

Комитет по физической культуре, спорту и молодежной политике
Вологодской области
Бюджетное учреждение молодежной политики Вологодской области
«Содружество»

Дорогою добра

Методическое пособие по развитию добровольческого движения

2-е издание, переработанное и дополненное

Вологда
2011

Над сборником работали:
Титова И. В., Шатунова Е. М., Пашова О. С.,
Жукова Л. А., Будыльникова Н. Н., Ждановская О. Н.

Дорогою добра: методическое пособие по развитию добровольческого движения. — 2-е изд., перераб. и доп. — Вологда, 2011. — 75 с.

Дорогие друзья!

Вашему вниманию предлагается методическое пособие по развитию добровольческого движения «Дорогою добра». Это второе издание с изменениями и дополнениями. Первый вариант сборника вышел в 2010 году и оказался востребованным.

Интерес к данному пособию свидетельствует о том, что в Вологодской области существует добровольческое движение, есть люди, организации, интересующиеся волонтерством.

Добровольчество — приоритетное направление государственной молодежной политики. В Вологодской области добровольческое движение активно развивается. Многие общественные организации и объединения Вологодской области готовы принять участие в добровольческих мероприятиях, поэтому была создана программа «Развитие добровольческого движения в Вологодской области». В рамках программы проходит областной конкурс добровольческой деятельности, слет волонтерских общественных объединений, областная ярмарка волонтерских общественных объединений, областная акция «Весенняя Неделя Добра».

В новом издании сборника «Дорогою добра» представлены теоретические основы добровольчества и даны практические рекомендации для потенциальных и действующих руководителей волонтерской организации.

В методическом пособии появились новые разделы, необходимые для успешной организации добровольческой деятельности, такие как: «Рекомендации по социальному проектированию», «Ресурсы для НКО», «Руководитель НКО и его команда».

Из сборника также вы сможете узнать о том, кто такие добровольцы, как их привлекать к деятельности, каким образом можно создать эффективно работающую команду и др.

Надеемся, предложенные материалы будут вам полезны и станут хорошими помощниками в работе.

ИСТОРИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

Никогда не сомневайся в том, что мир может изменить небольшая группа думающих, самоотверженных граждан — на самом деле именно так и происходит.

Маргарет Мид

Термин «добровольчество» в современном его понимании или тем более «волонтерство» не был знаком России до середины 80-х годов XX века. До этого времени добровольцами называли людей, которые в военные годы, не дожидаясь мобилизационной повестки на военную службу, шли защищать свою страну. Так было в Первую мировую войну и в Великую Отечественную. Сегодня мы вкладываем в этот термин нечто другое.

Волонтерство — это добровольный труд людей на благо нуждающихся в помощи. История знает множество примеров данной деятельности, но люди, организации, занимающиеся ею, назывались благотворителями, попечителями, а деятельность — благотворительной. Еще Екатерина Великая, а затем императрица Мария Федоровна заявили себя в качестве благотворителей. Основанные императрицами многочисленные благотворительные заведения заложили фундамент российской системы социального призрения. Символом женского милосердия стала княгиня Мария Дондукова-Корсакова. Ее многолетнее бескорыстное служение на поприще благотворительности заслужило уважение во всех кругах общества — от консервативных до самых радикальных. Княгиня была известна тем, что не получив разрешения посещать узников Шлиссельбургской крепости, обратилась с просьбой заключить в крепость ее саму.

Но нельзя говорить о том, что благотворительность была уделом людей только из высшего света. История донесла до нас много примеров бескорыстной поддержки ближнего простыми людьми. Это и совместное строительство нового дома, и сборы пожертвований на строительство школ, больниц и храмов. Благотворительность в целом относилась к немногим сферам легальной гражданской активности: до 1905 года в Российской империи не существовало органов представительной власти и избирательного права, профессиональные союзы и партии были запрещены, а различные общества и ассоциации вызывали подозрение. Благотворительность служила милосердию и в то же время выражала гражданскую позицию демократической интеллигенции, а потому часто носила комплексный характер. Например, в структуру Русского женского взаимно благотворительного общества в начале века входили курсы по обучению и профессиональной подготовке женщин, бюро по приисканию мест и занятий для женщин, совет по устройству общежитий, юридическая комиссия. За свою благотворительную деятельность Русское женское взаимно благотворительное общество получило золотую медаль в 1900 году на Всемирной выставке в Париже. В Москве в 1894 году по инициативе профессора МГУ Владимира Ивановича Герье Московской Городской Думой было учреждено «Городских попечительств о бедных». На попечительство была возложена задача по изучению потребностей нуждающегося населения, сбору средств и оказанию индивидуальной помощи. Уже в 1899 году Циркуляр МВД рекомендовал «распространить опыт Москвы в другие города». И таких организаций было множество. На рубеже XIX–XX веков в России было 14854 благотворительных учреждений, состоялось три съезда (1886, 1910, 1914 гг.) по вопросам общественного призрения и частной благотворительности. Таким образом, можно сказать, что добровольчество не является чем-то новым в нашей стране, принесенным из-за рубежа.

