфере, отсутствием интереса и желания к работе в НКО. Затруднения в определении свой позиции в части возможности трудоустройства в НКО студентам обосновать сложно, однако, представляется, что они связаны в основном с их слабой информированностью о работе в НКО (см. Таблицу 20).

Таблица 20. Мотивация студентов к трудоустройству в НКО

«ДА, рассматриваю возможность работы в НКО» (%), N=34	Итого
Это совпадает с моими ценностями	36,7
Это связано с моей профессией	20,0
Это возможность старта в карьере и приобретения навыков	20,0
Это перспективное направление и место работы	20,0
Знаю, как работают НКО	3,3
«НЕТ, не рассматриваю возможность работы в НКО» (%), N=37	
Не интересно, не хочу	40,5
Планирую работать в бюджетной или коммерческой сфере	32,4
Уже работаю не в НКО	13,5
Затрудняюсь	8,1
Низкая зарплата в НКО	5,4
«ЗАТРУДНЯЮСЬ ОТВЕТИТЬ о возможности своей работы в НКО» (%), N=30	
Не знаю НКО, не знаю	70,0
Мало знаю о работе в НКО	13,3
Трудная морально работа	6,7
В НКО не заработаешь	3,3
Не интересно	6,7

Возможность создания своей НКО продиктована желанием принести пользу людям и обществу (см. Таблицу 23).

Таблица 23. Готовность студентов создать свою НКО

Рассматриваете ли Вы возможность создать свою НКО? (%), N=491	Итого
Да	17,3
Нет	45,4
Затрудняюсь ответить	37,3

Отказываются от возможности создать свою НКО студенты в связи отсутствием желания, ресурсов и опыта. 6% опрошенных считают, что это большая ответственность и не готовы ее брать на себя.

Таблица 24. Причины отказа студентов от создания своей НКО

Рассматриваете ли Вы возможность создать свою НКО? Поясните свой ответ «НЕТ» (%), N=34	Итого
Не хочу, не знаю, не задумывался	38,2
Нет ресурсов (средств, времени)	14,7
Нет опыта	14,7
Не вижу смысла	10,8
Хочу работать в другой сфере	8,8
Это большая ответственность	5,9
В НКО не заработаешь	2,9
Нет	2,9

О наличии собственных проектов (идей), направленных на решение актуальных социальных проблем москвичей, заявили менее 20% опрошенных студентов.

Таблица 25. Наличие социальных проектов и идей у студентов

Есть ли у Вас идея (проект), которую Вы бы хотели реализовать для решения актуальных социальных проблем жителей Москвы? (%), N=491	Итого
Да	19,3
Нет	80,7

Идеи и проекты, предложенные студентами в основном очень общего плана (например, «Помощь людям с ограниченными возможностями», «Помощь пожилым людям», «Снизить цены на общественный транспорт» и т.п.).

Вместе с тем ряд студентов предложили более конкретные идеи:

«Обучение подростков из детских домов законам и правильной трате денег. Т.к. выходя из детских домов и получая положенные им деньги, они, как правило, тратят их очень быстро на несущественные вещи, не умея планировать бюджет. Также важно знание законов, чтобы они понимали какие они имеют права, т.к. они могут рассчитывать только на себя»;

«Тот же самый конкурс проектов, которые мы делали по теории управления, только для школьников (возможно, как кружок после основных занятий)»;

«Обучение английскому языку детей с ограниченными возможностями, внедрение новых методик, которые бы помогли детям не чувствовать себя одиноко и получать знания без границ».

Анализ ответов студентов показывает слабую пока заинтересованность студентов во взаимодействии с НКО. Лишь около трети студентов выражают готовность к взаимодействию с НКО в той или иной форме, преимущественно в виде прохождения практики (стажировки) в НКО. Еще треть студентов не могут определить свою позицию.

В целом, основной проблемой, ограничивающей взаимодействие студентов с НКО, является слабый уровень информированности студентов о работе НКО, отсутствие практического опыта взаимодействия с НКО.

Заключение

Проведенный опрос показал, что студенты знают о НКО, понимают их специфику и социальную направленность, цель работы и значимость для общества. Однако это знание носит в основном теоретический характер. О реальной деятельности НКО, конкретных НКО студенты знают мало.

Личный опыт взаимодействия с НКО у студентов невелик. В основном это волонтерские практики, небольшая часть студентов помогают НКО деньгами и вещами.

Наиболее близкими для студентов видами деятельности НКО являются «социальное обслуживание, социальная поддержка и защита граждан», «деятельность в области образования, просвещения, науки, культуры, искусства», «охрана окружающей среды и защита животных», «благотворительная деятельность», «правовое просвещение населения, защита прав и свобод человека и гражданина».

Студенты не сильно заинтересованы в росте информированности о НКО, но те из них, кому интересны НКО, хотели бы больше узнать о том, как работают НКО и как принять участие в их работе.

К взаимодействию с НКО в том или ином формате в среднем готовы около трети студентов. В основном студенты готовы проходить практику в НКО в целях получения опыта. Вместе с тем, есть также студенты, мотивированные желанием приносить пользу людям.

Прохождение практики в НКО не интересно тем студентам, которые видят себя в дальнейшем в качестве сотрудников бюджетной сферы или коммерческих предприятий.

На работу в НКО готовы пойти студенты, имеющие опыт взаимодействия с НКО, обладающие соответствующими жизненными ценностями.

Трудоустройство в НКО отвергают студенты, нацеленные на карьеру в бюджетной или коммерческой сфере.

Во многом затруднения в выборе студентами профессиональной карьеры в НКО связаны с неинформированностью студентов о деятельности НКО.

Возможность создать свою НКО определяется желанием принести пользу людям и обществу. Однако большинство студентов не хотели бы создавать свою НКО ввиду отсутствия желания, ресурсов и опыта, неготовности брать на себя большую ответственность.

Собственных социальных проектов и конкретных идей студентами предложено очень мало.

Таким образом, отношения студентов и НКО носят достаточно противоречивый характер.

Во-первых, современные студенты имеют верное представление о деятельности НКО (НКО – это организация, не имеющая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющая полученную прибыль между участниками), но многие студенты никогда не сталкивались с деятельностью НКО.

Во-вторых, студенты выражают заинтересованность в сотрудничестве с некоммерческим сектором, считают что работа, проводимая НКО, играет важную роль в развитии общества и решении социально значимых проблем, но часть из них уверены, что в НКО «не заработаешь», «финансирование проектов НКО – пустая трата денег» и что данный сектор – «для избранных»; конкретные НКО может назвать небольшое количество студентов, а те НКО, которые им известны, в основном часто освещаются в СМИ.

В-третьих, студентам сложно определить для себя тактику и стратегию во взаимодействии с НКО ввиду недостаточного знания НКО и непонимания механизма их работы, но при этом часть студентов готовы проходить практику (стажировку) в НКО и хотели бы участвовать в реализации проекта «Дни НКО в вузах Москвы», предлагать свои идеи и проекты для решения актуальных социальных проблем жителей Москвы и акселерации студенческих социально значимых инициатив.

В целях выстраивания дальнейшего взаимодействия между НКО и студентами представляется целесообразным вести работу по двум ключевым направлениям:

1. Организация широкого информирования студентов о НКО, их деятельности для формирования у молодежи представления о важнейшем институте гражданского общества, понимания возможностей решения социальных вопросов путем конструктивных практик гражданского участия.

2. Проведение точечной работы «в продвинутом формате» с наиболее мотивированными и ценностно ориентированными на взаимодействие с НКО студентами (разработка и реализация студенческих проектов во взаимодействии с НКО, организация практик и трудоустройство студентов в НКО и т.п.).

Представляется верным при работе со студентами в качестве «первого шага» знакомить их с теми НКО, которые занимаются близкими студентам видами деятельности («социальное обслуживание, социальная поддержка и защита граждан», «деятельность в области образования, просвещения, науки, культуры, искусства», «охрана окружающей среды и защита животных», «благотворительная деятельность», «правовое просвещение населения, защита прав и свобод человека и гражданина»). При проведении работы по организации практик в НКО важно акцентировать для студентов возможность приобретения опыта профессиональной деятельности.

Также, учитывая, что студенты готовы осваивать информацию о деятельности НКО, получать опыт, работая в НКО, но при этом не вполне конкретизируют свои социально значимые идеи, представляется важным организовать работу по обучению студентов основам разработки и реализации социально значимых проектов.

Кроме того, полезно подумать о создании в студенческой среде моды на участие в работе НКО, привлекая для этих целей лидеров общественного мнения среди молодежи.

Трудоустройство студентов в НКО: кейсы, проблемы, практики, решения*

Представленные в настоящем материале данные о трудоустройстве студентов в НКО основываются на результатах доклада «Трудоустройство студентов в НКО: кейсы, проблемы, практики, решения», подготовленного в рамках реализации проекта «Дни НКО в вузах Москвы»**.

Доклад подготовлен на основе анализа результатов интернет-анкетирования НКО, проведенного в период февраля – июня 2021 года. Цель опроса – анализ трудоустройства студентов в НКО и форматов взаимодействия вузов и НКО.

Исследование направлено на изучение опыта взаимодействия НКО и вузов, обобщение практик трудоустройства студентов и выпускников вузов в НКО за последние 3 года, анализ возможностей прохождения студентами практик и стажировок в НКО.

В опросе приняли участие 56 НКО Москвы, анализ проведен по данным, полученным от 54 НКО Москвы. Одной из основных сложностей опроса являлось получение информации от московских НКО, опрос проводился в 4 волны с подключением ресурсов различных партнеров, однако достичь планировавшейся выборочной совокупности 100 опрошенных не удалось, что может свидетельствовать о слабости взаимодействия НКО Москвы с вузами столицы.

Сферы деятельности НКО – участников опроса приведены в Таблице 1.

Таблица 1. Сферы деятельности НКО – участников опроса

№ п/п	Сфера деятельности	Абс.
1	Социальная защита и социальное обслуживание	18
2	Здравоохранение	11
3	Образование	9
4	Ресурсная поддержка НКО	8
5	Культура	4
6	Физическая культура и спорт	3
7	Правозащитная деятельность	1
	Итого	54

Опыт взаимодействия НКО и вузов Москвы

Изучение опыта взаимодействия НКО и вузов Москвы проводилось на основании анализа данных о наличии/отсутствии такого опыта у НКО, оценки регулярности взаимодействия НКО с вузом, состояния институционализации такого взаимодействия. Также проводился анализ представленных НКО кейсов и результатов взаимодействия, выявлялись кейсы взаимодействия вузов и НКО для тиражирования.

Согласно полученным ответам, подавляющее большинство ответивших НКО имеет опыт взаимодействия с вузом (88,9%). Представляется, что эти данные нужно рассматривать в контексте имевшихся сложностей при проведении опроса в части достижения запланированных количественных показателей выборки – при достаточно большой рассылке анкеты – возврат был не велик, что можно связывать с отсутствием опыта взаимодействия с вузами у большинства НКО.

Таблица 2. Опыт взаимодействия НКО с вузом

Имеет ли Ваша НКО опыт взаимодействия с Вузом? N=54	%
Да	88,9
Нет	11,1
Итого	100,0

* В настоящем материале представлена сокращенная версия доклада. Для получения полной версии доклада необходимо направить запрос в свободной форме на адрес электронной почты fpia2007@yandex.ru.

** Проект «Дни НКО в вузах Москвы» поддержан Грантом Мэра Москвы № 157-ГМ/20.

Говоря о конкретных вузах, в которыми НКО имеют опыт взаимодействия, участники опроса назвали 47 вузов (не только московских). Топ-5 вузов, с которыми взаимодействуют несколько НКО, представлен группами вузов в Таблице 3.

Таблица 3. Топ-5 вузов, с которыми взаимодействуют НКО

С каким вузом (вузами) взаимодействовала (взаимодействует) Ваша НКО? (напишите наименование)		Абс.
1	ВШЭ	14
2	МГППУ	9
3	МГУ / РАНХиГС	6
4	РГСУ / МГПУ	5
5	РУДН /РНИМУ им. Н.И. Пирогова Минздрава России / МПГУ	4

Также НКО взаимодействуют со следующим вузами, получившими более одного упоминания в ходе опроса:

С каким вузом (вузами) взаимодействовала (взаимодействует) Ваша НКО? (напишите наименование)		Абс.
1	РЭУ им. Плеханова / МГПУ им. В.И. Ленина / РГГУ / РУТ (МИИТ)	5
2	Первый МГМУ им. И.М. Сеченова Минздрава / ГУУ / МСПИ Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина	2

Таким образом, НКО в той или иной степени широко взаимодействуют с 16 вузами. Безусловными лидерами в таком взаимодействии являются ВШЭ и МГППУ.

Опыт взаимодействия НКО и вузов достаточно широк. Это прием студентов на практику, привлечение волонтеров к проектам НКО, реализация совместных социальных проектов, проведение собственных мероприятий на базе вузов, прохождение обучения по вопросам работы с НКО. Реже НКО принимают студентов и выпускников вузов к себе на работу (см. Таблицу 4).

Таблица 4. Опыт взаимодействия НКО с вузом

Какой конкретно опыт взаимодействия с вузом имеет Ваша НКО? (укажите все имеющиеся варианты)	%
Прием студентов на практику (стажировку)	24,4
Привлечение волонтеров к проектам НКО	16,7
Реализация совместных социальных проектов	14,7
Проведение собственных мероприятий на базе вуза	13,5
Прохождение обучения по вопросам деятельности НКО	12,2
Реализация совместных исследовательских проектов	8,9
Прием студентов – выпускников вуза на работу в НКО	7,7
Информационная, методическая поддержка донорских движений вузов, помощь в организации дней донора, предоставление донорской сувенирной продукции, фотозон	0,6
Проведение совместных коммуникационных площадок, форумов	0,6
Выступление в вузе с лекцией по приглашению вуза	0,6
Итого	100,0

Однако взаимодействие с вузами НКО преимущественно не носит регулярного характера, а происходит время от времени. У 1/3 опрошенных, наоборот, фиксируется регулярный характер взаимодействия с вузами (см. Таблицу 5).

Таблица 5. Характер взаимодействия НКО с вузом

Ваше взаимодействие с вузом	%
Происходит время от времени	44,4
Носит регулярный характер	29,6
Имеет разовый характер	14,8
Нет ответа	11,1
Итого	100,0

У большей части ответивших НКО отношения с вузом институционализированны – заключены соглашения (договора) о взаимодействии (см. Таблицу 6).

Таблица 6. Наличие соглашений о взаимодействии НКО с вузом

Заключено ли у Вашей НКО соглашение (договор) о взаимодействии с вузом?	%
Да	46,3
Нет	38,9
Затрудняюсь ответить	3,7
Нет ответа	11,1
Итого	100,0

Совместные проекты НКО и вузов касаются осуществления мониторинга, проведения конкурсов, практики и обучения студентов и т. п.

В частности, служба «Ясное утро» (АНО «Проект СО-действие») совместно с НИУ ВШЭ, РНИМУ им. Пирогова, МГМСУ, НОУ МСПИ, МГППУ и др. запустила *«горячую линию психологической поддержки студентов, волонтерский проект для психологов, секцию молодых ученых на нашем ежегодном съезде онкопсихологов, курс повышения квалификации «Онкопсихология», практику и доступ к данным магистрантам и аспирантам, бесплатные места на курсе повышения квалификации и др.»*

Агентство социальной информации совместно с НИУ ВШЭ, РГСУ, РГСУ, РАНХиГС проводит *«Выступления с рассказом о секторе НКО (разные вузы), знакомство с устройством сектора и представителями НКО (проект «НКО-профи», разные вузы, факультеты журналистики или медиа), акция «Щедрый медиацентр» для студентов журфака в «ЩедрыйВторник» (разные вузы), конкурс «НКО-профи» (номинации для студенческих журналистских работ), экскурсии в НКО для студентов журфака МГУ (было раньше), работа стажеров в редакции АСИ. Исследовательские проекты с Центром исследования гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ».*

АНО «Лаборатория социальной рекламы» совместно с ВШЭ, РУДН, РАНХиГС, РЭО им. Плеханова проводит *«международный фестиваль социальной рекламы LIME и международную конференцию «Повышение эффективности социальной рекламы в России».*

РОО ЭКО «Слобода» с ВШЭ и РГГУ организует *«совместные мероприятия на площадках партнеров (Чистопрудный Фест), научное культурно-географическое исследование Басманного, реализацию социально значимого проекта (установка информационного стенда в саду имени Баумана) проведение научной конференции «Историко-культурное наследие Басманного района», стажировку студентов (РГГУ), выступления на вузовских конференциях и т.д.»*

Кроме того, ряд НКО указали о существующих проектах взаимодействия не только с вузами, но и с организациями СПО.

В частности с такими организациями работает Фонд формирования и развития трудового кадрового резерва, обеспечение профессиональной реализации молодежи «ВРЕМЯ ВПЕРЕД» *(Участие студентов в проектах Фонда, участие Фонда в проектах вузов и колледжей, практика студентов на площадке Фонда, разработка и реализация программ развития комплексной профориентационной среды на возмездной основе)* и НП «Центр развития ребенка «УМКА», который совместно с педучилищем № 8 проводит летний лагерь.

В целом НКО оценивают положительно результаты складывающегося взаимодействия (Таблица 8).

Таблица 8. Результаты взаимодействия НКО и вузов

Как Вы оцениваете результаты взаимодействия Вашей НКО с вузом?	%
Результаты положительные	79,6
Результатов нет	5,6
Результаты разные по разным направлениям	3,7
Нет ответа	11,1
Итого	100,0

Опыт взаимодействия с вузами, который мог бы быть тиражирован, присутствует у менее половины НКО – участников опроса.

Среди наиболее интересных практик можно отметить практики следующих НКО:

НКО	Опыт
Служба «Ясное утро» (АНО «Проект СО-действие»)	Секция молодых ученых на конференции по онкопсихологии.
АНО «Центр социокультурных программ и проектов для людей с инвалидностью «Феникс»	У нашей НКО 3-летний опыт работы по организации студенческой практики. Нами разработана уникальная программа по прохождению студенческой практики, которая дает возможности студентам постепенно познакомится с деятельностью организации, принимать участие в реализуемых организацией мероприятиях, получать навыки работы в НКО благодаря выполнению еженедельных практических заданий, принимать участие в планировании и самостоятельной реализации мероприятий в рамках проектов организации.
БФ «Гольфстрим»	«Опыт реализации социокультурного проекта «Искусство быть». Мы привлекали студентов разных вузов с разными смежными специальностями, связанными с культурой/ искусством и (или) помощью людям. Инициировали взаимодействие с вузами, проводили информирование и организационные встречи, обучение и подготовку медиаторов для сопровождения инклюзивной выставки и проведения инклюзивных музейных мероприятий, организовывали совместные круглые столы для рефлексии опыта реализации проекта.

Также заслуживает внимание опыт Агентства социальной информации по вовлечению студентов-журналистов в освещение деятельности некоммерческого сектора, Национального фонда развития здравоохранения по развитию донорства среди студентов.

70% опрошенных НКО высказали заинтересованность в прямом взаимодействии с вузами, однако примерно пятая часть опрошенных затруднилась определить наличие такого интереса.

Таблица 8а. Опыт взаимодействия НКО и вуза для тиражирования

Есть ли у Вашей НКО опыт взаимодействия с вузом (в т.ч. по проведению практик и стажировок студентов в НКО), которым Вы хотели бы поделиться с вузами и другими НКО?	%
Да	46,3
Нет	53,7
Итого	100,0

Таким образом, согласно данным опроса, можно сделать вывод, что в столице есть ряд НКО, которые «время от времени» взаимодействуют не только с вузами, но и с организациями СПО, имеют договора (соглашения) о таком взаимодействии, положительно оценивают результаты взаимодействия. Между этими НКО и образовательными организациями сложились интересные практики такого взаимодействия.

При этом представляется, что пул таких НКО невелик, взаимодействие носит несистемный характер, а у большинства НКО взаимодействие с вузами отсутствует.

Трудоустройство студентов в НКО

Для обобщения опыта трудоустройства студентов в НКО за последние 3 года анализировалось наличие у НКО опыта трудоустройства студентов, а также ряд количественных (количество студентов, трудоустроенных в НКО, формат трудоустройства студентов, заработная плата студентов в НКО и т.д.) и качественных (удовлетворенность работой студентов, проблемы при трудоустройстве, причины увольнения студентов, доступные для студентов вакансии, требования к соискателям и др.) показателей.

В целом только 1/3 опрошенных НКО имеет опыт трудоустройства студентов (выпускников) за последние 3 года. Согласно ответам НКО, трудоустройство преимущественно осуществлялось по трудовому договору на неопределенный срок (52,6%), 1/3 трудоустроенных оформлены по договору ГПХ (см. Таблицы 9-10).

Таблица 9. Опыт НКО по трудоустройству студентов

Был ли у Вашей организации опыт трудоустройства студентов, выпускников вузов за последние три года? N=54	%
Да	35,2
Нет	64,8
Итого	100,0

Таблица 10. Формат трудоустройства студентов в НКО

Как преимущественно осуществлялось трудоустройство? N=54	%
По трудовому договору на неопределенный срок	52,6
По ГПХ	31,6
Волонтерский договор	5,3
По срочному трудовому договору	5,3
Форма договора зависит от проекта	5,3
Итого	100,0

По данным 54 ответивших на вопросы анкеты НКО, за последние 3 года ими было трудоустроено 67 человек, в среднем 1,2 студента трудоустроенных в НКО, или 0,4 чел. в год. При этом 2 НКО указали, что за 3 года они трудоустроили 10 и 15 чел. соответственно. В основном, НКО трудоустраивали 1–4 человека в течение 3 лет.

Из числа трудоустроенных студентов (выпускников), почти половина (30 чел.) были устроены по срочному трудовому договору, или 0,6 чел. в 1 НКО за 3 года (0,2 чел. в год). Еще столько же студентов (выпускников) были трудоустроены по трудовому договору на неопределенный срок. Фактически, студенты практически не трудоустраиваются в НКО.

Те немногие организации, которые принимали студентов (выпускников) на работу, в основном принимали их на должность специалистов, реже – технических сотрудников. При этом средний уровень зарплат студентов составляет порядка 40 тыс. рублей, а средний срок работы студента в НКО составляет от года и более 2 лет. Вместе с тем почти 1/4 трудоустроенных студентов работают в НКО около 6–12 мес. И уходят с работы, в основном, так как их не устраивает зарплата, или в большие компании «на повышение» (см. Таблицы 13-16).

Таблица 13. Должности для трудоустройства студентов

На какие должности Вы принимали студентов, выпускников вузов на работу в Вашу НКО?	%
Специалисты	74,1
Технические сотрудники	14,8
Волонтеры	3,7
Руководители	7,4
Итого	100,0

Таблица 14. Средняя зарплата студентов в НКО

Средняя зарплата студентов в НКО, руб.	Кол-во ответов, ед.	Средняя сумма, руб.
30000-40000	2	70000
36000	1	36000
35000	1	35000
12500	1	12500
25000	2	50000
60000	1	60000
45000	1	45000
почасовая 500 в час	1	80000 (в пересчете на 1 мес.)
50000-60000	1	55000
45000	1	45000
10000	1	10000
36000-50000 при загрузке 2/3 по 12 часов	1	71666 (в пересчете на 1 мес.)
25000	1	25000

Итого	15	595 166 руб.
	Средняя зарплата	39 677,73

Таблица 15. Средний срок работы студентов в НКО

Каков средний срок работы студента, выпускника вуза в штате Вашей организации?	%
Около года	10,5
Около полугода	15,8
2 и более лет	31,6
1-2 года	26,3
По-разному – от года, но большинство остаются надолго	15,8
Итого	100,0

Таблица 16. Причины увольнения студентов в течение 1 года работы в НКО

Если студент, выпускник вуза проработал в Вашей НКО по трудовому договору менее года, то почему он ушел с работы?	%
Не устраивала зарплата	31,6
НКО не устраивали компетенции студента, выпускника вуза	5,3
Не соответствие специальности	5,3
Не уходят	15,8
Не устраивал график работы	5,3
Закончился срок реализации проекта	5,3
Как правило, специалисты уходили в большие компании на бизнес-проекты как на повышение	10,5
Затрудняюсь ответить	21,1
Итого	100,0

НКО в основном удовлетворены работой студентов. Этому помогает предварительное знакомство со студентом в рамках стажировки. Кроме того, НКО самостоятельно дообучают студентов при приеме на работу. Также студенты, трудоустроенные в НКО, согласно поступившим ответам, демонстрируют хорошее качество работы (см. Таблицу 17).

Таблица 17. Удовлетворенность НКО работой студентов

Насколько Вы удовлетворены работой студентов, выпускников вузов в Вашей НКО?	%
Удовлетворен	78,9
Не удовлетворен	21,1
Итого	100,0

Вместе с тем 1/5 часть ответивших НКО высказала неудовлетворенность работой студентов, так как «выпускники ничего не умеют после получения диплома, у них полностью отсутствует опыт практической работы, нам приходится их дообучать».

В целом, трудоустройство студентов в НКО осложняется тем, что у студентов «мало компетенций, знаний и опыта и очень высокие зарплатные ожидания», а кроме того, у НКО существуют проблемы с оплатой труда кураторов практики, недостаточно времени для сопровождения студентов в начале трудового пути в НКО.

2/5 опрошенных НКО планируют принимать студентов на работу в 2021–2022 гг., однако 1/4 организаций не готова к трудоустройству студентов.

В НКО – участниках опроса существует 68 вакансий по 38 специальностям. В основном в НКО требуются сотрудники для работы с медиа, социальными сетями, а также волонтеры и координаторы волонтерской деятельности, проектные менеджеры. Особенно востребованы специалисты социальной сферы (психологи, дефектологи, тренеры, преподаватели, вожатые и т.п.). Также востребованы фандрайзеры, специалисты по обеспечению работы организаций (администратор, инструктор по труду, специалист по кадрам), маркетологи, ИТ-специалисты, переводчики, ивент-менеджеры, социологи, дизайнеры.

Таблица 20. Вакансии НКО для студентов

Какие вакансии в Вашей НКО доступны для студентов? (напишите)
Специалисты социальной сферы (помощник воспитателя, преподаватель математики, клинический психолог, дефектолог, специальный психолог, психолог, социальный педагог, спортивный инструктор, тренер, актер, актриса, педагог, вожатый, специалист-психолог телефона доверия (горячей линии))
SMM, ведение социальных сетей, работа с блогерами
Работа в пресс-службе, медиаменеджер (стажер)
Волонтеры
Специалист технического сопровождения мероприятий, координатор
Менеджер по работе с волонтерами, координатор проектов (волонтерские проекты)
Менеджер социальных проектов, проектный менеджер
Фандрайзер
Специалисты по обеспечению работы организации (администратор, инструктор по труду, специалист по кадрам)
Ассистент
Маркетолог
ИТ, техподдержка сайтов
Реклама
Обработка данных
Перевод
Ивент-менеджер
Консультант
Методист
Модераторы мероприятий в удаленном формате
Менеджер
Социолог
Творческие специальности (прикладное мастерство, дизайнеры, художники)
Стажер
Фотограф
Комьюнити-менеджер

Для трудоустройства в НКО студент должен соответствовать ряду требований. В первую очередь, это ответственность, пунктуальность, организованность, профессионализм, коммуникабельность. Кроме того, приветствуются нацеленность на результат, базовые профессиональные компетенции, заинтересованность в работе в некоммерческом секторе, стрессоустойчивость, работоспособность, желание развиваться. Необходимы также опыт работы, креативность, желание помогать людям, личная устойчивость и осознанность, а также обучаемость, честность, порядочность, инициативность.

Итоги исследования показывают, что НКО имеют небольшой опыт трудоустройства студентов (выпускников вузов). В основном студентов трудоустраивают на трудовой договор на неопределенный срок на должности специалистов с зарплатой порядка 40 тыс. рублей. Однако НКО приходится дообучать студентов в соответствии со своими требованиями, при этом у организаций недостаточно на это времени и ресурсов.

В НКО достаточное количество интересных вакансий для студентов, в основном специалистов, а также сотрудников в области информационного сопровождения, работы в соцсетях, обеспечения деятельности организаций. Требования к соискателям вакансий в НКО в основном связаны с их личностными и профессиональными характеристиками.

Возможности прохождения студентами практик в НКО

Анализ возможностей прохождения студентами практик в НКО включал изучение имеющегося у НКО опыта проведения практик, состояния удовлетворенности НКО практиками студентов, выявление существующих проблем организации практик и путей их решения, перспектив организации практик студентов в НКО.

У большинства опрошенных НКО есть опыт принятия студентов на стажировку. При этом опытом организации практик студентов НКО владеют в 2,4 раза больше, чем опытом трудоустройства студентов.

Таблица 22. Опыт НКО по проведению практик и трудоустройству студентов

N=54	Опыт трудоустройства студентов,%	Опыт проведения практик студентов, %
Да	35,2	85,2
Нет	64,8	14,8
Итого	100,0	100,0

Студенты проходят в НКО практику 1-2 раза в год, а в 1/5 опрошенных НКО и несколько раз в течение года. Чаще это рассредоточенная практика, когда студенты приходят в организацию на несколько часов в неделю в течение семестра или учебного года. Но треть НКО принимают студентов на концентрированную практику, которая проходит в традиционном формате – 1-2 недели, преимущественно летом (см. Таблицу 23).

Таблица 23. Периодичность и формат прохождения практик в НКО

Как часто студенты проходят практики (стажировки) в Вашей НКО? N=54	%
1-2 раза в год	66,7
Несколько раз в течение года	18,5
Не проходят практику (стажировку)	3,7
Нет ответа	11,1
В каком формате чаще всего студенты проходят практику (стажировку)?	
Рассредоточенная (несколько часов в неделю в течение семестра или учебного года)	50,0
Концентрированная практика (1-2 недели, преимущественно летом)	31,2
Нет ответа	14,8
Итого	100,0

В ходе практик (стажировок) в НКО студенты получают навыки организации мероприятий, сбора и обобщения информации, работы с документами, подготовки медийных материалов и ведения социальных сетей, телефонных переговоров, разработки проектов (см. Таблицу 24).

Таблица 24. Основные виды работ, выполняемых студентами в ходе практики в НКО

Какую работу выполняют студенты в ходе прохождения практик (стажировок) в Вашей НКО? (отметьте все, что имеется)	%
Помощь в организации мероприятий	25,7
Сбор и (или) обобщение информации	18,2
Работа с документами (подготовка писем, договоров и т.п.)	11,5
Подготовка новостных сообщений, статей и т.п.	11,5
Обзвон	10,8
Ведение сайта, социальных сетей	10,1
Разработка проектов	7,4

В основном НКО удовлетворены работой студентов, проходивших у них практику, но свыше 1/5 организаций выражают неудовлетворенность работой практикантов.

Таблица 24. Удовлетворенность НКО работой студентов-практикантов

Насколько Вы удовлетворены работой студентов, проходивших у Вас практику (стажировку)? N=54	%
Удовлетворен	66,7
Не вполне удовлетворен	14,8
Не удовлетворен	7,4
Нет ответа	14,8
Итого	100,0

Неудовлетворенность практикой студентов у НКО возникает в связи с формальным подходом к практике самих студентов, недостаточным уровнем их подготовки, непониманием студентами «посыла работы в НКО» и пр. Полный список причин неудовлетворенности НКО практикой студентов – в Таблице 25.

Таблица 25. Причины неудовлетворенности НКО работой студентов-практикантов

«НЕ УДОВЛЕТВОРЕН»
Часто бывает так, что у студентов есть свои задания на практику, которые не совпадают со спецификой работы организации и нашими потребностями в привлечении студентов
У студентов обычно бывает неверное понимание посыла работы в НКО
Чтобы получить хороший результат, нужно инвестировать много времени
Студенты не нацелены на дальнейшую работу в НКО. Подходят к практике формально
Не доводят до конца практику
Не все студенты готовы к работе, имеют хорошие профессиональные знания
Очень разные были студенты. С разной мотивацией. Кто-то пропадал после первой задачи
Низкий уровень подготовки

При принятии студентов на практику НКО сталкивается с рядом проблем, среди которых ключевыми являются сложности администрирования практики НКО (необходимость отвлечения сотрудников от работы для курирования практикантов на безвозмездной основе) и не готовность самих студентов к работе в НКО (низкая мотивация, не готовность работать с уязвимыми и исключенными группами). Проблемой также является безответственный подход студентов к прохождению практики в НКО и их не достаточная профессиональная подготовка, а также слабое взаимодействие НКО с вузом по вопросам прохождения практики.

Для более эффективной организации процесса практик в НКО по мнению участников опроса необходимо наладить взаимодействие с вузом, проводить отбор студентов для прохождения практики в НКО, взаимодействовать с куратором практики со стороны вуза, совместно разрабатывать программу практик, осуществлять предварительную подготовку студентов к практикам в НКО, вести работу по организации практик на основе договора. Кроме того, НКО предлагается рассмотреть вопрос финансирования НКО для работы с практикантами.

Наиболее удобным для НКО является формат прохождения рассредоточенной практики. Для 11% организаций удобнее прохождение студенческой практики в концентрированном формате (1-2 недели, преимущественно летом). 1/5 НКО считает удобным оба формата практики. Кроме того, НКО предлагают и иной формат практики – «один день в неделю очно (4 часа) на базе фонда и частичная удаленная занятость в течение остальной недели и так два месяца».

НКО в основном заинтересованы в прохождении стажировок по следующим направлениям работы: социальная работа, СММ, ведение социальных сетей, работа с медиа, помощь в проведении мероприятий, ведение сайтов, работа с проектами, аналитика, администрирование управленческих процессов в НКО. Некоторые НКО готовы принимать на практику студентов по направлениям дизайн, фандрайзинг, маркетинг. Отдельным НКО интересны переводы и юридическое сопровождение.

Таблица 29. Направления прохождения стажировок в НКО

По каким направления работы Вашей НКО Вы хотели бы более активно привлекать студентов на практику (стажировку)? (напишите)	%
Социальная работа (в т.ч. социальная реабилитация детей с ОВЗ, медицинская, кризисное психологическое консультирование, помощник воспитателя)	13,9
СММ, ведение социальных сетей	12,0
Медиа	12,0
Помощь в проведении мероприятий	10,2
Информационные технологии, ведение сайта	8,3
Проектная деятельность, проектный менеджер	7,4
Аналитика (сбор статистической и аналитической информации)	7,4
Административная помощь (документооборот, офис-менеджмент, автоматизация процессов, работа с архивом)	7,4
Психологическая поддержка волонтеров, работа с волонтерами	3,7
Дизайн, разработка мерча	2,8
Фото и видео для проектов фонда	1,9
Актуализация информации в базах фонда	1,9
Любые	1,9

Фандрайзинг	1,9
Маркетинг	0,9
Переводы	0,9
Методическая	0,9
Благотворительность	0,9
Юридическое	0,9
Проведение стажировок	0,9
Не хотим привлекать практикантов, заинтересованы привлекать людей с дипломами к работе на горячей линии	1,9
Итого	100,0

2/3 опрошенных НКО в 2021-2022 гг. планируют принимать студентов для прохождения практики. Вместе с тем 1/5 НКО затруднилась описать свои планы по привлечению студентов на практику. Возможно, такое положение дела связано с отсутствием у половины НКО договоров (соглашений) о прохождении студентами практик, 13% из которых такой договор заключать и не хотели бы. Однако, в целом, НКО демонстрируют явный интерес к заключению с вузами договоров о прохождении практик студентов в НКО.

Заключение договоров о практике с вузами для НКО, это, прежде всего, повышение эффективности организации практики и широкое взаимодействие с вузом по различным вопросам, а также надежда на повышение ответственности студентов. Для тех НКО, которые не планируют заключение соглашения с вузом о прохождении практик, такое соглашение нецелесообразно, так как они не видят смысла и не готовы к отсутствию «гарантированного возврата на инвестицию».

Таким образом, НКО – участники опроса обладают достаточно широким опытом принятия студентов на практику, которая проходит в основном в рассредоточенном формате 1-2 раза в год. В ходе стажировки студенты получают навыки организации мероприятий, работы с информацией и документами, медиа, социальными сетями и сайтами, повышают свои коммуникативные навыки.

В основном НКО удовлетворены прохождением студентами практики. Неудовлетворенность возникает в связи с формальным подходом студентов к практике и их неготовностью к работе в НКО.

Одной из ключевых проблем организации практики в НКО является сложность администрирования практики со стороны НКО и безответственный подход студентов к практике, а также слабое взаимодействие с вузом по вопросам прохождения практики.

Для повышения эффективности организации практики НКО заинтересованы в разностороннем взаимодействии с вузами, готовы подключаться к подготовке программ прохождения практик, взаимодействовать с кураторами практики от вуза.

НКО заинтересованы в прохождении студентами практики в основном в рассредоточенном формате по разным направлениям (в т.ч. работа с социальными сетями и СМИ, проведение мероприятий и т.п.).

Вместе с тем половина НКО не имеет договора с вузом о прохождении практики, но большинство из них заинтересованы в его заключении.

Резюме

Результаты проведенного исследования показали, что НКО Москвы обладают небольшим опытом взаимодействия с вузами, которое строится в дискретном режиме.

НКО также имеют не большой опыт трудоустройства студентов в течение последних 3 лет, предлагая достойную зарплату (около 40 т. р.) и достаточное количество интересных современных вакансий (проектный менеджер, SMM-специалист и др.) для студентов, соответствующих требованиям к уровню развития профессиональных и личных качеств, востребованных в секторе (честность, ответственность, исполнительность, социальная ориентированность).

Вместе с тем НКО обладают широким опытом принятия студентов для прохождения практик (стажировок) и в основном удовлетворены получаемыми результатами.

Учитывая, что НКО заинтересованы в прохождении студентами практик на площадках организаций, представляется, что такой формат работы вузов и НКО необходимо расширять и развивать.

ДНИ НКО
В ВУЗАХ МОСКВЫ

II Методы и форматы развития взаимодействия вузов и НКО

Коротеева Оксана Васильевна
кандидат психологических наук,
директор НОЦ «Общественно-государственное взаимодействие, некоммерческий сектор и социальное предпринимательство» ИГСУ РАНХиГС, руководитель проекта «Дни НКО в вузах Москвы»

Формирование экосистемы взаимодействия вузов, студентов и НКО в рамках проекта «Дни НКО в вузах Москвы»

Некоммерческие организации сегодня становятся эффективным каналом коммуникации граждан с властью и актором конструктивных социальных преобразований. Они эффективно решают актуальные социальные задачи и оказывают реальную помощь людям. Вместе с тем такой конструктивный созидательный механизм социальных преобразований и социальной самореализации, как НКО, практически не знаком студенческой молодежи. Вузы уделяют недостаточное внимание образовательной поддержке развития некоммерческого сектора и взаимодействию с НКО, отсутствует системный подход в формировании компетенций обучающихся в области НКО. Сегодняшние студенты в массе своей практически ничего не знают о практической конструктивно ориентированной работе НКО, не имеют опыта активного социального делания и достижения позитивных социальных результатов.

Вместе с тем сегодня в обществе сформирован запрос на вовлечение молодежи в конструктивную социальную практику, освоение ею навыков активного социального делания, решение актуальных социальных проблем. Особенно актуальным представляется вовлечение в активное взаимодействие с НКО студентов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление» ввиду имеющейся потребности обеспечения долгосрочных целей развития некоммерческого сектора и реализации государственной политики по развитию участия НКО в оказании услуг в социальной сфере, эффективность и результативность решений в рамках которой напрямую зависят от понимания государственными и муниципальными служащими социальной роли и специфики НКО. Кроме того, студенты не рассматривают НКО в качестве возможности профессионализации в новом – некоммерческом – секторе экономики. При этом в секторе в связи с его бурным развитием актуальное звучание получает вопрос привлечения сотрудников, обладающих современными управленческими компетенциями, и в перспективе актуализируется вопрос воспроизводства кадров.

В этой связи налаживание и развитие связей вузов, студентов и НКО позволит получить новую социально значимую площадку для ведения работы по ключевым направлениям социального развития.

Такая площадка, направленная на формирование условий для получения студентами опыта эффективного решения социальных проблем с участием НКО, была создана в 2021 году в рамках реализации проекта «Дни НКО в вузах Москвы», поддержанного Грантом Мэра Москвы (№ 157-ГМ/20). В проекте приняли участие пять московских вузов – ГУУ, РУДН, РГСУ, МГППУ и ИГСУ РАНХиГС.

В ходе проекта в каждом из вузов – участников проекта в рамках проведения Дней НКО прошла серия мероприятий, связанных в единый логически взаимосвязанный комплекс, направленный на ознакомление студентов с практиками решения актуальных социальных задач с участием НКО, вовлечение студентов вузов в конструктивную социальную практику и развитие взаимодействия вузов и НКО. Всего состоялось 5 Дней НКО в вузах Москвы, включающих встречи НКО со студентами, анкетирование студентов и НКО, ярмарки вакансий и мест стажировок (практик) в НКО, вузовские конференции с преподавателями, активными студентами и НКО, проектные интенсивы и акселерацию студенческих проектов. В связи с эпидемиологической обстановкой и особенностями эпидемиологической ситуации в каждом вузе мероприятия проходили в смешанном формате (онлайн и офлайн).

