Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уфимский университет науки и технологий»

Международный конкурс инициативных научно-исследовательских проектов студентов и аспирантов «Высокие цели»

Форма конкурсной работы: Научно-исследовательский проект

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО РАЗРЫВА В ПРИЗНАНИИ ВОЛОНТЁРСКОГО ОПЫТА МОЛОДЁЖИ

Выполнил: Валиуллин Герман Алексеевич.

Студент 2 курса магистратуры направления «Организация работы с молодежью» группы ОРМ-ММП-202Мз

Руководитель: Шаяхметова Римма Рафаэлевна

Кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и работы с молодежью

Учебный год: 2026-2027

Оглавление

АННОТАЦИЯ 3
ВВЕДЕНИЕ 4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИНТЕГРАЦИИ ВОЛОНТЁРСКОГО ОПЫТА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДЁЖИ 5
1.1. Волонтёрство как социальный феномен и ресурс формирования человеческого капитала 5
1.2. Мотивация волонтёрской деятельности: функциональная теория К. Снайдера и А. Клари ... 5
1.3. Социальный капитал и неформальные связи в волонтёрской среде 6
1.4. Институциональный разрыв: анализ федерального законодательства и локальных актов вузов 6
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ИНТЕГРАЦИИ ВОЛОНТЁРСКОГО ОПЫТА (НА ПРИМЕРЕ ПРОЕКТА «АМБАССАДОРЫ ДОБРА») 7
2.1. Методология и организация исследования 7
2.2. Результаты пилотажного опроса молодёжи 8
2.3. Модель «амбассадоров» как механизм преодоления барьеров (описание проекта) 9
2.4. Роль неформальных связей (социального капитала) в трудоустройстве молодежи 10
2.5. Анализ ресурсного обеспечения и рисков проекта «Амбассадоры ДОБРА» 10
2.6. Оценка эффективности проекта: качественные и количественные показатели 11
ГЛАВА 3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРЕОДОЛЕНИЮ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО РАЗРЫВА 12
3.1. Меры на уровне федеральных органов власти 12
3.2. Меры на уровне образовательных организаций (вузов) 12
3.3. Меры на уровне молодежных центров и некоммерческих организаций 13
3.4. Ожидаемые эффекты от внедрения рекомендаций 13
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 13
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 15

АННОТАЦИЯ

Актуальность данного исследования обусловлена наличием системного противоречия между декларируемой государством ценностью волонтёрской деятельности и отсутствием реальных механизмов её институционального признания на уровне высшего образования. В то время как на уровне бакалавриата волонтёрский опыт может учитываться в качестве индивидуального достижения (например, в УУНиТ и СевГУ абитуриенты могут получить от 3 до 4 дополнительных баллов), при поступлении в магистратуру он полностью игнорируется. Этот «институциональный разрыв» оказывает выраженное демотивирующее воздействие на социально активную молодёжь, разрушая связь между личностным развитием, социальной активностью и профессиональным становлением.

Целью данной научно-исследовательской работы является выявление социально-психологических последствий институционального разрыва, а также теоретическое обоснование и эмпирическая верификация эффективности модели «амбассадоров» как инновационной технологии вовлечения молодёжи в волонтёрскую деятельность.

Методологическую основу исследования составили функциональная теория мотивации волонтёрства К. Снайдера и А. Клари, теория социального капитала Р. Патнэма и концепция человеческого капитала Г. Беккера. Эмпирическая база работы включает сравнительный анализ локальных нормативных актов (правил приёма в магистратуру) четырёх российских вузов: УУНиТ, КФУ, СевГУ и КФУ им. Вернадского. Дополнительно был проведён пилотажный анкетный опрос 12 представителей молодёжи, имеющих опыт волонтёрской деятельности, а также проанализирована практика реализации социального проекта «Амбассадоры ДОБРА» (г. Севастополь, 2025 г.).

Результаты исследования показали, что отсутствие формального признания волонтёрского опыта приводит к снижению мотивации молодёжи к социальной активности и обесцениванию личного вклада. При этом неформальные связи, приобретённые в волонтёрской среде, часто работают как эффективный канал трудоустройства, однако распределяются неравномерно. Модель «амбассадоров» доказала свою высокую эффективность: благодаря личному примеру сверстников 82% участников встреч изменили своё отношение к волонтёрству, а 75% отметили приобретение новых профессиональных навыков.

Полученные данные могут быть использованы при разработке федеральных и региональных рекомендаций по учёту волонтёрской деятельности при приёме в магистратуру, а также при создании комплексных программ пост-волонтёрского сопровождения и наставничества молодёжи.

ВВЕДЕНИЕ

В современной России волонтёрская деятельность перестала быть исключительно альтруистической практикой, превратившись в значимый социальный лифт и ресурс формирования профессиональных компетенций. Государственная молодёжная политика (Федеральный закон 489-ФЗ «О молодёжной политике в Российской Федерации») рассматривает добровольчество как одно из приоритетных направлений. Более того, Стратегия реализации молодёжной политики до 2030 года ставит амбициозную цель вовлечь не менее 25% молодёжи в добровольческую деятельность.