Добровольчество (волонтерство) — это желание людей внести посильный вклад в благополучие определенной социальной группы или общества в целом.

Волонтерство всегда являлось неотъемлемой частью фактически каждого цивилизованного общества.

Волонтерство — это форма международной взаимопомощи, возможность проявить

свою гражданскую позицию на практике, оказав посильную помощь нуждающимся в ней. Цель работы каждого волонтерского лагеря — помощь стране (городу, деревне) в осуществлении какого-либо проекта, на реализацию которого у данной страны (города, деревни) нет достаточных средств. Идея «навалиться всем миром» на решение какой-либо проблемы находит многочисленных сторонников и энтузиастов и работает очень эффективно. Особенно популярна она в таких странах, как США, Англия, Германия, Испания, Франция, Финляндия, Швейцария и др. В волонтерском движении участвуют студенты, преподаватели вузов, люди самых разных профессий, вполне благополучные и уважаемые, но предпочитающие проводить свободное время в активном созидании.

В России первый опыт организованного добровольчества, который затем дал импульс для развития добровольческого движения по всей стране, появился в Москве и Санкт-Петербурге в начале 90-х годов. К началу 1997 года идеи добровольческой деятельности получают более широкое распространение в российском некоммерческом секторе в Сибири, Нижнем Новгороде и других регионах Российской Федерации.

С 1998 года импульс к развитию движения был дан в результате провозглашения ООН 2001 года Международным Годом Добровольцев. Добровольчество становится все более популярным в молодежной среде. В ряде российских регионов запускаются новые проекты по созданию молодежных добровольческих служб (например, проекты «Малая Родина», «Добровольная помощь населению», проекты общественно полезной деятельности как альтернативная гражданская служба и другие). С 2000 года российская молодежь празднует Всемирный День Молодежного Служения (ВДМС), который отмечается во всем мире с 1985 года. Это ежегодное мероприятие, которое проводится для того, чтобы молодежь смогла заявить о своих добровольческих инициативах обществу, чтобы люди увидели активность молодых ребят, их вклад в развитие местного сообщества. В России этот праздник получил название Весенней Недели Добра.

Стоит сказать, что процесс развития волонтерского движения еще далеко не завершен, он постоянно обновляется, пополняется и обрывает новыми формами, идеями и участниками.

Сегодня значение слов «волонтер», «доброволец» известно даже простому обывателю. Но гораздо важнее, чтобы когда-нибудь и сам этот обыватель тоже включился в какое-либо общественно полезное дело, поскольку участие обыкновенных людей в разного рода движениях и есть не что иное, как показатель гражданского общества.

ОСОБЕННОСТИ ВОЛОНТЕРСКОГО ДВИЖЕНИЯ В РОССИИ

В России волонтерское движение стало зарождаться в конце 80-х годов, хотя, если заглянуть в историю, следует признать, что оно существовало всегда, например, в виде службы сестер милосердия, тимуровского и пионерского движений, всевозможных обществ охраны природы и памятников. Однако современное развитие волонтерское движение получило в связи с растущим числом социальных проблем, в решении которых при современной экономической ситуации волонтеры незаменимы.

В Российской Федерации волонтеры (в отличие от существовавших когда-то пионерской и комсомольской организаций) не объединены и не имеют единой государственной или негосударственной поддержки. Говорить о волонтерском движении как о явлении можно. Все волонтеры руководствуются в своей деятельности одним общим принципом — помогать людям.