В рамках первого этапа работы над решением задач по формированию условий для получения студентами опыта эффективного решения социальных проблем с участием НКО, для ознакомления студентов с конструктивными практиками решения актуальных социальных задач с участием НКО в каждом вузе проведена серия встреч студентов с московски-

ми НКО. Всего прошло 17 встреч, в рамках которых около полутысячи студентов пяти вузов встретились с представителями 31 НКО. Также в рамках данного этапа проведены анализ вовлеченности студентов в работу НКО и анализ трудоустройства студентов в НКО за последние 3 года. Проведенные исследования позволили уточнить актуальный уровень знаний студентов о специфике работы НКО, ожидания НКО от взаимодействия со студентами и вузами, а также расширить пул НКО для взаимодействия со студентами и вузами. Основные результаты проведенных опросов представлены в разделе 1 данного сборника.

Стоит отметить, что анкетирование студентов вуза важно проводить на начальных этапах системной работы для того, чтобы выявить мотивированных студентов, заинтересованных во взаимодействии с НКО, для включения их в дальнейшие активности, связанные с практиками и стажировками в НКО, разработкой и реализацией студенческих социальных проектов. Для проведения анкетирования может использоваться бланк анкеты «НКО глазами студентов московских вузов», приведенный в Приложении 8.

В ходе второго этапа в рамках ярмарок вакансий и мест стажировок (практик) в НКО студенты получили представление о вакансиях и возможность пройти практику (стажировку) в 34 НКО. Представляется, что подобного рода ярмарки целесообразно проводить в вузах ежегодно и включать НКО в пул работодателей и партнеров, взаимодействующих с вузовскими центрами карьеры.

В ходе конференций по вопросам вовлечения студентов в развитие некоммерческого сектора с участием представителей НКО, студентов, сотрудников вузов обсуждены вопросы взаимодействия вузов и НКО, выявлены практики такого взаимодействия, определены перспективы дальнейшего сотрудничества вузов и НКО – участников проекта.

В частности, участниками конференции в МГППУ был представлен опыт взаимодействия с некоммерческим сектором через треки студенческого факультатива «PRO_Активность», поставлен вопрос о сложностях подбора баз практик среди организаций некоммерческого сектора, где студенты могут получить релевантный опыт в соответствии с задачами обучения, намечено проведение повторной конференции в начале следующего учебного года с представителями структурных подразделений, отвечающих за внеучебную деятельность в МГППУ.

Участники конференции РУДН подчеркнули особую актуальность вопроса организации практик и стажировок иностранных студентов на базе некоммерческих организаций города Москвы в связи с тем, что для таких студентов отсутствует возможность организации профессиональной практики на базе государственных и муниципальных органов власти. В ходе конференции был представлен опыт кафедры государственного и муниципального управления РУДН по подготовке исследовательских работ на темы, связанные с развитием гражданского общества и реализацией гражданских инициатив, влиянием некоммерческого сектора на политическую модернизацию в стране.

Участники конференции в ИГСУ РАНХиГС предложили учитывать в текущей оценке студентов, при переходе с одного уровня образования на другой, результаты прохождения практик в НКО, а также создать портал, на котором студенты и представители некоммерческого сектора могли бы обмениваться своими проектами и идеями, налаживать сотрудничество.

По итогам конференций и ярмарок вакансий в вузах сформированы перечни НКО для дальнейшего взаимодействия. Так, в частности в ИГСУ РАНХиГС разработана специальная форма НКО для организации практик (стажировок) студентов (см. Приложение 9), в базу включены 10 НКО.

В рамках третьего и четвертого этапов проекта отрабатывались механизмы вовлечения студентов вузов в конструктивную социальную практику. Вначале для студентов – участников Дней НКО в вузах Москвы в каждом вузе были проведены проектные интенсивы – однодневные образовательно-коммуникативные площадки, направленные на ознакомление студентов с основами социального проектирования и разработку студенческих социально значимых проектов. По итогам интенсивов с участием московских НКО были отобраны 14 проектов для дальнейшей акселерации. В ходе акселерации студенческие проекты были доработаны и упакованы для второго этапа отбора с участием НКО, членов регионального штаба ОНФ г. Москвы, представителей депутатского корпуса Москвы. По итогам питчинга прошедших акселерацию проектов для дальнейшей реализации

отобрано 4 проекта, разработанных студентами РГСУ, ИГСУ РАНХиГС, ГУУ. Со стороны регионального штаба ОНФ г. Москвы проектам была оказана экспертная поддержка, содействие в коммуникации с московскими социальными учреждениями, организованы встречи с муниципальными депутатами. Проект студентов ГУУ «Реконструкция проекта до парка Кузьминки» был представлен на заседании Совета депутатов муниципального округа Кузьминки, получил позитивный отклик и был направлен на рассмотрение в ГБУ «Жилищник».

Рисунок 1. Этапы и форматы работы площадок Дней НКО в вузах Москвы

Результаты реализации проекта «Дни НКО в вузах Москвы», а также методика учета стажировок и практик студентов в НКО (система стимулирования и учета результатов стажировок и практик), разработанная в рамках проекта, были представлены на итоговой конференции, состоявшейся на площадке ИГСУ РАНХиГС 21 декабря 2021 года с участием представителей московских и региональных вузов и НКО из 13 субъектов РФ.

Участники конференции особо отметили, что в рамках проекта в вузах-участниках сформирована экосистема для взаимодействия вузов, студентов и НКО. Студенты научились разработке социально значимых проектов в ходе проектных интенсивов, получили возможность реализовать лучшие проекты и приобрести опыт активного социального делания.

Участие в проекте позволило вузам получить важные результаты для дальнейшей работы. В ГУУ удалось расширить пул заказчиков и внешних экспертов проектной деятельности студентов, осуществляемой в рамках проектного обучения. В РУДН студентам в рамках проекта впервые была предоставлена возможность познакомиться с НКО, увидеть еще одну траекторию профессионального развития по линии НКО, освоить навыки проектирования при решении актуальных социальных проблем. В МГППУ в рамках проекта удалось переломить негативное отношение факультетов к волонтерским пробам студентов в НКО, вуз расширил круг НКО, с которыми организовано взаимодействие. В ИГСУ РАНХиГС в результате реализации проекта тематика развития НКО и взаимодействия НКО с вузами включена в приоритеты до 30-го года, создается общеакадемическая институциональная площадка на базе вуза.

В ходе конференции:

– подчеркнута важность разработки и реализации совместных исследовательских проектов вузов и НКО;

– отмечена готовность вузов в соответствии с запросами НКО организовать подготовку курсовых и дипломных работ студентов;

– обозначена важность проведения встреч с НКО накануне выбора проектных тем студентами старших курсов (май – июнь);

– высказана готовность вузов к заключению договоров с НКО о совместной работе;

– отмечена готовность вузов предоставлять НКО площадки для проведения конференций, круглых столов, научно-практических мероприятий;

– указано на необходимость создания в вузах баз данных о НКО, готовых к сотрудничеству с вузами и баз данных студенческих проектов, для совместной реализации с НКО;

– привлечение НКО к экспертизе студенческих проектов определено в качестве перспективного направления взаимодействия вузов и НКО.

Учитывая значимость результатов, полученных в ходе реализации проекта, участниками конференции было рекомендовано продолжить работу по организации взаимодействия вузов и НКО с учетом итогов реализации проекта «Дни НКО в вузах Москвы».

Алексеенко Анастасия Андреевна
бакалавр факультета управления РГСУ

Реализация проекта «Дни НКО в вузах Москвы»

Некоммерческий сектор является одним из важнейших факторов развития гражданского общества. Влияние некоммерческих организаций трудно переоценить, так как они служат двигателем прогрессивного государства. Они первые задаются вопросом, какими путями решить ту или иную социальную проблему, изучают ее изнутри и направляют все силы для поддержания социального общества.

Для эффективного развития социальной сферы необходимо привлекать молодое население, которое может реализовать новые важные гражданские инициативы. Для привлечения молодежи в ряды некоммерческого сектора был создан и реализован социальный проект «Дни НКО в вузах Москвы».

Проект направлен на ознакомление студентов с деятельностью НКО и вовлечение студентов вузов города Москвы в конструктивную социальную практику. Проект включает проведение Дней НКО в вузах Москвы. Это серия ознакомительных практико-ориентированных мероприятий для студентов и вузов – встречи студентов с московскими НКО, закрепление полученных знаний на практике, подбор вакансий и мест стажировок для студентов в НКО, анализ вовлеченности студентов в работу НКО, выявление и презентация лучших практик реализации студенческих некоммерческих общественно значимых проектов, акселерация студенческих некоммерческих проектов, конференции по вопросам вовлечения студентов в развитие некоммерческого сектора.

В ходе проекта с участием московских НКО Москвы планировалось разработать и реализовать студенческие общественно значимые проекты, направленные на решение актуальных социальных проблем москвичей.

Пилотный запуск проекта прошел в феврале 2021 года. В проекте участвовали московские вузы, такие как: РГСУ, РАНХиГС, ГУУ, РУДН, МПГУ.

Мероприятия, которые были проведены на базе проекта, включали в себя:

- встречи студентов с московскими НКО;
- ярмарка вакансий и мест стажировок (практик) для студентов в НКО;
- конференция по вопросам вовлечения студентов в развитие некоммерческого сектора;
- обеспечение проведения опроса студентов «НКО глазами студентов московских вузов»;
- проектный интенсив по разработке студенческих проектов.

После прохождения всех этапов проекта студенты смогли приобрести не только необходимые управленческие навыки, но и получить отличный шанс пройти практику или стажировку в организациях некоммерческого сектора и органах власти по интересующим направлениям, а также получить возможность реализовать собственный социально значимых проект.

Помимо создания студенческих проектов, в рамках программы был проведен социальный опрос «НКО глазами студентов Москвы» среди бакалавров и магистрантов вузов.

Респондентами стали студенты Российского государственного социального университета (РГСУ), студенты Российской академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), студенты Государственного университета управления (ГУУ), студенты Российского университета дружбы народов (РУДН) и студенты Московского государственного психолого-педагогического университета (МГППУ).

В онлайн-опросе принял участие 491 студент. Среди опрошенных 13,6% обучаются по программе магистратуры, 86,4% – бакалавриата. Многие вопросы были напрямую связаны с пониманием студентов деятельности некоммерческого сектора. Среди опрошенных 390 респондентов (79,4%) отметили, что знают или слышали, что такое НКО, также 85% студентов указали целью некоммерческих организаций «Достижение социальных, благотвори-

тельных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей, иных целей, направленных на достижение общественных благ», что является правильным ответом.

На вопрос **«Как бы Вы охарактеризовали деятельность НКО?»** большинство студентов выбрали варианты ответов, в которых обозначалась польза третьего сектора для общества (почти 82%), однако 9,5% считают, что НКО – узкая сфера для «избранных» (благотворителей и альтруистов) и НКО – средство манипуляции сознанием и поведением людей, по мнению 5,8% – «в НКО не заработаешь», 3,1% придерживаются мнения, что финансирование проектов НКО – лишняя трата денег бюджета.

Следовательно, можно сделать вывод, что в преобладающем большинстве студенты имеют верное представление о деятельности некоммерческих организаций и считают, что работа, проводимая НКО, играет важную роль в развитии общества и решении социально значимых проблем.

Среди опрошенных 55,4% респондентов отметили, что никогда не сталкивались с деятельностью НКО в Москве или других регионах РФ. Студентам, которые знакомы с проводимой работой НКО (44,6%), было предложено написать, какие именно организации они знают. В число наиболее популярных НКО попали:

1. Благотворительный фонд «Подари жизнь»;
2. Благотворительный фонд помощи хосписам «Вера»;
3. Благотворительный фонд «Старость в радость»;
4. Межрегиональная благотворительная общественная организация помощи бездомным «Ночлежка»;
5. Центр «Насилию.Нет».

На вопрос **«Принимали ли Вы участие в работе НКО?»** большинство студентов выбрали отрицательный вариант ответа (84,9%). Из тех студентов, кто принимал участие (15,1%), практически все отметили, что они либо были волонтерами, либо помогали деньгами или вещами, либо проходили практику (стажировку) (22%).

Также, исходя из данных анализа, 41,1% опрошенных хотели бы узнать больше о работе НКО, 21,4% не интересуются деятельностью некоммерческих организаций и 37,5% затрудняются ответить.

Однако многие студенты отметили, что затрудняются ответить (38,3%) на вопрос «Хотели бы Вы пройти практику (стажировку) в НКО; рассматривайте возможность работы в некоммерческом секторе или создания своей организации?», в том числе, большое количество студентов дали отрицательный ответ (28,3%) и лишь 33,4% опрошенных готовы взаимодействовать с НКО.

Исходя из совокупности всех ответов, можно сделать вывод, что современные студенты имеют верное представление о деятельности НКО, однако подавляющее большинство из них не заинтересованы в сотрудничестве с некоммерческим сектором. У некоторых обучающихся есть представление, что в НКО «не заработаешь», «финансирование проектов НКО – пустая трата денег» и что данный сектор «для избранных». Из-за боязни не получать материальные блага и пассивности молодого населения, трудно в полной мере развивать некоммерческие организации.

Именно поэтому проект является комплексным и эффективным решением вышеперечисленных проблем. Программа «Дни НКО в вузах Москвы» поможет молодежи включиться в работу сектора, освоив социальное проектирование и пройдя различного рода стажировки и практики, а также получить возможность в создании собственной некоммерческой социально ориентированной организации.

Для более быстрого включения молодежи в работу третьего сектора были проведены встречи студентов с экспертами в некоммерческой сфере. Спикерами выступали: Альшанская Е.Л. – руководитель благотворительного фонда «Волонтеры в помощь детям-сиротам»; Баусов Ю.Н. – руководитель Ассоциации молодежных инвалидных организаций; Белановский Ю.С. – руководитель Добровольческого Движения «Даниловцы» и многие другие.

Эксперты поделились своим многолетним ценным опытом, помогали студентам понять, какая сфера некоммерческого сектора для них наиболее привлекательна, делились реализацией гражданских инициатив.

Данная практика взаимодействия молодежи с экспертами давно признана действенной, поэтому проект «Дни НКО в вузах Москвы» начал именно в этом направлении.

Завершением проекта являлась разработка студенческих социально значимых инициатив: участники предоставляют всю необходимую отчетность, учатся ставить конкретные цели, заполнять заявки на субсидируемые конкурсы, составлять смету расходов, прогнозировать возможные риски реализации проекта. Эта стадия является ключевой в создании собственной социально направленной программы. Также студенты презентуют разработанный проект, проясняют его социальную значимость и эффективность на практике. Данная работа дает молодежи колоссальный опыт разработки и внедрения личного социально важного проекта, который обязательно будет необходим в дальнейшей работе по взаимодействию с некоммерческими организациями.

Захарова Светлана Арменовна
кандидат социологических наук,
доцент кафедры государственного
управления ИГСУ РАНХиГС

Итоги работы площадки РАНХиГС в рамках проекта «Дни НКО в вузах Москвы»

Уходящий год стал богатым на события для нашей академии: РАНХиГС приобрел новых друзей и новые связи, а именно взаимовыгодное и интересное сотрудничество с некоммерческим сектором.

В проекте «Дни НКО в вузах Москвы» участвовало пять вузов города Москвы и НКО, работающие в разных областях социальной сферы российского общества. В течение полугода студенты академии несколько раз встречались с представителями НКО, данные встречи помогли студентам ознакомиться с работой такого важного и жизненно необходимого – некоммерческого – сектора для общества, который поддерживают такие сферы общества, как: социальная защита и социальное обслуживание, образование, здравоохранение, культура, сфера социализации молодых людей с инвалидностью, помогают обеспечивать экспертизу нормативно-правовой базы; оказывает правовую поддержку некоммерческих организаций; развивают сферу информационных услуг и развития и продвижения социальной рекламы; занимаются духовно-нравственным воспитанием молодежи, развивают сферу социального маркетинга в образовании, и, что немаловажно в данном проекте, проводят огромную работу в области развития социальных проектов и комплексной профориентации и пр.

Важной целью проекта было вовлечь студентов вузов города Москвы в конструктивную социальную практику по созданию проектов для города. Как результат, студентам предстояло осознать свою значимость, создавая вместе в командах проекты для общества, и, далее, реализовывать их с помощью административного ресурса города Москвы и московских НКО, таким образом, стать соучастником общего дела, направленного на улучшение жизни вокруг самих себя, и в обществе, в целом.

Для достижения данной цели проект был разделен на несколько этапов.

Первым этапом, как и во всех вузах, в РАНХиГС были проведены встречи со студентами, в ходе которых представители НКО познакомили их с историей создания собственных организаций, и рассказали о своей работе, предложили варианты практики и стажировки в своих организациях.

Второй этап проекта представлял из себя интенсивы в формате онлайн-тренингов, которые проходили во всех вузах с апреля по май длиной в один день, однако за такой краткий срок креативные студенты РАНХиГС смогли придумать проектную идею и набросать план примерных мероприятий социального проекта. В нашей академии интенсив прошел 21 мая 2021 года. В целом за довольно небольшой промежуток времени ребята успе-

ли выявить и обсудить наиболее острые социальные проблемы города, определиться с собственными интересами в рамках социального проектирования, обозначить проблему, цель, задачи, ресурсы проекта. Одним из требований интенсива было визуальное представление проекта, с которым ребята отлично справились, подготовив яркую презентацию в Power Point.

В конце дня по итогам интенсива проекты оценивались приглашенными экспертами, в РАНХиГС – И.С. Власенко (ОНФ г. Москва), Т.А. Болдыревой (Ассоциация «Здоровье, образование, культура»), С.С. Романовой (НКО «Наследники победы»), Н.Ю. Слабжаниным (РОО БФ «Детские Деревни SOS Россия»).

Среди проектов, придуманных во время интенсива, лидирующую позицию, по мнению экспертов, в онлайн-сессии занял проект «Милосердие» – раскрытие потенциала воспитанников в течение их пребывания в детских домах и последующее трудоустройство (команда А. Салиховой, 3 курс ФКиГА ГУЭ ИГСУ).

Также экспертами были поддержаны проект «Спортивная Москва» – благоустройство и безопасность спортивных площадок, развитие дворового спорта и физической активности (команда А. Белокурова, 2 курс ФКиГА ИГСУ), а также проект «Музейные истории» о популяризации малоизвестных музеев Москвы посредством создания единого портала музеев Москвы, проведения мастер-классов с целью приобщения молодого поколения к культуре и искусству (команда А. Мележика, 2 курса ПиП ИГСУ).

Бурную реакцию вызвал проект Save animals future – установка макетов животных на станции метро «Воробьевы горы», призывающих к заботе об экологии, сборе мусора и защите редких видов фауны (команда М. Степанян, 1 курс УП ИГСУ).

Важным с практической точки зрения проектом, отвечающим государственным целям в этой сфере, был признан проект Recycle Park – преобразование свалок с отходами, рекультивация, создание парков и зеленых зон (команда М. Потрекеева, 1 курс ВПИЛ и Р. Байрамова, 3 курс ВПИЛ ИГСУ).

Остальные команды участники выиграли в номинациях:

«Самая яркая идея» – Electrocycling (команда Д. Юдиной, 1 курс ФКиГА ИГСУ) – выработка электроэнергии в городе Москве с помощью велотренажеров (применение ЗОЖ и помощь обществу)

«Самое лучшее выступление» – Moscow Guide» – проект о помощи в самореализации и социализации детей-сирот, посредством просвещения в культурно-исторической сфере (команда И. Дитятева, 1 курс ФКиГА ИГСУ).

«Самое дельное предложение» – Приложение «ЯМосква» – основная идея – это привлечь людей к активному образу жизни, изучению культурного наследия города (команда А. Кокташа, 1 курса ФКиГА ИГСУ). Все команды получили сертификаты об участии в интенсиве и дальнейшие инструкции для развития проектов.

После второго этапа студенты поучаствовали 19 мая 2021 года в ярмарке вакансий от НКО и научно-практической конференции «Вузы, студенты и НКО: практики и перспективы взаимодействия». Ярмарка вакансий была направлена на привлечение студентов к работе в некоммерческом секторе. На мероприятии было много интересных предложений, формат мероприятия предполагал обмен предложениями, интересами, студенты проявили огромный интерес к работе НКО.

Что касается конференции, то в ней принимали участие представители некоммерческого сектора: О. Дроздова – сотрудник «Агентство социальных инициатив»; А. Бернико-ва – руководитель РОО «Слобода»; П. Гареева – руководитель БФ «Подсолнух»; В. Хромов – руководитель «Союз волонтерских организаций и движений»; Е. Киселева – представитель Всероссийского совета местного самоуправления; С. Коваль – БФ «Подари солнечный свет»; Т. Шапошникова – заместитель генерального директора АНО Центр ДПО и социальной поддержки граждан «Соцфактор», к.п.н.; С. Романова – руководитель НКО «Наследники Победы»; Е. Карсакова – HR-менеджер БФ РОО «Детские деревни – SOS Россия»; Т. Болдырева – к.пс.н., президент Ассоциации «Здоровье, образование, культура».

Также активное участие приняли представители факультетов РАНХиГС, руководители практик: И. Москалев – директор Центра мониторинга качества образовательных про-

грамм ИГСУ; Л. Татаринова – к.с.н., доцент ВШГУ, Л. Василенко – д.с.н., профессор ИГСУ; С. Захарова – к.с.н., доцент ФМРиРУ, куратор проекта.

Преподаватели РАНХиГС рассказали о практических кейсах взаимодействия вуза с НКО в реализации студенческих социальных проектов. Представили предложение по формированию единой интернет-платформы для обеспечения эффективной коммуникации всех заинтересованных сторон данного процесса.

Представители НКО в своих выступлениях поделились:

- своим практическим опытом работы с вузами и со студентами;
- видением возможностей работы со студентами направления подготовки «Государственное и муниципальное управление»;

а также обозначили:

- факторы, которые препятствуют взаимодействию некоммерческого сектора и академического сообщества.

Среди проблем, обозначенных экспертами и участниками конференции, были озвучены следующие:

- неправильный образ, который СМИ по-прежнему отражают в своих источниках, рассказывая о работе НКО как оказывающих только адресную помощь, благотворительность, правозащитную помощь, создавая в массовом сознании по-прежнему образ благотворительных организаций как «маленьких помощников государства»;
- элементарное незнание студентами и даже преподавателями об НКО, о сфере их деятельности, восприятие НКО на уровне устоявшихся социальных стереотипов как вспомогательного элемента для государства;
- недостаточно развитое взаимодействие государства и некоммерческого сектора, отсутствие взаимодополнения многих задач государства и НКО (однако должно быть интересно студентам направления ГМУ в свете их будущей профессиональной деятельности);
- отсутствие системности в деятельности в части технологий и стандартов и внутренних правил и т.д. (это должно быть интересно с методической точки зрения, которую РАНХиГС представляет);
- слаборазвитый сегмент волонтерской помощи на дому, особенно пожилым людям и людям с инвалидностью в городе Москве;
- отсутствие понимания единого процесса в работе НКО и вузов, формализм или формальность в организации данного процесса, который сказывается на самой ценности в попытке интегрировать и знаниевый компонент, и отработку, приобретение опыта и практических навыков, но с учетом традиций или сдерживающих факторов;
- увеличение разрыва между сферой НКО и академическим и студенческим сообществами с точки зрения мотивации и с точки зрения ожидания реалий, и от процесса образовательного, более конкретно, от процесса прохождения практики.

По результатам проведения конференции в рамках «Дней НКО в вузах Москвы» и по выше представленным проблемам были предложены следующие рекомендации (обозначим лишь некоторые из них):

вузам:

- запускать разные форматы взаимодействия некоммерческого сектора и академического и студенческого сообществ, показать, как устроены НКО, чем отличается от государственного и коммерческого;
- проводить мероприятия по дополнительному обучению по направлению деятельности НКО среди студентов направления ГМУ;
- проводить проблемные сессии для корректировки общего понимания в отношении ожидаемых результатов и продумать некий набор требований к качеству и соблюдение этих требований;
- выстроить общий алгоритм, попытаться интегрировать различные процессы, и обратить внимание на практики, стажировки, на различные формы практической подготовки студентов, а именно на проектное обучение;
- необходимо создать коллаборации и формировать эффективные проектные команды;

• с точки зрения инструментально-технологического обеспечения, но без каких-то серьезных трансформаций разработать некие типовые решения, которые каждый из желающих впоследствии может потом адаптировать с учетом направления подготовки или особенностей образовательной программы;

• учитывать в текущей оценке студентов по результатам практики дисциплин или результатов стажировки, оценить возможности дальнейшего использования, например, результатов практик и стажировки от курса к курсу или при переходе с одного уровня образования на другой. (примечание: выстроить такую систему критериев или показателей, которые могут быть учтены – вот выдающийся результат прохождения практики и стажировки, который может быть учтен и зафиксирован – и оставить некий, возможно, в дальнейшем и цифровой след при переходе, например, при поступлении в магистратуру, при поступлении в аспирантуру или при участии в тех или иных конкурсах, в том числе и управленческих).

НКО:

• организовать разовое волонтерство, либо краткие стажировки, чтобы предоставить студенту себя попробовать в какой-либо деятельности;

• организовать совместные с вузами программы практики студентов;

• разрешить студентам оказывать помощь в стационарных учреждениях в рамках волонтерских команд НКО;

• привлекать студентов к оказанию помощи на дому в рамках волонтерских команд НКО;

• разрешить участие студентов в реализации административных задач НКО;

• помочь студентам в разработке и реализации собственных проектов;

• выступать экспертами и наставниками в отдельных пилотных проектах (к примеру, разработке модели системы общественной заботы, проекты волонтерства на местном уровне);

• – проводить семинары, практическую работу на базе НКО, использовать ресурс НКО как лаборатории научно-практической, которая дает возможность научиться не только что-то организовывать, но и управлять и контролировать, планировать и рекламировать свою работу.

совместно НКО и вузам:

• создать такой портал, на котором бы и студенты, и представители некоммерческого сектора могли бы обмениваться своими проектами и идеями, своими направлениями и взаимодействовать, а возможные стейкхолдеры узнают об этой площадке и готовы здесь сотрудничать и участвовать, т.е. сфокусировать ее на взаимодействие с вузами и со студенческими проектами.

01 и 07 июня 2021 года студенты приняли участие в акселерации проектов, в рамках которой эксперты подсказали, как усовершенствовать проект, проработать все детали, подготовить презентацию к следующему этапу, который назывался «питчинг проектов». И в завершении проекта «Дни НКО в вузах Москвы» студенты смогли представить свои проекты на питчинге проектов, в котором активное участие приняли депутатский корпус и члены регионального штаба ОНФ г. Москвы, которые оценивали по итогам работы студентов пяти вузов.

Данная встреча проходила на площадке РАНХиГС, здесь были собраны студенты всех команд и кураторы всех вузов. Из 15 проектов были выбраны три проекта, два из которых были из РАНХиГС – проект «Милосердие» (занял 1 место) и «Музейные истории» (3 место), второе место было отдано проекту студентов из ГУУ – Благоустройство дороги до парка «Кузьминки» (3 курс, факультет ГМУ). Работа со студентами над тремя проектами будет продолжаться после завершения проекта в декабре 2021 года, благодаря административному ресурсу города Москвы данные проекты имеют шанс стать навигаторами для других вузов и распространять данную практику и методику в будущем, возможно, в вузах других регионов Российской Федерации.

В целом необходимо отметить, что данный проект с такими продуманными мероприятиями, социологическими исследованиями (обратной связью, собранной от студентов и НКО) обогатил взаимодействие вузов и НКО, что не может не радовать. Однако, судя по рекомендациям, данным во время научной конференции, данный проект имеет интересное продолжение в будущем, и в таком формате должен продвигать работу НКО и в другие

вузы, поскольку студентам направления ГМУ нужно понимать и знать подробно социальную сферу, которую они будут развивать в своей будущей карьере, поэтому их надо приучать работать в ней с первых курсов.

Бондаренко Андрей Владимирович
магистрант факультета физической культуры РГСУ

Опыт участия в проекте «Дни НКО в вузах Москвы»

В рамках проекта «Дни НКО в вузах Москвы» автор принял участие в «Проектном интенсиве РГСУ». Мероприятие проходило онлайн, спикеры познакомили слушателей с материалами презентации на тему «Что такое НКО и для чего их создают?». После рассказа про особенности НКО перед слушателями была поставлена задача разработать концепцию своего НКО. Сначала каждый из участников имел возможность подумать над целью создания НКО и сформулировать ее для всех присутствующих. В итоге все участники разделились на 7 проектных групп для дальнейшего обсуждения и подготовки проектов и оформления их в виде презентаций. На подготовку презентаций командам выделялось около 45 минут, затем каждая команда представляла свой проект. Экспертное жюри, состоящее из спикеров мероприятия, оценило представленные проекты с точки зрения их подготовленности, актуальности, жизнеспособности. Лучшие проекты были удостоены чести участвовать в акселерационной программе по дальнейшей доработке проектов. Мероприятия «Проектный интенсив» проходили в крупнейших вузах Москвы и лучшие проекты участвовали в акселерационной программе. По итогам акселерационной программы жюри определяло победителей. Победителям оказывалась поддержка в реализации проектов.

Наш проект назывался «Сообщество района Крылатское города Москвы по футболу среди жителей 18+». В основе лежал двухлетний опыт реализации проекта «Сообщество г. Лобня по футболу среди жителей 18+». В феврале 2019 года в городе Лобня начало формироваться сообщество жителей по интересу «Регулярные игры в футбол на спортивных объектах города Лобня».

Причиной, которая побудила меня начать формировать сообщество жителей по футболу, являются следующие:

- В Лобне отсутствовали открытые сообщества жителей по футболу. Были местные группы по 10-30 человек, как правило состоящие из коренных жителей города. Группы, как правило были закрытые, правила взаимодействия отсутствовали. Из одной такой группы в один из дней без объяснения причины и предупреждения удалили из участников;
- Среди моих знакомых было мало тех, кто теоретически готов регулярно играть в футбол. Число моих личных знакомств по работе, по месту проживания ограничено (как и у большинства жителей мира). Количество желающих поиграть в футбол из числа моих знакомств еще более мало. Количество желающих из числа моих знакомств, которые готовы были бы играть в определенном месте, в определенную дату и на определенных условиях сильно уменьшало число реально готовых участвовать в игре. И так происходит у значительного большинства жителей;
- Запредельно высокие финансовые требования (условия) для игр на спортивных муниципальных объектах города Лобня.

Для примера:

- Стоимость аренды поля стадиона «Труд» с искусственным покрытием размером 50 м на 25 м в городе Лобня за 1 час стоит порядка 6000 рублей. При условии одновременного нахождения на поле 12 человек стоимость для одного участника составляет 500 рублей за 1 час;
- Стоимость аренды универсального поля в дворце спорта г. Лобня в вечерние часы по будням составляет 10400 рублей. Площадь универсального поля 1500 м кв. Площадь площадки для игры футбол 1200 м кв. 40 на 20 метров. Комфор-

тно играть 5 на 5 (формат мини-футбола). Получается, что стоимость для одного участника игры составляет 1040 рублей за 1 час игры в зале.

- Стоимость аренды поля стадиона «Москвич» с искусственным покрытием размерами 108 м на 72 м составляет 13 250 рублей за 1 час. Если играть 11 на 11 (большой футбол), получается с участника 602 рубля. Если играть на 1/2 поля в формате 8 на 8, получается 414 рублей.

• Муниципальные службы, руководители, сотрудники муниципально-бюджетных, муниципально-автономных учреждений демонстрируют исключительно желание зарабатывать, а не содействовать государственным программам развития массового спорта и здорового образа жизни. При взаимодействии с должностными лицами создается ощущение, что ты будто просишь еще в долг, при этом кормишь завтраками по предыдущим долгам.

Указанные причины сохраняют свою актуальность и по сей день. Благодаря участию в мероприятии «Проектный интенсив в РГСУ» и последующей акселерационной программе мне стало понятно, что проблемы, с которыми мы столкнулись на месте, уже давно известны на уровне городского управления. Проблема неэффективности существующей системы исполнительной власти, особенно на местах. НКО как третий сектор экономики, как реальная альтернатива существующей системе исполнительной власти.

Государство больше 20 лет пытается поддерживать некоммерческий сектор, особенно в рамках поддержки социально значимых инициатив. Попытки диалога с представителями исполнительной власти на местах и на областном уровне приводили к тому, что руки опускались, вера в себя и успешное развитие проекта «Сообщество жителей города Лобня по футболу» сильно снижалась. Благодаря материалам проекта «Дни НКО в вузах Москвы» появились знания, которые придали сил. К знаниям можно отнести как знания законодательства, программ поддержки, так и знания людей, так сказать, единомышленников в области некоммерческого сектора. Группа единомышленников придает мне сил и уверенности в своих идеях и, как следствие, увеличивает шансы на реализацию инициатив.

Благодаря опыту реализации проекта «Сообщество района Крылатское города Москвы по футболу среди жителей 18+» пришел к выводу, что наличие идеи, команды единомышленников не является достаточным для успешной реализации проекта.

Создание проекта, развитие проекта, создание НКО, развитие НКО – это сложная и требующая времени, опыта, сил область человеческой деятельности. Суммарно 15 лет работал в четырех организациях, на последнем месте отработал 9,5 лет. За 15 лет трудовой деятельности у меня получилось познакомиться с работой в рамках должностей промоутер, консультант, продавец-консультант, менеджер по продажам электроники, менеджер по работе с клиентами, руководитель офиса продаж, руководитель отдела розничных продаж, руководитель коммерческой службы обособленного подразделения, начальник регионального отдела продаж ЦФО, руководитель обособленного подразделения со складом, ведущего менеджера по управлению товарными запасами дирекции по снабжению и логистике. В каждой из должностей мне хотелось быть лучшим, на 120% выполняющим ключевые показатели, максимально оптимизировать и сделать процессы в организации эффективными, сделать так, чтобы сотрудники в организации не зависимо от функциональных обязанностей развивались благодаря работе интеллектуально, профессионально, личностно. Для этого искал истинные причины неэффективности процессов, искал нестандартные решения существующих проблем. Можно считать, что я прошел значительную школу личностного и профессионального развития.

Создание НКО, развитие проектов для меня оказалось новым вызовом. Мой предыдущий опыт существенно помогает в реализации задуманного. За время реализации проекта «Сообщество района Крылатское города Москвы по футболу среди жителей 18+» столкнулся с тем, что сложно совмещать существующий образ жизни (учеба, другие проекты, семья, отдых) и проектную деятельность. Хотелось быстро взять и сделать, получить результат. Практика показала, что проектная деятельность требует времени и является больше ультрамарафонской дистанцией, чем спринтом. Нужно суметь важную работу в рамках социально значимых проектов постепенно вписать в существующий образ жизни.

Считаю поддержку деятельности, направленной на развитие некоммерческого сектора, крайне важной в современной России. Важным является знакомство с деятельность НКО студентов вузов, т.к. именно на этом этапе можно наиболее эффективно закладывать фундамент будущих социально значимых проектов (НКО). Считаю целесообразным предусмотреть больший период для знакомства студентов с НКО, предусмотреть новые меры поддержки, предусмотреть такие виды поддержки, которые бы оказывались ровно столько, сколько было бы нужно каждой конкретной инициативе.

Проект «Сообщество г. Лобня по футболу среди жителей 18+» на декабрь 2021 года насчитывает порядка более 200 участников, три-четыре раза в неделю организуются игры для участников сообщества на центральных спортивных объектах города, 2-4 раза в году проводятся регулярные турниры по футболу. В мае 2021 года в Минюсте МО зарегистрирована НКО «Местная общественная организация «Федерация футбола городского округа Лобня», президентом которой является автор. С сентября по ноябрь автор обучился знаниям подготовленным для руководителей НКО в рамках программы «Правовой академии» проведенной ассоциацией «Юристы за гражданское общество» и получил золотой знак качества, который дает право на безлимитные консультации юристов – членов Ассоциации «Юристы за гражданское общество».

Проанализировав опыт формирования сообщества по футболу в Лобне, можно выделить несколько факторов, которые повлияли на развитие проекта:

- С самого первого дня была разработана памятка нового участника. Памятка нового участника содержала ответы на 20 самых частых вопросов, правила сообщества.

Сообщество с первого дня открыта для любого желающего жителя России возраста 18+ вне зависимости от национальности, места рождения и других отличительных особенностей людей. Публичный адрес сообщества на платформе Telegram: https://t.me/FootballLobnya.

Открытый диалог с представителями власти. Первые 7 месяцев нас упорно игнорировали и предоставляли отписки с формулировками «Футбол – самый популярный вид спорта». Только после личной 2-часовой встречи с главой города, без присутствия представителей спорткомитета, диалог с представителями власти стал налаживаться.

Цели проекта:

- Создание комфортных условий для жизни в городе Лобня средствами формирования сообщества жителей по интересу и организации регулярных игр в футбол;
- Создание условий для регулярных игр в футбол на спортивных объектах города Лобня;
- Открытый диалог с представителями муниципальных учреждений, на балансе которых находятся спортивные объекты. После того, как число участников сообщества превысило 100 участников и встречи с главой города, у нас получилось достигнуть договоренностей о предоставлении специальных условий по аренде поля стадион «Москвич». На данный момент за 1/2 поля с искусственным покрытием мы платим 3325 рублей, с участника получается 250 рублей. Разница между сбором и суммой оплаты с учетом комиссии банка идет в фонд развития футбола. Фонд развития футбола – это счет-копилка в приложении «СберБанк онлайн». Благодаря фонду развития футбола мы приобретаем мячи, аптечки, манишки, тренировочный инвентарь, оплачиваем разницу, когда не получается собрать состав на игру в 16 человек.

В рамках проекта «Сообщество района Крылатское города Москвы по футболу среди жителей 18+» получилось создать телеграмм-канал, разместить рекламу проекта в сети «Инстаграм», встретиться с представителями общероссийского народного фронта, которые поддержали нас в реализации проекта. В процессе реализации проекта стало известно, что участник команды Егор Трошин, который живет в районе Крылатское города Москвы по медицинским показаниям не может играть в футбол, а я лично живу на текущий момент в другом месте. Попытки встреч с участниками сообщества района Крылатское не позволили мне выделить лидеров, готовых на своем уровне подхватить реализацию проекта, масштабировать его.

При этом считаю возможным успешную реализацию проекта в другое время, с другими условиями.

За время реализации проекта «Сообщество района Крылатское города Москвы по футболу среди жителей 18+» число участников достигло 26 участников.

В заключении статьи хочу кратко подвести итог и обозначить основную мысль. Проектная инициатива «Дни НКО в вуза Москвы» – один из важных проектов в реализации государственной поддержки некоммерческого сектора. Программу нужно и дальше реализовывать, развивать, внедрять новые инструменты поддержки, выявления инициативных жителей страны, желающих менять нашу жизнь к лучшему, но пока не имеющих достаточного жизненного опыта в реализации своих инициатив.

Заниматься реализацией проектных инициатив в рамках деятельности НКО нужно с университетского, а может и со школьного этапа развития жителей России. Считаю целесообразным предусмотреть государственную гарантированную существенную финансовую поддержку проектных инициатив. Начинать всегда сложно, и хорошо, когда есть команда готовая помогать 24/7 365 дней в году, но и финансовая поддержка важна. Лидеру проектной инициативы нужно на что-то жить, приобретать продукты, одежду, оплачивать проезд. Решение вопросов связанных с обеспечением базовых потребностей занимает существенную часть жизни (времени, сил) человека. Финансовая поддержка должна быть такой, чтобы можно было оплатить жилье, пропитание в домашних условиях.

Наличие финансовой поддержки 3-6 месяцев, наличие команды, готовой первый год-два прийти на помощь в консультациях, помощи с законодательством, помощи в оформлении документооборота организации, помощь в оформлении отчетности существенно увеличили количество проектных инициатив, которые бы реализовались и достигали своих социально значимых целей.

Татаринова Людмила Николаевна
доцент кафедры психологии в системах управления ВШГУ РАНХиГС

Методика учета стажировок и практик студентов в НКО (система стимулирования и учета результатов стажировок и практик)*

1. Проблемное поле

Определение системы стимулирования и учета результатов стажировок и практик студентов в социально ориентированных некоммерческих организациях неразрывно связано с фокусировкой внимания на нескольких ключевых аспектах. Первоочередная задача направлена на выделение общего концептуального и методологического контура практической подготовки студентов. Происходящие радикальные трансформации, рост неопределенности и неустойчивости практически во всех сферах жизнедеятельности во многом детерминируют новые вызовы и ключевые драйверы развития системы образования.

В экспертном дискурсе в качестве основного в условиях неопределенности артикулируется возрастающий запрос на новые компетентности, связанные с агентностью, способностью не просто быстро адаптироваться к новым условиям**, но стремительно модифици-

---

* Настоящая методика разработана в рамках реализации проекта «Дни НКО в вузах Москвы», поддержанного Комитетом Общественных связей и молодежной политики города Москвы и Региональным штабом ОНФ г. Москвы.