Однако на уровне образовательной системы сохраняется системное противоречие, которое можно обозначить как «институциональный разрыв». Если в бакалавриате волонтёрский опыт может быть учтён в качестве индивидуального достижения (например, в УУНиТ и СевГУ абитуриенты могут получить от 3 до 4 дополнительных баллов), то при поступлении в магистратуру он не даёт абитуриенту никаких преимуществ. Такой разрыв порождает ряд негативных социально-психологических эффектов: снижение мотивации к социальной активности, обесценивание личного вклада и разрушение связи между личностным развитием и профессиональным становлением.

Актуальность данного исследования обусловлена необходимостью поиска механизмов, которые позволили бы конвертировать волонтёрский опыт молодёжи в реальные образовательные и карьерные преимущества, а также потребностью в разработке технологий вовлечения молодёжи в социальную практику, учитывающих психологические особенности современного поколения.

Объект исследования: молодёжь в возрасте от 14 до 35 лет, вовлечённая в волонтёрскую деятельность.

Предмет исследования: процесс интеграции волонтёрского опыта в образовательную и профессиональную траекторию молодёжи, а также социально-психологические механизмы вовлечения в добровольческую деятельность.

Цель исследования: выявить социально-психологические последствия институционального разрыва в признании волонтёрского опыта и обосновать эффективность модели «амбассадоров» как технологии вовлечения молодёжи в волонтёрство.

Задачи исследования:

1. Проанализировать теоретические подходы к мотивации волонтёрства (К. Снайдер, А. Клари, Р. Патнэм).
2. Провести сравнительный анализ правил приёма в магистратуру четырёх российских вузов на предмет учёта волонтёрского опыта.
3. Выявить барьеры и мотиваторы участия молодёжи в волонтёрстве на основе пилотажного опроса.
4. Описать и оценить эффективность реализации социального проекта «Амбассадоры ДОБРА» в г. Севастополе.
5. Разработать рекомендации по преодолению институционального разрыва на уровне вузов и молодёжной политики.

Методологическая основа исследования: функциональная теория мотивации волонтёрства К. Снайдера и А. Клари, теория социального капитала Р. Патнэма, концепция человеческого капитала Г. Беккера.

Методы исследования: теоретический анализ литературы, сравнительный анализ нормативных документов (правил приёма вузов), пилотажный анкетный опрос, анализ документов проекта (отчёты, статистика).

Практическая значимость: результаты исследования могут быть использованы при разработке программ поддержки молодёжных инициатив, совершенствовании правил приёма в вузы, а также при создании систем сертификации волонтёрских компетенций.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИНТЕГРАЦИИ ВОЛОНТЁРСКОГО ОПЫТА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДЁЖИ

1.1. Волонтёрство как социальный феномен и ресурс формирования человеческого капитала

В современном научном дискурсе волонтёрство (добровольчество) рассматривается не только как форма безвозмездной помощи, но и как сложный социальный институт, играющий ключевую роль в социализации и профессиональном становлении молодёжи. Согласно Федеральному закону 135-ФЗ, под добровольческой деятельностью понимается добровольное выполнение работ и оказание услуг в общественно полезных целях без получения денежного или иного вознаграждения. Однако в условиях современной экономики и трансформации рынка труда ценность волонтёрства выходит далеко за рамки альтруизма.

Концепция человеческого капитала, разработанная Г. Беккером, позволяет взглянуть на волонтёрскую деятельность как на инвестицию в личностные и профессиональные навыки. В процессе участия в социальных проектах молодые люди приобретают так называемые «soft skills» (гибкие навыки): коммуникабельность, умение работать в команде, проектное мышление, лидерские качества и стрессоустойчивость. Эти компетенции становятся особенно востребованными на современном рынке труда, где работодатели ценят не только узкоспециальные знания, но и способность адаптироваться к быстро меняющимся условиям.

Кроме того, волонтёрство выполняет важную интеграционную функцию. В условиях атомизации общества и снижения доверия к традиционным социальным институтам добровольческие объединения создают пространство для формирования горизонтальных связей и солидарности. Молодёжь, вовлечённая в добровольческую деятельность, получает доступ к новым социальным сетям, которые впоследствии могут стать каналом социальной мобильности и профессионального роста. Таким образом, волонтёрство следует рассматривать как стратегический ресурс развития человеческого капитала и социального потенциала молодёжи.

1.2. Мотивация волонтёрской деятельности: функциональная теория К. Снайдера и А. Клари

Для понимания механизмов вовлечения молодёжи в добровольческую деятельность необходимо обратиться к анализу её мотивационной структуры. Наиболее авторитетной и широко применяемой в современной психологии и социологии является функциональная теория мотивации волонтёрства, предложенная К. Снайдером и А. Клари.

Согласно данной теории, участие в волонтёрской деятельности удовлетворяет шесть базовых функций личности:

1. Ценностная функция связана с возможностью выразить гуманистические и альтруистические ценности, желанием помогать другим.
2. Понимающая функция реализуется через получение новых знаний, опыта и развитие навыков.
3. Социальная функция отражает потребность в принадлежности к группе, общении и получении одобрения от значимых других.
4. Карьерная функция направлена на приобретение опыта и связей, полезных для профессионального развития.
5. Защитная функция позволяет снизить негативные переживания или уйти от личных проблем.
6. Функция самооценки связана с повышением уверенности в себе и ощущением собственной значимости.