Самая распространенная деятельность волонтеров в России — это *помощь детям, оставшимся без попечения родителей*. Это и разовые акции по сбору новогодних подарков и одноразовых подгузников для малышей, и длительное регулярное сопровождение воспитанников детских домов, не прекращающееся и после выпуска детей из учреждений государственного попечения, и организация анимационных программ, и помощь в лечении и обучении детей. Волонтеров ждут и в приютах, и в центрах временного содержания трудных подростков. Все больше появляется благотворительных организаций, оказывающих юридическую и психологическую помощь усыновителям.

Не остаются без внимания волонтеров и *медицинские учреждения*, где традиционно не хватает младшего персонала. Помощь в уходе за больными, чтение вслух, общение, дежурство рядом с тяжело больными детьми, по разным причинам находящимися на лечении без родителей, — в больнице всегда требуются внимательные и ответственные помощники.

Еще один вид волонтерской деятельности — это *фандрайзинг*, организация некоммерческого фонда для сбора средств на лечение конкретного больного или для помощи пациентам, страдающим конкретным заболеванием. Зачастую фандрайзеры собирают средства на дорогую операцию по всей стране буквально по копейкам.

Волонтерство в области *культуры* сегодня еще мало распространено у нас в стране. Однако у этого направления очень широкие перспективы. Это и помощь при реставрации архитектурных памятников, и работа по пополнению экспозиционного фонда, и организация экскурсий, и работа с туристическими группами. Последнее особенно востребовано в дни проведения крупных культурных и спортивных праздников.

Сейчас правовое понимание аспектов добровольческой деятельности основано на следующих документах:

1. [Всеобщая декларация прав человека \(1948 г.\)](#).
2. [Конвенция о правах ребенка \(1989 г.\)](#).
3. [Всеобщая Декларация Добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий \(Амстердам, январь, 2001 г., Международный год добровольцев\)](#).
4. [Резолюция A/RES/57/106, Организация Объединенных Наций](#).
5. [Резолюция A/RES/56/38, Организация Объединенных Наций](#).
6. [Конституция Российской Федерации](#).
7. [Гражданский кодекс Российской Федерации \(ст. 117\)](#).
8. [Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»](#).
9. [Федеральный закон от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»](#).
10. [Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»](#).
11. [Федеральный закон от 5 апреля 2010 г. № 40-ФЗ «О внесении изменений в отдельные](#)

[законодательные акты Российской Федерации по вопросу поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций».](#)

12. [Федеральный закон «О некоммерческих организациях».](#)
13. [Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, одобрена распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р.](#)
14. [Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации на период до 2016 года \(новая редакция утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 16 июля 2009 г. № 997-р\).](#)
15. [Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662.](#)

Базовые положения и подходы к пониманию добровольчества изложены во [Всеобщей Декларации Добровольчества](#) и в резолюциях ООН ([A/RES/57/106](#), [A/RES/56/38](#)). Что касается вопросов управления и технологий, то существует несколько концепций формирования инфраструктуры поддержки и развития добровольчества. В России появилось много некоммерческих организаций, для которых добровольцы являются важным ресурсом, а также таких, которые занимаются развитием или поддержкой добровольчества. Также наряду с молодежным добровольчеством появилось понятие корпоративного добровольчества, имеющее прямое отношение к тем бизнес-организациям, которые поддерживают добровольческую деятельность своих сотрудников, среди которых также много и молодых.

Молодые граждане России, принимающие участие в добровольческой (волонтерской) деятельности, уже давно ждут своего звездного часа — широкого официального признания. На территории Российской Федерации и за ее пределами уже много лет проводятся социальные мероприятия, в которых молодежь разных стран принимает добровольное участие: спортивные соревнования, экологические акции, культурные мероприятия и многое другое. Юноши и девушки в регионах объединились в сообщества, но единого направления, общей основы для добровольческой деятельности долгое время не было.

В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, принятой Правительством Российской Федерации в 2008 году, содействие развитию и распространению добровольческой деятельности (волонтерства) отнесено к числу приоритетных направлений социальной и молодежной политики.

В 2009 году — (Год молодежи) в Российской Федерации произошли значительные изменения: стало плодотворнее сотрудничество между добровольцами всей страны и федеральными органами власти. В 2009 году Правительством Российской Федерации были приняты несколько важных документов, свидетельствующих о значительном внимании государства к добровольческой деятельности.

18 декабря 2006 года на период до 2016 года утверждена распоряжением Правительства РФ Стратегия государственной молодежной политики, которая определяет совокупность приоритетных направлений, ориентированных на молодежь, включающих задачи, связанные с участием молодежи в реализации приоритетных национальных проектов.