** Тренды и вызовы, оказывающие влияние на сферу образования: анализ докладов международных организаций и экспертных центров. Материалы подготовлены в рамках проекта «Мониторинг экономики образования», реализуемого в соответствии с Тематическим планом научно-исследовательских работ и работ научно-методического обеспечения, предусмотренных Государственным заданием НИУ ВШЭ на 2020 год. – Электронный ресурс: https://www.hse.ru/data/2020/10/28/1359136087/Выпуск%2027-2020%20Тренды%20и%20вызовы,%20оказываю..рганизаций%20и%20экспертных%20центров.pdf

ровать имеющие личностные и профессиональные ресурсы под решения принципиально иных профессиональных задач, с одной стороны, с другой – фиксируется потребность в развитии социальной компетентности, формировании социальной направленности, которые практически оказались «выхолощенными» в рамках гипертрофированной сервисной ориентированности системы образования, когда роль института образования во многом была сведена скорее к обслуживающей, обеспечивающей функции.

Глобальный социокультурный переворот и цивилизационные сдвиги связываются не сколько с последствиями цифровой революции, беспрецедентным увеличением объемов и скорости передачи информации, сколько с формированием нового пространства, в котором одномоментно сосуществуют разнонаправленные тенденции, реализуется стратегия существования локального в глобальном, в котором складываются новые формы поведения и деятельности, принципиально отличные от существовавших ранее.

В Докладе, подготовленном Научным центром мирового уровня «Центр междисциплинарных исследований человеческого потенциала», подчеркивается, что в образовании все чаще отмечаются «навыки XXI века» или «навыки мышления высокого порядка», необходимые для успешной адаптации в современном мире, причем не только на рынке труда, в ядро компетентностей, которые признаются всеми основными игроками, включены критическое и креативное мышление, навыки управления проектами, работы в команде, коммуникации и эффективного взаимодействия, самоорганизации и саморазвития*.

Способность к выбору (особенно в ситуации неопределенности) предполагает социальную компетентность личности как высший уровень социальной активности личности – освоения и развития социальной действительности, которая проявляется в различных формах – как зрелость относительно собственной жизни, социальной группы, к которой человек себя относит, как уровень самоопределения в индивидуальном и социальном пространстве.

Социальная компетентность связана с ориентацией личности на сотрудничество, на кооперацию совместных усилий, на сбалансированность интересов. Социальная компетентность предполагает в равной степени и освоение вариантов взаимодействия с окружающими, способов достижения целей, и понимание сути происходящего, предвидение последствий собственных действий. Практика/стажировка в НКО призвана сыграть особую роль в формировании социальной компетентности и развитии социальной направленности студентов. На фоне названных коренных социальных изменений проблема социальной направленности в различных сферах профессиональной деятельности приобретает все большую актуальность.

Некоммерческий сектор рассматривается в современном мире как важнейший элемент социального капитала и организационная основа гражданского общества, именно гражданские инициативы, общественные объединения, выступая важнейшим посредником между государством и населением, выводят процесс принятий политических решений на новый качественный уровень, организуя публичный диалог по приоритетным направления социально-экономического развития, аккумулируя тем самым социальный капитал. Именно третий сектор является в настоящее время сферой создающей возможности для студентов – становящихся профессионалов – «попробовать» собственные силы в режиме реального времени и при решении сложных задач, достижения конкретных социально значимых целей.

В отличии от государственного сектора, предусматривающего широкий спектр ограничений, и высокорисковость бизнес-среды, можно констатировать, что именно в НКО открываются дополнительные возможности для реализации нестандартных идей и инновационных проектов в достаточно «безопасных» условиях. Здесь в силу специфики

---

* Тренды и вызовы, оказывающие влияние на сферу образования: анализ докладов международных организаций и экспертных центров. Материалы подготовлены в рамках проекта «Мониторинг экономики образования», реализуемого в соответствии с Тематическим планом научно-исследовательских работ и работ научно-методического обеспечения, предусмотренных Государственным заданием НИУ ВШЭ на 2020 год. – Электронный ресурс: https://www.hse.ru/data/2020/10/28/1359136087/Выпуск%2027-2020%20Тренды%20и%20вызовы,%20оказываю..рганизаций%20и%20экспертных%20центров.pdf

деятельностного пространства НКО можно проверить уровень своей компетентности, оценить свои способности к решению достаточно широкого спектра как общих управленческих, так и узкопрофессиональных задач. Вместе с тем, необходимо отметить, что возможности для самореализации будущих профессионалов в НКО, по-прежнему, существенно ограничены. Данные ограничения связаны с несколькими ключевыми проблемными зонами.

Во-первых, элементарная неинформированность студентов и преподавателей о содержании и направлениях деятельности НКО, сужение на уровне понимания деятельностного пространства НКО к волонтерской или благотворительной деятельности. В молодежном сознании третий сектор воспринимается как наименее привлекательный в плане профессиональной самореализации.

Во-вторых, неготовность самих НКО и учебных заведений организовать практику и стажировку в новом формате, вовлекающем и мотивирующем. Достаточно часто встречается и формализм в направлении на практику/стажировку, без учета интересов студента, без осознанного запроса со стороны НКО. Привлечение студентов к выполнению исключительно рутинных поручений и (или) оперативных задач при отсутствии четкого понимания вклада данных процессов в итоговый результат, формальный подход к оценке результатов практики и сведение лишь к заполнению различных форм отчетности усиливает диссонанс между ожиданиями желаемого/возможного/реального, снижает ценность самого процесса. В этой связи ключевой задачей становится изменение роли практики/стажировки в освоении образовательной программы и личностно-профессиональном развитии обучающихся, в формировании требуемых будущей профессией компетенций, с интегрированностью в процессе реализации образовательной программы формирования социальной, профессиональной компетентности, развитии личности и профессионально значимых качеств, на основе баланса наращивания знаниевых активов и практического опыта.

2. Новые смыслы и подходы к организации практики/стажировки в НКО

«Действенность» практики и стажировки неразрывно связана с рассмотрением данных элементов образовательной программы как возможности не только для наращивания опыта, но и успешного карьерного старта в сфере, которая максимально позволяет обеспечить сопричастность к достижению социально значимых результатов. Практика/стажировка должна быть направлена на повышение осознанности в отношении саморазвития студентов и собственного профессионального становления.

Среди основных принципов организации самого процесса можно выделить следующие.

- комплексность в обеспечении личностно-профессионального развития: социальная компетентность, проектирование и конструирование социальной роли, опыт реализации знаниевых активов
- ориентированность на формирование готовности к эффективному профессиональному решению будущих задач в условиях неопределенности
- повышение уровня субъектности обучающихся
- вовлеченность на основе баланса интересов (институт образования – НКО – обучающихся)
- коуч-стиль в управлении процессом практики/стажировки
- менторство, наставничество, тьютерство: возможности синергии и новые роли

Практика/стажировка обучающихся как важнейшие элементы профессионального становления должна быть ориентирована не только на приобретение практических навыков в той или иной сфере деятельности, а на комплексное развитие личности и профессионально важных качеств обучающихся.

В условиях беспрецедентных изменений внешнего социального контекста актуализируется потребность в устранении разрывов в организации данного процесса и внедрения новых методов и подходов, поиску новых форм и методов. Необходимо обеспечить большую интегрированность образовательных дисциплин, различных направлений и форм

практической подготовки обучающих, с проектным обучением и возможностями формирования индивидуальных стратегий личностно-профессионального развития.

3. Методика учета стажировок и практик

3.1. Общие положения: понятия, принципы, цель и задачи

3.1.1. Общие положения

Настоящая методика разработана в целях повышения эффективности реализации программы практик/стажировок студентов в НКО на основе аккумулирования лучших практик. Методика направлена на формирование общего подхода к формированию системы учета результатов практик и стажировок в НКО на основе масштабирования и тиражирования методов, инструментов и технологий повышения активности и субъектности обучающихся в отношении собственного личностно-профессионального развития. Методика учитывает положения, регламентирующие процесс практической подготовки обучающихся, организации проектного обучения, систему оценки качества и рейтингования обучающихся, интегрирующие образовательный, воспитательный и развивающий процессы. При разработке методики учтены результаты фокусированных обсуждений с НКО и руководителями практик вузов, состоявшиеся в рамках реализации проекта «Дни НКО в вузах Москвы», поддержанного Комитетом Общественных связей и молодежной политики города Москвы и Региональным штабом ОНФ г. Москвы.

3.1.2. Термины, определения, обозначения и сокращения

Образовательные программы – образовательные программы высшего бакалавриата, программы специалитета, программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, программы ординатуры.

Практическая подготовка – это форма организации образовательной деятельности при освоении образовательной программы в условиях выполнения студентами определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы.

Практика – вид учебной деятельности, направленной на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Проектное обучение – инновационный подход к организации учебного процесса, направленный на создание обучающимся уникального результата/продукта, основанный на использовании проблемных, поисковых, проектных, исследовательских, активных методов обучения.

Стажер – гражданин Российской Федерации, обучающийся в вузе и победивший в конкурсном отборе. К категории обучающихся относятся студенты всех уровней образования: бакалавриат, магистратура, аспирантура.

Стажировка – процесс формирования и закрепления на практике социальных, общекультурных и профессиональных компетенций, полученных в результате профессиональной подготовки в вузе.

Ментор – опытный профессионал, источник проецирующий собственный жизненный и профессиональный опыт на подопечного и составляющий индивидуальную программу для каждого своего подопечного.

Наставник – это высококвалифицированный специалист, имеющий опыт работы в определенной профессиональной сфере деятельности, курирующий решение стажерами блока профессиональных задач (правовое обеспечение, управление и оргразвитие, медиаполитика) и выступающий в роли оценщика промежуточных и итоговых результатов стажировки, задача наставника, как правило, заключается в передаче конкретных практик, ответа на вопрос «как делать что-то».

Руководитель стажировки от НКО – руководитель или иное лицо, назначаемое руководителем НКО ответственным за профессиональную и должностную адаптацию стажера, процесс его профессионального становления и развитие способности эффективно решать поставленные задачи, осуществляет оперативное руководство процессом стажировки, контролирует процесс выполнения стажером индивидуального плана стажировки.

Некоммерческая организация (НКО) – организация, не имеющая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющая полученную прибыль между участниками.

Социально ориентированная некоммерческая организация (СО НКО) – некоммерческие организации (за исключением государственных корпораций, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями) и осуществляющие деятельность, направленную на решение социальных проблем, развитие гражданского общества в Российской Федерации, а также на виды деятельности, связанные:

- с социальным обслуживанием, социальной поддержкой и защитой граждан, подготовкой населения к преодолению последствий стихийных бедствий, экологических, техногенных или иных катастроф, к предотвращению несчастных случаев, с оказанием помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий, экологических, техногенных или иных катастроф, социальных, национальных, религиозных конфликтов, беженцам и вынужденным переселенцам;
- с охраной окружающей среды и защитой животных, с охраной и содержанием объектов (в том числе зданий, сооружений) и территорий, имеющих историческое, культовое, культурное или природоохранное значение, и мест захоронений;
- с оказанием юридической помощи на безвозмездной или на льготной основе гражданам и некоммерческим организациям и правовым просвещением населения, деятельностью по защите прав и свобод человека и гражданина, профилактикой социально опасных форм поведения граждан;
- с благотворительной деятельностью, а также с деятельностью в области организации и поддержки благотворительности и добровольчества (волонтерства);
- с деятельностью в области образования, просвещения, науки, культуры, искусства, здравоохранения, профилактики и охраны здоровья граждан, пропаганды здорового образа жизни, улучшения морально-психологического состояния граждан, физической культуры и спорта и содействию указанной деятельности, а также содействию духовному развитию личности;
- с формированием в обществе нетерпимости к коррупционному поведению;
- с развитием межнационального сотрудничества, сохранением и защитой самобытности, культуры, языков и традиций народов Российской Федерации;
- с патриотическим, в том числе военно-патриотическим, воспитанием граждан Российской Федерации, с проведением поисковой работы, направленной на выявление неизвестных воинских захоронений и непогребенных останков защитников Отечества, установлением имен погибших и пропавших без вести при защите Отечества;
- с участием в профилактике и (или) тушении пожаров и проведении аварийно-спасательных работ;
- с социальной и культурной адаптацией и интеграцией мигрантов;
- с реализацией мероприятий по медицинской реабилитации и социальной реабилитации, социальной и трудовой реинтеграции лиц, осуществляющих незаконное потребление наркотических средств или психотропных веществ;
- с содействием повышению мобильности трудовых ресурсов;
- с увековечением памяти жертв политических репрессий.

3.2 Цель, задачи и ключевые принципы организации

Цель – формирование системы учета результатов практик/стажировок в контексте развития социальной компетентности, личностно-профессионального и карьерного развития обучающихся на основе аккумулирования лучших практик, направленных на интеграцию процесса реализации образовательных программ с практической подготовки, проектным обучением.

Задачи:

• определить возможности интеграции различных видов и форм практической подготовки обучающихся в логике единого процесса;

• обоснование основных методологических подходов к организации практик/стажировок в НКО, определение форматов взаимодействия и инструментов, возможности коллаборации (межсекторного, межвузовского, формирования проектных команд обучающихся и т.д.), формирование общего информационно-коммуникативного пространства;

• разработка типовых решений по учету результатов практик/стажировок в индивидуальных треках личностно-профессионального и карьерного развития.

• Методика направлена на повышение эффективности и результативности организации самого процесса практик/стажировок обучающихся в НКО, которая связывается с четким определением ожидаемого результата и снижением возможных рисков, как уже ставших практически традиционными, так и обусловленных новыми вызовами эпохи неопределенности.

• При разработке системных решений, на наш взгляд, ключевыми должно стать обеспечение следующих принципов:

• баланс интересов участников, заинтересованных сторон (вуз, НКО, студент) при определении целей и ожидаемых результатов, в процессе планирования, реализации и оценке достигнутого. Приверженность, включенность и сопричастность во многом будет определяться тем, насколько на начальном этапе будут согласованы ожидания, учтены мотивы и артикулирована ценность ожидаемого результата взаимодействия для каждой из сторон, осознаны «выгоды», определены возможности конвертации ресурсов в капитал развития на личностном, организационном и социальном уровнях;

• – баланс интересов нынешнего, будущего и грядущего, баланс во временной перспективе. В данном контексте особое значение приобретает сбалансированность на уровне стратегических горизонтов и оперативного управления. К сожалению, в практике взаимодействия и организации как практики, так и стажировки зачастую доминирует скорее реагирующая модель, формируется запрос со стороны НКО под решение срочной или оперативной задачи, проведения масштабного мероприятия, образовательные учреждения формируют ответ зачастую по остаточному принципу (направляя тех, кого не смогли направить на практику в соответствии с направлением подготовки), субъектность обучающихся в отношении выбора места практики также не высока. В силу того, что воспроизводятся определенные стереотипы в отношении невысокой престижности НКО, основным мотивом становится возможность получения формального результата (зачет сдан, практика зачтена). Скорее исключением становится выстраивание системного партнерского взаимодействия в стратегическом горизонте;

• баланс ожидаемых результатов и ресурсов. НКО (в силу организационной специфики) более требовательно подходят к затрачиваемым ресурсам (в том числе и временным), готовность вкладываться в наставничество, в индивидуальное сопровождение обучающихся напрямую связано с понимаем значимости результата для НКО. Именно поэтому скорее предпочтительным выступает формат волонтерства и добровольчества, которые в меньшей степени требуют вложении со стороны сотрудников НКО. Соблюдение данного принципа во многом связывается с более адресным подбором как обучающихся, так и мест прохождения практики. В процессе подбора происходит более четкая идентификация требований и согласование ожидаемых результатов всеми участниками взаимодействия (обучающихся, НКО, вузов), а также поэтапная постановка серии взаимосвязанных задач с сохранением возможности выбора различных сценариев и альтернативных вариантов реализации практик/стажировки;

• принцип единого информационно-коммуникативного пространства, обеспечивающего единую точку доступа, обработки данных, систему поддержки решений. Формирование единого пространства открывает дополнительные возможности оперативного ответа на запрос любого из субъектов взаимодействия, обмена «лучшими практиками».

Повышение действенности и эффективности организации практик и стажировок в контексте формирования социальной направленности и развития социальной компетенции обучающихся неразрывно связано с устранением существующих смысловых разры-

вов, фрагментарности и формального подхода без учета мотивационных установок студентов, ожиданий и потребностей НКО. Переход к новой модели организации практик требует формирования системы требований в рамках единого управленческого цикла, которая бы обеспечивала соответствие требований в рамках образовательных программ, потребностей НКО, мотивов и стимулов студенчества.

3.3. Требования к проведению практик/стажировок в рамках образовательных программ

Организация прохождения практики и стажировок студентами образовательных организаций в НКО направлена не только на повышение осведомленности о некоммерческом секторе и преодоление сложившихся стереотипов, но и, в первую очередь, вовлечение и привлечение наиболее перспективной и талантливой молодежи в процесс достижения социально значимых результатов, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей. Ожидаемыми результатами организации практики и стажировок является выявление талантливой и высокопотенциальной молодежи, профессиональная ориентация и стимулирование перспективных молодых кадров, создание условий для профессиональной самореализации в некоммерческом секторе, а также для инициирования и реализации студентами социальных проектов.

Практика в отличии от стажировки юридически определена и регламентирована, практика рассматривается как обязательная часть образовательной программы (вид учебной деятельности). В отличие от практики участие в программе стажировки является добровольным процессом формирования и закрепления в рамках реализации практических заданий (функций) профессиональных знаний и умений, ранее полученных лицом в результате теоретической подготовки.

Так, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» определено, что основные профессиональные образовательные программы предусматривают проведение практики обучающихся. В соответствии с законом под практикой понимается вид учебной деятельности, направленной на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

В отличие от практики, в процессе организации которой обязательно задействована образовательная организация, стажировка может быть организована посредством взаимодействия НКО и стажера, то есть образовательная организация скорее может выступать как посредник, обеспечивая эффективность данного взаимодействия.

Объем практики в зачетных единицах, виды и типы, а также способы ее проведения и приобретаемые студентами компетенции определены образовательными стандартами, на основании которых реализуется образовательные программы. Практика студентов в соответствии с требованиями стандартов подразделяется различные типы в соответствии с уровнем подготовки и курсом обучения, как правило, предусмотрены учебная и производственные практики, включающие ознакомительную практику, научно-исследовательскую работу (получение первичных навыков научно-исследовательской работы), а также, к примеру, технологическую (проектно-технологическая), педагогическую, преддипломную, научно-исследовательскую работу. Все виды практики могут проводиться как на базе образовательных учреждений, так и в сторонних организациях (соответствующих профилю подготовки бакалавров или магистров).

У каждого вида практики – свои цель и поставленные перед обучающимися задачи, от качественного выполнения которых зависит оценка результатов прохождения практики. Частью 7 статьи 13 Федерального закона № 273-ФЗ установлено, что организация проведения практики, предусмотренной образовательной программой, осуществляется организациями, осуществляющими образовательную деятельность, на основе договоров с организациями, осуществляющими деятельность по образовательной программе соответствующего профиля. В соответствии Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»*, Положением о Министерстве

* Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7598; 2019, № 49, ст. 6962.

науки и высшего образования Российской Федерации, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июня 2018 г. № 682,* и Положением о Министерстве просвещения Российской Федерации, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2018 г. № 884**, 5 августа 2020 года за № 885/390 было утверждено Положение о практической подготовке обучающихся (с изменениями на 18 ноября 2020 года). В соответствии с указанным Положением практическая подготовка может быть организована:

- непосредственно в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в структурном подразделении образовательной организации, предназначенном для проведения практической подготовки;
- в организации, осуществляющей деятельность по профилю соответствующей образовательной программы, в том числе в структурном подразделении профильной организации, предназначенном для проведения практической подготовки, на основании договора, заключаемого между образовательной организацией и профильной организацией.

Необходимо отметить, что образовательная деятельность в форме практической подготовки может быть организована как при реализации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, так и иных компонентов образовательных программ, предусмотренных учебным планом. Кроме того, реализация компонентов образовательной программы в форме практической подготовки может осуществляться непрерывно либо путем чередования с реализацией иных компонентов образовательной программы в соответствии с календарным учебным графиком и учебным планом.

Положением предусмотрено, что практическая подготовка при проведении практики организуется путем непосредственного выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью. Виды практики и способы ее проведения определяются образовательной программой, разработанной в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом или образовательным стандартом, утвержденным образовательной организацией высшего образования самостоятельно. Организация практик должна обеспечить непрерывность и последовательность овладения обучающимися профессиональной деятельностью в соответствии с требованиями к уровню подготовки выпускника.

Прохождение практики на основе договоров, заключенных образовательными организациями с государственными органами и органами местного самоуправления, деятельность которых соответствует знаниям и умениям, осваиваемым в рамках образовательной программы, как правило, является безвозмездной и осуществляется в рамках учебной деятельности. Однако при наличии вакантной должности в профильной организации или в организации, осуществляющей образовательную деятельность, являющейся площадкой для проведения практической подготовки со студентом может быть заключен срочный трудовой договор.

В соответствии с вышеуказанным Положением в образовательных учреждениях разработаны и утверждены собственные локальные нормативные акты, регламентирующие процесс практической подготовки студентов, в которых наряду с общими положениями, определены особенности организации практической подготовки при проведении практики, а также практической подготовки при реализации дисциплин (модулей) студентов (Приложение 1, Приложение 2).

В Положениях выделяются и различные способы проведения практики (стационарная, выездная). Практика может проводиться как непрерывно, то есть путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для проведения всех видов практик, предусмотренных образовательной программой, так и дискретно (посредством выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для проведения каждого вида (совокупности видов) практики или путем чередования в календарном учебном графике периодов учебного времени для проведения практик с периодами учебного времени для проведения теоретических занятий). Возможно сочетание дискретного проведения практик по их видам и по периодам их проведе-

---

* Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 26, ст. 3851; 2020, № 16, ст. 2612.

** Собрание законодательства Российской Федерации, 2018, № 32, ст. 5343; 2020, № 11, ст. 1547.

ния. Конкретизация форм и этапов практик осуществляется в методических рекомендациях вузов по организации и проведению практики студентов.

Необходимо отметить, что в вопросах регламентации можно выделить и некоторые особенности, так в ряде вузов предпринята попытка интеграции проектной, научно-исследовательской деятельности и практик, в других – практики рассматриваются как автономные направления. На наш взгляд, попытка интегрировать и соотнести данные виды открывает дополнительные возможности и плане практической подготовке будущих профессионалов.

Учитывая, что прохождение стажировки является самостоятельным мероприятием и добровольно организуемым процессом, осуществляемым вне рамок образовательной программы, у некоммерческих организаций имеется возможность спроектировать желаемый алгоритм проведения стажировки и сформировать требования к лицам, желающим ее пройти. Вместе с тем, необходимо отметить, что ресурс стажировок в НКО слабо развит, что во многом связано и с низким уровнем информированности студентов, так недостаточной привлекательностью НКО как места прохождения стажировки и дальнейшей профессиональной самореализации в молодежной среде. Кроме того, большинство НКО в силу ограниченных, в первую очередь, человеческих ресурсов не могут уделить достаточного внимания проектирования стажировок и не всегда могут сформировать пул наставников. В большинстве случаев НКО привлекают студентов к прохождению стажировки в рамках реализации благотворительной и добровольческой (волонтерской) деятельности.

3.4. Оценка потребности НКО

Для оценки потребностей НКО важным представляется обеспечение сбалансированности трудозатрат и получаемый результатов, так в ходе обсуждений с представителями НКО подчеркивалось, что прохождение практики по получению профессиональных навыков зачастую становится скорее дополнительной нагрузкой для НКО, возникает потребность введения, контроля, а зачастую повторного переделывания за практикантом. В этой ситуации оказывается проще сделать самому, чтобы потом не тратить дополнительное время на переделку.

Среди основных рисков, с точки зрения представителей НКО, выделяются:

во-первых, высокие трудозатраты при низком отклике, эпизодические ознакомительно-просветительские встречи не дают ожидаемого результата, разовое информирование о волонтерстве, возможностях участия в проектах, стихийные объявления на кафедрах, на досках объявлений и так далее, не приводит к привлечению высокомотивированных студентов;

во-вторых, риски, связанные с механизмами негативного отбора, когда приходят в НКО, напротив, немотивированные и недостаточно подготовленные для решения конкретных практических профессиональных задач, что становится для НКО скорее, проблемой и пустой тратой времени, а не ресурсом.

В силу того, что в настоящее время для большинства некоммерческих организаций остро стоит вопрос о внедрении новых управленческих моделей, смене стратегии выживания на обеспечение устойчивого развития в условиях меняющейся внешней среды потенциал вузов для развития некоммерческого сектора оказывается наиболее востребованным.

С одной стороны, использование потенциала студентов, обучающихся по различным направлениям подготовки (например, государственное и муниципальное управление, социальная работа, журналистика, экономика, юриспруденция) в сопровождении опытных экспертов-наставников позволяет комплексно подойти к решению проблем НКО, сэкономить ресурсы при формировании стратегии развития, с другой – позволяет студентам не только «отработать» профессиональные компетенции, но и развивать социальные метакомпетенции.

Обращаясь к практическому опыту НКО необходимо отметить, что опыт вовлечения студентов не является исключительным, большинство НКО имеют большой опыт и в организации и проведения практики.

По результатам обсуждений с НКО можно выделить несколько направлений, требующих оптимизации взаимодействия в процессе организации и проведения практик и стажировок студентов, как содержательных, так и процессуальных.

Среди содержательных проблем по-прежнему необходимо выделить серьезные расхождения в ожиданиях. НКО заинтересовано в привлечении наиболее мотивированных и подготовленных к реализации практических задач «здесь и сейчас» в силу ограниченности ресурсов.

Вместе с тем, студенты, приходящие на стажировку мало информированы о сути и специфике деятельности, возникают сложности с быстрым погружением в сложную проблематику. Достаточно широко распространена и практика «негативного» отбора, когда вузы направляют тех студентов в НКО, которым не удалось обеспечить места прохождения практики с учетом направленности подготовки (ГМУ – в органы власти, журналистов – в СМИ и т.д.). В этой связи практикант/стажер становится скорее дополнительной нагрузкой для НКО. Ограниченность возможностей длительного инвестирования в профессиональное развитие и мотивацию студентов, отсутствие свободных ресурсов для наставничества и индивидуального сопровождения, дополнительная нагрузка в области контроля качества и соблюдения дисциплины, приводят к тому, что сам процесс выстраивается скорее по вектору «наименьшего сопротивления» и сводится к выполнению формализованных процедур (заполнения утвержденных форм). Наличие большого числа необходимых формальных отчетных документов создает серьезную нагрузку на сотрудников НКО (отчеты о прохождении, заполнение индивидуальных планов и т.д.).

В силу недостаточного практического опыта у студентов и в целях снижения рисков НКО выбирается, как правило, стратегия привлечения их к наименее значимым видам деятельности, не требующих специальной подготовки (так подготовка, например, консультанта перед самостоятельной деятельностью в НКО занимает до 3 месяцев), что снижает практическую ценность самой деятельности НКО в глазах студентов. С другой стороны, сталкиваясь с реальными проектами и понимая необходимость серьезных ресурсных вложений (времени, необходимости принятия дополнительных серьезных усилий для решения поставленных задач и т.д.) в силу отсутствия должного уровня компетентности и практического опыта студенты выбирают сценарий избегания неудач, подходят к практике формально, отбывая положенное время. Сталкиваясь с реалиями деятельности НКО многие студенты подтверждают свое убеждение в том, что НКО не привлекательно в плане профессиональной самореализации и не связывают свои жизненные стратегии с дальнейшей профессиональной деятельностью и самореализацией в НКО.

Кроме того, в связи с тем, что способы и формы проведения практик устанавливаются образовательной организацией самостоятельно с учетом требований образовательных стандартов, чаще всего практика проходит концентрировано в течение 1-2 недели с периодичностью 1 раз в год, реже рассредоточено (несколько часов в неделю в течение семестра или учебного года). Как правило, график проведения практик никоим образом не соотнесен с планами и распределением реальной функциональной нагрузкой в деятельности и НКО, как правило, студентов направляют на летнюю практику, когда меньше деятельности, основные мероприятия НКО проходят в осенний и весенний период.

Сдерживающим фактором является и недостаточное регулирование отношений в области организации и проведения практик/стажировок: договоры о сотрудничестве носят преимущественно декларативный характер, выполняя роль рамочного соглашения, вместе с тем, существует потребность более четкого распределения функционала и ответственности в области руководства как со стороны вуз, так и НКО. Отсутствие согласованного и общего видения ожидаемого результата от прохождения практики студента, различные требования и установки со стороны руководителей, недостаточная определенность вклада руководителя, как со стороны руководителя от вуза, так и со стороны НКО, не разработанность мотивационно-стимулирующих механизмов, в целом негативно влияют на результативность процесса практической подготовки студентов, по мнению руководителей НКО. Кроме того, важно отметить и усиливающиеся межпоколенческие разрывы, необходимость учета данных особенностей в процессе коммуникации как на стадии планирования, так и в процессе прохождения практики/стажировки.

Подчеркивая большую заинтересованность в вовлечении студентов в социально значимую деятельность, в качестве ключевых направлений руководителями НКО выделяются:

– социальное проектирование, участие в разработке и реализации социальных проектов;

– взаимодействие с целевыми группами (работа на горячей линии, волонтерство и добровольчество, социальное сопровождение в комплексной социально-бытовой реабилитации в тренировочных квартирах, участие в мероприятиях в лечебно-профилактических учреждениях, перинатальных центрах и т.д.);

– развитие информационно-коммуникативного пространства НКО (помощь в сборе, систематизации и обработке информации, ведение сайта, социальных сетей, написание текстов, составление таблиц, информационное сопровождение мероприятий, внедрение новых IT-решений, программных продуктов, маркетинг и т.п.);

– организационное и документационное обеспечение (подготовка мероприятий (от проектирования, режиссуры, организации до контроля, проведение оценки качества), рассылка писем, анонсов, работа с документами, организация и модерация Zoom-мероприятий и т.д.).

Выявленные в ходе обсуждений потребности НКО, заинтересованность вузов в повышении эффективности вовлечения студентов в процесс практического решения социально значимых проблем, расширение возможностей в контексте развития проектной культуры, требует соответствующих системных решений и расширения потенциала активного участия студенческой молодежи в деятельности СО НКО с учетом новых возможностей, открываемых цифровыми технологиями.

3.5 Направления оптимизации организации процесса практик/стажировок: возможности мотивации и стимулирования

Развитие некоммерческого сектора относится в настоящее время к одному из ключевых национальных приоритетов. Некоммерческий сектор выступает в качестве своеобразного катализатора обратной связи от населения к власти, при их помощи официальные органы получают информацию об эффективности или неэффективности своих действий и реакции общества на их деятельность. НКО представляют своего рода барометр общественного развития, выполняют функции «резонатора», обеспечивая согласования различных групп интересов, «социальных инноваторов», реализующих важнейшие социально значимые проекты.

Некоммерческий сектор рассматривается как важнейший элемент развития социального капитала и организационная основа гражданского общества. Именно гражданские инициативы и общественные объединения, выступая важнейшим посредником между государством и населением, выводят процесс принятий социально значимых решений на новый качественный уровень, организуя публичный диалог.

СО НКО выступают важнейшими драйверами социального развития, являясь акторами внедрения в практику социальных инноваций. Именно социально ориентированные организации позволяют повысить качество, адресность и направленность предоставления социальных услуг в силу близости и четкого понимания особенностей и потребностей целевых групп. Также НКО позволяют более гибко и максимально быстро реагировать на нужды потребителей. В силу того, что в настоящее время для большинства некоммерческих организаций остро стоит вопрос о позиционировании и поиске новых управленческих моделей в условиях новых вызовов нестабильной внешней среды потенциал вузов для развития некоммерческого сектора оказывается наиболее востребованным.

Вместе с тем, анализ сложившейся практики взаимодействия с вузами свидетельствует о недостаточной эффективности взаимодействия и ограниченном использовании потенциала. Что во многом обусловлено недостаточностью имеющихся у НКО ресурсов, так и с ориентированностью самих субъектов (и вузов, и НКО) на традиционные устоявшиеся модели взаимодействия, которые в условиях меняющейся реальности оказываются неэффективными. Формально механистический подход к распределению студентов на практику, разрывы в процессе сопровождения и недостаточная урегулированность как в содержательном, так и процессуальных планах самого процесса практики существенным

образом сказываются на результативности данного процесса. И если у НКО зачастую в условиях ограниченных ресурсов нет возможностей для реализации качественного сопровождения студентов в процессе практики, то вузы с момента предоставления направления на практику/стажировку до момента отчетности занимают скорее пассивную позицию.

Лучшие практики имеют существенные ограничения масштабирования и тиражирования в силу отсутствия единого информационно-коммуникативного пространства. К сожалению, в условиях элементарной неинформированности многие вузы, студенты не знают о запросе и возможностях НКО как площадки для организации практик/стажировок. НКО не всегда четко представляют потенциал вузов, различных форматов взаимодействия, позволяющих использовать данный потенциал для решения задач развития и основной деятельности НКО.

В этой связи одной из ключевых задач является повышение эффективности взаимодействия. В условиях возрастающей потребности устранения информационных и коммуникативных барьеров, необходимости оперативного информационного обмена в качестве ведущего направления можно определить формирование общего информационно-коммуникативного пространства.

Представляется целесообразным выработать платформенное решение, позволяющее наряду с совместным определением общей концептуальной «рамки» взаимодействия поддерживать «многоукладность», мультимодальность в полисубъектной логике взаимодействия, обусловленной как спецификой вузов, так и направлениями деятельности самих НКО и их потребностями. В условиях постоянных изменений возникает необходимость открытой коллаборации, постоянно продуцируются новые задачи, решение которых невозможно в рамках традиционных моделей взаимодействия. Экосистема представляет собой относительно устойчивое во времени и в пространстве объединение, важнейшей характеристикой является действенная система взаимодействия.

В целях повышения эффективности организации и проведения практик (стажировок) студентов в НКО можно выделить несколько ключевых направлений работы.

1. Формирование общего пространства взаимодействия: возможности платформенных решений.

В связи с тем, что серьезным сдерживающим фактором эффективного взаимодействия вузов, НКО и студентов по вопросам прохождения практик по-прежнему является недостаточная информированность и коммуникативные разрывы, особую значимость приобретают вопросы, связанные с реализацией информационных кампаний. Необходимо усилить внимание к просветительской деятельности в вузах с активным участием и привлечением НКО (как в формате специализированных мероприятий – ярмарок, конкурсов проектов, так и в процессе проведения занятий различных дисциплин, цели и задачи которых связаны с социально-экономическим развитием, проектным управлением, институтами гражданского общества).

Важным представляется учет особенностей студенческой группы, необходимость использования формата предоставляемой информации, позволяющей вызвать максимальный эмоциональный отклик (тексты, обращения, сообщения, презентационные материалы должны быть понятны студенческой молодежи, создаваться с учетом особенностей языка, стилевой дифференциации, установок в области профессиональной самореализации).

Вместе с тем еще в большей степени актуализируется проблема перехода от информирования к формированию новых принципов информационно-коммуникативного взаимодействия.

Формирование общего информационно-коммуникативного пространства как некой экосистемы позволить перейти от точечного «ручного» решения проблем к формированию согласованных системных решений, позволяющих аккумулировать ресурсы в области эффективного взаимодействия вузов и НКО, повысить эффективность организации и сопровождения процесса практики/стажировок студентов в НКО, снизить риски и способствовать масштабированию апробированных подходов, методов и технологий, подтвердивших свою результативность в практике НКО (к примеру, оперативный доступ к необходимой консультационной информации, получение проектной поддержки, предоставление структурированной информации о реализованных, планируемых проектах, быстрого по-

иска ресурсов, описанные возможности для партнерства, наставничество и тьюторство и др.).

На первом этапе важным представляется не только осознание необходимости и потребности в формировании такой системы, но и четкое определение запроса целевых групп, выбор приоритетов, оценка ресурсов и возможностей трансфера технологий, администраторов и операторов децентрализованной экосистемы. Важным представляется четкое фиксирование доступа, наличие открытого и закрытого контура, возможности интеграции, например, с официальными сайтами вузов, НКО, определение полномочий и зон ответственности.

Следующий этап связан с проектированием и организационным оформлением ключевых структурных компонентов экосистемы. На данном этапе важным представляется определение приоритетных направлений и формирование единого информационно-коммуникативного пространства. Важным представляется и определение форматов, и способов взаимодействия, причем как внутри системы, так во вне, что обусловливает необходимость организации переговорного процесса с ключевыми бенефициарами. Кроме того, само развитие инфраструктуры в условиях интеграции различных субъектов процесс достаточно динамичный и требует формирования принципиально иной архитектуры взаимодействия на основе открытых стандартов, способной не только поддерживать внутренние процессы, но возможность дальнейшей потенциальной интеграции с другими бенефициарами, «провайдерами», заинтересованными группами, ориентированной на простой пользовательский интерфейс, четкие алгоритмы доступа с учетом «разностатусности» субъектов и возможной специфичности стоящих перед пользователями задач, например, важным представляется учет специфики не только потребностей вузов и НКО как ключевых субъектов, но и самих студентов (форматов, особенностей предоставления информации интересной и значимой). Возможность виртуальной экскурсии, различные форматы участия и учет результатов практики в других системах оценки (в учебных дисциплинах, дополнительные баллы в итоговом рейтинге, возможность учета результатов в системе дополнительных баллов при поступлении, например, в магистратуру) непосредственно влияют на уровень мотивированности и осознанности, повышает субъектность студентов в отношении результативности деятельности в процессе практики.

Формирование инфраструктурной среды как многоуровневой реальности потребует определенного временного лага в силу необходимости переосмысления существующих процессов и проектирования инфраструктурной среды, определения принципов и технологий, определения внутренней и внешней логистики.

Формирование единого коммуникативного пространства сопряжено с решением целого ряда юридических вопросов, связанны с интеллектуальной собственностью, правами и ответственностью, конфиденциальностью, лицензированием, ограничениями в области использовании программных продуктов и технологических решений, владение данными и управление клиентами и т.д., что предусматривает создание нормативной правовой базы, четкое определение стандарта безопасности, определяющего порядок интеграции, набор функций и данных для обмена (как по целевым группам, так и направлениям деятельности).

Этап реализации характеризуется уже сложившейся системой устойчивого взаимодействия, позволяющей прогнозировать направления дальнейшего развития экосистемы с учетом практики реализации. Можно сказать, что сама экосистема движется в рамках жизненного цикла: от формирования к высокому уроню зрелости. Сформированная экосистема становится все более «технологичной», масштабируемой. На данном этапе происходит формирование репутационного капитала и развитие собственного бренда экосистемы, определяются возможности создания новых «цепочек кооперации», вовлечение в кооперацию новых субъектов, расширение спектра качественных услуг. А самое главное становится надежным и понятным навигатором, «помощником» для принятия оптимальных решений по широкому кругу вопросов (практика, стажировка, индивидуальное сопровождение и т.д.), подходить к решению возникающих проблем более системно и комплексно, на основе аккумулирования и интеграции ресурсов принимать наиболее результативные меры, сократив временные издержки, что особенно важно для НКО.

Формирование единого пространства взаимодействия позволит аккумулировать значимую для участников взаимодействия информацию (реестр НКО – площадок для прохождения практики/стажировки, требования к кандидатам, более четко определить содержательные требования к содержанию самого процесса практики/стажировки с учетом задач, стоящих перед вузом и ожидаемыми результатами со стороны НКО, формирование индивидуальных маршрутов для студентов, согласованные алгоритмы работы куратора в НКО и вузе).

2. Согласование ожидаемых результатов: описание, регламентация, механизмы повышения результативности прохождения практик/стажировок.

Анализ позволяет сделать вывод о том, что наблюдается серьезный дисбаланс в восприятии будущего результата у участников процесса взаимодействия. Вузы в большей степени ориентированы на компетентностную модель, НКО на вклад студентов в достижение тех или иных результатов, мотивация студентов также различна (для кого важна «безболезненная» отчетность, кто-то ориентирован на реализацию собственного проекта, кто-то просто ориентирован на попробовать себя в иной сфере и т.д.).

Индивидуализации и персонификация образовательного процесса, индивидуальный характер, переход на индивидуальные образовательные траектории свидетельствуют о происходящих сдвигах в сторону инновационных поисков в области личностно-профессионального развития. Практика/стажировка может сыграть важную роль в индивидуализации образования, позволяющие наиболее полно раскрыть личностный потенциал.

В этой связи при определении результата важнейшим критерием должен стать учет баланса интересов всех субъектов. В современной литературе широко распространено понятие «поколение выбора». Именно в этой связи важным представляется усиление внимания к мотивационной составляющей как на этапе подбора места практики, конкурсного отбора практикантов, так и в процессе прохождения. Среди ключевых проблемных зон руководителями НКО отмечалась недостаточная мотивированность студентов, необходимость серьезной предварительной подготовки их к деятельности, недостаточный уровень компетентности даже для решения несложных стандартных задач. В этой связи актуализируется проблема подбора места практики и отбора практикантов. Принципиальное значение имеет не только привлечение студентов и отбор наиболее перспективных в плане оценки потенциала на «входе», но и сопровождение в процессе стажировки в контексте развития личностно-профессиональные ресурсов и создание возможностей для наиболее оптимальной профессиональной самореализации в различных видах активности в процессе практики/стажировки в НКО. Необходимо подчеркнуть, что в настоящее время НКО в силу недостаточной информированности является недостаточно привлекательным местом для прохождения практики, не рассматривается как место для возможной дальнейшей профессиональной самореализации. В этой связи наряду с популяризацией, необходимым проставляется формирование системы подбора места практики с учетом личностно-профессиональных особенностей и качественного отбора практикантов на основе артикулированных требований НКО.