Для темы нашего исследования особое значение имеют карьерная функция и функция самооценки. Молодые люди, выбирая волонтёрство, часто руководствуются желанием получить навыки, которые пригодятся в будущем, и заявить о себе. Однако если институциональная среда (вузы, работодатели) не признаёт этот опыт, карьерная функция блокируется. Волонтёр сталкивается с разочарованием: он вложил время и силы, но не получил ожидаемого признания. Это приводит к снижению мотивации не только к текущей деятельности, но и к дальнейшей социальной активности.

1.3. Социальный капитал и неформальные связи в волонтёрской среде

Другим важным теоретическим основанием исследования является концепция социального капитала, разработанная Р. Патнэмом. В рамках этого подхода социальный капитал рассматривается как совокупность горизонтальных связей, норм доверия и взаимопомощи, которые формируются в рамках сетевых сообществ. Волонтёрские объединения являются идеальной средой для накопления такого капитала.

Участие в добровольческих проектах предполагает тесное взаимодействие с самыми разными людьми: организаторами, партнёрами, благополучателями и другими волонтёрами. В процессе этой коммуникации формируются доверительные отношения, которые могут быть использованы в дальнейшем. Например, молодой человек, активно проявивший себя на крупном форуме, может получить рекомендацию от координатора или прямое приглашение на стажировку от компании-партнёра.

Неформальные связи, приобретённые в волонтёрской среде, часто оказываются более эффективными, чем формальные процедуры трудоустройства. Однако этот механизм имеет свои ограничения. Социальный капитал распределяется неравномерно: у активных участников крупных проектов связей больше, чем у тех, кто занимается локальной помощью. Кроме того, неформальные связи не могут полностью заменить институциональное признание. Формальные институты (вузы, государство) должны дополнять и легитимизировать неформальные механизмы, создавая прозрачные правила игры.

1.4. Институциональный разрыв: анализ федерального законодательства и локальных актов вузов

Несмотря на декларируемую государством поддержку волонтёрства, на уровне образовательной системы сохраняется системное противоречие, которое можно обозначить как «институциональный разрыв». Суть его заключается в том, что волонтёрский опыт, приобретённый молодёжью, не находит адекватного признания при переходе на следующие ступени образования.

Анализ федерального законодательства показывает, что на уровне Министерства науки и высшего образования РФ (Приказ 821 «Об утверждении Порядка приема...») учёт волонтёрской деятельности позиционируется как право, а не обязанность образовательной организации. Вузы самостоятельно определяют перечень индивидуальных достижений, за которые начисляются дополнительные баллы. В результате одни университеты (например, УУНиТ и СевГУ) включают волонтёрство в этот перечень, а другие (например, КФУ) — игнорируют.

Ситуация усугубляется при переходе на уровень магистратуры. Для программ магистратуры федеральный перечень индивидуальных достижений вообще не установлен, а локальные акты вузов, как правило, ориентированы исключительно на академические и профессиональные успехи (диплом с отличием, публикации, победы в олимпиадах).

Волонтёрская деятельность, даже если она напрямую связана с будущей профессией (например, для направления «Организация работы с молодёжью»), не даёт абитуриенту никаких преимуществ. Это создаёт ситуацию, при которой значимый социальный опыт молодёжи остаётся за рамками официальных критериев отбора, что требует разработки новых институциональных механизмов признания. Результаты сравнительного анализа правил приёма в четырех российских вузах представлены в Таблице 1.

Таблица 1. Учёт волонтёрской деятельности при приёме в вузы (2026/27 уч. год)

Вуз	Бакалавриат (баллы)	Магистратура (баллы)	Максимум за ИД в бакалавриате	Максимум за ИД в магистратуре	Доля волонтёрства в максимуме (бакалавриат)	Доля волонтерства в максимуме
УУНиТ	3	0	10	20	30%	0%
СевГУ	4	0	10	40	40%	0%
КФУ им. Вернадского	Не предусмотрено	Не предусмотрено	10	20	-	-
КФУ (Казань)	0	0	10	20	0%	0%

Примечание: формулировка «Не предусмотрено» означает, что волонтёрская деятельность не прописана отдельной строкой в перечне индивидуальных достижений. В КФУ им. Вернадского индивидуальные достижения в магистратуре учитываются только в случае равенства баллов и строго по перечню, утвержденному локальными актами (волонтёрство в этот перечень не входит).

ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ИНТЕГРАЦИИ ВОЛОНТЁРСКОГО ОПЫТА (НА ПРИМЕРЕ ПРОЕКТА «АМБАССАДОРЫ ДОБРА»)

2.1. Методология и организация исследования

Исследование носило комплексный характер и включало два взаимосвязанных этапа. Первый этап (представленный в параграфе 1.4) был направлен на анализ нормативно-правовой базы и локальных актов образовательных организаций. Второй этап представлял собой эмпирическое изучение мнений молодёжи и анализ практики реализации социального проекта.