На данном этапе важна идентификация требований со стороны НКО к практиканту/стажеру, с другой – подбор места практики и вида деятельности, максимально учитывающего личностно-профессиональные особенности студента. Таким образом организованный «встречный» процесс позволит существенным образом снизить риски незаинтересованности студентов в процессе прохождения практики/стажировки, ресурсные затраты НКО на предварительную подготовку стажеров/практикантов, адаптационный период.

Центры карьеры и компетенций вузов могли бы стать основными провайдерами в проведении такого рода оценки, проведении консультационного и профориентационного сопровождения студентов. При этом важно сфокусировать внимание на мотивационных установках, ожиданий, имеющимся опыте добровольческой и волонтерской деятельности, готовности к тем или иным видам деятельности, решению тех или иных практических задач.

В качестве основных методов могут быть рекомендованы следующие: мотивационное эссе, позволяющее выяснить мотивационные установки, имеющийся опыт добровольческой и волонтерской деятельности (см. Приложение 4, Приложение 5); интервью, направ-

ленное на уточнение установок, ожиданий и восприятия студентами результатов стажировки, кейсы, разработанные с непосредственным участием НКО.

Главная цель – обеспечить отбор наиболее заинтересованных и мотивированных на результат студентов, вместе с тем необходимым представляется не только расширение «воронки» отбора, но использование различных каналов (вчерашних абитуриентов, студентов принимающих активное участие в проектной деятельности, имеющих волонтерский опыт, выпускников) и подбор соответствующих не только мест стажировки практики, но и совместно с НКО формирование индивидуального здания на практику, формата прохождения. Кроме того, важным представляется и возможность самостоятельного выбора студентом места/мест прохождения практики/стажировки.

Не менее важным моментом в организации процесса стажировки/практики является и подбор самих НКО, который связан с оценкой заинтересованности НКО в организации практик/стажировок, ориентированность на изменение. При включении НКО в базу прохождения практик/стажировок необходимым представляется обеспечение сбалансированности организаций, которые имеют длительную историю успешной деятельности, и теми, кто находится на стадии стартапа.

В силу ограниченности ресурсов необходимым представляется пересмотр форматов взаимодействия руководителей от вуза и руководителей с места практики (которые в настоящее время практически автономны), организация со стороны вуза наставничества/тьюторства. Формирование при вузах такого рода площадок, совместных лабораторий может стать основой для формирования системной работы по формированию четкого видения результата, необходимо эффективное взаимодействие между вузом и НКО и НКО и студентами. Четко сформированное видение, баланс ожиданий позволит четко планировать и организовывать процесс практик и стажировок под конкретный результат, четко определить цели и задачи для разных форматов взаимодействия (практики, стажировки, ознакомительные экскурсии, реализация инициатив и проектов и т.д.).

Именно конструктивное взаимодействие и формирование общего информационно-коммуникативного пространства позволит не только снизить существующие риски, четко определить взаимные зоны интересов и ответственности, но и моделировать новые форматы взаимодействия, реализовывать эксперименты, пилотировать новые способы и технологии, формировать успешные кейсы, которые в дальнейшем могут быть масштабированы и тиражированы.

Особенно важным представляется совместная проработка общего алгоритма, который предусматривал наряду с вариативностью организации процесса стажировки/практики, возможности преемственности и последовательности в логике единого процесса, определение учета результатов в рамках отдельных дисциплин, при решении задач по проектному обучению. Одновременно следует отметить, что время прохождения стажировки целесообразно учитывать в качестве учебной или производственной практики. В частности, поскольку прохождение стажировки студентами образовательных организаций высшего образования в НКО (в силу специфики), деятельность НКО отличается возможностью обеспечения соответствия с достаточно широким кругом компетенций, формируемых в рамках различных образовательных программ, целесообразно учитывать время прохождения стажировки в качестве учебной или производственной практики, осуществляемой по образовательной программе соответствующего профиля, с учетом договоров, заключенных образовательными организациями высшего образования и НКО с учетом конкретных областей знания и (или) видов деятельности.

3. Инструментально-технологическое обеспечение процесса практик/стажировок.

Данный этап связан с детальной проработкой регламентирующих документов (примерная форма договора о взаимодействии между НКО и образовательной организацией по организации проведения практики обучающихся, индивидуальные планы-графики, отчетные документы, руководства и инструктивные материалы для наставников, практикантов/стажеров (см. Приложение 3). В целях обеспечения возможности прохождения практики лучшими и наиболее способными студентами образовательных организаций целесообразно предусмотреть не только процедуру отбора на практику/стажировку, но

и определить единую методику, сформировать набор наиболее релевантных инструментов (см. Приложение 4). При этом, как уже отмечалось выше, отбор лиц для прохождения практики/стажировки в целях оптимизации данного процесса он может быть делегирован образовательной организации (в данном случае образовательная организация самостоятельно организует оценочные мероприятия и представляет лучшие кандидатуры для прохождения практики) либо данная процедура может проводиться с участием представителей НКО или самостоятельно на основе быстрого подбора диагностических инструментов под конкретные задачи.

В процессе отбора важны четко определенные параметры и обеспечение согласованности компетенций предусмотренных образовательными программами и требований со стороны НКО.

В зависимости от предмета оценки определяется и набор диагностических инструментов. Важным представляется акцентирование внимание на готовности к саморазвитию (потенциал развития) – готовность к личностно-профессиональному росту, обучению и саморазвитию; ориентация на профессиональное и личное совершенствование, готовности к командной работе – ориентация на командное взаимодействие; готовность к внутреннему принятию поставленных организационных целей и задач, способности «держать цель», компетентности межличностного и социального взаимодействия (компетентности взаимодействия) – готовность к конструктивному межличностному и социальному взаимодействию; владение умениями и навыками эффективных социальных коммуникаций; активность в социальных контактах, а также компетентности самоуправления (стрессоустойчивость, выдержка; самообладание, уравновешенность; готовность к компромиссу). Ключевым моментом в силу специфики НКО является учет моральной нормативности и социальной направленность (ориентация в ситуации нравственного выбора (внутриличностного конфликта) на общепринятые моральные нормы и социальные ценности).

В целях обеспечения рассмотрения заявок и отбора лиц для прохождения стажировки может образовываться соответствующая комиссия, в состав которой целесообразно включить представителей НКО. Кроме того, в вузах могут быть привлечены члены молодежных советов, активов. Но перечень основных требований к лицам, желающим пройти практику/стажировку, который может быть использован при отборе должен стать предметом серьезного диалога и проектирования на основе баланса интересов всех участников.

Еще одной серьезной проблемной зоной является недостаточно эффективное руководство, необходимым представляется как обсуждение возможностей участия НКО в разработке самих программ практики/стажировки, а также в процессах формирования оценочного материала и определения процедуры оценки результатов, полученных в период прохождения практики, а также оценке полученных результатов.

Но просто методологического и инструментально-технического обеспечения явно недостаточно, в качестве самостоятельной задачи необходимо рассматривать формирование пула наставников, кураторов, тьюторов как в вузах, так и в НКО, определение мотивов и стимулов для их вовлечения. Именно наставник играет ключевую роль в процессе профессионального становления, насколько он сможет воодушевить, вовлечь, насколько он ориентирован и готов к трансляции имеющегося опыта с учетом поколенческих особенностей. В этой связи целесообразным представляется разработка руководства для наставников, размещение в экосистеме понятных инструктивных материалов для стажеров/практикантов (описание всего процесса, первый день, требования, выбора наставника, необходимые документы по итогу, система оценки и т.д.).

Как правило, индивидуальные задания на практику разрабатываются руководителями практики от вуза и формально согласуются также с руководителем практики от профильной организации. Как правило, во время учебной практики задание у всех студентов, проходящих практику по одному маршруту, совпадает, вместе с тем персонализация и индивидуализация образовательно процесса предполагает возможности выбора различных форм и способов, возможным представляется разработка определенных модулей, предусматривающих различные результаты, форматы и способы взаимодействия, возможности индивидуальной комбинаторики с учетом особенностей студентов.

Учитывая, что прохождение стажировки является самостоятельным мероприятием и добровольно организуемым процессом, осуществляемым вне рамок образовательной программы, у НКО в этой части имеется больше возможностей спроектировать желаемый алгоритм проведения стажировки и сформировать требования к лицам, желающим ее пройти, возможностей для развития различных гибридных форм проведения, например, очного с использованием дистанционных форм, технологий и т.д. Практикантам и стажерам также необходимо предоставить возможность оставить отзыв о месте прохождения практики или стажировки, оценить условия, результаты, насколько оправдались их ожидания и выделить направления дальнейшей оптимизации процессов.

Акцент на мотивационно-стимулирующей составляющей, отражающей конкретные плюсы и возможности, которые получают студенты в процессе и по итогам прохождения стажировки/практики, является ключевым в организации всего процесса. При формировании индивидуальных образовательных маршрутов на основе комплексной оценки и определении стратегии работы со студентами важным представляется создание на базе вузов площадки эффективного взаимодействия профессорско-преподавательского состава и представителей НКО, что позволит качественно прорабатывать как планы, так и полученные результаты, использовать инструменты наставничества, что позволить формировать развивающую обратную связь (см. Приложение 6), а не просто оформление отчетных рецензий и отзывов, позволит повысить качество работ и других материалов курсовых, выпускных квалификационных работ, открывает дополнительные возможности для осознанного овладения студентами новыми практическими навыками, кроме того, студент выступает в качестве активного субъекта, что самостоятельность и формирует более высокий уровень ответственности в отношении собственного профессионального развития.

Подчеркивая необходимость гибкости самого процесса практики/стажировки с учетом меняющего контекста и необходимости обеспечения баланса интересов (институт образования – НКО – студент), в качестве основной задачи выступает создание оптимальных условий, способствующих личностно-профессиональному развитию студентов, уровня готовности их к выбору оптимальных решений, умения оценивать социальные последствия и брать ответственность на себя, готовность к постоянным вызовам и карьерным переходам, индивидуальное сопровождение и помощь наставников в достижении целей личностно-профессионального развития, формирования социальной и коммуникативной компетентности, развитие социальной направленности вне зависимости от области и сферы будущей профессиональной деятельности.

Без учета интересов и мотивов самих студентов, создания механизмов вовлеченности в решение социальных задач достижение данных целей вряд ли возможно.

В качестве направлений повышения привлекательности для студентов прохождения практики/стажировки в НКО можно предложить следующие:

– реализация собственного проекта, успешность и значимость которого учитывается не только в процессе итоговой аттестации, но и может быть учтена в качестве дополнительных баллов при поступлении в магистратуру, аспирантуру (по аналогии с победителями олимпиад). В этой связи важно четко определиться с критериями оценки социальных проектов, которые могут быть зачтены в качестве дополнительных баллов;

– результаты стажировок и практик могут быть учтены при текущем контроле и промежуточной аттестации по отдельным дисциплинам. Необходимо в учебном плане выделить возможные дисциплины в процесс обучения, которым может быть инкорпорирован трек, связанный с практической подготовкой и проектной деятельностью в НКО;

– в системе рейтингования студентов в качестве дополнительного параметра может быть предусмотрен индекс, отражающих опыт добровольческой, волонтерской, проектной деятельности, успешность прохождения практики/стажировки в НКО, который на ряду с другими может учитываться при стимулировании студентов (к примеру, внутренние гранты, стипендии, бесплатные абонементы и (или) подписки, льготы на оплату дальнейшего обучения или определенные преимущества при поступлении на бюджетные места в магистратуру на программы, связанные с НКО и развитием некоммерческого сектора);

– по результатам проведения практик и стажировок возможно формирование кадрового резерва с последующим трудоустройством в НКО. Кроме того, можно предусмотреть и различные формы поддержки студенческих инициатив в области деятельности НКО с учетом обратной связи и результатов практик/стажировки в области продвижения, поиска инвесторов, оформлении грантов и др.;

– для студентов в качестве мотивационного элемента может выступать возможность индивидуального сопровождения, коучинг, подготовка к участию в общероссийских профессиональных конкурсах, управленческих конкурсах.

Проектирование и конструирование студентом своей социальной роли, применение проектного подхода к собственному «Я» в контексте личностно-профессионального развития, формирования социальной направленности выступает как специфическая социальная технология, суть которой состоит в том, что студенты воспроизводят определенные социальные роли в специально созданных условиях, при взаимодействии и сопровождении опытных наставников.

В условиях неопределенности и изменений возрастает значимость не просто трансляции тех или иных знаний, умений и навыков, а скорее формирование ориентированности в сути происходящих процессов, формирование определенного образа и культуры мышления.

В этой связи уход от формальности в организации практик/стажировок, устранение существующих разрывов в едином образовательном процессе, преодоление ограниченности в понимании возможностей получения практического опыта в НКО и повышение его ценности сквозь призму личностно-ориентированного подхода, понимания факторов и условий успешности профессиональной самореализации в условиях неопределенности, повышение субъектности студентов, повышение эффективности взаимодействия (студент – институты образования – НКО) способствуют не только более активному привлечению студенческой молодежи к решению важнейших социальных задач, повышению их социальной компетентности, но и формируют новую социальную базу качественных изменений государственной политики в отношении НКО.

Третий сектор как особое пространство, объединяющее гражданские инициативы, не только создает основу для проявления лидерских качеств, использования прав и свобод для изменения собственной жизни, но и для достижения общественно значимых целей, выполняет важнейшие функции по артикуляции социальных потребностей и гражданского контроля. В этой связи раскрытие потенциала вузов имеет особое значение не только в плане устойчивого развития НКО, но в контексте формирования социального капитала, развития социальной компетентности. Привлечение молодежи к решению практических социальных задач через непосредственную включенность в деятельность НКО способствует интериоризации уникального социального опыта, расширяет возможности для самореализации не только в профессиональной сфере, а, прежде всего, в системе социальных отношений.

III Практики вовлечения студентов в развитие некоммерческого сектора

Масленникова Елена Викторовна
кандидат социологических наук, доцент, заведующий кафедрой
государственного и муниципального управления
Государственного университета управления

Организация проектной работы студентов в Государственном университете управления и взаимодействие с некоммерческими организациями

Форматы подготовки к профессиональной деятельности меняются вместе с динамичным изменением мира: новые требования предъявляет цифровая экономика, исчезают одни и появляются другие профессии, полученные знания и навыки требуют постоянного пересмотра и корректировки.

Нестабильность, нелинейность социально-экономических процессов требует готовности жить и профессионально развиваться, применяя такие умения, как прогнозирование, планирование действий, анализ и учет рисков, эффективное сотрудничество.

Перед высшими учебными заведениями стоит не столько цель знаниевой подготовки, сколько комплексного подхода, направленного на самореализацию и саморазвитие личности.

Одним из возможных вариантов решения может стать организация проектной работы (деятельности) студентов, которая могла бы интегрировать знания для решения конкретной практической задачи, повысить мотивацию к обучению.

Необходимо отметить, что идея проектной работы (деятельности) студентов имеет определенную историю и отличающиеся друг от друга подходы. Наиболее привычны в данном контексте в вузовской среде понятия «дипломный проект», «курсовой проект», ориентирующие на обращение к практике и анализ реальных ситуаций с последующим обоснованием возможных решений. В ряде российских вузов проектная работа студентов в последние годы получила дополнительный импульс и выходила за эти устоявшиеся рамки*.

В то же время разнообразие методологических и организационных подходов к проектной работе студентов, а также разноплановость трактовки самого термина затрудняют проведение сравнительного анализа вузовских практик.

В Государственном университете управления при принятии решения о применении проектного обучения руководствовались следующими потенциальными результатами:

- Возможность приближения образования к практической деятельности и к решению актуальных задач;
- Выстраивание индивидуальной траектории образовательного процесса;
- Повышение мотивации к обучению, детерминированной индивидуальной ролью в проектной команде и решением реальных задач;
- Развитие soft skills, профессиональных, управленческих и цифровых компетенций;
- Возможность интеграции знаний и навыков практической работы.

В рамках такого подхода проектная работа связана с приобретением комплекса взаимосвязанных знаний, значимых для решения практической задачи, а также с формированием готовности студентов к будущей профессиональной деятельности.

Основные задачи проектной работы студента можно структурировать следующим образом:

- формирование навыков командной работы и выстраивания системы взаимодействий;

---

* Закирова Т.И. Проектная деятельность студентов как метод формирования компетенций студентов вузов // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 5. – [Электронный ресурс]: Режим доступа: URL: https://science-education.ru/ru/article/view?id=27080 (Дата обращения: 20.12.2021 г.); Завьялова Н.Б., Сагинова О.В. Проектная работа студентов: как улучшить результат // Креативная экономика. – 2017. – Том 11. – № 9. – С. 943-952. – doi: 10.18334/ce.11.9.38328.

• профессиональная социализация, формирование социально ответственного поведения;

• создание основы для развития профессиональных и личностных навыков;

• достижение синергии знаний и навыков в ходе реализации поставленной цели при выполнении проектной работы.

В учебные планы всех образовательных программ Государственного университета управления проектная работа включена как самостоятельная учебная дисциплина в 1-6 семестрах. Еженедельно в расписании один день выделен для проектной работы. В каждом семестре предусмотрена форма отчетности, проводимая в формате презентации и защиты результатов проектной работы. Общую методологическую базу составляет Положение о проектном обучении, утвержденное приказом, а также обязательное прохождение студентами образовательного интенсива «Методология создания и развития инновационного проекта».

Методологически важными представляются и единые требования, предъявляемые к проектам:

• разрабатываемый результат и пути решения должны содержать элементы новизны, т.е. исключается использование «чужого» проекта; необходимо обоснование актуальности и значимости проблемы, на решение которой направлен проект;

• проект проходит внешнюю экспертизу в процессе подготовки и при итоговой презентации, что позволяет правильно определить вектор проектной работы и потенциально найти не только единомышленников, но и участников реализации проекта;

• должна быть создана команда, численность участников которой – 2-9 человек. Практика проектной работы свидетельствует, что оптимальной является команда с численностью участников 5-7 человек. В период апробации идеи проектной работы студентов команды формировались в рамках одной образовательной программы, но в перспективе видится возможность создания команд из студентов разных образовательных программ, объединенных общей проектной идеей и вносящих свой вклад в развитие проекта в соответствии со своей профилизацией. Междисциплинарность проектов предопределена, как правило, решаемой в рамках проектной работы проблемой, а интегральный подход позволяет достичь наилучшего результата;

• работа над проектом выполняется в рамках жизненного цикла проекта;

• разработка проекта должна способствовать формированию профессиональных компетенций, определенных в образовательной программе.

В соответствии с Положением о проектном обучении* разделены роли и задачи участников проектного обучения. Проектную команду составляют студенты; из состава проектной команды определяется руководитель проекта. Преподаватели в проектную команду не входят, могут выполнять роли куратора проекта или консультанта проекта. В учебных структурных подразделениях предусмотрена позиция организатора проектного обучения. За внешними, по отношению к вузу, специалистами закреплена роль эксперта.

Тематику проектов могут инициировать сами студенты; предложить преподаватели выпускающих кафедр, исходя из профессионального опыта и проводимых научных исследований; предложить подразделения вуза; заявить внешние заказчики.

Участие студентов кафедры государственного и муниципального управления Государственного университета управления в проекте «Дни НКО в вузах Москвы» не только расширило представление студентов о том, как организованы, чем заняты и каких результатов достигают некоммерческие организации, но и позволило определиться с тематикой проектов. В период с февраля 2020 года до завершения проекта в декабре 2021 года более 350 студентов – участников встреч с руководителями и представителями НКО смогли выслушать яркие и эмоционально насыщенные выступления, задать вопросы, получить экспертную оценку их идей.

---

* Положение о проектном обучении в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Государственный университет управления» https://guu.ru/wp-content/uploads/137-I.pdf.

НКО, участвующие в проекте, вовлекали студентов в свою деятельность, что дало возможности как стать участником проектного процесса вне вуза, так и предложить и развивать собственные проекты. Например, проект студентов второго курса «Семейные ценности» получил экспертный отзыв и оценку от благотворительного фонда «Подсолнух» и реализуется в нескольких школах. Сотрудники регионального штаба ОНФ в Москве рассмотрели студенческий проект «Адаптация воспитанников интернатов и детских домов к самостоятельному распоряжению ресурсами» и дали свои рекомендации, что позволило найти новых партнеров проекта.

Основные направления проектной работы студентов кафедры, обучающихся по образовательным программам 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», 38.03.02 «Урбанистика и управление городом» связаны со сферой благоустройства территорий; с социальной сферой, с работой с молодежью и профориентацией, с охраной окружающей среды и сохранением объектов культурного наследия. Всего в текущем учебном году студенты 1-3 курсов указанных направлений подготовки работали над 48 проектами. В большинстве случаев внешними заказчиками выступали органы местного самоуправления. Продолжение реализации проекта «Дни НКО в вузах Москвы» способствует вовлечению студентов в деятельность НКО. Формы взаимодействия в рамках проектной работы студентов могут быть различными, с учетом потребностей и возможностей НКО. Достоинством такого сотрудничества является и популяризация НКО как будущих мест практики и трудоустройства. К числу общих целей вузов и НКО можно отвести формирование проектной культуры как «профессионально значимого качества специалиста, включающее ценностное отношение к проектной деятельности, владение проектными знаниями и умениями на индивидуально-творческом уровне, стремление к преобразованию действительности и совершенствованию своих проектных способностей»*.

Перспективы дальнейшего сотрудничества, с нашей точки зрения, могут быть связаны с заключением соглашений (договоров) с НКО и проведением встреч с лидерами и сотрудниками НКО в период выбора (определения) студентами темы или идеи проекта; с экспертизой студенческих проектов; выведением проектов на стадию практической реализации; с расширением межвузовского партнерства при подготовке и реализации проектов студентами.

Представляется важным создание и пополнение баз данных как о НКО, готовых к сотрудничеству с вузами и к участию в их проектной работе студентов, так и о студенческих проектах, тематически связанных со сферой деятельности НКО.

---

* Белова И.Л. Развитие проектной культуры будущего дизайнера-педагога: Монография. – Н. Новгород: ВГИПУ, 2007. – 160 с.

Подушкина Татьяна Геннадиевна
заведующая сектором Центр доказательного социального проектирования
ФГБОУ ВО Московский государственный
психолого-педагогический университет

Игнатенко Андрей Владимирович
заведующий сектором Центр волонтерской и социальной активности
студентов ФГБОУ ВО Московский государственный
психолого-педагогический университет

Проект по интеграции в работу университета системы развития метапрофессиональных компетенций у студентов

Последнее десятилетие социальная сфера России переживает фазу серьезной трансформации – осуществляются структурные изменения ряда государственных программ и политик, идет быстрая профессионализация некоммерческого сектора, развивается социальная ответственность бизнеса, корпоративная благотворительность, институт социального предпринимательства.

В связи с этим рынок труда в социальной сфере также переживает существенную реструктуризацию – системные изменения создают новые профессиональные возможности и вызовы в подготовке будущих специалистов, требующие налаживания прочных связей и координации между университетами, государством, некоммерческим сектором и бизнесом. Будущим специалистам, помимо овладения профессиональными навыками, крайне важно сложиться личностно и иметь развитые метапрофессиональные навыки: коммуникации, работы с людьми, системного мышления, менеджмента, работы в команде и т. д.

В настоящее время большинство профессиональных компетенций студенты приобретают в ходе освоения обязательной образовательной программы, тем не менее, формирование личностных качеств и метапрофессиональных компетенций требует организации практического опыта, получение которого может обеспечить сотрудничество вуза с НКО, бизнесом и государством в реализации программ по развитию социальной активности студентов.

Сотрудничество вуза, НКО, бизнеса и государства в процессе подготовки специалистов социальной сферы позволит решить ряд актуальных задач:

1. Формирование значимых метапрофессиональных компетенций и личностных качеств будущего специалиста;
2. Освоение проектных и предпринимательских компетенций будущими специалистами социальной сферы;
3. Подготовку профильных специалистов к работе в некоммерческом секторе;
4. Повышение востребованности и конкурентоспособности выпускников и молодых специалистов на рынке труда.

Компетентностный подход как методологическая основа современной системы российского образования позволяет сохранять ориентацию на содержание и качественные задачи формирования необходимых для успешной профессиональной реализации качеств выпускника. В его основе лежит понимание «компетентности» как интегральной характеристики личности, целостного личностного «новообразования», появляющееся у будущего специалиста на стыке знания и практического применения этого знания, включающее в себя важные личностные изменения и «приращения». Компетентность реализуется посредством применения различных компетенций, позволяющих в процессе их синергического взаимодействия эффективно выполнять определенную деятельность.

В качестве ключевых личностных качеств, которые должны лечь в основу компетентности специалиста помогающих профессий мы видим: проактивную личностную позицию, осознанную ответственность и ориентацию будущего специалиста на гуманистические ценности. В качестве ключевых метапрофессиональных компетенций – конструктивную

межличностную и командную коммуникацию, способность к постановке целей и решению актуальных задач, гибкость и адаптивность к быстро изменяющейся среде (Рисунок 1).

В качестве развивающей деятельностной среды, в которой могут быть сформированы данные новообразования, рассматривается волонтерская, проектная и предпринимательская активность студентов в социальной сфере.

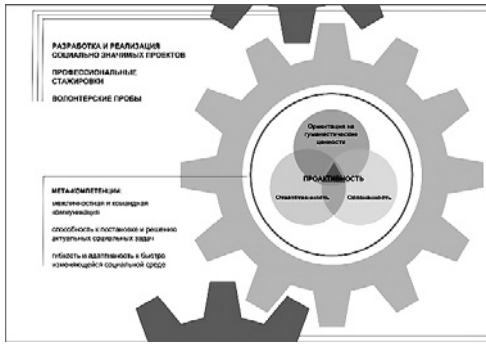


Рис. 1. Личностные качества и метакомпетенции специалиста помогающих профессий

Цель проекта: Разработка и внедрение в университете системы работы со студентами, позволяющей осуществлять развитие метапрофессиональных компетенций и значимых личностных качеств будущих специалистов помогающих профессий через организацию волонтерской, проектной и предпринимательской деятельности.

Задачи:

1. Создание организационной инфраструктуры для внедрения в университете волонтерской, проектной и предпринимательской деятельности студентов на системной основе.

2. Интеграция обязательного компонента волонтерской, проектной и предпринимательской деятельности в программы бакалавриата и специалитета.

3. Интеграция в систему внеучебной работы со студентами новых механизмов развития волонтерских, проектных и предпринимательских компетенций у студентов.

4. Информационное сопровождение волонтерской, проектной и предпринимательской деятельности студентов в университете.

Развитие метапрофессиональных компетенций не может проходить в полном отрыве от академического образования, таким образом, возникает необходимость интеграции системы социальной активности студентов в учебную программу 1-3 курсов всех факультетов (бакалавриат, специалитет).

Наиболее подходящим форматом для интеграции новых направлений в систему учебной деятельности является университетский факультатив. Единое содержание программы факультатива должно быть согласовано между факультетами в рамках нового стратегического направления работы со студентами и переформатировано в соответствующие программы, учитывающие формальные требования направлений подготовки на разных факультетах. Деятельность университетского факультатива «PRO_Активность» будет выстраиваться вокруг трех образовательных треков, последовательно реализуемых с первого по третий курс: двух обязательных треков для студентов 1-2 курсов и одного профессионального трека для заинтересованных студентов 3 курса по выбору. Первые два года занятий факультатива должны быть интегрированы в регулярный учебный процесс и направлены на развитие метапрофессиональных навыков и компетенций студентов.

Треки факультатива:

5. «Волонтерские пробы» на первом курсе (обязательный, 72 часа);

6. «Волонтерство» на втором курсе;

7. «Профессиональные стажировки» на третьем курсе.

Примечание: В 2018 году для апробации инновационных направлений деятельности в МГППУ был создан общеуниверситетский факультатив «PRO_Активность». За 2018-2021 гг. в работе факультатива приняли участие 6 факультетов МГППУ, были апробированы различные форматы работы: студенты имели возможность попробовать себя в качестве волонтеров в некоммерческих организациях, получить опыт профессионального волонтерства в городских социальных инициативах, принять участие в разработке социально значимых

студенческих проектов. В 2021 году социальная активность студентов была интегрирована в учебное расписание 6 факультетов первого курса (в общей сложности около 450 человек).

Планомерное последовательное прохождение студентами каждого из треков факультатива будет положено в основу индивидуальной образовательной траектории, в соответствии с которой студент сможет постепенно выстраивать собственную стратегию профессионального роста, совершенствовать личностные качества, формировать необходимые метапрофессиональные и профессиональные компетенций, на основе осознанно поставленных профессиональных целей и ценностей.

Для студентов первого курса разработана и апробирована программа «Основы волонтерской деятельности», цель которой – познакомить студентов с разными областями социальной проблематики. Программа будет состоять из практических (волонтерских) и лекционных (просветительских) занятий, содержательно связанных между собой и интегрированных в учебное расписание. Для организации работы по программе будут созданы волонтерские команды по 10-15 человек из студентов разных факультетов (всего будет создано порядка 20-30 команд), за каждой волонтерской группой будут закреплены два наставника со старших курсов. В день практических занятий – один раз в месяц (прим. – день планируется закрепить в учебном расписании) волонтерские команды первого курса должны будут посещать одну из некоммерческих организаций – партнеров университета в качестве волонтеров.

Кроме того, раз в месяц студенты должны будут посетить одно (по выбору) из просветительских мероприятий в рамках факультатива. Мероприятия будут проходить на базе МГППУ в формате открытых лекций в вечернее время один раз в две недели (в качестве спикеров выступят признанные эксперты, работающие в конкретной области социальной проблематики) (Таблица 1).

Таблица 1. Тематический план лекционных занятий

№	Раздел	Темы лекций
1	Гражданское общество и общественные инициативы: основы волонтерской деятельности	Некоммерческий сектор в экономической системе. Гражданское общество и общественные инициативы. Взаимодействие волонтеров и НКО.
2		Международный опыт и тенденции развития благотворительности. Цели устойчивого развития ООН.
3	Актуальные тенденции в социальной сфере	Особенности работы с детьми в интернатных учреждениях: дети-сироты.
4		Дактилология и морфологические особенности русского жестового языка.
5		Психолого-педагогические особенности детей с ограниченными возможностями здоровья.
6		Особенности работы с детьми с синдромом Дауна.
7		Принципы инклюзивного образования.
8		Практика «сопровождаемого проживания» в работе с подростками и молодыми взрослыми с ОВЗ.
9		Поддержка и помощь трудовым мигрантам и их семьям.
10		Практика «сопровождаемого проживания» в работе с подростками и молодыми взрослыми с ОВЗ.
11		Эковзгляд на мир: развитие проактивной позиции и осознанной ответственности у студентов через участие в экологических инициативах: природа, животные.
12	Введение в проектную деятельность	Основы проектной деятельности.
13		Основы социального предпринимательства.
14		Доказательный подход в социальном проектировании.

Каждый месяц волонтерские команды будут встречаться в неформальной обстановке для командообразования и рефлексии полученного опыта под руководством наставников. Наставниками для первого курса выступят старшекурсники, активно проявившие себя в работе «волонтерских проб» в 2019-2020 учебном году и прошедшие специальную подготов-

ку: опыт командного взаимодействия, участия в тренингах на командообразование. Лидерские, организаторские и коммуникативные навыки помогут студентам включиться в работу проекта на новых позициях. В перспективе задачу подготовки старшекурсников к работе с волонтерами возьмет на себя студенческий тренинговый центр «Компетенции будущего».

Для студентов, уже познакомившихся с деятельностью некоммерческих и государственных организаций и получивших обзорный опыт основ волонтерской деятельности на первом курсе, на втором курсе открывается возможность участия в «Волонтерстве».

Трек «Волонтерство» предполагает возможность выбора студентом наиболее привлекательной и близкой (с точки зрения дальнейшего погружения в конкретную социальную проблематику) площадки. Можно считать, что данный трек является продолжением направления «Волонтерские пробы»: участие в «Волонтерстве» подразумевает возможность прикрепления студента в качестве волонтера к организации (с которой он познакомился на первом курсе), исходя из его личных предпочтений и возможности посещать организацию в качестве волонтера на более регулярной основе (чаще одного раза в месяц), а также подразумевает возможность перехода из одной организации в другую в случае смены актуального интереса студента. Таким образом «Волонтерство» открывает возможности для мягкой переориентации студента для наиболее эффективной реализации его профессионального потенциала.

Предполагается, что студент-второкурсник, благодаря опыту, полученному на первом курсе, и участию в различных тренинговых программах, способен ставить цели и добиваться их, испытывает интерес к проблеме, имеет развитые организаторские и лидерские качества.

Из числа студентов, которые проходят волонтерские стажировки в различных организациях, будут сформированы рефлексивные группы, в рамках интервизорской работы раз в два месяца студенты смогут делиться друг с другом своими мыслями, проблемами и опытом.

Начиная с третьего курса у каждого студента факультатива будет возможность обратиться с индивидуальным запросом на прохождение профессиональной стажировки в организации, работающие с конкретной социальной проблематикой. Предполагается, что студенты третьего курса уже могут самостоятельно распоряжаться своим временем и успешно совмещать стажерскую деятельность с учебой, так как на этом этапе обучения уже сформированы интересы и предпочтения дальнейшей профессиональной деятельности, развиты такие качества, как: осознанность, субъектность, ответственность. Студент, в качестве площадки для стажировки может использовать организацию, в которой он проходил программу «Волонтерские стажировки» или выбрать для себя организацию с иной специализацией.

Подытоживая описание данной практики, приведем отзывы структурных подразделений, факультетов и студентов ФГБОУ ВО МГППУ на участие в проекте (факультативе). Так, проректор по воспитательной и социально-психологической работе ФГБОУ ВО МГППУ Вихристюк О.В. отмечает: «Вокруг факультатива «PRO_Активность» и аккумулируется основная наша деятельность, связанная с волонтерской практикой. На самом деле очень много проектов есть таких более локальных, находящихся на отдельных факультетах университета, и сегодня мы в том числе услышим такие сообщения. Я думаю, что это очень важная практика, очень важно, что мы сотрудничаем и с некоммерческими организациями социальной сферы, и с государственными организациями. И эта практика только сейчас укрепляется и ширится. Как вы знаете, на государственном уровне планируется создание центров компетенций на базах вуза. И, конечно, основой таких центров компетенций, безусловно, могут стать сильные практики профессионального волонтерства. И в этой связи я считаю, что та практика волонтерской активности, которая складывается у нас в университете в партнерстве с НКО и другими организациями, должна только развиваться и укрепляться. Надеюсь, что интерес будущих профессионалов будет только возрастать, будут появляться и реализовываться новые инициативы в социальной сфере».

Заместитель декана по внеучебной работе факультета «Консультативная клиническая психология» Ведмицкая Д.Д. дает свою оценку: «Мы активно сотрудничаем в «PRO_Активность» год, и мне кажется, что это был продуктивный год для наших студентов, потому что

удалось пощупать и посмотреть ту реальность, до которой самостоятельно они бы шли еще очень долго».

Заместитель декана по внеучебной работе, старший преподаватель кафедры юридической психологии и права факультета юридической психологии Лаврешкин Н.В. поделился своим опытом взаимодействия с проектом: «Я замечаю, что студенты несут на занятия кейсы, с которыми они столкнулись на стажировках как раз от факультатива «PRO_активность», и дальше мы разбираем их на занятиях. В частности, это был предмет «Методика и технология работы социального педагога», мы разбирали как раз кейс, с которым студент столкнулся на базе стажировки. Конечно, конфиденциально, он не рассказывал какие-то подробности, даже не рассказывал, что за база. Но сам факт того, что с какой-то профессиональной задачей он столкнулся там и решил предложить осмыслить ее на учебной дисциплине, на такой практико-ориентированной, это тоже говорит о том, что эта возможность стажироваться, возможность «волонтерить», которую дает факультатив, она помогает быть студентам в контексте современных проблем, современных социальных задач».

Ягодка Николай Николаевич
кандидат политических наук, старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления РУДН

Величко Валерия Витальевна
студентка 2 курса кафедры государственного и муниципального управления РУДН

Вовлечение студентов российских вузов в деятельность некоммерческих организаций: проблемы и перспективы

Сегодня некоммерческие организации особенно остро нуждаются в привлечении в свои ряды высококвалифицированных специалистов, студентов и выпускников высших учебных заведений, обладающих необходимыми навыками и компетенциями для решения широкого спектра задач, стоящих перед российским государством и гражданским обществом. Однако несмотря на значительное количество существующих некоммерческих организаций по самому кругу вопросов, студенты российских вузов не в достаточной степени осведомлены об их деятельности и не всегда знают о возможностях включения в их работу.

Некоммерческий сектор экономики – одна из важнейших сфер жизни современного общества. По данным Министерства юстиции Российской Федерации*, в период с 16 декабря 2020 года по 16 декабря 2021 года количество зарегистрированных за год организаций составило 664, в то время как за аналогичный период 2019–2020 гг. число зарегистрированных организаций составило 550. Несомненно, такая динамика свидетельствует о поступательном росте российского «третьего сектора». Причиной возрастания данного показателя отчасти является необходимость в работе НКО в период пандемии новой коронавирусной инфекции covid-19, начавшейся марте 2020 года. Мер государственной поддержки оказалось не всегда достаточно для полного обеспечения комфортной среды для мало защищенных слоев населения, и обычные граждане, никогда не участвовавшие в деятельности некоммерческих организаций, стали активно взаимодействовать с ними и предлагать любую посильную помощь. Деятельность НКО велась по следующим важнейшим направлениям:

---

* Информационный портал Министерства юстиции Российской Федерации / Сведения реестра некоммерческих организаций. – [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://unro.minjust.ru/NKOPerfServ.aspx (Дата обращения: 27.12.2021 г.).

1) обеспечение уязвимых категорий населения продуктами питания, товарами первой необходимости и средствами индивидуальной защиты;

2) поддержка учреждений здравоохранения и медицинских работников;

3) психологическая помощь;

4) юридическая помощь;

5) информационная поддержка;

6) инфраструктурная поддержка со стороны крупных НКО;

7) влияние НКО на принятие политических решений в сфере поддержки некоммерческого сектора в целом и отдельных социальных групп*.

Таким образом, организации третьего сектора экономики вносили и вносят существенный вклад в борьбу с распространением коронавирусной инфекцией в стране. Представители молодого поколения стали все чаще проявлять интерес к деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций (СО НКО) и вовлекаться в их деятельность.

Тем не менее, у некоторых представителей молодежи возникают обоснованные вопросы об особенностях и проблемах участия в жизни некоммерческого сектора, а также возможностях внести свой вклад в решение социальных проблем. Многие студенты готовы и хотят присоединиться к благотворительной и волонтерской деятельности, но с чего начать? Как найти нужную организацию и предложить свою помощь?

Подобные настроения очень свойственны новому поколению XXI века. Современная молодежь существенно отличается от представителей более старшего поколения: ей свойственен гражданский активизм, она более толерантна, в меньшей степени подвержена телевизионной пропаганде и привыкла черпать информацию из разных источников. По данным АНО «Левада-Центр», у молодежи преобладает склонность ценить права человека, обращаться в государственные органы с жалобами, обращениями и выходить на протестные акции больше, чем у старшего поколения**. Активность некоммерческих организаций напрямую связана с общим трендом развития гражданского общества в России. Несомненно, глядя на участие студентов и других представителей молодежи в различных акциях, начиная от внутриуниверситетских, заканчивая федеральными, можно смело сказать, что гражданское самосознание и гражданский активизм находится у них на более высоком уровне, чем у представителей других поколений.

Прекрасным способом включения представителей молодого поколения в работу организаций некоммерческого сектора являются партнерские программы вузов и НКО. Вовлечение студентов московских вузов в развитие некоммерческого сектора является показательной иллюстрацией эффективности данного способа. С целью просвещения студентов вузов г. Москвы о деятельности организаций «третьего сектора» и возможного пополнения НКО профессиональными кадрами с февраля по июнь 2021 года был реализован проект «Дни НКО в вузах Москвы».

Организаторами проекта выступило региональное отделение Общероссийского народного фронта в г. Москве совместно с пятью вузами столицы – Российский университет дружбы народов (РУДН), Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), Российский государственный социальный университет (РГСУ), Московский государственный психолого-педагогический университет (МГППУ), Государственный университет управления (ГУУ). Организационную поддержку проекту оказал фонд им. А.П. Починка и Комитет общественных связей и молодежной политики города Москвы. Одной из ключевых задач проекта стало предоставление возможности студентам получить практический опыт работы с неком-

---

* Вклад НКО в борьбу с пандемией: российский контекст / И. Корнеева при поддержке Ю. Скоковой и М. Победоносовой / Центр оценки общественных инициатив Института прикладных политических исследований НИУ ВШЭ, 2020 г. – [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://politinst.hse.ru/data/2020/05/18/1549499510/НКО%20и%20коронавирус%2013-05%2002.pdf (Дата обращения: 27.12.2021 г.).

** АНО «Левада-Центр»: Гражданский активизм российской молодежи. – [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.levada.ru/2020/10/01/grazhdanskij-aktivizm-rossijskoj-molodezhi/#_ftn15 (Дата обращения: 27.12.2021 г.).

мерческими организациями при решении важных социальных задач, стоящих перед властями города Москвы.