Для проведения сравнительного анализа были выбраны четыре российских вуза, представляющих два разных макрорегиона. В Поволжье были выбраны Уфимский университет науки и технологий (УУНиТ) и Казанский (Приволжский) федеральный университет (КФУ). В Крымском макрорегионе — Севастопольский государственный университет (СевГУ) и Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского (КФУ им. Вернадского). Выбор данных вузов обусловлен территориальной близостью регионов и личным опытом автора (обучение в УУНиТ и СевГУ), что позволяет анализировать правила приема не абстрактно, а с точки зрения реального абитуриента.

На втором этапе был проведен пилотажный анкетный опрос 12 молодых людей, имеющих опыт волонтёрской деятельности (апрель 2026 г.). Анкета включала 25 вопросов,

направленных на выявление мотивации участия в волонтёрстве, оценки приобретённых навыков, а также барьеров, с которыми сталкиваются молодые люди при попытке интеграции этого опыта в профессиональную или образовательную траекторию. Распространение анкеты осуществлялось через Яндекс.Формы в тематических волонтёрских сообществах.

2.2. Результаты пилотажного опроса молодёжи

Пилотажный опрос (n=12) позволил выявить следующие тенденции. На вопрос о мотивах начала волонтёрской деятельности 100% респондентов (11 из 11) указали «желание помогать людям». Вариант «желание улучшить резюме» не выбрал ни один участник (0%). Это говорит о том, что на входе мотивация носит преимущественно альтруистический характер, а карьерный компонент не осознаётся молодёжью.

Однако при оценке приобретённых навыков 9 из 12 респондентов (75%) отметили, что считают их профессиональными. Среди ключевых компетенций были названы: работа в команде (10 человек), коммуникативные навыки (8), организаторские способности (8), стрессоустойчивость (7). Средняя оценка влияния волонтёрства на развитие навыков составила 4,17 балла из 5.

Парадокс заключается в том, что, несмотря на высокую оценку приобретённых навыков, формальные механизмы признания не работают. Только 1 респондент получил дополнительные баллы за волонтёрство при поступлении в бакалавриат, и ни один (0 человек) — при поступлении в магистратуру. При этом 82% опрошенных отметили, что стали бы участвовать активнее, если бы их опыт имел формальное признание в вузе.

Кроме того, 7 из 12 респондентов подтвердили, что знакомства, полученные в волонтёрстве, помогли им в трудоустройстве. Это подтверждает теорию социального капитала Р. Патнэма: неформальные связи работают эффективнее формальных процедур. Однако 5 респондентов отметили, что связи им не помогли, что говорит о неравномерности распределения социального капитала.

Главным барьером, по мнению респондентов, является несоответствие профиля волонтёрства и профессии (5 человек), а также скепсис работодателей (4 человека) и отсутствие баллов в вузе (4 человека).

Для систематизации полученных данных результаты ответов респондентов были сведены в Таблицу 2.

Таблица 2. Результаты пилотажного опроса молодёжи (n=12)

Исследуемый показатель	***Количество респондентов***	***Доля от общего числа***
Мотивы начала волонтёрской деятельности		
Желание помогать людям	12	100%
Интересное времяпрепровождение	7	64%
Желание приобрести новые навыки	6	55%
Совет друзей/знакомых	4	36%
Желание улучшить резюме	0	0%
Приобретённые навыки		
Работа в команде	10	91%
Коммуникативные навыки	8	73%
Организаторские способности	8	73%
Стрессоустойчивость	7	64%
Формальное признание опыта		

Исследуемый показатель	*Количество респондентов*	*Доля от общего числа*
Получили баллы в бакалавриате	1	9%
Получили баллы в магистратуре	0	0%
Готовы участвовать активнее при наличии признания	9	82%
Барьеры интеграции		
Опыт не соответствует профессии	5	45%
Скепсис работодателей	4	36%
Отсутствие баллов в вузе	4	36%

Анализ данных, представленных в Таблице 2, позволяет сделать вывод о том, что молодёжь высоко оценивает развивающий потенциал волонтёрства, однако сталкивается с системным нежеланием институтов (вузов и работодателей) признавать этот опыт формально.

2.3. Модель «амбассадоров» как механизм преодоления барьеров (описание проекта)

Для преодоления выявленных барьеров в 2025 году в г. Севастополе был реализован социальный проект «Амбассадоры ДОБРА», получивший грантовую поддержку Управления по делам молодёжи (100 000 руб.). Целевая аудитория — молодёжь от 14 до 35 лет.

Реализация проекта осуществлялась в несколько этапов.

Первый этап (подготовительный) включал разработку концепции, подготовку заявки на конкурс молодежных проектов и формирование команды. Проект получил поддержку Управления по делам молодёжи города Севастополя в размере 100 000 рублей, что позволило обеспечить материально-техническую базу (брендированную продукцию, оплату работы приглашенных спикеров и фотосъемку).

Второй этап (конкурсный отбор) был направлен на выявление лидеров. Была запущена информационная кампания в социальных сетях. Всего на участие в конкурсе «Амбассадоры ДОБРА» было подано 57 заявок (при плановом показателе в 50), что свидетельствует о высоком интересе молодежи к проекту. Участники предоставляли видео-визитки и портфолио. По итогам отбора экспертная комиссия определила 10 победителей, получивших статус амбассадоров.

Третий этап (образовательный) предполагал проведение однодневного интенсива для победителей. Приглашенные спикеры (специалисты в области коммуникаций и молодежной политики) провели тренинги по ораторскому мастерству, работе с аудиторией, формированию позитивного образа добровольца в социальных сетях, а также инструментам вовлечения слушателей. Это позволило подготовить амбассадоров к публичным выступлениям.

Четвертый этап (практический) включал проведение 15 выездных встреч в общеобразовательных школах, колледжах и вузах города. Амбассадоры делились личным опытом участия в волонтерских проектах, рассказывали о возможностях, которые открывает добровольчество (путешествия, знакомства, развитие навыков), и отвечали на вопросы сверстников.

Пятый этап (информационный) был направлен на закрепление результата. Была проведена профессиональная фотосессия амбассадоров, а их личные истории (кейсы) были опубликованы в социальных сетях. Всего в рамках проекта вышло 34 публикации, общий охват аудитории которых превысил 7000 просмотров.

Ключевым механизмом вовлечения стало персональное общение с референтными лицами (амбассадорами), которые на личном примере демонстрировали ценность добровольчества. Пост-опрос участников встреч (n=28) показал, что 82% изменили

отношение к волонтёрству, 75% приобрели новые навыки, а 68% выразили готовность продолжить добровольческую деятельность.

С психологической точки зрения, модель «амбассадоров» работает за счёт снижения барьера «непохожести». Амбассадоры — это не абстрактные «идеальные волонтёры», а обычные сверстники. Это облегчает идентификацию и снижает страх вхождения в новую деятельность. Кроме того, публичное признание (вручение статуэток, брендированной одежды) удовлетворяет потребность в признании, что укрепляет мотивацию самих амбассадоров.

2.4. Роль неформальных связей (социального капитала) в трудоустройстве молодежи

Отдельный блок вопросов в анкете был посвящен роли неформальных связей. Согласно теории социального капитала Р. Патнэма, участие в добровольческих объединениях формирует у человека сети доверия и взаимопомощи, которые впоследствии могут быть конвертированы в карьерные преимущества.

Результаты опроса подтвердили эту гипотезу. 7 из 12 респондентов (58%) отметили, что знакомства, полученные в ходе волонтерской деятельности, помогли им в трудоустройстве. Из них 3 человека получили работу напрямую через знакомых волонтеров (например, были приглашены на стажировку организаторами мероприятий), а 4 человека получили косвенную помощь в виде рекомендаций и советов.

Однако 5 респондентов (42%) указали, что связи им не помогли. Это свидетельствует о том, что социальный капитал распределяется неравномерно. Молодые люди, участвующие в крупных федеральных форумах (например, Всемирный фестиваль молодежи), имеют больше шансов на формирование полезных контактов, чем те, кто занимается локальной помощью на уровне двора или школы.

Следовательно, неформальные связи не могут быть единственным механизмом интеграции волонтерского опыта в карьеру. Они должны дополняться формальными институтами (вузами и работодателями), которые создают прозрачные и равные правила игры для всех категорий молодежи.

2.5. Анализ ресурсного обеспечения и рисков проекта «Амбассадоры ДОБРА»

Успешная реализация социального проекта невозможна без грамотного управления ресурсами и оценки потенциальных рисков. В рамках проекта «Амбассадоры ДОБРА» бюджет составил 100 000 рублей. Анализ структуры расходов (Таблица 3) показывает, что основная часть средств была направлена на создание материальной базы и обучение участников, что обеспечило высокое качество мероприятий.

Таблица 3. Структура расходов проекта «Амбассадоры ДОБРА»

Статья расходов	Сумма (руб.)	Доля в бюджете
Услуги дизайнера (логотип, макеты)	10 000	10%
Изготовление брендированных свитшотов (10 шт.)	25 000	25%
Изготовление статуэток (10 шт.)	14 000	14%
Изготовление сертификатов (10 шт.)	500	0,5%
Изготовление 3D-наклеек (100 шт.)	5 500	5,5%

Услуги фотосъемки (30 обработанных фото)	15 000	15%
Проведение образовательной программы (спикеры)	30 000	30%
Итого	100 000	100%

Как видно из Таблицы 3, 30% бюджета было направлено на образовательную программу (оплата спикеров). Это оправданное решение, так как именно качественное обучение амбассадоров позволило им впоследствии уверенно выступать перед сверстниками. Еще 25% ушло на брендированную одежду, что выполняло важную мотивационную функцию (формирование чувства принадлежности к сообществу).

При реализации проекта организаторы столкнулись с рядом рисков. Во-первых, риск низкого отклика аудитории (низкая конверсия заявок) был минимизирован за счет активной информационной кампании в социальных сетях (ВКонтакте, Telegram). Фактическое количество заявок (57) превысило плановое (50) на 14%. Во-вторых, существовал риск выгорания амбассадоров из-за высокой публичной нагрузки. Для его предотвращения в образовательную программу были включены элементы профилактики эмоционального выгорания и командообразования. В-третьих, риск потери связи с участниками после завершения гранта был частично решен созданием закрытого чата и регулярными неформальными встречами сообщества.

2.6. Оценка эффективности проекта: качественные и количественные показатели

Для всесторонней оценки эффективности проекта «Амбассадоры ДОБРА» были использованы как количественные, так и качественные методы. Количественные показатели представлены в Таблице 4.