В рамках совместной работы студентов и представителей московских НКО удалось разработать реальные проекты, направленные на решение самых разных задач: от помощи людям с ограниченными возможностями и организации досуга для пожилых до защиты животных.

Для реализации проектов в рамках «третьей миссии университетов» во всех вузах-участниках были созданы площадки, на которых были организованы встречи студентов с представителями НКО, ярмарки вакансий и мест стажировок, презентации лучших гражданских практик по решению общественно значимых проектов, а также конференции по вопросам вовлечения студентов в развитие столичного некоммерческого сектора.

Студенты московских вузов проявили особый интерес к участию в проектных интенсивах, которые прошли в несколько этапов: внутривузовский и межвузовский. На первом этапе студенты определяли проблемное поле и формулировали основные цели и задачи будущего проекта. Студенты искали проблемы, существующие у жителей г. Москвы, оценивали их значимость и предлагали нестандартные пути решения. На следующем этапе проводилась командная работа, велись обсуждения сильных и слабых сторон проекта, определялись источники финансирования будущих организаций, осуществлялся поиск возможных партнеров и путей дальнейшего продвижения проекта. В рамках финального питчинга проектов, прошедшего 11 июня 2021 г. на базе РАНХиГС, студенческие команды представили вниманию жюри социально значимые программы, разработанные ими при участии некоммерческих организаций и направленные на повышение качества жизни москвичей. Лучшие из проектов впоследствии могут быть реализованы при содействии экспертов штаба ОНФ г. Москвы и представителей московских НКО.

Тиражирование подобной практики взаимодействия вузов и НКО представляется перспективным и в других субъектах Российской Федерации. Активное вовлечение студентов в деятельность различных общественных организаций способно оказать положительное влияние на улучшение социально-политической обстановки в стране в условиях ограничений, связанных с пандемией коронавирусной инфекции. Потенциал гражданской активности молодежи может быть использован при решении проблем в социальной, духовной, а также политической сферах, т.к. наличие реального практического результата может оказать положительный эффект на устранение такого явления как политических абсентеизм среди представителей молодого поколения и придаст веру в то, что счастливое и успешное будущее зависит от вклада каждого гражданина страны.

На сегодняшний день наиболее перспективными для вовлечения студентов в деятельность некоммерческих организаций являются крупные города: Москва, Санкт-Петербург, Казань, Екатеринбург, Новосибирск, Пермь, Краснодар, Волгоград и др. Данный факт во многом обусловлен высоким уровнем централизации власти: главные федеральные органы и рычаги управления находятся в Москве, головные офисы крупнейших компаний также располагаются, в большинстве случаев, в столице и крупных городах. По окончании школ и гимназий молодые люди стремятся уехать в Москву, Санкт-Петербург и другие большие города, и главной причиной для этого становятся имеющиеся в данных городах возможности для всесторонней самореализации, которые значительно ограничены в других регионах. Однако важность работы организаций третьего сектора можно ощутить именно в субъектах России. Здесь зачастую не хватает средств для обеспечения стабильного и слаженного функционирования различных служб и органов, поэтому НКО могли бы оказать дополнительную помощь властям регионов. В этом деле им могут помочь вузы, так как они обладают большими ресурсами в виде квалифицированных молодых специалистов, имеющих за спиной научную базу, экспертный потенциал и здоровые амбиции.

В российских регионах существует определенная практика сотрудничества между некоммерческими организациями и вузами. Например, в Ростовской области с одним из крупнейших вузов – Донским государственным техническим университетом (ДГТУ) сотрудничает целый ряд некоммерческих организаций: благотворительный фонд поддержки людей с особенностями развития «Я есть!», благотворительный Фонд помощи детям с онкогематологическими заболеваниями «Дарина», неправительственный экологический

фонд имени В.И. Вернадского и т.д.* Распространены программы учебных и производственных практик в некоммерческих организациях для студентов разных гуманитарных и технических специальностей.

В Северо-Кавказском федеральном университете также налажена практика взаимодействия с некоммерческим сектором: при институте экономики и управления существует программа дополнительного образования «Управление деятельностью некоммерческих организаций»**. Цель программы дополнительного образования следует из названия. Изучаемые специальности разделены на два модуля: правовые аспекты создания и управления некоммерческой организацией и более узкие направления управления НКО (управление финансами, маркетинг и т. д.). Однако созданная программа не пользуется большой популярностью среди студентов и мало кто из них о ней знает. С одной стороны, это свидетельствует о незаинтересованности вуза развивать данное направление, с другой – о неосведомленности студентов о важности и перспективах собственного развития в данной сфере.

Значительный опыт взаимодействия с некоммерческими организациями накоплен у самого интернационального вуза страны – Российского университета дружбы народов (РУДН). Помимо своей основной функции – обучения и образования специалистов международного уровня, университет несет важную социальную функцию. Университет предлагает студентам, представляющим более 180 стран мира, вступить в одну из внутренних университетских организаций. Список таких организаций велик и разнообразен, он включает в себя:

- 12 студенческих комитетов;
- 120 различных национальных землячеств;
- 5 региональных объединений;
- Профессиональные студенческие объединения;
- Студенческий совет РУДН;
- Женский комитет;
- Команда КВН;
- Интернациональный творческий клуб и др.***

Волонтерство – важная социальная составляющая современного общества, и РУДН вносит свой вклад в развитие данного направления, поддерживая собственные волонтерские движения среди студентов и преподавателей. Студенты РУДН пропагандируют здоровый образ жизни, участвуют в решении общественных проблем, поддерживают детей, проводя увлекательные лекции. Богатый международный опыт студентов РУДН может быть полезен отечественным НКО для разработки нестандартных решений актуальных общественных проблем.

Представляется перспективным сотрудничество российских НКО с созданным по поручению Президента РФ Международным молодежным центром на базе РУДН. Международный молодежный центр (ММЦ) – это потенциальный ресурсный центр и единая точка входа для иностранных студентов и молодежи по вопросам обучения, занятости и путешествий по России, реализации совместных международных проектов в сфере молодежной политики, культуры, волонтерства и креативных индустрий. Задумка его создания во многом связана с запросом координации и агрегации международных взаимодействий, которые сейчас реализуются по линии молодежной политики в России, чтобы возможности партнерства наращивались и были более удобными как для российских, так и для зарубежных коллег. Площадка ММЦ будет способствовать и дальнейшему вовлечению активных студентов в решении важнейших социальных проблем.

---

* Сайт Донского Государственного Технического Университета. – [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://donstu.ru/sotrudnichestvo/nashi-partnery/ (Дата обращения: 27.12.2021 г.).

** Сайт Северо-Кавказского Федерального университета. – [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.ncfu.ru/university/institutes/institut-ekonomiki-i-upravleniya/dopolnitel_noe-obrazovanie.-institut-akonomiki-i-upravleniya/upravlenie-deyatel_nost_u-nekommercheskoi-organizacii/ (Дата обращения: 27.12.2021 г.).

*** Официальный сайт Российского университета дружбы народов. – [Электронный ресурс]: Режим доступа: https://www.rudn.ru/ (Дата обращения: 27.12.2021 г.).

Перспективы развития взаимодействия вузов и НКО имеют множество положительных сторон:

1) Трудоустройство выпускников в некоммерческие организации;

2) Стажировки и практики для студентов, получение опыта при осуществлении практической деятельности;

3) Формирование активной гражданской позиции у населения;

4) Создание собственных проектов в будущем при поддержке некоммерческих организаций;

5) Получение квалифицированных кадров для НКО.

Среди мер, необходимых для сближения организаций «третьего сектора» и высших учебных заведений, следует отметить:

1) Проведение регулярных PR-кампаний на информационно-новостных порталах вузов с целью привлечения студентов разных направлений подготовки к деятельности НКО;

2) Внедрение дисциплины «Гражданское общество и государство» в ряд обязательных дисциплин на 1 курсе обучения;

3) Создание совместных проектов и мероприятий вузов и НКО со свободным входом для студентов;

4) Поддержка проектной социальной деятельности студентов со стороны органов государственной власти РФ и субсидирование совместных проектов федеральных вузов и некоммерческих организаций.

Таким образом, меры по сближению и сотрудничеству вузов и НКО можно предпринять уже сейчас. Поддержка вузов и НКО со стороны федеральных и региональных органов власти будет способствовать более широкому вовлечению студентов в деятельность институтов гражданского общества и гарантировать дальнейшее развитие партнерских отношений. Конечно, данные меры требуют принятия определенных нормативно-правовых актов, пересмотра старых законов и изменения отношения к некоммерческому сектору в целом со стороны государства и общества.

Для развития отечественного гражданского общества сегодня особенно важно, чтобы студенты различных специальностей, в особенности управленческих, уже с момента обучения в вузе погружались в тематику развития некоммерческого сектора, ведь сегодня он играет существенную роль в решении актуальных социальных задач. Важно расширять работу по развитию соответствующих компетенций как у студенческой молодежи, так и действующих государственных и муниципальных служащих.

Стефанюк Елена Ивановна
директор НФ «Национальный фонд развития здравоохранения»,
заместитель председателя Координационного совета
по донорству крови при Общественной палате Российской Федерации,
член Общественного совета ФМБА России

Вершинина Наталья Викторовна
заместитель директора НФ «Национальный фонд развития здравоохранения»,
ответственный секретарь Координационного
совета по донорству крови при Общественной палате Российской Федерации,
член Общественного совета ФМБА России

Дорунова Наталья Валерьевна
специалист информационного сопровождения НФ
«Национальный фонд развития здравоохранения», редактор

«Есть такая нация – студенты, веселый и особенный народ»: практики вовлечения вузов в безвозмездное донорство крови и ее компонентов и ресурсы для организаторов донорского движения

Некоммерческий фонд «Национальный фонд развития здравоохранения» с 2006 года, старта работы, подготовил и успешно реализовал свыше 70 социальных проектов в сфере развития донорства крови и ее компонентов и общественного здоровья, в том числе с участием высших учебных заведений России.

Студенты – безусловно, важная, но не единственная целевая группа потенциальных и фактических доноров, с которой должны работать и работают пропагандисты донорства крови и ее компонентов. Как показывают научные исследования и практика работы службы крови, все же в части донорства, например, клеточных компонентов – тромбоцитов, эритроцитов, гранулоцитов (лейкоцитов) – «медицинский идеал» – это мужчина с состоянием здоровья без противопоказаний к донорству, в возрасте 30–40 лет, уж так устроен человеческий организм. Молодые люди и девушки 18–23 лет, которых мы относим именно к студентам как целевой группе, успешно сдают цельную кровь, плазму: они молоды, в массе своей по критериям здоровья подходят для донорства цельной крови, хотя их организм еще не достиг расцвета, еще в развитии.

Однако студенческая молодежь имеет важную особенность по сравнению с более старшей аудиторией потенциальных и фактических доноров, и эта особенность лежит не в плоскости медицины.

Именно в студенческие годы за счет социальных мотивов – желания быть вместе с соучениками, друзьями, завоевать авторитет, здоровой потребности в общественном признании, юношеского альтруизма молодые люди и девушки могут сделать донорство привычкой всей жизни, ее нормой. А при грамотной поддержке традиций донорского движения в вузе со стороны администрации будет обеспечена преемственность в организации донорских акций среди студенческих «поколений» и корпуса преподавателей.

Поэтому все мероприятия, которые организуются НФРЗ в ходе реализации социальных проектов и связаны с работой со студенческой аудиторией, призваны не только пополнить региональные банки крови и ее компонентов, но и показать донорство как социально одобряемое, привлекательное занятие, интересную и даже в определенном роде командообразующую активность и даже вид досуга. Безусловно, участие в донорском движении помогает развивать soft skills, которые так необходимы для построения успешной карьеры в любой сфере.

Донорские движения вузов – активные участники московских и региональных донорских марафонов «Достучаться до сердец», которые проводятся НФРЗ в рамках различных социальных проектов с 2016 года. Среди них – МГУ им. Ломоносова, РНИМУ им. Пирогова, НИУ нефти и газа им. Губкина, НИУ ВШЭ, МАДИ, МПГУ, НИЯУ МИФИ, МФТИ, МАИ, МГУПП, МГЮА им. Кутафина, РХТУ им. Менделеева, МИЭТ, РАНХиГС, РГУФКСМиТ, РУДН, РЭУ им. Плеханова, РосНОУ, РГГУ, Первый МГМУ им. Сеченова, РГУ им. Косыгина, МГППУ, МГМСУ им. Евдокимова, РГГУ им. Орджоникидзе, МГУТУ им. Разумовского и другие вузы.

Формат донорских акций – организованное групповое посещение студентами и преподавателями учреждений службы крови (центров крови, станций и отделений переливания крови), мобильных пунктов заготовки крови (площадки учреждений службы крови на крупных общественных мероприятиях, «донорские фургоны») и акция на территории вуза, когда бригада учреждения службы крови располагается с донорским оборудованием в помещениях вуза.

Формат групповых посещений учреждений службы крови (УСК) стал наиболее востребован в период пандемии, когда по объективным причинам были прекращены массовые выезды бригад в вузы.

Значение донорских акций в стенах вузов с участием бригады службы крови не только в том, что они облегчают вход в донорство для студентов: не нужно специально ехать в УСК, есть поддержка со стороны товарищей для первой и последующих донаций. Акция в стенах вузов, если она в достаточной степени обеспечена информационной поддержкой, – это возможность создать шаговую доступность к УСК жителям близлежащих районов и тем, кто трудится в районе расположения вуза, стать вузу несколько раз в год фактически филиалом УСК. Для вуза это уникальная возможность расширить свою социальную ответственность и работу с местными сообществами.

С 2016 по 2021 год марафоны только в Москве, не включая региональные, помогли медикам заготовить объем крови, который обеспечил переливания для порядка 90 000 взрослых или 180 000 детей. Но суть донорских марафонов, которые организует НФРЗ, не только в сборе крови, но и во встраивании донорских акций в повседневную студенческую жизнь. Причем наиболее успешно донорские акции проводятся в тех вузах, где пример безвозмездного донорства крови и ее компонентов подают руководство вуза, преподаватели, общественные лидеры.

По итогам организуемых НФРЗ донорских марафонов его участникам (организациям) вручаются памятные дипломы, знаки участия в марафоне. С 2017 года среди участников марафонов – вузов и ссузов, учреждений службы крови, предприятий бизнес-сектора, силовых ведомств, органов власти субъектов РФ и подведомственных им учреждений – выделяются отдельные категории «Высшие и средние специальные учебные заведения», «Образовательные учреждения».

Тематика донорства крови и ее компонентов востребована для студенческих работ в сфере социальной рекламы: например, с помощью специалистов НФРЗ брифы на создание социальной рекламы донорства составляют студенты – будущие режиссеры, сценаристы, специалисты по маркетинговым коммуникациям, рекламе на занятиях в НИУ ВШЭ, ГИТР, РГГУ. Кроме того, при информационной и организационной поддержке НФРЗ безвозмездное донорство крови и ее компонентов становилось темой конкурсных творческих работ студентов в ходе фестиваля социальной рекламы «Остров МИР».

Помимо этого, НФРЗ ведет пропагандистскую работу и среди абитуриентов вузов. Так, в 2017-2019 гг. в рамках социальных проектов по развитию донорства крови и ее компонентов, реализуемых при поддержке Департамента труда и социальной защиты населения Москвы и Комитета общественных связей и молодежной политики Москвы, специалисты НФРЗ проводили обучающие занятия о донорстве среди старшеклассников – учащихся специализированных «биологических» классов московских школ, которые планируют поступать в РНИМУ им. Н.И. Пирогова, и в Школе коммуникаций для юных – проекте Департамента интегрированных коммуникаций НИУ ВШЭ, который в том числе направлен на работу с абитуриентами.

Одна из задач работы Национального фонда развития здравоохранения – обеспечить легкий порог входа донора-студента, донора-преподавателя в донорское движение, соединить донора и учреждение службы крови.

Одно из важных посланий НФРЗ для вузовского донорского движения состоит в том, что даже если студент или преподаватель из-за медицинских противопоказаний не может сдавать кровь и (или) ее компоненты, это не препятствие для активного участия в развитии института донорства. Такой человек может выполнять роль организатора акций по пополнению регионального банка крови, пропагандистских акций для вовлечения в донорское движение и (или) быть волонтером таких акций, обеспечивая их проведение.

Поэтому НФРЗ создает банк информационно-методических, мотивационных ресурсов для организаторов донорского движения и предоставляет эти ресурсы для проведения донорских акций по пополнению банков крови и пропагандистских акций в столице и регионах, обобщает и тиражирует лучшие практики в сфере развития донорства крови и ее компонентов, ведет образовательную работу среди организаторов и волонтеров донорства, повышает их компетенции, объединяет организаторов и волонтеров донорского движения на образовательно-коммуникационных площадках.

Так, например, с 2014 года такой ежегодной площадкой стал постоянный форум организаторов донорского движения «Движение жизни», в 2018 году организован учебно-методический центр для организаторов донорского движения.

Кроме того, студенческие донорские движения регулярно принимают участие в различных площадках по обмену опытом и лучшими практиками организации и развития донорского движения: например, в ходе социальных проектов «Донорство вне сезона» (при поддержке Комитета общественных связей и молодежной политики Москвы, 2021), «#ДОНОРСТВОКРОВИРОССИИ: пространство взаимодействия – модельные решения по развитию регулярного безвозмездного донорства крови в регионах России» (при поддержке Фонда президентских грантов, 2019-2021), «Донорство крови и COVID-19» (при поддержке Фонда президентских грантов, 2021).

С 2014 года важным направлением работы НФРЗ стало формирование информационно-методической серии «Библиотека организатора донорского движения», которая включает в том числе алгоритмы проведения донорских акций в вузах, темы организации и развития донорского волонтерского движения, информационного сопровождения вузовской донорской работы – в форматах книжных изданий, буклетов, брошюр, постер-серий и информационных листовок.

В качестве ресурсов для пропаганды донорства и сопровождения донорских акций НФРЗ предоставляет в бесплатную аренду, например, для вузов столичного региона, мобильную ролл-ап выставку о донорстве, оборудование для организации креативных фотозон на донорских акциях и собраниях потенциальных и фактических волонтеров донорства: арт-объекты, фотостены, ростовые фигуры. Макеты таких объектов по запросу могут получить представители региональных вузовских донорских движений, также они могут быть изготовлены для регионов – участников социальных проектов Национального фонда развития здравоохранения.

Для участников социальных проектов НФРЗ, в том числе вузовских донорских движений, изготавливается мотивационная сувенирная продукция для доноров и волонтеров: сувениры с символикой донорства – значки, кружки, брелоки, наклейки и стикеры, картхолдеры, обложки для студенческих билетов и зачетных книжек и так далее. Их макеты также могут быть предоставлены по запросу в фонд.

Одна из задач НФРЗ при работе со студенческими донорскими движениями – создать и тиражировать инструменты, которые позволят обеспечить устойчивость и преемственность работы организаторов донорского движения в студенческой среде, которой свойственна высокая ротация: абитуриенты поступают в вуз, учатся, оканчивают его, а это значит, что достаточно высок риск утраты технологий и методик работы по вовлечению студентов и преподавателей в регулярное донорство и его пропаганду. Кроме того, именно из-за ротации студентов большую роль играет человеческий фактор: даже самый харизматичный студент – лидер донорского движения рано или поздно окончит обучение, но достижения в развитии донорства в вузе не должны быть утрачены, а донорское движение – отброшено назад.

Нужно учитывать и возможность смены интересов в волонтерской деятельности у молодежи, и ее широту, которые в перспективе могут привести к смене фокуса деятельности добровольца на что-то иное. Так, например, одно из анкетирований НФРЗ среди участников очередной площадки форума организаторов донорского движения «Движение жизни» по-

казало, что около 60% организаторов донорского движения принимают участие в других направлениях добровольческой активности: например, событийном спортивном и культурном волонтерстве, экологических, зоозащитных и ЗОЖ-активностях.

Одно из направлений разработки ресурсной базы для организаторов донорского движения – геймификация ресурсов и инструментов. Участник донорской акции, потенциальный или фактический донор, волонтер не должны быть пассивными зрителями, читателями, наблюдателями. Донор не просто сдает кровь: он подписывает специальную открытку с пожеланиями здоровья будущему реципиенту; он разгадывает постер-кроссворд о донорстве, из предметов собирает правильный завтрак донора, участвует в викторине по истории донорства крови и трансфузиологии, фотографируется у фотостены «Донор, ты просто космос!», делает селфи с арт-объектом «Знак почетного донора» или ростовой фигурой Уильяма Гарвея. Геймификация, будь то сториз-викторина и другие активности в соцсетях, интерактивный лендинг «Донорский маршрут» (НИУ ВШЭ при поддержке НФРЗ) или первый в России социальный квест-детектив «Золотая кровь» (2021 год, совместно с международной сетью интерактивных развлечений «Клаустрофобия» при поддержке Комитета общественных связей и молодежной политики Москвы), всегда привлекает молодежь, а значит, работает на вовлечение в донорство крови и ее компонентов и волонтерство в сфере донорства.

Еще одна перспективная задача НФРЗ в развитии вузовского донорского движения и образовательной работе с организаторами донорства – обучение социальному проектированию и фандрайзингу. Например, составлению грантовых заявок для поддержки донорских вузовских инициатив со стороны Фонда президентских грантов, Росмолодежи, региональных операторов грантовых конкурсов.

Немаловажно для студентов – волонтеров и организаторов донорского движения, доноров – социальное одобрение, общественное признание их работы. Студенческие донорские движения неоднократно становились лауреатами номинаций Всероссийской премии за вклад в развитие донорства крови «СоУчастие», которая проводится НФРЗ и Координационным советом по донорству крови при Общественной палате Российской Федерации с 2010 года, а также уже упомянутых донорских марафонов «Достучаться до сердец».

Как мы уже упоминали, одна из задач работы Национального фонда развития здравоохранения – обеспечить легкий порог входа донора-студента, донора-преподавателя в донорское движение, соединить донора и учреждение службы крови. Именно в соответствии с этой задачей мы выстраиваем работу по обеспечению качественного взаимодействия организаторов вузовского донорского движения со студентами, преподавателями, учреждениями службы крови, мотивируем организаторов к качественной работе и росту необходимых компетенций и обеспечиваем их информационно-методическими и образовательными ресурсами и мотивационными комплектами для доноров и волонтеров.

Полезное и взаимовыгодное сотрудничество складывается между вузами и некоммерческими организациями в сфере проведения исследовательских работ.

Например, НФРЗ постоянно проводит социологические исследования самостоятельно и совместно такими организациями, как ФОМ, ВЦИОМ, для актуализации социологического портрета донора крови и ее компонентов, волонтера в донорстве, организатора донорского движения; изучает потребности медиков службы крови в обучении; проводит независимую общественную оценку информационной открытости и доступности учреждений службы крови в интернете; исследует знания и навыки населения в получении достоверной информации о здоровье.

При исследовании проблем как донорства, так и информирования о здоровье мы обязательно изучаем группу студенческого возраста среди ЦА доноров и недоноров, волонтеров и организаторов донорского движения.

Так, проведенные при поддержке Фонда президентских грантов исследования совместно с ВЦИОМ «Актуальные проблемы донорства крови и ее компонентов в России» (2020) и «Достоверно о здоровье» (2021) дали сведения, например, о мотивации и барьерах донорства крови, возможность оценить информированность и потребности в информации о донорстве у ЦА студенческого возраста: показали осведомленность о достоверных источниках информации в сфере донорства крови и ее компонентов, донорства костного мозга, онкогематологии, вирусологии, медиаграмотности и фактчекинга.

Опыт НФРЗ показывает, что партнерство с вузами успешно: например, в 2019 году Департаментом интегрированных коммуникаций НИУ ВШЭ проводилось исследование в рамках студенческого проекта «Построение коммуникации со студентами – недонорами крови», материалы которого дали возможность точнее выстраивать коммуникации с этой целевой группой, учитывать результаты исследования в социальном проектировании.

Также НФРЗ примет участие в большом исследовательском проекте: Центр оценки общественных инициатив ИППИ НИУ ВШЭ при поддержке фонда «Нужна помощь» в 2022 году запускает проект «ПУЛЬС НКО» – первое долгосрочное и регулярное исследование НКО, где каждый участник получит индивидуальные отчеты и сможет сравнить себя с другими организациями. Исследование включает два больших ежегодных опроса – об уровне организационного развития НКО и состоянии всего некоммерческого сектора. Команда проекта также будет проводить короткие регулярные блиц-опросы по актуальной повестке работы НКО.

Безусловно, сотрудничество со студентами и преподавателями вузов в сфере социологических исследований помогает сектору НКО принимать верные стратегические и тактические решения, этот аспект связей вузов и НКО полезен обеим сторонам.

Студенты самых разных специальностей могут пройти и проходят практику в некоммерческих организациях. Любая некоммерческая организация выполняет задачи, которые требуют от их исполнителей навыков широкого спектра: от социального проектирования, проектирования бюджета проекта, коммуникационных и управленческих стратегий до фото-, видеосъемки, создания сценариев, полиграфической продукции – буклетов, флаеров, листовок, ведения социальных сетей и сайта организации, документооборота. В НКО могут пройти практику менеджеры и PR-специалисты, пресс-секретари и бухгалтеры, фандрайзеры и дизайнеры, программисты и системные администраторы, маркетологи и SMM-специалисты.

Национальный фонд развития здравоохранения готов к заключению соглашений о сотрудничестве с вузами Москвы, учебную и производственную практику московские студенты проходят в НФРЗ с 2011 года, например, из РГСУ, РосНОУ, НИУ МИЭТ, РАНХиГС.

Системное взаимодействие вузов и НКО – серьезная поддержка и реальная помощь для некоммерческих организаций, а также знакомство молодежи с деятельностью социально ориентированных компаний. Студенты имеют возможность применить на практике полученные в вузе знания, проявить креативность, получить навыки работы с большим объемом информации на разных языках, опыт подготовки аналитических материалов, организации проектов и мероприятий. В НФРЗ студенты помогут не только фонду, но и всему донорскому движению России.

Чтобы обсудить направление студента на практику в НФРЗ, достаточно связаться с фондом по телефону, электронной почте.

Ждем вас и готовы помогать!

Национальный фонд развития здравоохранения

г. Москва, Дмитровское шоссе, 27 с. 1 info@nfrz.ru +7 (495) 782-93-34

nfrz.ru • spasibodonor.ru • dostovernozdrav.ru • bit.ly/nfrzsocnet

Шапошникова Татьяна Дмитриевна

кандидат педагогических наук, куратор проектов

АНО ЦДПОСПГ «Соцфактор»

Опыт организации взаимодействия с вузами

На сегодняшний день повышение роли некоммерческого сектора в общественной жизни – общероссийская тенденция. Некоммерческие организации вырабатывают новые форматы работы, повышают уровень социального партнерства, формируют культуру благотворительности.

Автономная некоммерческая организация центр дополнительного профессионального образования и социальной поддержки граждан «Соцфактор» (г. Москва) начала свою деятельность с ноября 2015 г.

Целью деятельности Центра дополнительного профессионального образования и социальной поддержки граждан «Соцфактор» является развитие благотворительности, социальных технологий, а также реализации социальных проектов и иных услуг.

Одним из направлений деятельности является дополнительное образование детей и взрослых. У организации имеются договорные отношения с такими учебными заведениями как: Образовательное частное учреждение высшего образования «Международный юридический институт» (МЮИ), АНО Высшего образования «Российская академия предпринимательства» (АНО ВО «РАП»), Автономная некоммерческая организация высшего образования «Московский гуманитарно-экономический университет» (АНО ВО МГЭУ), Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Государственный университет морского и речного флота имени адмирала С.О. Макарова».

Имеются соглашения о совместной деятельности по реализации проектов, акций и услуг с ГБУ города Москвы «Московский дом общественных организаций (ГБУ МДОО), Фондом новых технологий в образовании «Байтик», Автономная некоммерческая организация Центр обеспечения качества деятельности некоммерческих организаций «ОКНО», Автономная некоммерческая организация «Научно-проектный институт комплексных исследований и прогнозирования «Территория Развития» (Россия), Региональная общественная организация изучения, развития и распространения татарских духовных и культурных ценностей «АК КАЛФАК», Ассоциация территориальных общественных самоуправлений «ЛИГА ТОС» (Ассоциация «ЛИГА ТОС»), Благотворительный фонд помощи детям, находящимся в трудной жизненной ситуации «Открытые сердца», Фонд содействия интеграции инвалидов «Активная жизнь», Автономная некоммерческая организация Просветительский центр в сфере культурного и спортивно-оздоровительного отдыха «МИР ПОЗНАНИЙ».

За последние 5 лет своей деятельности мы оказали следующие образовательные услуги:

– Обучение безработных граждан, направленных ГКУ ЦЗН «Троицкий» города Москвы по результату электронного аукциона (АНО ДПО «Учебно-курсовой комбинат Ставропольский»).

– Услуги по разработке методических рекомендаций по применению профстандартов в учреждениях социального обслуживания, методических рекомендаций по проектной деятельности и разработке методических рекомендаций на тему «Оценочные материалы для присвоения квалификации» (ГАУ города Москвы «Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы»).

– Услуги по поиску слушателей, для заключения договоров на оказание платных образовательных услуг по дополнительным профессиональным программам (ГАУ города Москвы «Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы»).

– Организация профессиональной ориентации в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования с целевой группой молодежи, ищущей работу, включая учащихся и студентов образовательных учреждений Наро-Фоминского района (Государственное казенное учреждение Московской области Наро-Фоминский центр занятости населения).

– Оказание услуг по поиску студентов/слушателей, для заключения договоров на оказание платных образовательных услуг по образовательным/дополнительным профессиональным программам (АНО Высшего образования «Российская академия предпринимательства»).

– Услуги по разработке и проведению образовательной программы курсов повышения квалификации (ДПО) «Формирование профессиональных компетенций в реализации духовно-ориентированной программы профилактики зависимостей у подростков «Ладья» в рамках проекта «Трезвость – лучший путь» с организацией аттестации лиц (Новгородская областная общественная организация «НАН»).

– Оказание услуг по созданию игрового контента, консультирования, организации мероприятия и проведение региональных отборов Чемпионат России среди студентов по интеллектуальным играм (ГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана»).

– Оказание услуг по практической подготовке обучающихся Московского гуманитарно-экономического университета (АНО ВО МГЭУ) с целью освоения образовательной программы, формирования, закрепления, развития практических навыков и компетенции по профилю образовательной программы: 37.03.01 Психология, направленность (профиль) программы «Психология личности».

Центр дополнительного профессионального образования и социальной поддержки граждан «Соцфактор» реализует несколько социальных проектов.

«Родительский Университет» с его блоком семейного досугового комплекса, направленного на возрождение национальной культуры, воспитание семейных традиций, патриотическое воспитание молодежи и ее вовлечение в социально полезную деятельность, создание условий для оказания ранней помощи семье, оказавшейся в трудной жизненной ситуации, включение всей семьи в процесс формирования культуры здорового образа жизни (например, активное долголетие).

Проект «PRO-меня», направлен на то, чтобы помогать людям в борьбе с прокрастинацией, с неосознанными привычками, а также на пропаганду здорового образа жизни. Цель проекта – дать понять, как бороться с прокрастинацией и как избавиться от ее негативных эффектов. В нашем проекте подростки, молодые люди и просто интересные люди делятся своими увлечениями, достижениями.

Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года, где поставлена проблема вовлечения населения в волонтерские практики для решения социальных задач, дает возможность привлекать студентов вузов к добровольческой (волонтерской) деятельности.

Посредством такого взаимодействия организация имеет возможность активно участвовать в различных социальных и благотворительный акциях.

Таких, например, как новогодние благотворительные акции. Наш Дед Мороз и Снегурочка радовали подарками детей Христианского Дома трудолюбия «Ной» в Заозерном Московской области, детей остальных домов, которые находятся в Лотошино, Егорьевске, Ивантеевке, Дроздово, Ямонтово, Шереметьево, Нахабино и Наро-Фоминске, а также и за пределами Москвы и Московской области.

В ситуации с коронавирусом мы, как и другие общественные организации, благодаря нашим волонтерам, студентам вузов Москвы, предлагали свою помощь, предоставляя нуждающимся бесплатные психологические и консультационные услуги.

В рамках акции «#МыВместе», мы поделились своими ресурсами по оказанию психологической помощи со штабом Общероссийского народного фронта (виртуальная площадка на сайте #мывместе2020.рф).

Во время пандемии наши студенты-добровольцы организовывали тематические онлайн-концерты, например, для ветеранов Великой Отечественной войны, а также ко Дню семьи, любви и верности.

Студенты-добровольцы приняли участие во Всероссийском акции «Елка желаний», в проекте «Мечтай со мной». Благодаря их активному участию, семья, имеющая ребенка с ограниченными возможностями, получила долгожданный подарок – спортивный уголок с гамаком.

Добровольческая (волонтерская) деятельность в формате участия в социальных проектах развивает компетенции, необходимые в профессиональной деятельности: проектное мышление, цифровую грамотность, коммуникативные навыки, креативное мышление, критичность мышления, лидерские навыки и умение работать в команде, брать ответственность на себя, умение адаптироваться в различных ситуациях, социальную и культурную осведомленность. Позволяет за счет реализации собственных идей в проектной деятельности развить необходимые в профессиональной деятельности так называемые мягкие компетенции.

Участники проекта обучаются бизнес-планированию, маркетингу, менеджменту, тайм-менеджменту, теории решения изобретательских задач, мотивации команды про-

екта, самомотивации, конфликтологии и т.д., принимают участие в тренингах, деловых играх.

Молодежь заинтересована в возможности начать строить карьеру не только в бюджетных государственных организациях, а также в НКО. В ходе совместной деятельности мы неоднократно получали от студентов-добровольцев предложения о продолжении работы в проектах Центра.

Есть выпускники вузов, которые продолжают активно участвовать в мероприятиях Центра, оказывать посильную помощь.

Мы видим свою задачу в развитии долгосрочного и системного взаимодействия с вузами, осуществлении совместной проектной деятельности с командой студентов-добровольцев для реализации социально значимых проектов.

Также необходимо организовать взаимодействие вузов и НКО по обмену практическим опытом в виде конференций, дискуссий, мастер-классов и тренингов с целью осознания сторонами необходимости и преимущества совместной работы.

Коваль Саниям Садыхжановна
Президент Благотворительного фонда «Подари солнечный свет»,
эксперт ОНФ, руководитель Семейного центра «Ты мой свет»

Роль взаимодействия социально ориентированных НКО и вузов в развитии гражданского общества

Повышение роли некоммерческого сектора в экономике и общественной жизни – общероссийская тенденция. Значение третьего сектора в общественной сфере страны постоянно возрастает, и образовательный сектор не может не реагировать на эти изменения. Некоммерческие организации вырабатывают новые форматы своей работы, повышают уровень социального партнерства, формируют культуру благотворительности в стране, а высшие учебные заведения все больше принимают активное участие в социальной сфере.

Создание студенческих волонтерских центров позволяет объединить все волонтерские инициативы, для развития и поддержки активности студентов, их регулярного участия в добровольческих мероприятиях.

Опыт показывает, что не всегда диплом о высшем образовании говорит о профессионализме выпускаемых специалистов, именно в сфере благотворительной деятельности. Ощущается недостаток социальной практики студентов. Взаимодействие с некоммерческим сектором дает возможность учиться взаимодействовать с населением, решать социально значимые проблемы. Участие в деятельности НКО и его партнеров может стать для студентов средством применения знаний, умений и навыков, позволит приобрести ценные контакты, также повлияет на последующее трудоустройство.

На примере взаимодействия фонда помощи недоношенным детям, «Подари солнечный свет», руководителем которого я являюсь, хотелось бы показать работу с Всероссийским общественным движением «Волонтеры-медики». Ребята вовлечены в деятельность фонда на протяжении нескольких лет, принимают участие в конференциях, круглых столах, участвуют в культурных мероприятиях. Учатся взаимодействовать с целевой группой. Мы имеем ряд экспертов – ведущих специалистов, главных врачей лечебно-профилактических учреждений, перинатальных центров, специалистов по реабилитации, психологов. Для будущих врачей и медицинского персонала, важно быть не только профессионалом в своей специальности, но и обладать умением общения с родителями, как в мягкой форме сказать родителям о проблеме с ребенком, о перинатальной потере и т.д.

Психологами фонда подготовлен краткосрочный курс по развитию коммуникативных навыков. Курс ориентирован на специалистов, планирующих работать в родильных домах и перинатальных центрах. Обучение планируется в групповом онлайн-формате (группа от

10 человек) по завершении курса и успешном прохождении итогового тестирования студенты получат именные сертификаты.

Что касается студентов педагогических вузов, при фонде создан Семейный центр, где ребята могут проводить мастер-классы, творческие мастерские, различные активности, учится общаться с детьми, родителями, работать вожатыми, принимать участие в культурных городских мероприятиях, которые мы на протяжении многих лет проводим для детей. В центре развивается адаптивный спорт, проходят реабилитационные программы для детей с ограниченными возможностями, в этой части мы готовы к сотрудничеству также и с вузами по физической культуре и спорту.

В наше общество прочно вошло телерадиовещание, социальные сети, интернет, и это дало возможность всем желающим поделиться с окружающим миром частичкой своего внутреннего состояния и настроения. Одним из таких средств выражения своего мнения стало создание социальных роликов – способа обратить внимание общества на существующие проблемы – это еще один важный инструмент развития милосердного общества. В этой части для НКО интересно сотрудничество с вузами по рекламе, медиа и коммуникациям.

Мы, представители третьего сектора, лидеры НКО с радостью готовы включиться в общую работу по взаимодействию с вузами, передавать свой опыт. Ведь каждый из ребят в будущем может стать руководителем своей организации и в своей компании развивать добровольчество, волонтерство, корпоративную ответственность. Эта деятельность будет их отличать от многих руководителей, тем самым своим примером вовлекать все больше людей к добровольчеству и развивать гражданское общество.

Коновалова Ольга Владимировна
Пензенское областное отделение общероссийского благотворительного общественного фонда «Российский фонд милосердия и здоровья»,
Председатель правления «Социальное партнерство и взаимодействие с факультетом педагогики психологии и социальных наук» Пензенского государственного университета

Социальное партнерство и взаимодействие Пензенского областного отделения Российского фонда милосердия и здоровья и вузов города Пензы

Сотрудничество Пензенского областного отделения общероссийского благотворительного общественного фонда «Российский фонд милосердия и здоровья» (далее – Фонд) с вузами города Пензы началось более 10 лет назад. Факультет педагогики, психологии и социальных наук Педагогического Государственного института им. Белинского обратился в Фонд с официальным письмом с предложением принять студентов на производственную практику. Таким образом, студенты очного и заочного отделений данного факультета ежегодно стали проходить производственную практику в Фонде. Они знакомятся с историей нашей общественной некоммерческой организации, созданной 1989 году и работающей на территории Пензенской области более 30 лет.

Студенты, приходя на практику в Фонд, имеют возможность познакомиться с учредительными документами некоммерческой организации, ее уставом, сайтом (www.rfmz-penza), страницами и группами в социальных сетях. В начале практики они получают план проведения мероприятий Фонда, оздоровительных и творческих занятий, где они будут участвовать. Студенты выполняют учебные задания по практике, проводят опросы, интервью с опекаемыми, волонтерами и сотрудниками Фонда, пишут курсовые и дипломные работы. В ходе практики ребята работают с документацией, обзванивают подопечных Фонда и делают перерегистрацию участников благотворительных программ, посещают опекаемых Фондом пенсионеров и инвалидов на дому. Доставляют и вручают продовольствен-

ные и санитарно-гигиенические наборы в ходе традиционных благотворительных акций Фонда под общим названием «Благодарение». Одна из студенток впервые в жизни сочинила стихи, посвященные опекаемым Фондом пенсионерам:

С почтеньем поздравляем вас.
И пожеланий много в этот день осенний:
Чтоб не коснулась грусть прекрасных ваших глаз.
Чтоб было море радостных мгновений!
Спасибо вам, родные, за заботу,
За мудрые и нужные советы.
Простите, что порой мы так жестоки,
И не одарим даже дружеским приветом.
Спасибо вам, вы очень терпеливы,
Вы нас прощаете, хоть вовсе не должны.
Простите нас, мы не всегда учтивы,
Но вы всегда, всегда для нас важны!

(Екатерина Москвичева, студентка факультета педагогики, психологии и социальных наук ПГУ)

По инициативе преподавателей кафедры «Педагогика и психология» стали ежегодно проводиться ознакомительные экскурсии в офис Фонда для студентов 1 курса. Экскурсии постепенно переросли в Дни открытых дверей, где в наглядной и игровой форме сотрудники Фонда знакомят студентов с благотворительными программами и социальными проектами Фонда. Для студентов-первокурсников организуются деловые игры, творческие мастер-классы и оздоровительные занятия. Приходя на практику, студенты сразу же включаются в работу, помогают организовывать и проводить занятия, мастер-классы, фестивали, экологические акции вместе с опекаемыми Фондом пенсионерами. Помимо благотворительных программ, в течение последних 10 лет Фонд реализовал 8 социальных проектов на региональном и муниципальном уровне и 2 больших проекта при поддержке Фонда президентских грантов. Во всех проектах принимали участие наши студенты-практиканты, а также студенты-волонтеры Пензенского Государственного университета (ПГУ) и Пензенского Государственного университета архитектуры и строительства (ПГУАС).

В 2017 году Фонд впервые победил в конкурсе на президентский грант с проектом «Народная инициатива: оздоровительные виды гимнастики и скандинавская ходьба по-пензенски». В течение года в 7 школах города Пензы в рамках этого проекта были организованы разновозрастные группы для занятий оздоровительной гимнастикой и скандинавской ходьбой. Занятия проводили инструкторы и серебряные волонтеры, подготовленные Фондом из числа самых активных опекаемых Фондом пенсионеров. В проекте участвовала группа первокурсников – волонтеров ПГУ. Они помогали организовывать физкультурно-оздоровительные праздники в каждой школе, ставшей партнером Фонда в этом проекте. Ребята сделали замечательные видеоролики об этих праздниках.

В 2020 году студенты-практиканты участвовали в реализации президентского проекта «Активный доброволец», помогали готовить выездные семинары и физкультурно-оздоровительные праздники в трех районах Пензенской области. Семинары проходили по трем направлениям: командообразование, первая помощь при ЧС и оздоровительные виды гимнастики и скандинавская ходьба. Физкультурно-оздоровительные праздники завершались общим танцевальным флешмобом, который проводили студенты-практиканты совместно с профессиональными тренерами Регионального отделения общероссийской общественной организации Федерации фитнес-аэробики России в Пензенской области, также ставшим нашим социальным партнером.

Студенты во время практики сами участвуют и помогают проводить все виды оздоровительных занятий. Тренер – методист проекта «Активный доброволец» – заслуженный работник физической культуры РФ Полюхин В.В. назвал свою оздоровительную систему «Искусство быть здоровым» и готов делиться своими знаниями со всеми от мала до велика.

Для того, чтобы сохранить и передать молодежи наш опыт проведения занятий по командообразованию, по программе «Первая помощь для населения» и по оздоровитель-

ным видам гимнастики и скандинавской ходьбе, в рамках реализации президентского проекта был создан Youtube-канал «Активный доброволец» (URL: https://www.youtube.com/channel/UCiR-YLqHYaG1d10rQcoUECrQ).

Мы можем сделать вывод, что взаимодействие Фонда и вузов города Пензы приносит большую пользу и студентам, и сотрудникам организации, и опекаемым Фондом пенсионерам.

Осипов Михаил Юрьевич
кандидат юридических наук, старший научный сотрудник
АНО ВО Международная полицейская академия ВПА

К вопросу о качестве взаимодействия вузов с некоммерческими организациями: проблемы и пути их решения

Одной из актуальных проблем, стоящих перед современным высшим образованием, является проблема качества взаимодействия вузов с некоммерческими организациями. Об этой проблеме написан ряд работ*. Однако вопросы классификации такого взаимодействия, позитивных и негативных факторов, влияющих на данное взаимодействие, не получил, на наш взгляд, в литературе должного освещения. Тем не менее знание видов взаимодействия вузов с некоммерческими организациями, а также позитивных и негативных факторов, влияющих на данное взаимодействие, позволяет вузам разрабатывать механизмы управления качеством взаимодействия вузов с некоммерческими организациями. Возникает вопрос, какие же виды взаимодействия вузов с некоммерческими организациями можно выделить. По нашему мнению, их можно выделить несколько.

Во-первых, это взаимодействие вузов со школами в рамках процесса приема абитуриентов. В рамках данного процесса вуз осуществляет следующие процедуры. Вуз должен четко определиться с тем, какого качества абитуриентов он хотел видеть у себя в вузе, то есть определить потенциальные требования к абитуриенту. Определение потенциальных и реальных требований к абитуриенту осуществляются в рамках процедуры «Анализ требований заинтересованных сторон». В рамках данной процедуры осуществляются следующие действия. 1. Планирование исследований уровня подготовленности абитуриентов в школах. Для того чтобы осуществить данную процедуру вузу необходимо, во-первых, определиться из каких школ к ним поступают абитуриенты, какое качество подготовки абитуриентов в данных школах, какие факторы негативно влияют на подготовку абитуриентов в школах (по мнению работников вуза). После этого осуществить планирование исследований уровня подготовленности абитуриентов в школах, которое осуществляется путем составления соответствующего плана, который может выглядеть следующим образом.

План исследования уровня подготовленности абитуриентов в школах.

№ п/п	Объект исследования школа №	Вопросы, подлежащие выяснению в ходе исследования	Методы и методики получения ответов на поставленные вопросы	Сроки проведения исследования	Ответственный	Отметка о выполнении

* Пономарев А.В., Осипчукова Е.В., Зверева Е.В. Потенциал сотрудничества вуза и работодателей для повышения качества подготовки специалистов по работе с молодежью // ЦИТИСЭ. 2017. № 3 (12). – С. 21. Аникеева О.А., Быстрова Л.И., Карпунина А.В., Князькова Е.А., Козак Е.М., Ляпунова Н.В., Решетников О.В., Ростовская Т.К., Рудницкая А.П., Сизикова В.В., Шимановская Я.В. Основы организации и управления добровольческой деятельностью. – Москва, 2019. – 245 с.

После этого осуществляются процедуры, связанные с подготовкой исследования уровня подготовленности абитуриентов в школах: уточняются вопросы, подлежащие выяснению в ходе исследования, разрабатываются методики и методы проведения исследований и получения ответов на поставленные вопросы. Затем проводится исследование уровня подготовленности абитуриентов в школах, которое, по нашему мнению, должно включать в себя следующие этапы. Во-первых, предварительное знакомство исследователя со школой, которая по действующему законодательству является некоммерческой организацией, с педагогическим составом школы, с технологиями и методиками обучения в школах. Все это достигается благодаря личным контактами руководства вуза с директорами соответствующих школ. Обеспечение личного контракта руководства вуза с директорами соответствующих школ осуществляется путем направления персональных приглашений директорам школ на участие в вузовских научных мероприятиях, с последующим приемом директоров школ у ректора вуза и достижения договоренности о проведении дня открытых дверей вуза в соответствующей школе, в том числе и виртуального. В ходе проведения дней открытых дверей в школах вполне можно осуществить для всех желающих независимую оценку уровня подготовленности потенциальных абитуриентов и выдать им рекомендации по основательной проработке тех или иных разделов школьной программы. Также желательно обратить внимание на техническую оснащенность школы, и при возможности оказать школе необходимую помощь. При этом в случае выявления несоответствий в уровне подготовленности абитуриентов (в том числе потенциальных) необходимо мягко, но настойчиво сказать об этом директору школы и предложить ряд мероприятий, которые направлены на повышение уровня подготовленности абитуриентов в школах. Такие мероприятия, по нашему мнению, должны разрабатываться в рамках процедуры «Управление несоответствиями» и должны включать в себя следующие шаги.

1. Выявление несоответствия в ходе анализа процесса подготовки абитуриентов в школах.

2. Определение причин, факторов и условий несоответствия подготовки абитуриентов в школах установленным требованиям.

3. Разработка системы мероприятий, направленных на устранение несоответствия подготовки абитуриентов в школах установленным требованиям.

4. Разработка плана реализации, совместно с педагогическим коллективом школы, корректирующих и предупреждающих действий.

5. Объяснение руководству школы и педагогическому коллективу последствий исключения, разработанных вузом корректирующих и предупреждающих действий, направленных на повышение качества подготовки абитуриентов в школах. При этом разработка корректирующих и предупреждающих действий в сфере повышения уровня подготовленности абитуриентов должна осуществляться в рамках процесса «Корректирующие и предупреждающие действия», которые должны включать в себя следующие шаги:

- регистрацию (учет) выявленных и потенциальных несоответствий;
- установление причин и анализ выявленных и потенциальных несоответствий;
- назначение необходимых корректирующих и предупреждающих действий;
- анализ выполнения корректирующих и предупреждающих действий.

Подобного рода система предполагает наличие договора между школой и вузом о сотрудничестве, о значении которого отмечалось в специальной литературе*. Благодаря такому сотрудничеству, школа, с одной стороны, получает надежного партнера, готового помочь ей в подготовке школьников, а вуз получает среду по распространению рекламной информации о себе и постоянный приток абитуриентов.

---

* Колесников А.А. Профориентационное обучение иностранным языкам в школе и вузе: от теории к технологии. Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина. – Рязань, 2018. – 400 с. Габрук Н.Г., Бабукова В.В. Сотрудничество школы и вуза – новая грань профильного образования // Успехи современного естествознания. – 2008. № 9. – С. 45-46. Анисимова Р.А. Сетевое сотрудничество школы и вуза // Альманах мировой науки. – 2016. № 1-2 (4). – С. 41-43. Трубаев Е.Е. Сотрудничество школы и вуза: проблемы и пути решения // Отечественное образование: современное состояние и перспективы развития. Сборник статей Седьмых Всероссийских Шамовских педагогических чтений научной школы Управления образовательными системами. Ответственные редакторы С.Г. Воровщиков, О.А. Шклярова. 2015. – С. 273-274.

Следующим типом взаимодействия вуза с некоммерческими организациями является взаимодействие вуза с некоммерческими организациями – работодателями.

Повышение качества такого взаимодействия, на наш взгляд, должно осуществляться в рамках процедуры «Содействие занятости и анализ удовлетворенности потребителей», которая должна включать в себя следующие шаги:

1. Планирование работ по содействию трудоустройству и анализу удовлетворенности потребителей. Результатами данного шага являются документы: графики, планы работ и действий по организации стажерской практики и содействия трудоустройству учащейся молодежи и выпускников. Планирование работ осуществляется на основе анализа данных за предыдущие годы.

2. Анализ информации о состоянии и тенденциях рынка труда составляется на основе маркетингового отчета. Результатом данного шага является составление сведений о вакансиях рынка труда и распределение их по факультетам.

3. Консультирование студентов и выпускников по вопросам трудоустройства. На данном шаге осуществляется предоставление студентам информации о состоянии и тенденциях рынка труда посредством размещения информации о вакансиях на рынке труда на файловом сервере вуза по факультетам. Кроме того, проводятся индивидуальные консультации со студентами и выпускниками по вопросам трудоустройства. Результаты данной работы отражаются в журнале регистрации.

4. Работа с работодателями и службой занятости.

5. Сотрудничество с работодателями и службой занятости предполагает заключение договоров о сотрудничестве, организацию или участие во встречах студентов с работодателями, организацию обучающих семинаров, курсов и конкурсов.

6. Работа факультетских комиссий по трудоустройству. На данном шаге осуществляется организация деятельности комиссий по трудоустройству выпускников в соответствии с графиком проведения заседаний комиссии по трудоустройству. Результатом данной работы является составление протоколов трудоустройства выпускников.

7. Сбор данных о работе комиссий. Итогом данной работы является сводный протокол о предварительном трудоустройстве выпускников вуза. При выполнении данной работы проводится уточнение и корректировка данных, представленных комиссией по трудоустройству. Выработка корректирующих действий осуществляется в ходе сбора данных методистом – организатором по трудоустройству.

8. Анализ данных о предварительном трудоустройстве выпускников вуза проводится методистом – организатором по трудоустройству на основе сбора данных, представленных в проколах по трудоустройству выпускников факультетских комиссий. Составляется отчет о предварительном трудоустройстве для предоставления информации на заседание Совета при ректоре вуза.

9. Сбор данных о фактическом трудоустройстве выпускников осуществляется методистом – организатором по трудоустройству и стажерской практике посредством сбора данных о фактическом трудоустройстве выпускников от руководителей стажерской практики ответственных за трудоустройство на факультетах, от самих выпускников. Итогом данного вида деятельности является отчет о фактическом трудоустройстве.

10. Обобщение и анализ данных о фактическом трудоустройстве. На данном шаге проводится уточнение и корректировка данных, представленных руководителями стажерской практики и ответственными за трудоустройство на факультетах. Выработка корректирующих действий осуществляется в ходе обобщения и анализа данных методистом – организатором по трудоустройству и стажерской практике. Результатом данной работы является аналитических отчет о фактическом трудоустройстве выпускников вуза.

11. Рассылка стажерских листов, анкет и информационных писем осуществляется методистом-организатором в соответствии с графиком проведения стажерской практики и фиксируется в журнале регистрации рассылки. Входными документами для данного шага являются анкета, стажерский лист и программа стажировки.

12. Сбор информации от работодателей и стажеров осуществляется методистом – организатором по стажерской практике непосредственно, работодателей и выпускников

вуза и от руководителей стажерской практики на факультетах. Выходными документами является банк данных по стажировке выпускников.

13. Участие в защитах стажерской практики осуществляется непосредственно методистом – организатором по стажерской практике Результатом участия является размещение информации на сайте вуза.

14. Подготовка аналитического отчета о результатах стажерской практики осуществляется непосредственно методистом – организатором по стажерской практике. Результатом является предоставление отчета на Совет при ректоре.

15. Информация о результатах стажерской практики предоставляется для проведения соответствующей работы на факультетах вуза и заинтересованным сторонам.

Таким образом, на основании всего вышеизложенного можно сделать вывод о том, что повышение качества взаимодействия вузов с некоммерческими организациями должно осуществляться на основе принципов системы менеджмента качества: ориентация на потребителя, лидерство и ответственность руководства, процессный и системный подход к менеджменту отношений вузов и НКО, вовлечение работников вуза и некоммерческих организаций – партнеров в решение проблем, стоящих перед ними на основе взаимной выгоды, принципов постоянных улучшений взаимоотношений вузов и НКО (организаций-партнеров), а также принятий решений, основанных на фактах.

Милькина Ирина Владимировна
кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного
и муниципального управления Государственного университета управления

Кочнев Сергей Васильевич
кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры
государственного и муниципального управления
Государственный университет управления

Опыт взаимодействия образовательных организаций с некоммерческими организациями (на примере Государственного университета управления)

В последнее время некоммерческий сектор получает все большее развитие в части решения важнейших социальных задач, предоставления социальных услуг, организации социально важных мероприятий и вовлечения молодежи в развитие своих территорий.

Среди целей, для достижения которых создаются некоммерческие организации (НКО), в законе об НКО* указаны следующие:

- социальные цели;
- благотворительные цели;
- культурные цели;
- образовательные цели;
- научные цели;
- управленческие цели;
- охрана здоровья граждан;
- развитие физической культуры и спорта;
- удовлетворение духовных и иных нематериальных потребностей граждан;
- защита прав, законных интересов граждан и организаций;

* Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «О некоммерческих организациях» (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2021) // URL: http://www.consultant.ru/-document/cons_doc_LAW_8824/87a16eb8a9431fff64d0d78eb84f86accc003448/ (Дата обращения 01.12.2021 г.)

- разрешение споров и конфликтов;
- оказание юридической помощи;
- иные цели, направленные на достижение общественных благ.

Согласно закону, социально ориентированные НКО (СО НКО) осуществляют деятельность, направленную на решение социальных проблем, развитие гражданского общества в Российской Федерации, а также иные виды деятельности, среди которых: социальное обслуживание, социальная поддержка и защита граждан; благотворительная деятельность, а также деятельность в области организации и поддержки благотворительности и добровольчества (волонтерства); деятельность в сфере патриотического, в том числе военно-патриотического, воспитания граждан РФ; деятельность в области образования, просвещения, науки, культуры, искусства, здравоохранения, профилактики и охраны здоровья граждан, пропаганды здорового образа жизни, улучшения морально-психологического состояния граждан, физической культуры и спорта и содействие указанной деятельности, а также содействие духовному развитию личности и другие. В законе перечислено 18 пунктов по видам деятельности, которые могут осуществлять НКО*.

Под данным государственной статистики (ЕМИСС), по состоянию на август 2021 года было зарегистрировано более 140 тысяч СО НКО (142641), осуществляющих деятельность в 52 сферах, в том числе:

- деятельность общественных организаций – 90593 организаций;
- образование – 14869 организаций;
- деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений – 10620 организаций;
- деятельность в области здравоохранения и социальных услуг – 6067 организаций;
- государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение – 1661 организаций**.

2020–2021 годы стали сложными для всех секторов экономики. Высокая степень заболеваемости, локдаун, падение спроса на товары и услуги, снижение платежеспособности населения, необходимость дополнительной социальной защиты населения в целом и работников организаций – все это отразилось и на деятельности некоммерческих организаций.

В 2020 году Министерством экономического развития Российской Федерации по итогам встречи 30.04.2021 Президента РФ с участниками общероссийской акции «Мы вместе» был сформирован реестр СО НКО, которым предоставляются дополнительные меры поддержки***. В данном Реестре по состоянию на 23.12.2021 года значится 28236 СО НКО, в том числе в Москве – 2618, Санкт-Петербурге – 1051, Пермском крае – 979, Самарской области – 847, Свердловской области – 757. Наименьшее число СО НКО в реестре поддержки – в ЕАО (44).

В реестр включены СО НКО, которые с 01.01.2017 являлись:

– получателями субсидий и грантов в рамках программ, реализуемых ФОИВ, реализуемых ОИВ субъектов РФ, органами местного самоуправления;

– получателями грантов Президента РФ;

– поставщиками социальных услуг;

– исполнителями общественно полезных услуг.

Среди мер поддержки предусмотрены налоговые льготы и стимулы, субсидирование кредитов.

---

* Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «О некоммерческих организациях» (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2021). – [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8824/87a16eb8a9431fff64d0d78eb84f86accc003448/ (Дата обращения 01.12.2021 г.).

** ЕМИСС – государственная статистика. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: https://www.fedstat.ru/ (Дата обращения 24.08.2021 г.).

*** О мерах поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций в период распространения коронавируса. Министерство экономического развития Российской Федерации. Информация от 6 июня 2020 года. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: https://docs.cntd.ru/document/565088704 (Дата обращения 01.12.2021).

Кафедра государственного и муниципального управления Государственного университета управления имеет длительный опыт взаимодействия с НКО. Среди некоммерческих организаций нашими партнерами выступают АНО «Институт развития местных сообществ», АНО «Мое отечество», АНО «Центр патриотического воспитания «Русич», НП «Центр инноваций муниципальных образований», общественная организация «Российская муниципальная академия», Общенациональный союз некоммерческих организаций.

Практика сотрудничества кафедры с НКО начался с организации в 2016 году I Международной научно-практической конференции, приуроченной ко Дню местного самоуправления, «Роль местного самоуправления в развитии государства на современном этапе»*. Конференция проводится в апреле, и в 2021 году состоялась уже юбилейная, пятая конференция с участием наших партнеров. На конференции обсуждаются вопросы, посвященные факторам устойчивого развития муниципальных образований и технологиям развития умных городов, политическим аспектам функционирования местного самоуправления, муниципально-частному партнерству и другим актуальным вопросам муниципального управления в России и за рубежом

В период локдауна такое партнерство для нашего образовательного учреждения стало большой поддержкой. К сожалению, направить студентов на практику в органы власти не было возможности (кафедра государственного и муниципального управления осуществляет подготовку по программам «Государственное и муниципальное управление», «Урбанистика и управление городом», где студенты проходят практику в органах власти и подведомственных организациях). А некоммерческие организации, решая множество социальных задач, смогли предоставить места практики и организовать дистанционное консультирование, проведение вебинаров и открытых лекций по вопросам деятельности НКО и их взаимодействия с органами государственного и муниципального управления.

Одним из интереснейших опытов взаимодействия для кафедры является работа с АНО «Институт развития местных сообществ»** и «Мое отечество». Эти НКО являются организаторами Всероссийских конкурсов для молодежи «Идеи, преображающие города» и «История местного самоуправления моего края». Целями конкурса «Идеи, преображающие города» являются развитие гражданской активности населения и создание реальной возможности участия в формировании комфортной городской среды муниципальных образований России. Конкурс направлен на поддержку реализации национального проекта «Жилье и городская среда» и федерального проекта «Формирование комфортной городской среды». В конкурсе участвуют молодые урбанисты, дизайнеры, архитекторы и художники, а также все неравнодушные граждане, желающие изменить и улучшить пространство своих городов и поселений.

Конкурс «История местного самоуправления моего края» направлен на выявление, сопровождение и поддержку талантливых молодых граждан, активно участвующих в изучении и сохранении истории, развитии и осуществлении местного самоуправления родного края, а целью конкурса является формирование у молодых граждан социально значимых ценностей, взглядов и убеждений, уважения к историко-культурному наследию своей страны, своего края, своего города.

Оба конкурса нацелены на вовлечение школьников и студентов в исследовательские проекты по изучению и развитию своих территорий и взаимодействию с органами местного самоуправления. И помимо организационных и коммуникативных навыков, получаемых в процессе участия в организации этих конкурсов, студенты учатся инициативному участию в решении важных вопросов развития России и ее территорий.

Кроме того, в рамках сотрудничества кафедрой государственного и муниципального управления и Институтом развития местных сообществ уже третий год проводится

---

* Международная научно-практическая конференция «Роль местного самоуправления в развитии государства на современном этапе». – [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: https://guu.ru/municipal/ (Дата обращения 01.12.2021).

** Институт развития местных сообществ. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: http://irazvi.ru/ (Дата обращения 01.12.2021).

конкурс для учителей и преподавателей образовательных организаций «Урок местного самоуправления».

В настоящее время наше партнерство расширилось до участия преподавателей кафедры в конкурсах в качестве экспертов, а также организации проектной работы, практик и стажировок для студентов кафедры. В рамках проектной работы студенты учатся сопровождать организацию конкурсов, налаживать деловые отношения с организаторами и экспертами конкурсов, со школьниками и своими сверстниками, учатся деловой переписке, поиску и анализу необходимой информации. Также студенты учатся формировать заявки на гранты Росмолодежи, Мэра Москвы, Фонда Президентских грантов и подавать их как от НКО, так и быть инициаторами таких заявок.

Участие в качестве экспертов на конкурсах расширяет партнерские отношения с образовательными организациями и специалистами (для кафедры государственного и муниципального управления это, конечно, новые знакомства с представителями органов государственной власти и местного самоуправления, с коллегами из вузов, где реализуются похожие программы, со специалистами из области урбанистики, архитектуры).

В 2021 году Государственный университет управления принял участие в проекте «Дни НКО в вузах Москвы». Студентов очень заинтересовала деятельность организаций, участвовавших в этом мероприятии, в частности Благотворительного фонда «Подсолнух», Ассоциации НО «Здоровье, образование, культура», Ассоциации специалистов в сфере гражданских и социальных инициатив «СТАТУС», АНО Центр качества «ОКНО», РОО «Катюша», Национального фонда защиты детей от жестокого обращения, Агентства социальных технологий и коммуникаций, Общероссийского народного фонда, Благотворительного фонда «Искусство, наука и спорт». На площадке ГУУ была организована Ярмарка вакансий НКО.

Таким образом, взаимодействие образовательных организаций с некоммерческим сектором может осуществляться в следующих формах:

– совместная организация научно-практических и учебных мероприятий (конференций, конкурсов, круглых столов, открытых лекций, консультирование и участие в проектных работах и др.);

– организация на базе НКО практик и стажировок, в рамках которых студенты получаются опыт практической работы и развивают свои профессиональные качества;

– организация грантовой деятельности;

– вовлечение молодежи в волонтерскую деятельность.

Выделим основные преимущества подобного сотрудничества для каждой стороны:

– для студентов – это потенциальное место работы, получение практического опыта, развитие компетенций (управленческих, организационных, коммуникационных, социальных, финансовых, правовых); новые коммуникации; формирование портфолио;

– для НКО – потенциальные кадры, профессиональная направленность студентов, совместная организация публичных мероприятий (конкурсов, конференций), привлечение экспертов, волонтеров, разработка совместных заявок на гранты, информационная поддержка; возможность работы на площадках образовательных организаций (например, «Точка кипения», организация ярмарок вакансий);

– для образовательных организаций – совместная работа в рамках проектного обучения, места практик и стажировок для студентов, открытые лекции и мастер-классы специалистов, консультации.

Назарой Олеся Викторовна
кандидат социологических наук, доцент кафедры среднего общего образования и социального проектирования Псковского государственного университета, заместитель директора АНО ПО «Центр молодежи и общественных инициатив»

Профессионализация сотрудников сферы НКО

Профессионализация сектора НКО является актуальным трендом для любого региона Российской Федерации.

В свете непростой эпидемиологической ситуации, отягчающей все рабочие процессы и требующей наличия специализированных профессиональных компетенций, сотрудникам некоммерческих организаций сегодня сложнее осуществлять свою социально значимую деятельность.

Еще одной проблемой является наличие «кадрового голода», который обусловлен тем, что сотрудниками сферы НКО, как правило, становятся не специально подготовленные люди, а чаще активисты, готовые работать в социальном секторе на добровольных началах. При этом устойчивый социальный эффект требует стабильности и уровня качества этой работы. И чаще всего сотрудники НКО занимаются самообучением.

Отсутствие подготовленных специалистов, профильных обучающих программ, четкой системы взаимодействия вузов и некоммерческих организаций, как потенциальных работодателей привели к «кадровому голоду» в такой значимой сфере, как гражданской инициативы.

Озвучивание проблем профессионализации сектора на территории Псковской области впервые произошло в мае 2020 года в рамках Форума СО НКО Псковской области «Содействие» от лица руководства региона. И легло в основу Поручений Губернатора Псковской области по выработке механизма взаимодействия профильного органа исполнительной власти и Псковского государственного университета.

Профильным органом в регионе является Управление общественных проектов и молодежной политики, которое в июле 2020 года запустило исследование в некоммерческом секторе, направленного на выявление запроса со стороны НКО в организации непрерывной практики на их базе для студентов университета.

Такая потребность была выявлена и обозначена руководству Псковского государственного университета, в результате чего в сентябре 2020 года состоялся вебинар, организованный для студентов Центром карьеры и трудоустройства ПсковГУ совместно с Управлением общественных проектов и молодежной политики, в рамках которого студентам было предложено ознакомиться с конкретными предложениями по местам прохождения практики на базе некоммерческих организаций по самым разным направлениям в 2020-2021 гг.

Данная работа была продолжена в сентябре 2021 года в формате Круглого стола, куда были приглашены руководители десяти крупных некоммерческих организаций региона для личного общения со студентами кафедры Социальная работа, наиболее подходящего профессионального направления для площадок НКО.

По результатам встречи часть студентов закрепилась на условиях прохождения непрерывной практики на базе некоммерческих организаций и получила практический опыт работы, усилив сами организации компетенциями в области работы в онлайн-пространстве.

На сегодняшний день Управление общественных проектов и молодежной политики Администрации Псковской области и АНО ПО «Центр молодежи и общественных инициатив» совместно с кафедрой среднего общего образования и социального проектирования Псковского государственного университета готовят к реализации с 2022 года новый профиль магистерской программы по направлению подготовки Социальная работа с названием «Социально-проектное управление в НКО». Это позволит привлечь в сферу НКО на постоянной основе больше квалифицированных специалистов.

Акимова Юлия Алексеевна
кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного
и муниципального управления ФГБОУ ВО «МГУ им. Н.П. Огарева»

Разработка нового учебного курса «Партнерство государства и НКО для развития сельских территорий»

Впервые о значимости НКО было отмечено в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662–р, где развитие некоммерческих организаций выделялось как одно из приоритетных направлений долгосрочной политики социальной поддержки населения. В рамках указанного направления Концепция предусматривала в том числе:

– преобразование большинства государственных и муниципальных учреждений системы социальной защиты, оказывающих услуги пожилым и инвалидам, в некоммерческие организации и создание механизма привлечения их на конкурсной основе к выполнению государственного заказа по оказанию социальных услуг;

– обеспечение равенства условий налогообложения поставщиков социальных услуг различных организационно-правовых форм, сокращение административных барьеров в сфере деятельности негосударственных некоммерческих организаций;

– создание прозрачной и конкурентной системы государственной поддержки негосударственных некоммерческих организаций, оказывающих социальные услуги населению, реализация органами государственной власти и органами местного самоуправления программ в области поддержки развития негосударственных некоммерческих организаций, сокращение административных барьеров в сфере деятельности негосударственных некоммерческих организаций, введение налоговых льгот для негосударственных некоммерческих организаций, предоставляющих социальные услуги;

– содействие развитию практики благотворительной деятельности граждан и организаций, а также распространению добровольческой деятельности (волонтерства).

В соответствии с № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» некоммерческой организацией является организация, не имеющая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющая полученную прибыль между участниками. Такие организации могут создаваться для достижения социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей, в целях охраны здоровья граждан, развития физической культуры и спорта, удовлетворения духовных и иных нематериальных потребностей граждан, защиты прав, законных интересов граждан и организаций, разрешения споров и конфликтов, оказания юридической помощи, а также в иных целях, направленных на достижение общественных благ*.

В последние годы некоммерческие организации показывают высокие темпы развития, хотя финансирование таких организаций в России почти в десять раз ниже, чем в развитых странах мира. Некоммерческий сектор в последние годы активно внедряется во многие сферы государственной деятельности: производство, управление, социальная и культурная сферы и т.д. Однако в достаточной степени он пока не интегрируется в общую структуру управления ни на государственном, ни на муниципальном уровне. Но при этом роль государства в развитии НКО становится все более существенной и эффективной:

– государство является значимым источником финансирования деятельности НКО;

– деятельность НКО позволяет решать многие социальные задачи и проблемы, особенно на уровне сельских территорий.

---

* О некоммерческих организациях: федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ. – [Электронный ресурс]: Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8824/ (Дата обращения 12.09.2021 г.).

Взаимодействие органов власти и НКО осуществляется как на федеральном, так и на региональном и муниципальном уровнях. На федеральном уровне нет специального нормативно-правового акта, регламентирующего взаимодействие органов государственной власти с НКО. Однако, на региональном уровне такие законы существуют (например, закон Архангельской области «О взаимодействии органов власти Архангельской области и некоммерческих организаций»).

Механизмы взаимодействия органов власти и НКО должны строиться с учетом таких принципов как: гласность, партнерства, ответственность субъектов, за осуществляемую ими деятельность, целевого выделения денежных средств органами власти для НКО, самостоятельности субъектов в осуществляемой ими деятельности, за исключением случаев предусмотренных действующим законодательством.

Для поддержки некоммерческих организаций была запущена специальная программа президентских грантов. В Республике Мордовия активно участвуют в конкурсах Фонда Президентских грантов более 90 организаций НКО. Республика Мордовия остается регионом с многочисленным некоммерческим сектором по количеству НКО на 10 тыс. человек населения. Однако не является регионом-лидером по масштабу НКО и находится только на 42 месте среди 85 субъектов федерации. По итогам экспертной оценки уровня и качества развития НКО в регионах Мордовия находится на 8 месте. Также регион входит в двадцатку лидеров по факторам «Социальная значимость некоммерческого сектора в регионе» (17 место) и «Региональные общественные палаты как институциональные площадки развития третьего сектора» (19 место)*.

Деятельность большинства организаций сосредоточилась в социальной и образовательной сферах (37% и 30% от общего количества некоммерческих организаций соответственно). Около 15% НКО выбрали спортивный и физкультурно-оздоровительный профили. По уровню поддержанных заявок на конкурс Президентских грантов Республика Мордовия находится на предпоследнем месте среди регионов Приволжского федерального округа. Количество поддержанных заявок увеличилось с 14 в 2017 г. до 43 в 2020 г. Победителями второго конкурса 2020 года в Республике Мордовия стали НКО, работающие преимущественно по направлению «Социальное обслуживание, социальная поддержка и защита граждан».

Следует также отметить и деятельность Благотворительного фонда В. Потанина, который в марте 2020 года объявил о конкурсе «Общее дело». Конкурс ориентирован на поддержку деятельности организаций культурной сферы и негосударственных НКО, которые работают в сферах, связанных с наибольшими рисками и с наиболее уязвимыми группами населения.

По уровню развития СО НКО регион находится на 57 месте (22 балла) и входит по итогам 2020 г. в среднюю группу**. Такое положение говорит о значительном отставании от регионов лидеров; о недостаточном уровне вовлеченности НКО региона в реализацию механизмов поддержки СО НКО и социального предпринимательства, а также обеспечения доступа НКО к предоставлению услуг в социальной сфере.

За 2019-2020 гг. в Республике Мордовия увеличилось число НКО и инициативных граждан, желающих участвовать в проектной деятельности. Однако пока еще существуют трудности в качественно проработанных проектах, недостаток кадров в некоммерческом секторе, особенно в муниципальных районах. Активизация работы по обучению оформления заявок на гранты, информационная работа по предоставлению грантов должны стать наи-

---

* Региональный рейтинг третьего сектора «Регион-НКО». Рейтинг субъектов Российской Федерации по уровню и качеству развития (некоммерческого сектора). Результаты специального пилотного проекта Общественной палаты Российской Федерации. – М.: Общественная палата Российской Федерации, 2020. – 84 с.

** Рейтинг субъектов Российской Федерации по итогам реализации механизмов поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций и социального предпринимательства, обеспечения доступа негосударственных организаций к предоставлению услуг в социальной сфере и внедрения конкурентных способов оказания государственных (муниципальных) услуг в социальной сфере за 2019 г. – [Электронный ресурс]: Режим доступа: URL: https://www.economy.gov.ru/material/file/2c1cc654892d-df66fd09802237c31ca7/reyting_za_2019.pdf (Дата обращения 12.09.2021 г.).

более важным направлением развития сектора НКО в Республике Мордовия, в том числе в муниципальных районах.

Все вышеприведенные факты явились основанием для разработки курса «Партнерство государства и НКО для развития сельских территорий». Идея нашего проекта была поддержана Благотворительным фондом Владимира Потанина. Наш проект стал победителем грантового конкурса для преподавателей магистратуры в 2020 г. Данный курс будет читаться у магистрантов экономического факультета направления подготовки «Государственное и муниципальное управление» (профиль «Механизмы и технологии государственного и муниципального управления»). Подготовка магистров по данному направлению осуществляется в Национальном исследовательском Мордовском государственном университете с 2014 г.

Изучение разработанного нами курса будет способствовать развитию научно-исследовательского потенциала в данной сфере, а также распространению лучших практик российских муниципалитетов. Выпускники магистерской программы приобретут навыки и знания, достаточные для работы в органах государственной и муниципальной власти, а также для принятия квалифицированных решений менеджерами среднего и высшего звена предприятий, работающих в различных сферах. Знания и практические умения разработки и реализации проектов НКО, направленных на развитие именно сельских территорий и эффективное использование при этом потенциала самой территории будут применимы и востребованы на рынке труда, особенно в аспекте развития новой экономической политики. На основе полученных знаний магистранты смогут выступать с любой стороны партнерских отношений, оптимально используя все «плюсы» и снижая все «минусы» партнерства.

В 2020-2021 учебном году командой проекта, в которую входили Акимова Ю.А. (кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления ФГБОУ ВО «МГУ им. Н.П. Огарева») и Кочеткова С.А. (кандидат экономических наук, заместитель руководителя управления государственно-частным партнерством и административной работы ООО «Корпорация развития Республики Мордовия», руководитель проектов АНО РЦИИСРК НКО «Союз»), курс был полностью разработан.

По результатам проведенной работы было опубликовано учебное пособие по курсу, разработан сайт проекта, создана открытая группа в сети Facebook, где периодически предоставляется информация, интересная как для представителей органов власти, так и для НКО. На платформе Stepik представлен онлайн-курс «Партнерство государства и НКО для развития сельских территории», который открыт для всех заинтересованных лиц.

Лекционный и практический материал учебного курса были разработаны с учетом научных исследований ведущих отечественных и зарубежных ученых, а также практик реализации проектов НКО, направленных на развитие сельских территорий и муниципалитетов. В процессе подготовки курса команда проекта осуществляла взаимодействие с представителями НКО Республики Мордовия через региональный центр поддержки НКО «Союз». Руководитель проекта в период его реализации при финансовой поддержке Благотворительного фонда Владимира Потанина проходила обучение по программе повышения квалификации «Вопросы взаимодействия с социально ориентированными некоммерческими организациями и привлечения социально ориентированных некоммерческих организаций к оказанию услуг в социальной сфере», организованной ФГБОУ ВО «РАНХиГС». Участие в программе позволило познакомиться с практиками, работающими в некоммерческом секторе других регионов страны и получить новые знания и компетенции.

Исполнитель проекта Кочеткова С.А. с целью приобретения новых знаний и навыков в организации деятельности некоммерческих организаций в июле проходила обучение по программе повышения квалификации «Механизмы повышения деловой активности некоммерческой организации» (ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) Федеральный университет» г. Казань, 2020 г.). Она также стала Победителем конкурса Благотворительного фонда В. Потанина «Практики личной филантропии и альтруизма» (социальный проект «#НКО13.онлайн»). В 2021 г. проект Кочетковой С.А. «Сельские НКО – территории развития» стал победителем второго конкурса Фонда Президентских грантов 2021 г. и находит-

ся на стадии реализации. География данного проекта – это все муниципальные районы Республики Мордовия.

Отдельные аспекты исследования, проводимого в рамках гранта, были представлены руководителем на международных конференциях и опубликованы в виде научных статей. В рамках темы грантового проекта Акимовой Ю.А. осуществлялась работа со студентами-бакалаврами, заинтересованными проблемами развития гражданского общества и НКО. Под ее руководством они принимали участие в XIII Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум». Отдельные аспекты исследования, проведенного командой проекта, использовались исполнителем гранта Кочетковой С.А. при подготовке и проведении стратегической сессии «Развитие СО НКО в сферах социального обслуживания и социальной поддержки граждан» с представителями социально ориентированных некоммерческих организаций региона: Фонд «Сила добра» г. Саранск, АНО СОГ «Благо», АНО СОГ «Вера Доброе Дело», АНО-СОГ «Луч Надежды», МРОО ОССД «МНОГО ДЕТИ». В рамках стратегической сессии были рассмотрены такие вопросы как: увеличение количества СО НКО – исполнителей общественно полезных услуг, повышение компетенций в проектной деятельности представителей СО НКО для результативного участия в различных конкурсах на получение грантов, внедрение новых методик в работе СО НКО, расширение целевой аудитории путем – межрайонного взаимодействия, использование возможностей социальных сетей в работе СО НКО. Экспертами сессии выступили представители Администрации г.о. Саранск, Минэкономики Республики Мордовия, Министерства социальной защиты, труда и занятости населения Республики Мордовия и Общественной палаты Республики Мордовия.

В 2021–2022 учебном году разработанный курс будет реализован с магистрантами второго года обучения экономического факультета, обучающимися по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление».

Адилходжаева Сурайё Махкамовна
доктор юридических наук, профессор, заведующая кафедрой
Университета мировой экономики и дипломатии

Взаимодействия субъектов гражданского общества и вузов: опыт Узбекистана

Сильное гражданское общество во многом зависит от активной деятельности его субъектов. Эффективность гражданского общества зависит от широкого спектра взаимоотношений между субъектами гражданского общества и различными государственными и негосударственными органами, в результате которых обеспечиваются права и интересы человека, решения проблем общества, а также участие граждан в принятии важных решений. Образование – эта та сфера, где успешно формируется человеческий капитал.

Человеческий капитал – это важная составляющая прогрессивного экономического развития государства, включающая здоровье, врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию. В современном мире уже является аксиомой, что одни из самых выгодно вложенных инвестиций – это инвестиции в человеческий капитал. Они осуществляются путем укрепления здоровья, обеспечения полноценного питания, занятия спортом, своевременной вакцинации, лечения и диспансерного обследования детей. Инвестиции также осуществляются путем затрат на образование, библиотеки, компьютерную технику, спортивные сооружения. Сюда входит и время, потраченное на образование и укрепление здоровья. Подсчитано, что инвестиции в человеческий капитал детям для государства оборачиваются значительными доходами в будущем: каждый потраченный миллион дает не менее тридцати миллионов прибыли. Образованное поколение принесет пользу и себе, и семье, и обществу.

Именно такую политику проводит Узбекистан, затрачивая огромные средства, более 50% ВВП на образование и здравоохранение. Человеческий капитал растет более быстрыми темпами, чем физический. Высокая оплата квалифицированного и интеллектуального труда является одним из главных стимулов получения знаний в развитых странах и главным фактором их развития*. Если в XIX веке вклад в физический капитал в США и Европе был на уровне 70–80 процентов, в человеческий капитал – 20 процентов, то к началу XXI века вклад в человеческий капитал достиг 80 процентов. Так, в США суммарные расхода на образование, здравоохранение и социальное обеспечение превышают производительные расходы более чем в три раза**.

Образование и здравоохранение – это базовые направления, формирующие человеческий капитал. Человеческий капитал выводит человека на ведущее место в современных экономиках, превращая интеллект, опыт, способность к эффективному созидательному труду в решающий фактор прогресса государства. В странах с развитой экономикой человеческий капитал стал решающим фактором экономики. Сегодня высокий уровень человеческого капитала обеспечивает успешное осуществление институциональных реформ, трансформации государства, технологического обновления производства, рыночных преобразований экономики. Высокий уровень и качества человеческого капитала страны обеспечивают ее выход на стабильный рост ВВП и повышения уровня и качества жизни населения. Узбекистан – государство, где большую часть население составляет молодежь, поэтому инвестируя в образование и здоровье населения, мы инвестируем в будущее страны. Президент Ш. Мирзиёев особо подчеркнул, что первоочередной задачей для нас станет доведение уровня охвата дошкольным образованием с 62% до как минимум 80%, высшим образованием – до 50%, повышение качества и содержания учебно-воспитательного процесса в школах.