Таблица 4. Количественные результаты проекта «Амбассадоры ДОБРА»

Показатель	План	Факт	Выполнение
Количество заявок на конкурс	50	57	114%
Количество победителей (амбассадоров)	10	10	100%
Количество встреч с обучающимися	15	15	100%
Количество публикаций	34	34	100%
Количество просмотров публикаций	4000	7373	184%
Количество участников встреч	50	57	114%

Данные Таблицы 4 свидетельствуют о том, что все запланированные показатели были выполнены, а по некоторым позициям (количество заявок, просмотры публикаций) — значительно перевыполнены. Это говорит о высоком интересе целевой аудитории к проекту и эффективной работе SMM-службы.

Однако количественные показатели не отражают глубину изменений. Для оценки качественных сдвигов был проведен пост-опрос участников встреч (n=28), который показал следующие результаты:

1. Изменение отношения к волонтёрству: 82% участников отметили, что стали лучше понимать ценность добровольческой деятельности.

2. Приобретение навыков: 75% респондентов указали, что узнали о новых возможностях для развития «мягких навыков» (soft skills).

3. Готовность к действию: 68% опрошенных выразили намерение принять участие в ближайших волонтёрских акциях.

4. Изменение стереотипов: 54% участников отметили, что перестали воспринимать волонтёрство как «бесплатный труд» или «пустую трату времени».

Кроме того, важным качественным результатом стало формирование устойчивого сообщества амбассадоров. После завершения грантового финансирования участники продолжили общаться, участвовать в городских мероприятиях и привлекать новых добровольцев. Это свидетельствует о том, что проект создал не просто разовую акцию, а работающую саморазвивающуюся структуру.

ГЛАВА 3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРЕОДОЛЕНИЮ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО РАЗРЫВА

Проведенное исследование показало, что институциональный разрыв в признании волонтёрского опыта является системной проблемой, требующей комплексного решения. Точечные меры (например, добавление баллов в одном вузе) не способны изменить ситуацию в масштабах страны. Необходима разработка целостной системы мер, охватывающей федеральный, вузовский и общественный уровни.

3.1. Меры на уровне федеральных органов власти

Ключевая проблема заключается в том, что Министерство науки и высшего образования РФ (в лице Приказа № 821) оставляет вопрос учета волонтёрства на усмотрение самих вузов. Для бакалавриата это создает неравенство (в одних вузах баллы дают, в других — нет), а для магистратуры механизм вообще не предусмотрен.

Для исправления этой ситуации необходимы следующие шаги:

1. Разработка федеральных рекомендаций по учету волонтёрской деятельности при приеме в магистратуру. Особенно это касается социально-ориентированных направлений подготовки («Организация работы с молодёжью», «Социология», «Педагогика», «Государственное и муниципальное управление»). Для этих специальностей волонтёрский опыт является профильным и должен давать преимущество.

2. Создание единого стандарта верификации волонтёрских компетенций. На сегодняшний день платформа DOBRO.RU фиксирует часы и мероприятия, но не описывает навыки, которые получил волонтёр. Необходимо внедрить единую форму «Карты компетенций волонтёра», которая будет признаваться работодателями и образовательными организациями.

3. Интеграция информационных систем. Техническое сопряжение платформы DOBRO.RU с порталами по трудоустройству (например, «Работа в России») и системами вузов позволит автоматически выгружать верифицированные данные о волонтёрском стаже в резюме абитуриента или соискателя.

3.2. Меры на уровне образовательных организаций (вузов)

Даже в рамках действующего законодательства вузы обладают достаточной автономией, чтобы изменить ситуацию к лучшему. Рекомендации для университетов включают:

1. Включение волонтёрской деятельности в перечень индивидуальных достижений для магистратуры. Вузы должны пересмотреть свои локальные акты и добавить волонтёрство в перечень достижений (по аналогии с бакалавриатом). Это позволит привлекать в магистратуру уже мотивированных и социально активных студентов.

2. Развитие профильного волонтёрства на базе учебных подразделений. Студенты должны иметь возможность заниматься добровольчеством по своей специальности (например, будущие социологи — на социальных исследованиях, будущие педагоги — в работе с детьми). Это решит проблему, выявленную в ходе опроса, когда 36% респондентов указали на несоответствие волонтёрского опыта их профессии.

3. Создание проектных офисов и центров компетенций. В вузах должны быть структуры, которые помогают студентам «упаковывать» волонтёрский опыт в портфолио, готовить к собеседованиям и презентовать навыки работодателям.

3.3. Меры на уровне молодежных центров и некоммерческих организаций

Общественный сектор играет ключевую роль в развитии «мягких навыков» (soft skills) и социального капитала молодежи.

1. Внедрение программ пост-волонтёрского сопровождения. После завершения проекта волонтёр часто теряет связь с организацией. Необходимо создавать клубы выпускников, проводить карьерные консультации и помогать с составлением резюме.

2. Масштабирование модели «амбассадоров». Модель, апробированная в проекте «Амбассадоры ДОБРА» (г. Севастополь), доказала свою эффективность. Молодые люди лучше воспринимают информацию от сверстников, чем от официальных лиц. Рекомендуется тиражировать этот опыт в других регионах (например, в Республике Башкортостан, где уже действует Волонтёрский Добро.Центр УУНиТ).