Человеческий капитал как запас знаний, умений, навыков, опыта, здоровья способен накапливаться и доходность от инвестиций в человеческий капитал возрастает со временем. Здоровое и образованное молодое поколение по истине является самым большим богатством страны, тем бесценным капиталом, который будет преумножаться в будущем. Именно поэтому забота о молодом поколении является одним из самых приоритетных в политике государства, и это обязательно даст свои плоды в будущем.

В высших учебных заведениях формируются основные навыки у студентов не только в области профессиональных знаний, но и в сфере общественных отношений, в том числе навыки по активизации гражданского общества, общественному контролю, которые имеют немаловажное, а порой и решающее значение для дальнейшей жизни в социуме. Поэтому опыт взаимодействия с субъектами гражданского общества очень важен как для студентов и преподавателей вузов, так и самих представителей гражданского общества. В рамках настоящего сообщения мы представим некоторые формы взаимодействия субъектов гражданского общества и вузов в Узбекистане.

Первое – функционирование неправительственных некоммерческих организаций внутри вуза. Так, почти в каждом вузе функционирует попечительский совет из числа самых авторитетных деятелей, которые решают вопросы финансирования, помогают учебному заведению и поддерживают при решении основных задач. В большинстве вузов Узбекистана функционирует Совет ветеранов, который включает как педагогов с большим стажем работы, которые еще трудятся в вузе, так и тех педагогов, которые вышли на пенсию. Совет участвует в мероприятиях вуза, его председатель является членом Ученого совета. В качестве примера можно привести Ташкентский государственный юридический университет, председателем Совета ветеранов является профессор, доктор юридических наук Халим Бабаевич Бобаев, который возглавлял вуз и был ректором с 1994 по 2003 годы. Участие Совета ветеранов в деятельности вуза, взаимодействие с как с молодыми кадрами, так и со студентами, магистрантами обеспечивает преемственность традиций, усиливает духовную сторону жизни университета.

---

* Корчагин Ю.А. Инвестиционная стратегия. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2006.

** Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи К. Экономическая теория. – М.: Юнити, 2002.

В каждом вузе функционирует Ёшлар итифоки – это структурное подразделение Союза молодежи вуза. В Узбекистане молодежная организация функционирует с 1996 года. Союз молодежи Узбекистана является негосударственной некоммерческой организацией, созданной на добровольной основе и действующей по принципу самоуправления для объединения молодежи Узбекистана в целях всестороннего содействия и создания условий для формирования физически здорового, духовно и интеллектуально развитого, самостоятельно мыслящего молодого поколения, его ограждения от вредного влияния внешних угроз и «массовой культуры», защиты законных прав и интересов молодежи. Союз молодежи Узбекистана осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Республики Узбекистан, Законами Республики Узбекистан «Об основах государственной молодежной политики в Республике Узбекистан» от 14 сентября 2016 г. Главный принцип работы Союза молодежи Узбекистана – ведение диалога с молодежью, проведение большой пропагандистской работы, привитие молодым людям патриотические чувства. Союз молодежи Узбекистана ведет систематическую работу в целях объединения молодежи страны во имя построения процветающей Родины, воспитания духовно развитого, самостоятельно мыслящего, имеющего четкие жизненные позиции поколения в духе патриотизма, развития его политической и правовой культуры, защиты прав и интересов подрастающего поколения, предотвращения правонарушений и преступности среди молодежи и оказания социальной поддержки. Союз молодежи Узбекистана поддерживает устремления молодых людей в получении современных профессий, содействует в обеспечении работой и вовлечении в предпринимательскую деятельность, способствует созданию условий для интеллектуального и творческого развития молодежи, формирования у нее экологической культуры и здорового образа жизни. Активно участвует Союз молодежи в духовно-просветительской, социально-экономической сферах, его проекты по поддержке талантливой молодежи, развитию спорта и физической культуры, формированию здорового образа жизни, наглядно свидетельствуют о широких масштабах деятельности Союза.

Приоритетное значение имеют вопросы повышения занятости молодежи и ее профессиональной ориентации, ограждения от различных угроз, негативного влияния «массовой культуры», оказания правовой и медицинской помощи, популяризации спорта, поддержки и стимулирования одаренных юношей и девушек. Наряду с повышением своих правовых знаний и политической культуры подрастающее поколение активно участвует в обсуждении новых законопроектов, высказывает свои предложения*.

Профсоюзные организации вуза. Федерация профсоюзов Узбекистана является негосударственной некоммерческой самоуправляемой профсоюзной организацией, не преследующей извлечение дохода (прибыли) в качестве основной цели своей деятельности. Федерация осуществляет свою деятельность на основании Конституции Республики Узбекистан, Трудового и Гражданского кодексов и Законов Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»

В соответствии со ст. 1 Закона Республики Узбекистан «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» профессиональный союз (профсоюз) является добровольной общественной организацией, объединяющей работников, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов. В соответствии с Законом Узбекистана «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» профсоюзы независимы в своей деятельности от органов государственного управления, хозяйственных органов, политических и других общественных организаций, им не подотчетны и не подконтрольны, кроме случаев, предусмотренных законодательными актами. Запрещается всякое вмешательство, способное ограничить права профсоюзов или воспрепятствовать их осуществлению. Это на законодательном уровне подтверждает, что профсоюзы являются полноценными субъектами гражданско-

---

* Указ Президента Республики Узбекистан от 05 июля 2017 г. № УП-5106 «О мерах по повышению эффективности государственной молодежной политики и поддержки деятельности Союза молодежи Узбекистана».

го общества не зависимыми от государственных органов. В вузе профсоюзные организации защищают права сотрудников и студентов, как пракило, в их состав включают самых активных сотрудников. Основные цели и задачи – защита прав граждан в сфере труда, социальная поддержка малообеспеченных семей, охрана здоровья людей. Профсоюзы призваны обеспечить конструктивный социальный диалог, от эффективности которого зависит нарастание или спад социального напряжения.

Кроме этого, в рамках вуза действуют различные студенческие общества, которые объединены с различной целью, например, клуб молодых аналитиков, клуб юристов-международников и другие.

Второй вид взаимодействия – это сотрудничество вузов с субъектами гражданского общества, которые функционируют не внутри вуза, а вне. Это также очень полезное, продуктивное сотрудничество не только для вуза, но и для неправительственных организаций.

В Узбекистане существует практика, когда каждый вуз сотрудничает с несколькими махаллями. Так, преподаватели вузов регулярно встречаются с жителями махалли и проводят беседы по различным вопросам. Например, разъясняют права граждан, либо консультируют. Махалля – уникальная форма самоуправления, отображающая богатый исторический опыта народа, сегодня служит непосредственным активным участником всех демократических преобразований. В Узбекистане накоплен богатый опыт в сфере укрепления и развития органов самоуправления граждан – основы гражданского общества. В соответствии с ч. 1. ст. 6 закона Республики Узбекистан «Об органах самоуправления граждан» самоуправление граждан осуществляется на всей территории Республики Узбекистан. Махалля – это очень сильный общественный институт, играющий важную роль в жизни граждан, проживающих на ее территории, это своеобразный синтез государственной структуры и общественного движения. Она играет существенную роль в формировании современного гражданского общества. Возрастает значимость работы махалли в поддержке и укреплении семьи, решении важных задач не только в духовной, но и социальной, экономической сферах*. Актив махалли систематически устраивают встречи с целью повышения правосознания и правовой культуры граждан махалли. Иногда на этих встречах принимают участие студенты, магистранты. Часто преподаватели, ведущие научные исследования обращаются в махаллю, чтобы провести социальный опрос жителей по предмету исследования. Следует отметит, что взаимодействие махалля – вуз осуществляется на двухсторонней основе, часто наиболее авторитетные жители махалли с жизненным опытом, ветераны Великой Отечественной войны, ученые и деятели искусства приходят в вуз на встречу с молодежью, чтобы поделится своим жизненным опытом, что значительно дополняет духовно-патриотическое воспитание молодого поколения.

В Узбекистане с 2012 г. действует система «Устоз – шогирт» – «Наставник – ученик». Выпускник вуза или колледжа, который хочет освоить ремесло, искусство становится учеником Наставника, чаще всего это распространено в сфере ремесленничества, а государство стимулирует такие отношения: создает условия, обеспечивает стипендией. Таким образом, вуз сотрудничает с обществом ремесленников в рамках системы «Наставник – ученик». Сейчас такая система распространилась и на другие сферы.

Существует практика взаимоотношений со специализированными Неправительственными некоммерческими организациями (ННО) такими, как Общество инвалидов, женскими организациями. Студенты в рамках таких взаимоотношений занимаются волонтерством, руководители этих ННО неоднократно проводили совместные мероприятия вместе с вузами, круглые столы, конкурсы, викторины и т.д. Так, например, Центр защиты женщин неоднократно проводил беседы со студентами на тему гендерного равенства. Часто такое сотрудничество скрепляется Меморандумом между ННО и вузом. Например, между Ташкентским государственным юридический университетом подписаны меморандумы с Палатой адвокатов, Ассоциацией судей.

Студенты некоторых вузов, например, Ташкентского государственного восточного университета проходят летнюю практику в политических партиях, которые тоже относятся

---

* Мусурманкулов Ф.У. Махалля – важный субъект самоуправления граждан // Молодой ученый. 2013. №7. – С. 351-353.

к субъектам гражданского общества. Политические партии имеют в своем составе молодежное крыло, которые состоят из студентов, магистров вузов и проводят политические мероприятия от имени партии.

Третий вид взаимодействия, выпускники вузов после окончания идут на работу в ННО. Так, среди студентов Ташкентского государственного юридического университета и Университета мировой экономики и дипломатии факультета международного права считается престижным устроится на работу в Торгово-промышленную палату Узбекистана, Международный арбитраж, который действует при палате, а также в международные неправительственные организации Международную торговую палату, подразделения международного Красного креста, Исламскую торгово-промышленную палату и др.

Таким образом, сотрудничество вузов и субъектов гражданского общества является эффективным и способствует формированию человеческого капитала, а также наполнению гражданского общества интеллектуально-духовным содержанием. Гражданское общество – это система, где активно действуют саморегулирующие механизмы. Полноценное функционирование гражданского общества необходимо, так как именно в таком обществе в полной мере реализуются права человека, инициатива, раскрывается творческий потенциал, получает развитие государство и общество в целом.

IV Приложения

к Методике учета стажировок и практик студентов в НКО (система стимулирования и учета результатов стажировок и практик)

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о практической подготовке студентов, осваивающих образовательные программы высшего образования

I. Организация практической подготовки студентов

1. Положение о практической подготовке студентов, осваивающих образовательные программы высшего образования в .... устанавливает правила организации .... практической подготовки, в том числе при проведении практики, студентов, осваивающих в Академии образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры (далее вместе – образовательные программы).

Настоящее Положение распространяется на ....

2. Практическая подготовка – это форма организации образовательной деятельности при освоении образовательной программы в условиях выполнения студентами определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы.

3. Практическая подготовка может быть организована:

1) непосредственно в вузе: в структурном подразделении вуза, осуществляющем образовательную деятельность (далее – структурное подразделение), ином структурном подразделении или в специализированном структурном подразделении вуза, предназначенном для проведения практической подготовки (при его создании);

2) в организации, осуществляющей деятельность по профилю соответствующей образовательной программы (далее – профильная организация), в том числе в структурном подразделении профильной организации, предназначенном для проведения практической подготовки, на основании договора, заключаемого между вузом и профильной организацией.

4. Образовательная деятельность в форме практической подготовки может быть организована при реализации дисциплин (модулей), практики, иных компонентов образовательных программ, предусмотренных учебным планом следующим образом:

– при реализации дисциплин (модулей) практическая подготовка организуется путем проведения практических занятий, практикумов, лабораторных работ и иных аналогичных видов учебной деятельности, предусматривающих участие студентов в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью;

– при проведении практики практическая подготовка организуется путем непосредственного выполнения студентами определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

5. Реализация компонентов образовательной программы в форме практической подготовки может осуществляться непрерывно либо путем чередования с реализацией иных компонентов образовательной программы в соответствии с календарным учебным графиком и учебным планом.

Реализация отдельных компонентов образовательной программы в форме практической подготовки может регулироваться самостоятельным локальным нормативным актом вуза.

6. Практическая подготовка может включать в себя отдельные занятия лекционного типа, которые предусматривают передачу учебной информации студентам, необходимой для последующего выполнения работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

7. При организации практической подготовки профильные организации создают условия для реализации компонентов образовательной программы, предоставляют оборудование и технические средства обучения в объеме, позволяющем выполнять определенные виды работ, связанные с будущей профессиональной деятельностью студентов.

8. При организации практической подготовки студенты и работники вуза обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка профильной организации (образовательной организации, в структурном подразделении которой организуется практическая подготовка), требования охраны труда и техники безопасности.

9. При наличии в профильной организации или образовательной организации (при организации практической подготовки в образовательной организации) вакантной должности, работа на которой соответствует требованиям к практической подготовке, со студентом может быть заключен срочный трудовой договор о замещении такой должности.

10. При организации практической подготовки при реализации дисциплин (модулей), также при прохождении практики, включающей в себя работы, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), студенты проходят соответствующие медицинские осмотры (обследования) в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденным приказом Министерства здравоохранения

и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н (с изменениями).

11. Практическая подготовка студентов с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов организуется с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

II. Общие положение о практике

12. Практика – это компонент образовательной программы, организация образовательной деятельности по которому осуществляется в форме практической подготовки и который обеспечивает продолжение формирования, закрепления и развития практических навыков и компетенций у студентов в процессе выполнения ими определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

13. Виды практики и способы ее проведения определяются образовательной программой, разработанной в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом или образовательным стандартом, утвержденным вузом самостоятельно (далее – образовательный стандарт)*.

14. Практика проводится следующими способами:

а) непрерывно – путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для проведения всех видов практик, предусмотренных образовательной программой;

б) дискретно:

по видам практик – путем выделения в календарном учебном графике непрерывного периода учебного времени для проведения каждого вида (совокупности видов) практики;

по периодам проведения практик – путем чередования в календарном учебном графике периодов учебного времени для проведения практик с периодами учебного времени для проведения теоретических занятий.

Возможно сочетание дискретного проведения практик по их видам и по периодам их проведения.

15. Программа практики разрабатывается структурным подразделением и входит в состав образовательной программы.

16. Программа практики включает в себя:

а) указание вида практики и способа ее проведения, а также указание на то, что практика проводится в форме практической подготовки (полностью или частично);

б) перечень планируемых результатов обучения при прохождении практики, которые должны быть соотнесены с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций.

в) указание места практики в структуре образовательной программы, с учетом того, что практика может являться как самостоятельным компонентом образовательной программы, так и частью образовательного модуля, закрепляющая полученные в нем теоретические знания;

г) указание объема практики в зачетных единицах и ее продолжительности в неделях либо в академических или астрономических часах;

д) содержание практики, включая виды работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью, которые должны быть выполнены в период прохождения практики;

е) указание форм отчетности по практике;

ж) оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации студентов по практике;

з) перечень источников и литературы, включая ресурсы сети Интернет, необходимых для проведения практики;

и) перечень информационных технологий, используемых при проведении практики, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости);

к) описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики.

Структурное подразделение может включить в состав программы практики также иные сведения и (или) материалы.

17. Результаты обучения по отдельным практикам, пройденным студентом ранее, при получении среднего профессионального образования и (или) высшего образования (по иной образовательной программе), а также дополнительного профессионального образования могут быть зачтены в соответствии с локальным нормативным актом вуза, устанавливающим правила зачета результатов освоения студентами дисциплин (модулей), практики, дополнительных образовательных программ в других организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

18. Студенты, осваивающие образовательные программы в рамках целевого обучения, проходят практику в организациях, заключивших с студентами договор о целевом обучении. Вуз обеспечивает направление студентов, заключивших договор о целевом обучении, в организацию, указанную в договоре о целевом обучении, для прохождения практики**.

19. В случае неисполнения (невозможности исполнения)*** организацией, указанной в договоре о

---

* Отдельные виды практик, в частности учебная практика и НИР, могут содержать, наряду с практической подготовкой, теоретическую часть. В данном случае заключается один договор о практической подготовке при проведении практики.

** В случае, если с профильной организацией уже имеется договор о целевом обучении для проведения практики, необходимо заключить отдельный договор о практической подготовке при проведении практики.

*** В случае неисполнения (невозможности исполнения) организацией, указанной в договоре о целевом обучении, обязательств по организации

целевом обучении, обязательств по организации прохождения практики, студенты направляются вузом на практику в общем порядке.

20. При наличии по месту проведения практики вакантной должности, работа на которой соответствует требованиям к содержанию практики, со студентом может быть заключен срочный трудовой договор о замещении такой должности.

21. Студенты, совмещающие обучение с трудовой деятельностью, вправе проходить практику по месту трудовой деятельности в случаях, если профессиональная деятельность, осуществляемая ими, соответствует требованиям образовательной программы к проведению практики.

22. Продолжительность рабочего времени студентов при прохождении практики устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

23. В случае, если студент относится к категории инвалидов или лиц с ограниченными возможностями здоровья и обучается по адаптированной образовательной программе, профильная организация:

а) обеспечивает выбор мест прохождения им практики с учетом состояния его здоровья и требований по доступности;

б) при необходимости предоставляет студенту специальное рабочее место в соответствии с характером нарушений здоровья и рекомендациями, содержащимися в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида, а также с учетом профессии, характера труда, выполняемых трудовых функций, в соответствии с требованиями законодательства.

24. Направление на практику оформляется приказом курирующего проректора или иного уполномоченного должностного лица с указанием вида, срока прохождения практики и закрепления каждого студента за местом проведения практики в вузе или в профильной организации.

III. Организация практической подготовки при проведении практики

25. Организация практической подготовки при проведении практики в вузе осуществляется на основании договора о практической подготовке при проведении практики студентов* с профильной организацией, в том числе в структурном подразделении профильной организации, предназначенном для проведения практической подготовки.

26. Практическая подготовка при проведении практики может быть организована непосредственно в вузе: в структурном подразделении вуза, осуществляющем образовательную деятельность, ином структурном подразделении или в специализированном структурном подразделении вуза, предназначенном для проведения практической подготовки (вид деятельности этих подразделений должен соответствовать профилю образовательной программы, осваиваемой студентом). В таком случае договор о проведении практики не заключается.

27. Студенты вправе предложить рассмотреть возможность заключения договора о проведении практики с конкретной профильной организацией.

28. Для руководства практической подготовкой при проведении практики, проводимой в профильной организации, назначаются руководитель (руководители) по практической подготовке из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу структурного подразделения, организующего проведение практики (далее – руководитель по практической подготовке от вуза), и руководитель (руководители) по практической подготовке из числа работников профильной организации (далее – руководитель по практической подготовке от профильной организации).

29. Для руководства практической подготовкой при проведении практики, проводимой в вузе, назначается руководитель (руководители) по практической подготовке из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу структурного подразделения. Им, как правило, является сотрудник выпускающей кафедры**.

30. При подготовке к проведению практики и при ее проведении структурное подразделение***:

а) осуществляет взаимодействие с профильными организациями по вопросам прохождения практики студентов;

б) готовит документацию, необходимую для организации и проведения практики, включая договор о проведении практики, согласовывает участие руководителей по практической подготовке от профильной организации;

в) распределяет студентов по местам проведения практики в соответствии с профилями образовательных программ;

прохождения практики разрешение споров по соответствующим договорам осуществляется в порядке, установленном такими договорами, а также законодательством Российской Федерации.

* С 22 сентября 2020 г. с профильными организациями могут заключаться только договоры о практической подготовке и договоры о практической подготовке при проведении практики.

** Руководитель практики от вуза должен соответствовать установленным квалификационным характеристикам (высшее образование и стаж работы на педагогических должностях или руководящих должностях в организациях по направлению профессиональной деятельности, соответствующей деятельности образовательного учреждения (структурного подразделения), не менее 3 лет).

*** При подготовке к проведению практики студентов, осваивающих образовательные программы, функции, указанные в подпунктах «а» – «г» пункта 30 настоящего Положения осуществляются Центром развития карьеры.

г) контролирует порядок прохождения практики студентами;

д) готовит приказ о направлении студентов на практику;

е) готовит письма-направления на практику в профильные организации*;

ж) в случае необходимости применяет меры дисциплинарного взыскания к студентам в установленном порядке.

31. Руководитель по практической подготовке от вуза:

а) составляет рабочий (совместный рабочий) график (план) проведения практики;

б) разрабатывает индивидуальные задания для студентов, выполняемые в период практики;

в) участвует в распределении студентов по рабочим местам и видам работ в структурном подразделении;

г) осуществляет контроль за соблюдением сроков проведения практики и соответствием ее содержания требованиям, установленным образовательной программой;

д) оказывает методическую помощь студентам при выполнении ими индивидуальных заданий, а также при сборе материалов к выпускной квалификационной работе в ходе преддипломной практики;

е) оценивает результаты прохождения практики студентами, готовит и выдает студентам отзыв-характеристику;

ж) несет ответственность совместно с руководителем по практической подготовке от профильной организации за реализацию программы практики в форме практической подготовки, за жизнь и здоровье студентов и работников вуза, соблюдение ими правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности и санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов.

32. Руководитель по практической подготовке от профильной организации**:

а) согласовывает индивидуальные задания, содержание и планируемые результаты практики;

б) предоставляет рабочие места студентам;

в) обеспечивает безопасные условия прохождения практики студентам, отвечающие санитарным правилам и требованиям охраны труда;

г) проводит инструктаж студентов по ознакомлению с требованиями охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка;

д) готовит и выдает студентам или направляет в структурное подразделение свой официальный отзыв с подписью, заверенной печатью профильной организации;

е) осуществляет другие функции в соответствии с договором о проведении практики.

33. Студенты в период прохождения практики обязаны:

а) выполнять индивидуальные задания, предусмотренные программами практики;

б) соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности;

в) своевременно выполнять указания руководителей по практической подготовке от вуза и от профильной организации;

г) своевременно представить руководителю по практической подготовке от вуза отчет о прохождении практики (далее – отчет по практике) с отзывом руководителя по практической подготовке от профильной организации (при прохождении практики в профильной организации).

34. Студенты в период прохождения практики имеют право:

а) обращаться к руководителям по практической подготовке от вуза и от профильной организации по всем вопросам, возникающим в процессе практики;

б) вносить предложения по совершенствованию организации практической подготовки при проведении практики;

в) пользоваться оборудованием, техническими средствами обучения и информационными ресурсами в объеме, позволяющем выполнить определенные виды работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

35. При организации практической подготовки при проведении практики студенты и работники вуза обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка профильной организации, требования охраны труда и техники безопасности.

36. Структурные подразделения вправе самостоятельно издавать распорядительные акты, регламентирующие правила организации практической подготовки при проведении практики студентов в данном структурном подразделении в части, не урегулированной законодательством об образовании, настоящим Порядком, а также иными локальными нормативными актами вуза. Проекты указанных актов подлежат утверждению ученым советом (советом) структурного подразделения.

37. Особенности организации практической подготовки при проведении практики, а также практической подготовки при реализации дисциплин (модулей) студентов, осваивающих образовательные программы.

---

* Письма-направления на практику направляются в профильные организации не позднее, чем за 10 рабочих дней до начала практики.

** У данного руководителя должны быть соблюдены ограничения в части допуска к педагогической деятельности, установленные частью 2 статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации.

IV. Завершение практики, оценивание и учет результатов прохождения практики

38. Результаты прохождения практики оцениваются посредством проведения промежуточной аттестации (далее – защита отчета по практике). Неудовлетворительные результаты защиты отчета по практике или непрохождение защиты отчета по практике при отсутствии уважительных причин признаются академической задолженностью.

39. Защита отчета по практике оценивается в форме, установленной программой практики. Оценка за практику выставляется в ведомость, положительная оценка заносится в зачетную книжку, и заверяется подписью руководителя по практической подготовке от вуза.

40. Защита отчета по практике проводится, как правило, в форме доклада с презентацией результатов практики в электронном виде.

41. К защите отчета по практике допускается студент, предоставивший в установленные сроки в структурное подразделение следующие документы:

отчет по практике, оформленный в установленном порядке;

отзыв-характеристику руководителя по практической подготовке от вуза;

отзыв руководителя по практической подготовке от профильной организации, заверенный печатью организации (при прохождении практики в профильной организации);

индивидуальное задание руководителя по практической подготовке от вуза.

Сроки предоставления указанных документов определяются структурным подразделением с учетом календарного учебного графика по образовательной программе и доводятся до сведения студентов (как правило, путем размещения в электронной информационно-образовательной среде вуза и (или) на информационном стенде).

42. После защиты отчета по практике документы, указанные в пункте 41 настоящего Положения, вносятся в личное дело студента или хранятся в структурном подразделении в установленном порядке.

43. Студентам, которые не прошли практику в установленные сроки по уважительным причинам (документально подтвержденным), предоставляется возможность пройти практику, в другое время, а также, в дальнейшем, защитить отчет по практике.

45. Отчет по практике является основным документом, характеризующим работу студента во время прохождения практики.

46. Отчет по практике состоит из титульного листа, оглавления, общей части (цель и задачи практики, описание структуры организации, основные направления деятельности организации и функции подразделения, в котором проходила практика, описание проекта, по которому студент проводил исследование согласно индивидуальному заданию, описание содержания и результатов работы, выполненной во время практики, основные выводы по результатам прохождения практики, а также иные сведения по практике), заключения, списка использованных источников и литературы, приложений (при наличии). В качестве приложений в отчет по практике могут включаться копии документов (нормативных актов, отчетов и др.), изученных и использованных студентом в период прохождения практики.

47. Отчет по практике предоставляется в печатном виде на листах формата А4, для приложений допускается использование формата А3, верхнее и нижнее поля – 20 мм, правое 15 мм, левое – 30 мм, выравнивание текста – по ширине, абзацный отступ – 1,25 см. Объем отчета (без учета отзыва руководителя практики от профильной организации, индивидуального задания руководителя выпускной квалификационной работы, для студентов, направляемых на преддипломную практику) должен составлять 15–25 страниц печатного текста. Текст готовится с использованием текстового редактора Microsoft Word (или аналога) через 1,5 интервала с применением 14 размера шрифта Times New Roman.

48. Распорядительным актом структурного подразделения могут устанавливаться требования к оформлению отчета по практике, отличные от требований, указанных в настоящем пункте.

V. Особенности организации практической подготовки студентов, осваивающих образовательные программы в структурных подразделения вуза и роль Центров развития карьеры

49. Прохождение практической подготовки при реализации дисциплин (модулей) организуется в порядке, разработанном институтом/факультетом и утвержденном руководителем института/факультета.

50. Содействие институтам и факультетам в организации и контроле за прохождением практической подготовки при проведении практики студентами осуществляются Центром развития карьеры....

51. Центр развития карьеры осуществляет:

а) подготовку единого списка профильных организаций и органов государственной власти Российской Федерации, предоставляющих места для прохождения студентами практики;

б) заключение с организациями и органами власти договоров о практической подготовке при проведении практики в случаях, предусмотренных настоящими Правилами;

в) формирование и направление в места прохождения практик поименных списков* студентов по

---

* Списки студентов, направляемых на практику, направляются в профильные организации не позднее, чем за 10 рабочих дней до начала практики.

профильным организациям и органам власти, согласно поступившим от структурных подразделений заявкам;

г) подготовку сводного календаря прохождения практик по курсам обучения в соответствии с учебными планами и календарными учебными графиками структурных подразделений;

д) подготовку писем-направлений в места прохождения практик студентами;

е) мониторинг и контроль прохождения практики студентами посредством взаимодействия с профильными организациями и органами власти;

ж) информирование структурных подразделений о посещаемости студентами мест прохождения практики;

з) занесение данных о прохождении практики студентов в электронную базу данных;

и) другие функции в соответствии с настоящим Положением.

52. Институты и факультеты:

ежегодно не позднее 1 сентября информируют Центр развития карьеры о сотруднике, ответственном за организацию прохождения практической подготовки при проведении практики студентов на текущий учебный год, с указанием его фамилии, имени, отчества и контактов (номера телефона и адреса электронной почты);

ежегодно не позднее ... размещают в Комплексной автоматизированной системе вуза утвержденные календарные учебные графики и учебные планы с указанием сроков, продолжительности видов практик на текущий учебный год, а также матрицы компетенций по соответствующим образовательным программам с закреплением индикаторов их достижения.

53. Институты и факультеты не позднее, чем за 12 недель до начала практики информируют Центр развития карьеры о необходимости подбора места практики студенту с ограниченными возможностями здоровья. Заявление о необходимости подбора места практики студенту с учетом его индивидуальных особенностей оформляется в форме служебной записки на имя директора Центра развития карьеры.

Центр развития карьеры подбирает место практики для студентов с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов в соответствии с особенностями их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья и сообщает об этом в соответствующий институт, факультет.

54. Распределение студентов по местам прохождения практик происходит не ранее, чем за 4 недели до предполагаемой даты начала практики, но не позднее 2 недель после получения списков студентов, направляемых на практику вместе с анкетами-заявками на практику и резюме студентов.

55. Центр развития карьеры проводит предварительный отбор студентов для прохождения практики в конкретной профильной организации, если данное требование установлено данной профильной организацией. Критерии отбора в таких случаях разрабатываются профильной организацией на основе квалификационных требований, личностных и деловых качеств, необходимых для эффективного выполнения трудовой функции в период практической подготовки при проведении практики.

56. В случае если студент не проходит предварительный отбор для прохождения практики в конкретной профильной организации, ему предлагается другое место практики.

57. После распределения студентов по местам прохождения практик, Центр развития карьеры осуществляет подготовку писем-направлений в профильные организации, относящиеся к федеральным органам власти. Подготовку писем-направлений в иные профильные организации осуществляют институты и факультеты самостоятельно. Указанные письма оформляются в соответствии с требованиями Инструкции по делопроизводству, и подписываются проректором, курирующим деятельность Центра развития карьеры.

58. Студент направляется на практику в рамках договора о практической подготовке при проведении практики. Подготовку и согласование таких договоров в общем порядке осуществляет Центр развития карьеры. По согласованию с Центром развития карьеры подготовку и согласование данных договоров по установленной форме могут осуществлять институты и факультеты (далее в настоящем разделе – договоры факультетов / институтов).

59. Договоры о практической подготовке при проведении практики заключается до начала реализации образовательной программы либо до начала практики. Срок договора может совпадать со сроком реализации образовательной программы или составлять срок реализации практики.

Ответственность за своевременное продление данных договоров возлагается на Центр развития карьеры.

Договоры о практической подготовке при проведении практики составляются в двух экземплярах, и подписываются обеими сторонами до начала практики.

Договоры о практической подготовке при проведении практики регистрируются в Центре развития карьеры с присвоением номера регистрации и занесением в соответствующий журнал учета.

Подписанные договоры о практической подготовке при проведении практики выдаются в Центре развития карьеры уполномоченному институтом или факультетом лицу.

60. Договоры о практической подготовке при проведении практики и оригиналы иных документов, связанных с организацией и прохождением практики, хранятся в соответствующих структурных подразделениях в течение не менее 5 лет.

61. Подтверждением готовности профильной организации принять у себя студентов на практику является подписанный ею договор о практической подготовке при проведении практики.

62. Назначение руководителя по практической подготовке (при проведении практики), а также руководителя по практической подготовке (при реализации дисциплин (модулей) от вуза и направление студентов на практику или на практическую подготовку в рамках реализации дисциплин (модулей), оформляется приказом вуза (проект приказа готовится институтом/факультетом) с закреплением каждого студента за профильной организацией, а также с указанием вида и срока прохождения практики или практической подготовки. Данный приказ подписывается проректором, осуществляющим руководство деятельностью вуза по вопросам реализации основных образовательных программ высшего образования.

VI. Заключительные положения

63. В период прохождения практики студентом, получающим предусмотренные законодательством Российской Федерации стипендии, осуществляется выплата указанных стипендий независимо от получения ими денежных средств по месту прохождения практики.

64. Обеспечение студентов проездом к месту организации практической подготовки при реализации дисциплин (модулей), а также при проведении практики и обратно, проживанием их вне места жительства в период прохождения практики осуществляется структурным подразделением в порядке, установленном локальным нормативным актом вуза.

65. После заключения договоров о практической подготовке и (или) договоров о практической подготовке при проведении практики структурные подразделения размещает на своем официальном сайте места проведения практики и места проведения практической подготовки студентов*.

---

* В соответствии с п. 3 Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и обновления информации об образовательной организации, утвержденным постановлением Правительства РФ от 10.07.2013 № 582.

Приложение 2

Примерная форма договора о практической подготовке при проведении практики

г. .... «_» _____ 2021 г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Н» (лицензия на осуществление образовательной деятельности от «....» ..... г., рег. № ....., ..., выдана Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки), далее по тексту именуемое «.....», в лице ..... , действующего на основании ..... г., с одной стороны, и ....., именуемым в дальнейшем «.....», в лице ....., действующего на основании Устава, с другой стороны, именуемые по отдельности «Сторона», а вместе – «Стороны», заключили настоящий Договор о нижеследующем.

1. Предмет Договора

1.1. Предметом настоящего Договора является организация практической подготовки при проведении практики студента ..... (далее – практическая подготовка) в .....

1.2. Студенты, обучающиеся по программам:

> Важно определить направления подготовки, особенно важно, если формируется проектная команда, в состав которой входят обучающиеся различных направлений. На основе договоренности со сторонами может быть определено одно или несколько направлений по соглашению сторон.

проходят учебную, производственную, преддипломную практику на базе ..... в период, указанный в приложении № 1 к настоящему договору.

1.3. Практическая подготовка студентов осуществляется в помещениях Профильной организации, перечень которых указан в приложении к настоящему Договору (приложение 1), которое является его неотъемлемой частью.

2. Права и обязанности Сторон

2.1. ФГБУ ВО «...» обязана:

2.1.1 не позднее, чем за 10 рабочих дней до начала практической подготовки представить в Профильную организацию поименные списки студентов, проходящих практику;

2.1.2 назначить руководителя по практической подготовке от ФГБУ ВО «...», который:

> Обязательства сторон в настоящие момент носят в большей степени формальный характер и не связаны с конкретными результатами.

> Обязательства и зоны ответственности сторон руководителей с разных сторон требуют четкой согласованности и синхронизации.

несет ответственность совместно с руководителем по практической подготовке Профильной организации за проведение практики, за жизнь и здоровье обучающихся и работников, соблюдение ими

правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности и санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов;

2.1.3 при смене руководителя по практической подготовке в 3-дневный срок сообщить об этом Профильной организации;

2.1.4 разработать программу практики, включая описание материально-технической базы, необходимой для проведения практики, установить продолжительность и период проведения практики;

2.1.5 направить студентов в Профильную организацию для прохождения практики в форме практической подготовки;

2.2. Профильная организация обязана:

> Необходимо максимально конкретизировать роль руководителя со стороны НКО. В настоящее время ему отведена в большей степени согласительная роль, когда разработанные в вузе планы и ожидаемые результаты формально согласовываются. Важно повысить влияние НКО и степень участия как на стадии разработки, так и оценке результатов.

обеспечить безопасные условия прохождения практики в форме практической подготовки, выполнение правил противопожарной безопасности, правил охраны труда, техники безопасности и санитарно-эпидемиологических правил и гигиенических нормативов;

проводить оценку условий труда на рабочих местах, используемых при прохождении практики в форме практической подготовки, и сообщать об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

ознакомить студентов с правилами внутреннего трудового распорядка;

провести инструктаж обучающихся по охране труда и технике безопасности и осуществлять надзор за соблюдением студентами правил техники безопасности;

обо всех случаях нарушения студентами правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности сообщить руководителю по практической подготовке от вуза;

2.3. Вуз имеет право:

2.3.1 осуществлять контроль соответствия условий проведения практики в форме практической подготовки требованиям настоящего Договора;

2.3.2 запрашивать информацию об организации практической подготовки, в том числе о качестве и объеме выполненных студентами работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью;

2.4. НКО имеет право:

2.4.1 требовать от студентов соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, режима конфиденциальности, принятого в профильной организации, предпринимать необходимые действия, направленные на предотвращение ситуации, способствующей разглашению конфиденциальной информации;

2.4.2 в случае установления факта нарушения студентами своих обязанностей в период организации практической подготовки, режима конфиденциальности приостановить проведение практики в форме практической подготовки в отношении конкретного студента.

3. Срок действия договора

3.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует до....

4. Заключительные положения

4.1. Все споры, возникающие между Сторонами по настоящему Договору, разрешаются Сторонами в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.2. Изменение настоящего Договора осуществляется по соглашению Сторон в письменной форме в виде дополнительных соглашений к настоящему Договору, которые являются его неотъемлемой частью.

4.3. Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, по одному для каждой из Сторон. Все экземпляры имеют одинаковую юридическую силу.

5. Адреса, реквизиты и подписи Сторон

Приложение № 1 к договору
№_____
«__» _____ 2021 г.

Перечень помещений Профильной организации, предоставленных для осуществления практической подготовки при проведении практики

№ п/п	Фамилия И.О., моб. телефон институт/ факультет	Направление подготовки, сроки практики (вид)	Наименование структурного подразделения	Адрес (фактический)	Номер кабинета/ помещения

М.П. М.П.

Форма отчета студента о прохождении практики

НА БЛАНКЕ

Кафедра/лаборатория/центр .....
Направление подготовки (специальность): .....
ОТЧЕТ
о прохождении практики (_____)
_____
(Ф.И.О. обучающегося)
__ курс обучения. Учебная группа _____
Место прохождения практики:
Адрес:
Срок прохождения практики: с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__г.
Руководители практики:

От вуза	_____ *(подпись)*	_____ *(ФИО, должность)*
От профильной организации	_____ *(подпись)*	_____ *(ФИО, должность)*
Отчет подготовлен	_____ *(подпись)*	_____ *(ФИО студента)*

_____ 20__ г.

Форма индивидуального задания на практику/стажировку

ИНДИВИДУАЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ

на стажировку/практику (в случае практики указать вид)

для _____ обучающегося __ курса. Учебная группа _____
(Ф.И.О. обучающегося)
Место прохождения практики:
Адрес:
Срок прохождения практики:
Цель прохождения практики:

! Цель практики определяется совместно при активном участии самого студента. Вместе с тем есть формальные требования, определенные государственным стандартом и образовательной программой, реализуемой вузом. Как правило, цели у все стандартны и не отражают ни специфику деятельностного пространства организации – базы практики, ни особенности целевых установок студентов. В этой связи и получаемые результаты носят преимущественно описательный общий характер.

Задачи практики:

| Должны отражать продвижение к цели и быть конкретизированы в ожидаемых результатах.

Планируемые результаты практики:

СОГЛАСОВАНО	УТВЕРЖДАЮ
_____	_____
Руководитель практики от НКО	*Руководитель практики от вуза*
«___»_____ 20__ г.	*«___»_____ 20___г.*

Задание принято к исполнению _____ «___» _____ 20___ г.
(подпись обучающегося)

Форма рабочего графика (плана) прохождения практики

РАБОЧИЙ ГРАФИК (ПЛАН)

проведения (_____) обучающегося __ курса _____
Направление подготовки (специальность):
Учебная группа № _____

№ п/п	Наименование этапа (периода) практики	Вид работ	Срок прохождения этапа (периода) практики	Ожидаемые результат	Формат отчетности / форма предоставления

!Важно четко зафиксировать не только этапы, но весь алгоритм действий и ожидаемые результаты. Формат предоставления отчетности. Ключевым становится четкое определение требований к оформлению результатов. В случае необходимости при участии НКО могут быть разработаны примеры, образцы или даже шаблоны для внесения тех или иных результатов, пояснения к формам и таблицам, с которыми необходимо работать обучающему. Важную роль при формировании плана графика играют наставники

Приожение 4

Примерные этапы отбора студентов для прохождения практики/стажировки в НКО

Методы и технологии

Этап 1 **Определение потребности**

На начальной стадии необходимо предварительно оценить количественную и качественную потребность, возможности "пилотных" НКО по сопровождению стажировки.

Этап 2 **Формирование ключевых требований**

На основе анализа потребностей НКО формируется перечень ключевых качеств и компетенций, которыми должны обладать стажеры, формальные требования (направление подготовки, опыт волонтерской и добровольческой деятельности), личностные характеристики - мотивация, ценности, установки, а также специальные условия, такие как график прохождения стажировки.

Этап 3 **Разработка методов оценки**

Необходимо обеспечить объективность оценки требуемых качеств и компетенций, валидность и релевантность оценки кандидатов с учетом экономической целесообразности. В качестве основных методов могут использоваться:

Этап 4 **Проведение процедуры отбора**

Основной функционал по оценке реализуется силами Вузов и пулом экспертов. Первоначальные отбор осуществляют ВУзы, формируют первоначальную выборочную совокупность (вербовка), первоначальный список стажеров. В соответствии с выбранной методикой оценки кандидатов проводятся оценочные процедуры и формируется рейтинг кандидатов.

Мотивационное эссе

Мой образовательный капитал

1. Какие этапы в процессе получения образования оказали наибольшее влияние на формирование ваших жизненных целей?
2. Чем Вы руководствовались при выборе места обучения после окончания средней школы? Кто и как оказал наибольшее влияние на Ваш выбор?
3. Кого Вы можете назвать своими Учителями и почему?

Волонтерский/добровольческий опыт

4. Какой опыт волонтерской/добровольческой деятельности Вы имеете? Опишите самые важные мероприятия, события, проекты в которых Вы принимали участие.
5. Чем Вас привлекает возможность прохождения стажировки в НКО?

Мои карьерные и профессиональные перспективы

6. Назовите три характеристики личности или компетенции, определяющие, на Ваш взгляд, успешность человека в современном мире?
7. Опишите самые большие Ваши победы.
8. Как Вы видите собственный вклад в развитие третьего сектора в России?

Проблемы и варианты решения

8. Сформулируйте развернутое описание одной конкретной проблемы в третьем секторе, наиболее актуальной по вашему мнению, проанализируйте её причины, следствия и объясните, почему Вы обратили внимание именно на эту проблему.

9. Опишите одно или несколько возможных решений указанной Вами проблемы. Выделите основные этапы решения проблемы, ресурсы и риски.

Интервью

Интервью представляет собой вербально-коммуникативный метод, заключающийся в проведении разговора по заранее разработанному плану.

Метод интервью отличается организованностью и неравноценностью функций собеседников. Интервьюер задаёт вопросы субъекту-респонденту, при этом он не ведёт с ним активного диалога, не высказывает своего мнения и открыто не обнаруживает своей личной оценки ответов испытуемого или задаваемых вопросов.

В задачи интервьюера входит сведение своего влияния на содержание ответов респондента к минимуму и обеспечение благоприятной атмосферы общения. Цель интервью— получить от будущих стажеров ответы на вопросы, связанные с пониманием специфики деятельности НКО, ориентированные на исследование основных мотивационных установок, понимания степени развитости социальных и коммуникативных компетенций будущих стажеров.

Возможно проведение интервью заочно с учетом возможностей, представляемых информационно-коммуникативными технологиями (гугл-формы, чат-бот и др.)

В качестве основных методов могут быть рекомендованы следующие:

- тестирование;
- мотивационное эссе, позволяющее выяснить мотивационные установки, имеющийся опыт добровольческой и волонтерской деятельности;
- интервью, направленное на уточнение установок, ожиданий и восприятия студентами результатов стажировки;
- кейс-метод;
- видеопрезентации.

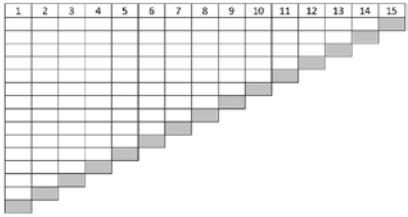
Формирование единой информационно-коммуникационной площадки позволит интегрировать возможности различных провайдеров в области оценки, подбирать те или иные инструменты оценки в зависимости от целей. Вместе с тем ключевым является комплексность, надежность и релевантность используемых методов.

Примерные тесты и мотивационные опросники

Тест «Иерархия потребностей»

Вам предлагаются 15 утверждений. Сравните эти утверждения попарно между собой. Начинайте сравнивать первое утверждение со вторым, потом первое утверждение с третьим и т.д. Результаты вписывайте в колонку 1 бланка ответов. Так, если при сравнении первого утверждения со вторым предпочтительным для себя Вы сочтете второе, то в начальную клеточку вписываете цифру 2. Если же предпочтительным окажется первое утверждение, то вписывайте цифру 1. И так делайте при каждом сравнении. Далее проделывайте аналогичные операции со вторым утверждением: сравнивайте его сначала с третьим, потом с четвертым и т.д. Результаты вписывайте в колонку 2 бланка ответов.

Подобным же образом работайте с остальными утверждениями, постепенно заполняя весь бланк. Каждое сравнение пар делайте после проговаривания «Я хочу...»



«Я хочу...»

1. Добиться признания и уважения.
2. Иметь теплые отношения с людьми.
3. Обеспечить себе будущее.
4. Зарабатывать на жизнь.
5. Иметь хороших собеседников.
6. Упрочить свое положение.
7. Развивать свои силы и способности.
8. Обеспечить себе материальный комфорт.
9. Повышать уровень мастерства и компетентности.
10. Избегать неприятностей.
11. Стремиться к новому и неизведанному.
12. Обеспечить себе положение влияния.
13. Покупать хорошие вещи.
14. Заниматься делом, требующим полной отдачи.
15. Быть понятым другими.

№ шкалы	Наименование потребности	№ утверждения	∑ баллов
I шкала	Материальное положение	Подсчитывается сумма по позициям 4, 8, 13	
II шкала	Потребность в безопасности	Подсчитывается сумма по позициям 3, 6, 10	
III шкала	Потребность в межличностных связях	Подсчитывается сумма по позициям 2, 5, 15	
IV шкала	Потребности в уважении со стороны	Подсчитывается сумма по позициям 1, 9, 12	
V шкала	Потребность в самореализации	Подсчитывается сумма по позициям 7, 11, 14	

Полная удовлетворенность – от 0 до 13 баллов
Частичная удовлетворенность – от 13 до 26 баллов
Полная неудовлетворенность – от 26 до 39 баллов

39					
26					
13					
0	I	II	III	IV	V

Доминирующая потребность будет обозначаться высшим баллом.

Методика «Мотивация успеха и боязнь неудачи» (А. Реан)

Инструкция

Соглашаясь или нет с нижеприведенными утверждениями, необходимо выбрать один из ответов – «да» или «нет». Если вы затрудняетесь с ответом, то вспомните, что «да» подразумевает как явное «да», так и

«скорее да, чем нет». То же относится и к ответу «нет». Отвечать следует достаточно быстро, подолгу не задумываясь. Ответ, первым пришедший в голову, как правило, является и наиболее точным.

Текст опросника

1. Включаясь в работу, надеюсь на успех.
2. В деятельности активен.
3. Склонен к проявлению инициативы.
4. При выполнении ответственных заданий стараюсь по возможности найти причины отказа от них.
5. Часто выбираю крайности: либо заниженно легкие задания, либо нереально трудные.
6. При встрече с препятствиями, как правило, не отступаю, а ищу способы их преодоления.
7. При чередовании успехов и неудач склонен к переоценке своих успехов.
8. Продуктивность деятельности в основном зависит от моей целеустремленности, а не от внешнего контроля.
9. При выполнении достаточно трудных заданий в условиях ограниченного времени результативность моей деятельности ухудшается.
10. Я склонен проявлять настойчивость в достижении цели.
11. Я склонен планировать свое будущее на достаточно отдаленную перспективу.
12. Если рискую, то с умом, а не бесшабашно.
13. Я не очень настойчив в достижении цели, особенно если отсутствует внешний контроль.
14. Предпочитаю ставить перед собой средние по трудности или слегка завышенные, но достижимые цели.
15. В случае неудачи при выполнении задания его притягательность для меня снижается.
16. При чередовании успехов и неудач я больше склонен к переоценке своих неудач.
17. Предпочитаю планировать свое будущее лишь на ближайшее время.
18. При работе в условиях ограниченного времени результативность деятельности у меня улучшается, даже если задание достаточно трудное.
19. В случае неудачи я, как правило, не отказываюсь от доставленной цели.
20. Если я сам выбрал для себя задание, то в случае неудачи его притягательность только возрастает.

№ вопроса	Да	Нет	№ вопроса	Да	Нет
1			11		
2			12		
3			13		
4			14		
5			15		
6			16		
7			17		
8			18		
9			19		
10			20		

Обработка результатов. Ключ к опроснику. Один балл получают ответы «да» на утверждения 1–3, 6, 8, 10–12, 14, 16, 18–20 и ответы «нет» на 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17. Подсчитывается общее количество баллов.

Выводы

Если испытуемый набирает от 1 до 7 баллов, то диагностируется мотивация на неудачу (боязнь неудачи). Если он набирает от 14 до 20 баллов, то диагностируется мотивация на успех (надежда на успех). Если количество набранных баллов в пределах от 8 до 13, то следует считать, что мотивационный полюс не выражен. При этом, если у испытуемого 8–9 баллов, то его мотивация ближе к избеганию неудачи, если 12–13 баллов – ближе к стремлению к успеху.

Опросник для оценки мотивации

Опросник создан для оценки мотивации респондентов. Он состоит из тридцати пяти вопросов с альтернативным вариантом ответа. Задача респондента – выбрать тот вариант, который более точно описывает его/ее предпочтения.

Данный опросник сделан для оценки мотивационно-ценностной основы компетенции по следующим причинам. Методика позволяет выявить широкий набор мотивационных тенденций, таких как:

1. Управление

a. Управление людьми

b. Принятие решений

c. Планирование

2. Отношения с другими людьми

a. Подверженность влиянию

b. Социальное одобрение

c. Индивидуализм

3. Личная эффективность

a. Ориентация на результат

b. Мотивация достижения

c. Ответственность

4. Конфликтность

Тест также содержит проверку на социальную желательность – стремление респондента демонстрировать ожидаемые и социально одобряемые качества.

Тест позволяет как оценить профиль кандидата по обозначенным шкалам, так и выявить степень конфликтности/последовательности при осуществлении выбора.

Предназначена для экспресс-диагностики как индивидуальных, так и групповых мотивов трудовой деятельности.

Опросник может использоваться в индивидуальном консультировании, различных видах профессионального отбора, профориентации, профконсультации, психологическом управлении мотивацией работников в организации.

Инструкция:

Пожалуйста, выберете одно из двух высказываний А и Б (в каждой паре сравнений), которое Вас в большей степени характеризует (обведите соответствующую букву в кружок).

Текст опросника:

1	Я люблю руководить действиями других людей	А	Я люблю заранее планировать работу, за которую берусь	Б
2	Я стремлюсь найти нетривиальное решение поставленной задачи	А	Для меня важно, чтобы другие люди оценивали меня как компетентного человека	Б
3	Я люблю быть независимым в своих решениях	А	Мне нравится, когда общение с коллегами в значительной мере неформальное и непосредственное	Б
4	Мне нравится решать сложные проблемы и задачи	А	Я предпочитаю допоздна задержаться на работе, но все выполнить	Б
5	Я склонен доверять другим людям	А	Мне нравится решать сложные проблемы и задачи	Б
6	Я беру на себя ответственность за свои поступки	А	Мне нравится решать сложные проблемы и задачи	Б
7	Я умею принимать решения в сложных ситуациях	А	Я люблю быть независимым в своих решениях	Б
8	Я люблю быть независимым в своих решениях	А	Я беру на себя ответственность за свои поступки	Б
9	Я люблю заранее планировать работу, за которую берусь	А	Я прилагаю дополнительные усилия, чтобы достичь более качественного результата	Б
10	Я готов отстаивать свою принципиальную позицию, даже если в результате поссорюсь с кем-то	А	Я люблю руководить действиями других людей	Б
11	Я люблю доводить до конца начатое дело	А	Я люблю руководить действиями других людей	Б
12	Я предпочитаю допоздна задержаться на работе, но все выполнить	А	Я умею принимать решения в сложных ситуациях	Б
13	Я люблю доводить начатое дело до конца	А	Я готов отстаивать свою принципиальную позицию, даже если в результате поссорюсь с кем-то	Б
14	Для меня важно, чтобы другие люди оценивали меня как компетентного человека	А	Я беру на себя ответственность за свои поступки	Б

15	Я люблю руководить действиями других людей	А	Я склонен доверять другим людям	Б
16	Я люблю руководить действиями других людей	А	Я прилагаю дополнительные усилия, чтобы достичь более качественного результата	Б
17	Я люблю анализировать мотивы и чувства других людей	А	Я люблю доводить начатое дело до конца	Б
18	Я беру на себя ответственность за свои поступки	А	Для меня важно, чтобы другие люди оценивали меня как компетентного человека	Б
19	Мне нравится решать сложные проблемы и задачи	А	Я люблю заранее планировать работу, за которую берусь	Б
20	Для меня важно, чтобы другие люди оценивали меня как компетентного человека	А	Я люблю быть независимым в своих решениях	Б
21	Я люблю заранее планировать работу, за которую берусь	А	Я готов отстаивать свою принципиальную позицию, даже если в результате поссорюсь с кем-то	Б
22	Я люблю анализировать мотивы и чувства других людей	А	Я умею принимать решения в сложных ситуациях	Б
23	Я люблю быть независимым в своих решениях	А	Для меня важно, чтобы другие люди оценивали меня как компетентного человека	Б
24	Я люблю анализировать мотивы и чувства других людей	А	Я люблю заранее планировать работу, за которую берусь	Б
25	Я умею принимать решения в сложных ситуациях	А	Мне нравится, когда общение с коллегами в значительной мере неформальное и непосредственное	Б
26	Я предпочитаю допоздна задержаться на работе, но все выполнить	А	Я готов отстаивать свою принципиальную позицию, даже если в результате поссорюсь с кем-то	Б
27	Я люблю анализировать мотивы и чувства других людей	А	Я стремлюсь найти нетривиальное решение поставленной задачи	Б
28	Мне нравится решать сложные проблемы и задачи	А	Мне нравится, когда общение с коллегами в значительной мере неформальное и непосредственное	Б
29	Я стремлюсь найти нетривиальное решение поставленной задачи	А	Я люблю доводить начатое дело до конца	Б
30	Я люблю быть независимым в своих решениях	А	Я склонен доверять другим людям	Б
31	Я люблю анализировать мотивы и чувства других людей	А	Я беру на себя ответственность за свои поступки	Б
32	Я склонен доверять другим людям	А	Я предпочитаю допоздна задержаться на работе, но все выполнить	Б
33	Я прилагаю дополнительные усилия, чтобы достичь более качественного результата	А	Я беру на себя ответственность за свои поступки	Б
34	Я готов отстаивать свою принципиальную позицию, даже если в результате поссорюсь с кем-то	А	Я люблю анализировать мотивы и чувства других людей	Б
35	Я прилагаю дополнительные усилия, чтобы достичь более качественного результата	А	Я умею принимать решения в сложных ситуациях	Б

Ключ к тесту:

Ответы оцениваются при помощи «ключа»:

1	Управление							
1.1.	Управление людьми	1а	10б	11б	15а	16а	27а	34б
1.2	Принятие решений	7а	12б	18а	25а	29а	30б	33б
1.3	Планирование	1б	9а	13а	19б	21а	24б	31а
2	Отношения с другими людьми							
2.1.	Подверженность влиянию	3б	7б	15б	20б	23а	25б	30а
2.2.	Социальное одобрение	2б	8б	14а	18б	20а	23б	32б
2.3.	Индивидуализм	2а	5а	17а	19а	22а	24а	27б
3	Личная эффективность							
3.1.	Ориентация на результат	4б	11а	12а	16б	26а	29б	33а
3.2.	Мотивация достижения	4а	5б	6б	17б	28а	32б	35а
3.3.	Ответственность	3а	6а	9б	14б	22б	28б	31б
4	Конфликтность							
4	Конфликтность	8а	10а	13б	21б	26б	34а	35б

В нем указаны номера утверждений, имеющих отношение к той или иной тенденции межличностного поведения. При выборе утверждения, номер которого указан в «ключе», засчитывается 1 балл в пользу соответствующей тенденции. Отдельно подсчитывается количество утверждений, имеющих отношение к категории «Конфликтность». В результате такой первичной обработки данных получается определенное количественное выражение каждой из десяти диагностируемых тенденций поведения, которое может варьироваться от 0 до 7.

Критерий *«Управление людьми»* проявляется в личности через стремление к независимости, желание руководить действиями других людей, управлять своим социальным окружением, в котором такой человек чаще всего является авторитетом и образцом для подражания. Такие люди склонны выделяться среди остальных, обращать на себя внимание, привлекать сторонников и единомышленников. Они обладают, как правило, более высоким уровнем социальной активности, проявляющейся в стремлении занимать руководящие посты, включаться в соревнование, организовывать работу своих коллег. Кроме того, люди с высокоразвитым стремлением к управлению обладают способностью с выгодой для себя использовать предоставляемые ситуацией возможности для проявления соответствующего мотива. Также они проявляют внимательность к своим сотрудникам, им нравится анализировать мотивы и чувства других людей.

Тенденция к *«Принятию решений»* проявляется в личности, прежде всего, в умении принимать решения в сложных и критических ситуациях, сохраняя при этом спокойствие и трезвый ум. Людям с высоким показателем по данному критерию нравится решать сложные проблемы и задачи, находить к ним нетривиальные и нестандартные решения. Они обладают высоким уровнем самоконтроля, готовы взять на себя ответственность за свои поступки. Такие люди склонны к рациональному мышлению и обладают аналитическим складом ума. При этом они не боятся потерпеть неудачу, приняв неверное решение, умеют анализировать и прогнозировать возможные риски, а также пути минимизации потенциальных негативных последствий. Они склонны к делегированию полномочий, что, в свою очередь, говорит об их способности доверять другим людям.

Критерий *«Планирование»* проявляется в человеке в высоком уровне организованности и умении заранее планировать ту деятельность, которой он занимается. Люди с высоким показателем критерия «Планирование» пунктуальны, всегда доводят начатое до конца, умеют оптимально распределять ресурсы для достижения поставленных целей. Руководители, имеющие талант в области планирования, обладают стратегическим мышлением, умеют грамотно расставить приоритеты своей деятельности – ранжировать поставленные задачи и составить последовательность действий по их разрешению, а также склонны к делегированию полномочий – определению непосредственных исполнителей и доведению до них актуальной информации. Они способны точно сформулировать цель организации и составить план ее достижения.

«Подверженность влиянию» означает стремление человека к подчинению и зависимость от мнения других людей. В обществе такие люди чаще всего подвергаются групповому давлению, склонны к изменению своего поведения под влиянием других лиц, сознательно уступают мнению большинства для предотвращения потенциального конфликта. Такие работники не способны быть руководителями, «первыми лицами», однако при правильной мотивации могут быть прекрасными исполнителями. Они бесконфликтны, уступчивы, мягки в обращении, вежливы. Легко соглашаются с чужими аргументами, предпочитая не спорить и оставить свое мнение при себе. Такими людьми легко манипулировать, они не являются сильными личностями, им сложно отказать кому-то в просьбе, что зачастую может создавать для них определенные неудобства.

Тенденция к *«социальному одобрению»* проявляется в человеке через стремление быть оцененным по достоинству, получить признание в обществе. Такому человеку важно, чтобы его считали компетентным

специалистом, профессионалом в своем деле. Он готов допоздна задержаться на работе, чтобы выполнить ее до конца и получить похвалу от начальства. Ему необычайно важна его репутация, он постоянно работает на то, чтобы поддерживать ее. В то же время он в значительной степени зависит от общественного мнения, и отрицательный отзыв о нем самом или продуктах его деятельности может сильно демотивировать его, тогда как общественное признание в виде похвалы или комплимента, напротив, способно мотивировать его, придать ему новые силы и энергию для осуществления своей деятельности.

Критерий *«Индивидуализм»* характеризуется высокой степенью обособленности личности от общества, ее стремлением к личной свободе и независимости. Часто у таких людей наблюдается несоответствие личных и групповых целей и ценностей, причем личные цели и интересы выводятся таким человеком на первое место, а групповые остаются на заднем плане. Такой человек склонен к самостоятельности действий, он в значительной степени автономен от прочих членов своего окружения. В организации предпочитает работать в одиночку, нежели в команде. Такие люди предпочитают сами заботиться о себе и несут полную ответственность за свои действия. Сотрудники не желают вмешательства организации в личную жизнь, избегают опеки с ее стороны. Руководителям при работе с такими подчиненными следует придерживаться индивидуального подхода.

Критерий *«Ориентация на результат»* предполагает, что индивид прикладывает максимальные усилия для того, чтобы достичь цели и желаемого результата. Например, такие сотрудники могут быть готовы к переработкам, лишь бы продемонстрировать продукт своей деятельности. Они не бросают на середине начатое дело, а доводят его до конца. Кроме того, такие работники будут прикладывать максимум усилий, чтобы достичь наиболее качественного результата. Они умеют идти к поставленным целям вопреки возникающим на пути трудностям и препятствиям. Для них не важен сам процесс работы, они не могут долго заниматься рутинной и монотонной деятельностью. Это в большинстве своем амбициозные, творческого склада ума работники, умеющие решать сложные, быстро сменяемые друг друга задачи и разбираться в конфликтных ситуациях.

Критерий *«Мотивация достижения»* проявляется в личности, прежде всего, в стремлении, желании и заинтересованности в достижении успеха и высоких результатов, а также в стремлении выполнять работу максимально качественно и эффективно, совершенствовать свою мастерство и расширять область профессиональных знаний. Работники с высокой мотивацией достижения предпочитают выполнять работу средней сложности и периодически браться за более трудные задачи. Он готовы взять на себя личную ответственность за выполнение ими деятельности, предпочитают доводить начатое до конца. Также такие работники предпочитают получать адекватную обратную связь от своих руководителей о результатах своей деятельности, а также стремятся к поиску более эффективных, новых способов решения задач, то есть склонны к новаторству.

Тенденция к *«Ответственности»* проявляется в осознании человеком обязанности отвечать за свои поступки и действия, а также за их последствия. Ответственные работники пунктуальны, организованны, выполняют поручения в срок, не склонны к забывчивости и халатности. Личность с высоким показателем ответственности склонна к интернальному типу контроля, то есть принимает на себя ответственность за происходящие в его жизни события, объясняя их своим поведением, характером, способностями. Такие люди обладают высоким уровнем самоконтроля и способны трезво мыслить в критической ситуации. Ответственные руководители способны комплексно анализировать ситуацию, заранее прогнозировать последствия своих действий в данной ситуации и принимать решения в соответствии с этим анализом.

Критерий *«Конфликтность»* подразумевает повышенное продуцирование человеком конфликтных ситуаций. Личности, обладающие высоким уровнем конфликтности, могут характеризоваться такими показателями, как пониженная самокритичность, завышенная самооценка, невоспитанность, излишняя эмоциональность и несдержанность в чувствах, склонность к агрессивному поведению, эгоизм. В организации такой сотрудник может проявлять независимость в своих решениях, ярко выраженный индивидуализм, а также ставить свои ценности выше ценностей организации. Зачастую таким работникам трудно адаптироваться в коллективе, они готовы отстаивать свою принципиальную позицию, даже если в результате это может привести к конфликту. При высокой конфликтности индивид становится постоянным инициатором напряженных отношений с окружающими.

Примерная форма Анкеты обратной связи наставника

Анкета

Эта анкета – часть работы по оценке эффективности реализации проекта по организации прохождения стажировок/практики. Вам гарантируется конфиденциальность представленной информации, все результаты по данному опросу будут использоваться в обобщенном виде только в целях повышения эффективности организации практик и стажировок.

Примерные вопросы

Вопрос	Оценка (по шкале от 1 до 5)
1. Достаточно ли было времени, проведенного Вами со стажером, для получения им необходимых знаний и навыков?	
2. Насколько точно следовал Вашим рекомендациям стажер?	
3. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке теоретических знаний?	
4. В какой степени затраченное на наставничество время было посвящено проработке практических навыков?	
5. Насколько, по Вашему мнению, стажер готов к самостоятельному исполнению должностных обязанностей благодаря пройденному наставничеству?	
6. Каков на данный момент, на Ваш взгляд, уровень профессионализма стажера?	
7. Какой из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, является наиболее важным для стажера при прохождении наставничества? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из параметров: – помощь при вхождении в коллектив, знакомство с принятыми правилами поведения;	
– освоение практических навыков работы;	
– изучение теории, выявление пробелов в знаниях;	
– освоение административных процедур и принятых правил делопроизводства	
8. Какой из используемых Вами методов обучения Вы считаете наиболее эффективным? Расставьте баллы от 1 до 5 для каждого из методов: – самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по электронной почте;	
– в основном самостоятельное изучение стажером материалов и выполнение заданий, ответы наставника на возникающие вопросы по телефону;	
– личные консультации в заранее определенное время;	
– личные консультации по мере возникновения необходимости;	
– поэтапный совместный разбор практических заданий	

Предложения по совершенствованию:

_____

Примерная форма Анкеты обратной связи для стажера

Анкета обратной связи для стажера

Примерные вопросы.

Ответьте на вопросы, как строилось Ваше взаимодействие с наставником.

Выберите наиболее подходящий ответ или укажите свой вариант ответа.

1. Как можете охарактеризовать периодичность общения с наставником?

Отметьте подходящий вариант или напишите свой:

– каждый день;
– один раз в неделю;
– 2–3 раза в месяц;
– вообще не встречались.

2. Какое время в среднем в неделю у Вас уходило на общение с наставником?

– 3,5–2,5 часа в неделю;
– 2–1,5 часа в неделю;
– полчаса в неделю.

3. Как строилось Ваше общение с наставником? Оцените в процентном соотношении, когда Вы были инициатором общения и когда он, по схеме «Вы – наставник»:

– 30–70 процентов;
– 60–40 процентов;
– 70–30 процентов;
– 80–20 процентов.

4. Всегда ли наставник мог дать ответы на Ваши вопросы?

– да, всегда;
– нет, не всегда;
– нет, никогда.

5. Давал ли Вам наставник обратную связь по результатам работы, говорил о том, что Вы делаете правильно, неправильно, что можно улучшить?

– да, каждый раз после окончания задания;
– да, раз в неделю вне зависимости от окончания задания подводил итог;
– да, но очень редко;
– нет.

6. Довольны ли Вы стажировкой в целом?

– Вполне доволен;
– Доволен;
– Скорее доволен, чем нет;
– Не доволен.

7. В какой степени Вы удовлетворены следующими аспектами?

	Не доволен	Скорее доволен, чем нет	Доволен	Вполне доволен
Условиями (комфортностью и т.п.)	02	03	04	05
Организацией (удобство расписания и его выполнение и т.п.)	02	03	04	05
Содержанием деятельности	02	03	04	05

Если Вы выбрали варианты ответов 02, напишите Ваши замечания и предложения:

_____

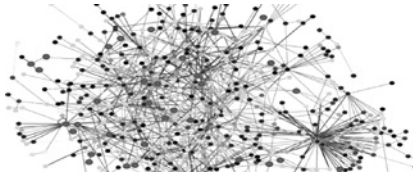
8. Оцените уровень удовлетворенности стажировкой от 1 балла до 5: 1 – в минимальной степени; 10 – в максимальной степени.

9. Насколько вероятно, что Вы порекомендуете свои друзьям и другим студентам данную организацию для стажировки? (1 – маловероятно; 10 – точно буду рекомендовать).

Благодарим за сотрудничество!

Возможна разработка гугл-формы для опроса как наставников, так и стажеров.

Единое пространство взаимодействия: от обмена информацией к формированию экосистемы



ДЛЯ СТУДЕНТОВ	ДЛЯ НКО	ДЛЯ ВУЗА
☐ возможность получения уникального практического опыта	☐ нетворкинг	☐ расширение возможностей для организации практической подготовки и проектной деятельности и повышение качества
☐ реализация собственных проектов	☐ привлечение дополнительных ресурсов к решению собственных задач	☐ проведение экспериментов и пилотирование новых подходов;
☐ индивидуальное сопровождение	☐ продвижение идей и поиск единомышленников	☐ обмен опытом
☐ актуальная информация (о деятельности НКО, реализуемых мероприятиях, новых проектах, вакансиях и т.д.)	☐ методические рекомендации и лучшие практики	☐ формирование индивидуальных образовательных траекторий
☐ руководства и рекомендации (по стажировке, практике, отчетные документы, примеры и т.д.)	☐	☐ продвижение результатов научно-исследовательской деятельности, НИОКР

Индивидуальные образовательные траектории

Новые подходы к конструированию образовательных программ: видение результата и технологии

Свобода выбора и ответственность & осознанность, субъектность в реализации индивидуальной образовательной траектории

Анкета «НКО глазами студентов московских вузов»

Уважаемые студенты!

Некоммерческие организации (НКО) сегодня становятся значимым каналом коммуникации граждан с властью и активным участником конструктивных социальных преобразований. Они эффективно решают актуальные социальные задачи, разрабатывают и реализуют общественно значимые проекты, оказывают реальную помощь людям. Государство поддерживает работу НКО, выделяет гранты на финансирование проектов НКО, создает условия для оказания НКО услуг гражданам.

А что студенты московских вузов знают о НКО? Как участвуют в их работе? Какие собственные проекты могли бы предложить для решения актуальных социальных вопросов жизни москвичей?

Приглашаем Вас ответить на вопросы анкеты.

По итогам опроса будет сформирован актив студентов московских вузов для участия в проекте «Дни НКО в вузах Москвы», в рамках которого состоится отбор и акселерация студенческих социально значимых инициатив, направленных на решение актуальных социальных проблем жителей Москвы. Проект реализуется при поддержке Регионального штаба ОНФ г. Москвы и Комитета общественных связей и молодежной политики города Москвы.

В начале несколько слов о Вас

1. В каком вузе Вы учитесь? *

РАНХиГС

РГСУ

РУДН

МГППУ

ГУУ

2. Укажите Ваш курс *

Первый курс

Второй курс

Третий курс

Четвертый курс

3. Вы студент *

Бакалавриата

Магистратуры

4. Укажите наименование Вашего факультета *

Мой ответ

Ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов о некоммерческих организациях

5. Знаете ли Вы, слышали ли Вы о том, что такое некоммерческая организация (НКО)? *

Да

Нет

6. Выберите верное, с Вашей точки зрения, утверждение *

НКО – это организация, не имеющая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющая полученную прибыль между участниками

НКО – это организация, преследующая извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности

НКО – это организация, осуществляющая деятельность, направленную на решение социальных проблем

7. Как Вы считаете, какова цель НКО? *

Достижение социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей, иных целей, направленных на достижение общественных благ

Извлечение прибыли

Создание рабочих мест в социальном секторе

Другое

8. О деятельности НКО существует много мифов. Как бы Вы охарактеризовали НКО? (выберите не более трех варианта ответа) *

НКО оказывает более качественные услуги гражданам по сравнению с услугами государственного сектора и финансируется из бюджета

НКО реально помогают людям

Финансирование проектов НКО – лишняя трата денег бюджета

В НКО «не заработаешь»

НКО – узкая сфера для «избранных» (благотворителей и альтруистов)

НКО – важнейший элемент экономической системы, широкая сфера деятельности для решения социальных проблем

НКО – инструмент для конструктивного решения социальных проблем

НКО – средство манипуляции сознанием и поведением людей

Другое

9. Знаете ли Вы (слышали ли Вы) о деятельности НКО в Москве, в других регионах РФ? *

Нет

Да

10. Перечислите наименования тех НКО, с чьей деятельностью вы сталкивались, знакомы *

Мой ответ

11. В какой области работают те НКО, о деятельности которых Вы знаете (слышали)? *

Социальная защита и социальное обслуживание

Образование

Здравоохранение

Физическая культура и спорт

Культура

Затрудняюсь ответить

12. Принимали ли Вы сами участие в работе НКО? *

Да

Нет

13. Если Вы принимали участие в работе НКО, то каким образом? (перечислите все подходящие Вам варианты) *

Был волонтером

Проходил практику (стажировку)

Работал (работаю) в НКО

Являюсь руководителем (учредителем) НКО

Помогал деньгами (пожертвованиями)

Помогал вещами

Не принимал участие в работе НКО

Другое

14. Какие виды деятельности НКО Вам более близки? (выберите несколько) *

Социальное обслуживание, социальная поддержка и защита граждан

Подготовка населения к преодолению последствий стихийных бедствий, экологических, техногенных или иных катастроф

Оказание помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий

Охрана окружающей среды и защита животных

Охрана территорий, имеющих историческое, культовое, культурное или природоохранное значение

Оказание юридической помощи на безвозмездной или на льготной основе гражданам и некоммерческим организациям

Правовое просвещение населения, защита прав и свобод человека и гражданина

Благотворительная деятельность

Деятельность в области образования, просвещения, науки, культуры, искусства

Деятельность в области профилактики и охраны здоровья граждан, пропаганды здорового образа жизни

Деятельность в области физической культуры и спорта

Развитие межнационального сотрудничества, сохранение и защита самобытности, культуры, языков и традиций народов Российской Федерации

Деятельность в сфере патриотического и военно-патриотического воспитания

Проведение поисковой работы

Социальная и культурная адаптация и интеграция мигрантов

Мероприятия по медицинской и социальной реабилитации лиц, осуществляющих незаконное потребление наркотических средств или психотропных веществ

Другое

15. Хотели бы Вы быть больше узнать о работе НКО? *

Да

Нет

Затрудняюсь ответить

Другое

16. Что бы Вы хотели узнать о работе НКО? (напишите)

Мой ответ

17. Хотели ли бы Вы пройти практику (стажировку) в НКО? *

Да

Нет

Затрудняюсь ответить

18. Поясните свой ответ

Мой ответ

19. Рассматриваете ли Вы возможность работы в НКО? *

Да

Нет

Затрудняюсь ответить

20. Поясните свой ответ

Мой ответ

21. Рассматриваете ли Вы возможность создать свою НКО? *

Да

Нет

Затрудняюсь ответить

22. Поясните свой ответ

Мой ответ

23. Есть ли у Вас идея (проект), которую Вы бы хотели реализовать для решения актуальных социальных проблем жителей Москвы? *

Да

Нет

24. Опишите кратко Вашу общественно значимую идею (проект), не более 1000 знаков

Мой ответ

25. Хотели ли бы Вы принять участие в проекте «Дни НКО в вузах Москвы», в отборе и акселерации студенческих социально значимых инициатив, направленных на решение актуальных социальных проблем жителей Москвы? *

Да

Нет

Затрудняюсь ответить

26. Согласие на обработку персональных данных *

Да

Нет

Укажите, пожалуйста, Ваши контактные данные, чтобы мы могли связаться с Вами для Вашего участия в проекте «Дни НКО в вузах Москвы», в отборе и акселерации студенческих социально значимых инициатив

27. ФИО (полностью, например, Иванов Иван Иванович) *

Мой ответ

28. Адрес электронной почты *

Мой ответ

29. Мобильный телефон, 10 цифр *

Мой ответ

Форма НКО для организации практик (стажировок) студентов

Уважаемые коллеги!

Приглашаем студентов 1–4 курсов, выпускников вуза на практику в Некоммерческий фонд «Национальный фонд развития здравоохранения».

Информация об организации

НФ «Национальный фонд развития здравоохранения» основан в 2006 году.

Более 10 лет Фонд развивает безвозмездное донорское движение России, успешно реализовал более 60 социальных проектов в донорской сфере, имеет налаженное сотрудничество со Службой крови по всей России, органами власти, медицинским сообществом, донорами крови и волонтерами донорского движения.

Основные направления деятельности Фонда:

- мониторинг и оценка состояния сферы донорства крови,
- изучение, обмен опытом и лучшими практиками организации, развития и пропаганды донорства крови,
- профессионализация деятельности волонтеров, организаторов донорского движения,
- реализация социальных проектов, направленных на вовлечение населения в донорство крови и донорство костного мозга, пополнение запасов крови,
- работа с медицинским сообществом, независимая оценка качества условий, созданных в организациях Службы крови.

Форматы работы Фонда:

- Донорские акции для пополнения банка крови России.
- Социологические исследования.
- Информационно-методическая поддержка участников донорского движения.
- Форумы, выставки, конкурсные общественные мероприятия.

Действующие проекты 2021 года:

- Достоверно о здоровье. Развитие основ медицинской грамотности и информационной культуры.
- #ДОНОРСТВОКРОВИРОССИИ: пространство взаимодействия – модельные решения по развитию регулярного безвозмездного донорства крови в регионах России.
- Лаборатория донорского движения. Генератор готовых решений для организаторов донорства крови.
- Донорство вне сезона. Развитие регулярного донорства крови в столице.
- IX Всероссийская премия за вклад в развитие донорского движения «СоУчастие» (сентябрь 2021 г.).

Какой опыт и навыки студенты могут получить в Фонде:

- подготовка пресс-релизов, информационных материалов,
- организация крупного мероприятия (премия «СоУчастие»),
- деловая переписка: работа с официальными письмами, рассылками в органы власти, компании, НКО,
- ведение социальных сетей, сайта Фонда,
- разработка стратегий продвижения деятельности Фонда офлайн и онлайн, в т.ч. интернет-маркетинг, таргетированная реклама, web-аналитика,
- дизайн материалов для web, печатной и сувенирной продукции,
- разработка креативных решения для нестандартных мероприятий: квест-комнаты, квизы, викторины и т.д.

Время проведения практики: 1 июня – 31 августа 2021 года. Возможно дальнейшее сотрудничество при успешной работе.

Количество мест для стажировки: готовы принять 5 человек.

График и формат работы во время практики: работа удаленно или в офисе. График работы согласовывается индивидуально.

Страницы Фонда: www.nfrz.ru, www.spasibodonor.ru, www.donorcenter.ru, http://vkontakte.ru/nfrzmoscow, https://www.instagram.com/nfrzmsk.

Адрес Фонда: Москва, Дмитровское шоссе, д. 27, корп. 1, офис 2101.

Контактное лицо по организации практик студентов_____

Контактный телефон_____

Адрес электронной почты_____

Ждем активных, открытых к сотрудничеству и развитию студентов!

Авторы статей и материалов

Адилходжаева Сурайё Махкамовна (Ташкент, Республика Узбекистан), доктор юридических наук, профессор, завкафедрой Университета мировой экономики и дипломатии.

Акимова Юлия Алексеевна (Республика Мордовия), кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления ФГБОУ ВО «МГУ им. Н.П. Огарева».

Алексеенко Анастасия Андреевна (Москва), бакалавр факультета управления РГСУ.

Бондаренко Андрей Владимирович (Москва), магистрант факультета физической культуры РГСУ.

Величко Валерия Витальевна (Москва), студентка 2 курса кафедры государственного и муниципального управления РУДН.

Вершинина Наталья Викторовна (Москва), заместитель директора НФ «Национальный фонд развития здравоохранения», ответственный секретарь Координационного совета по донорству крови при Общественной палате Российской Федерации, член Общественного совета ФМБА России.

Дорунова Наталья Валерьевна (Москва), специалист информационного сопровождения, редактор НФ «Национальный фонд развития здравоохранения».

Захарова Светлана Арменовна (Москва), кандидат социологических наук, доцент кафедры государственного управления ИГСУ РАНХиГС.

Игнатенко Андрей Владимирович (Москва), заведующий сектором Центра волонтерской и социальной активности студентов ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет».

Коваль Саниям Садыхжановна (Москва), президент Благотворительного фонда «Подари солнечный свет», эксперт ОНФ, руководитель Семейного центра «Ты мой свет».

Коновалова Ольга Владимировна (Пензенская область), председатель правления Пензенского областного отделения общероссийского благотворительного общественного фонда «Российский фонд милосердия и здоровья».

Коротеева Оксана Васильевна (Москва), кандидат психологических наук, директор НОЦ «Общественно-государственное взаимодействие, некоммерческий сектор и социальное предпринимательство» ИГСУ РАНХиГС, руководитель проекта «Дни НКО в вузах Москвы».

Кочнев Сергей Васильевич (Москва), кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Государственного университета управления.

Масленникова Елена Викторовна (Москва), кандидат социологических наук, доцент, заведующая кафедрой государственного и муниципального управления Государственного университета управления.

Милькина Ирина Владимировна (Москва), кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления, Государственного университета управления.

Назарой Олеся Викторовна (Псковская область), кандидат социологических наук, доцент кафедры среднего общего образования и социального проектирования Псковского государственного университета, заместитель директора АНО ПО «Центр молодежи и общественных инициатив».

Осипов Михаил Юрьевич (Тульская область), кандидат юридических наук, старший научный сотрудник Автономной некоммерческой организации высшего образования «Международная полицейская академия ВПА».

Подушкина Татьяна Геннадиевна (Москва), заведующая сектором Центра доказательного социального проектирования ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет».

Скипетрова Татьяна Витальевна (Москва), кандидат социологических наук, доцент ИГСУ РАНХиГС.

Стефанюк Елена Ивановна (Москва), директор НФ «Национальный фонд развития здравоохранения», заместитель председателя Координационного совета по донорству крови при Общественной палате Российской Федерации, член Общественного совета ФМБА России.

Татаринова Людмила Николаевна (Москва), кандидат социологических наук, доцент кафедры психологии в системах управления ВШГУ РАНХиГС.

Шапошникова Татьяна Дмитриевна (Москва), кандидат педагогических наук, куратор проектов АНО ЦДПОСПГ «Соцфактор».

Ягодка Николай Николаевич (Москва), кандидат политических наук, старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления РУДН.

Фонд поддержки и развития Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный социальный университет» им. А.П. Починка

НКО Фонд поддержки и развития отечественной культуры, театрального искусства, русского языка «МТФ «Русская классика»

Научно-образовательный центр «Общественно-государственное взаимодействие, некоммерческий сектор и социальное предпринимательство» Института государственной службы и управления РАНХиГС

Центр развития гражданского общества, некоммерческого сектора и СО НКО РГСУ

РАЗВИТИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗОВ И НКО: СОСТОЯНИЕ, МЕТОДЫ, ФОРМАТЫ, ПРАКТИКИ

Статьи и материалы

ДНИ НКО В ВУЗАХ МОСКВЫ

(РУДН – ГУУ – МГППУ – РГСУ – ИГСУ РАНХиГС, январь – декабрь, 2021 г.)

Методический сборник

Составители общая и научная редакция:
О. В. Коротеева, Т. В. Скипетрова

Верстка – Н. Соловьева

9 785001 899211

Подписано в печать 27.12.2021. Заказ № G-137.
Бумага офсетная. Формат 60x90/16. Усл. печ. л. 7.5.
Гарнитура PragmaticaC. Тираж 300 экз.
Заказано в ИП Ершов И.А.