3. Создание системы наставничества. Опытные волонтёры должны становиться наставниками для новичков. Это не только удерживает молодежь в движении, но и формирует у них лидерские качества.

3.4. Ожидаемые эффекты от внедрения рекомендаций

Реализация предложенного комплекса мер позволит:

Повысить мотивацию молодёжи к волонтёрской деятельности (за счет понимания, что их труд будет оценен при поступлении и трудоустройстве).

Устранить региональное неравенство (когда абитуриент из одного региона получает баллы, а из другого — нет).

Создать прозрачный «социальный лифт», конвертирующий волонтёрский опыт в профессиональные компетенции и карьерные преимущества.

Сформировать устойчивое сообщество активной молодёжи, ориентированной на решение социально значимых задач.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе данного научно-исследовательского проекта была достигнута поставленная цель: выявлены социально-психологические последствия институционального разрыва в признании волонтёрского опыта и теоретически обоснована эффективность модели «амбассадоров» как технологии вовлечения молодёжи в добровольческую деятельность.

Подводя итоги, можно сформулировать следующие основные выводы, соответствующие задачам исследования.

1. Волонтёрство как ресурс человеческого капитала. Проведенный теоретический анализ показал, что в современном обществе волонтёрство перестало быть исключительно альтруистической практикой. Согласно концепции Г. Беккера, оно представляет собой инвестицию в развитие «мягких навыков» (soft skills) — коммуникабельности, лидерства, проектного мышления. Эти компетенции становятся все более востребованными на

современном рынке труда, что делает волонтёрский опыт значимым фактором профессионального становления молодежи.

2. Мотивационная структура участия. Анализ функциональной теории К. Снайдера и А. Клари показал, что волонтёрская деятельность удовлетворяет шесть базовых функций личности. Особое значение имеют карьерная функция и функция самооценки. Однако, если институциональная среда (вузы, работодатели) не признает этот опыт, карьерная функция блокируется. Это приводит к разочарованию и снижению мотивации не только к текущей деятельности, но и к дальнейшей социальной активности.

3. Институциональный разрыв. Сравнительный анализ правил приёма в магистратуру четырёх российских вузов (УУНиТ, КФУ, СевГУ, КФУ им. Вернадского) выявил системное противоречие. Если в бакалавриате волонтёрский опыт может учитываться в качестве индивидуального достижения (от 3 до 4 баллов), то при поступлении в магистратуру он полностью игнорируется. Приоритет отдается исключительно академическим успехам. Это создает ситуацию, при которой значимый социальный опыт молодёжи остается за рамками официальных критериев отбора.

4. Результаты эмпирического исследования. Проведенный пилотажный опрос 12 представителей молодежи выявил парадоксальную ситуацию. С одной стороны, 100% респондентов начинали заниматься волонтёрством из альтруистических побуждений, а 75% отметили, что приобрели профессиональные навыки. С другой стороны, формальные механизмы признания не работают: только 1 человек получил баллы при поступлении в бакалавриат, и ни один — в магистратуру. При этом 82% опрошенных заявили, что стали бы участвовать активнее, если бы их опыт имел официальное признание.

5. Роль социального капитала. Исследование подтвердило теорию Р. Патнэма: 58% респондентов отметили, что знакомства, полученные в волонтёрской среде, помогли им в трудоустройстве. Однако социальный капитал распределяется неравномерно. Молодые люди, участвующие в крупных федеральных форумах, имеют больше шансов на формирование полезных контактов, чем те, кто занимается локальной помощью. Следовательно, неформальные связи не могут быть единственным механизмом интеграции, они должны дополняться формальными институтами.

6. Эффективность модели «амбассадоров». Анализ практики реализации социального проекта «Амбассадоры ДОБРА» (г. Севастополь, 2025 г.) подтвердил эффективность данной модели. Благодаря персональному общению с референтными лицами (сверстниками-лидерами), 82% участников встреч изменили своё отношение к волонтёрству, а 75% приобрели новые навыки. Модель позволяет преодолеть главный барьер — «непохожести», так как амбассадоры выступают в роли понятных и близких ролевых моделей.

7. Рекомендации по преодолению разрыва. На основе проведенного анализа были разработаны рекомендации, охватывающие три уровня. На федеральном уровне необходимо разработать единые стандарты учета волонтёрства в магистратуре и интегрировать платформу DOBRO.RU с порталами по трудоустройству. На уровне вузов — включить волонтёрство в перечень индивидуальных достижений и развивать профильное добровольчество. На уровне молодежных центров — создать программы пост-волонтёрского сопровождения и масштабировать модель «амбассадоров».

Перспективы дальнейших исследований. Задача превращения волонтёрства в реальный социальный лифт требует системных изменений. Дальнейшие исследования в этой области могут быть направлены на:

- изучение долгосрочных карьерных траекторий волонтёров (лонгитюдные исследования);
- разработку и валидацию инструментов оценки (асессмента) компетенций, полученных в волонтёрстве;
- сравнительный анализ региональных моделей интеграции волонтёрского опыта;
- оценку эффективности внедрения предложенных мер на практике.

Таким образом, проведенное исследование не только фиксирует наличие проблемы, но и предлагает конкретные пути ее решения, что делает его практически значимым для развития молодежной политики и системы высшего образования в Российской Федерации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве): федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ (ред. от 28.12.2025) // Собрание законодательства РФ. – 1995. – № 33. – Ст. 3340.

2. О молодежной политике в Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ (ред. от 23.07.2025) // Собрание законодательства РФ. – 2021. – № 1 (часть I). – Ст. 30.

3. Об утверждении Порядка приема на обучение по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры: приказ Минобрнауки России от 27.11.2024 № 821.

4. Об утверждении Стратегии развития молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года: распоряжение Правительства РФ от 18.12.2020 № 3347-р // Собрание законодательства РФ. – 2020. – № 52 (ч. III). – Ст. 8722.

5. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г.С. Беккер. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.

6. Воронова Р.Б. Мотивация участия студентов в волонтерской деятельности как фактор саморазвития / Р.Б. Воронова // Мир науки. Педагогика и психология. – 2023. – Т. 11, № 1. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-uchastiya-studentov-v-volonterskoy-deyatelnosti-kak-faktor-samorazvitiya

7. Зубова О.Г., Филиппова А.Г. Волонтерство как форма участия молодежи в общественной жизни: по материалам экспертных интервью / О.Г. Зубова, А.Г. Филиппова // Социологические исследования. – 2021. – № 5. – С. 8–15.

8. Кудринская Л.А. Добровольческий труд: сущность, функции, специфика / Л.А. Кудринская // Социологические исследования. – 2019. – № 5. – С. 25–32.

9. Певная М.В., Тарасова А.Н., Телепаева Д.Ф. Волонтерское неучастие студентов, или Как эффективно организовать обучение добровольчеству в российских университетах / М.В. Певная, А.Н. Тарасова, Д.Ф. Телепаева // Университетское управление: практика и анализ. – 2023. – Т. 27, № 2. – С. 59–74.

10. Патнэм Р. Чтобы демократия сработала: гражданские традиции в современной Италии / Р. Патнэм. – М.: Ad Marginem, 1996. – 287 с.

11. Снайдер М., Омото А. Волонтерство: социальные проблемы, перспективы и социальная политика / М. Снайдер, А. Омото // Social Issues and Policy Review. – 2008. – Vol. 2, No. 1. – P. 1–36. (На англ. яз.)

12. Официальный сайт платформы DOBRO.RU. – URL: https://dobro.ru (дата обращения: 30.10.2026).

13. Официальная статистика ВЦИОМ. Волонтерство в России: итоги 2023 года. – URL: https://wciom.ru/analytical-reviews (дата обращения: 30.10.2026).

14. Доклад о положении молодежи в Российской Федерации // Министерство науки и высшего образования РФ. – 2024. – 180 с.

Отзыв руководителя о конкурсной работе

Название работы: Социально-психологические последствия институционального разрыва в признании волонтёрского опыта молодёжи.
Автор: Валиуллин Герман Алексеевич
Руководитель: Шаяхметова Римма Рафаэлевна
Дата: «7» ноября 2026 г.
Оценка: Отличная.

Рецензия

В представленной на конкурс работе автор обращается к актуальной и социально значимой проблеме — отсутствию институционального признания волонтёрского опыта молодёжи при переходе на уровень магистратуры. Тема исследования обладает высокой новизной и практической значимостью, так как напрямую связана с реализацией государственной молодёжной политики и формированием человеческого капитала страны.

Автор продемонстрировал глубокое понимание предмета исследования, опираясь на фундаментальные теории (функциональная теория мотивации К. Снайдера и А. Клари, теория социального капитала Р. Патнэма, концепция человеческого капитала Г. Беккера). Проведен всесторонний анализ нормативно-правовой базы и локальных актов четырех российских вузов.

Использованные методы исследования (сравнительный анализ документов, пилотажный анкетный опрос, анализ практики реализации социального проекта «Амбассадоры ДОБРА») адекватны поставленным целям и задачам. Работа отличается логичной и последовательной структурой: от теоретического обоснования проблемы к эмпирическому исследованию и разработке конкретных практических рекомендаций для органов власти, вузов и молодёжных центров.

Материал изложен четко, грамотно, с корректным использованием научной терминологии.

Особо следует отметить оригинальность предложенного подхода: автором не только зафиксирован «институциональный разрыв», но и эмпирически обоснована эффективность модели «амбассадоров» как технологии преодоления барьеров в волонтёрской среде. Кроме того, практическая значимость работы подкреплена реальным опытом реализации социального проекта (г. Севастополь), что делает выводы автора обоснованными и применимыми на практике.

Работа соответствует всем требованиям, предъявляемым к конкурсным исследовательским работам, и заслуживает высокой оценки.

Рекомендации:
Рекомендую данную работу к участию в конкурсе «Высокие цели» в номинации «Лучшая исследовательская работа (магистратура)» и присвоению ей высшей награды.

Подпись руководителя:  / Шаяхметова Р.Р.

Должность руководителя: Кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и работы с молодежью.

Учебное заведение: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уфимский университет науки и технологий» (УУНиТ).