Для реализации приоритетного направления, включающего вовлечение молодежи в общественную жизнь и ее информирование о потенциальных возможностях развития в России, предусмотрены следующие проекты:

- «Российская молодежная информационная сеть «Новый взгляд»;
- «Доброволец России»;
- «Карьера»;
- «Молодая семья России».

Основными целями проекта «Доброволец России» являются:

- мотивация молодых людей к оказанию помощи, проявлению действенной инициативы в решении проблем людей, нуждающихся в помощи и поддержке;
- формирование механизмов вовлечения молодых людей в многообразную общественную деятельность, направленную на улучшение качества жизни молодых россиян;
- развитие и поддержка молодежных инициатив, направленных на организацию добровольческого труда молодежи.

Основными видами работы по реализации указанного направления являются:

- развитие и поддержка общественных организаций и молодежных объединений;
- формирование информационных банков данных о потребностях и возможностях организации добровольческого труда молодежи в регионах России и за рубежом;
- привлечение молодежи к добровольческому труду в регионах России и за рубежом в сферах массового молодежного спорта, туризма и досуга молодежи.

Указанный проект адресован каждому молодому человеку в возрасте от 14 до 25 лет, живущему в Российской Федерации.

В результате этой работы формируется открытая и доступная для молодых людей система поддержки инициатив молодежи, направленных на решение задач улучшения качества жизни в России. Кроме того, молодые люди получают возможность проявить себя и осознать свою востребованность в обществе.

Любая деятельность требует количественной и качественной оценки. В качестве одного из показателей эффективности добровольческой деятельности в части взаимодействия органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации с добровольцами был принят так называемый целевой индикатор «доля молодых людей, принимающих участие в добровольческой деятельности, в общем числе молодежи (в процентах)». В 2015 году доля молодых добровольцев, к которым в России относятся молодые люди от 14 до 30 лет, должна составлять не менее 18 % от общего количества молодежи.

Наряду с традиционными способами учета работы с добровольцами в условиях активного развития телекоммуникационной инфраструктуры страны и распространения интернет-сервисов, стали появляться интернет-проекты, обеспечивающие формирование электронных баз данных, в которых добровольцы могут самостоятельно регистрироваться для подтверждения своих добровольческих намерений, а также записывать и результаты своей деятельности. Так начинает формироваться новое поколение добровольческих сообществ — виртуальные добровольческие центры. Одним из таких интернет-проектов является проект JAVA.RU. С помощью Интернета молодые добровольцы в виртуальном пространстве рассказывают о себе, своих объединениях, акциях, об участии в конкурсах и соревнованиях, общаются между собой, делятся опытом и впечатлениями, приглашают на свои мероприятия представителей соседних регионов России и других стран.

В результате создается площадка (условия) для социальной консолидации усилий участников добровольческой деятельности и взаимодействия с государством в выработке общих решений.

ВСЕОБЩАЯ ДЕКЛАРАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

Добровольчество — фундамент гражданского общества. Оно воплощает в жизнь устремления человечества к достижению мира, свободы, безопасности, справедливости и реализации возможностей для всех людей.

В эру глобализации и постоянных перемен мир становится более сложным. Добровольчество — будь то индивидуальное или коллективное действие — это способ, посредством которого:

- в обществе поддерживаются и усиливаются человеческие ценности, забота о ближнем и служение людям;
- люди реализуют свои права и ответственность членов общества, одновременно познавая новое, совершенствуясь, раскрывая свой полный человеческий потенциал;
- устанавливаются межличностные связи, которые независимо от различий способствуют тому, чтобы жить в здоровых, устойчивых сообществах, работать вместе над созданием инновационных решений для общих проблем народов Земли.

Являясь жизненно важным элементом каждого общества, добровольчество способно воплотить на практике Декларацию ООН «Мы, народы: укрепление Организации Объединенных Наций в XXI веке».

Декларация признает права каждого человека — женщины, мужчины, ребенка — на открытое, свободное и добровольное служение обществу независимо от своих культурных и этнических особенностей, религии, возраста, пола, физического, социального и материального положения. Все люди в мире должны иметь право добровольно посвящать свое время, талант, энергию другим людям или своим сообществам посредством индивидуальных или коллективных действий, не ожидая финансового вознаграждения.

Мы убеждены, что развитие добровольчества:

- способствует вовлечению конкретного сообщества в процесс определения и решения его проблем;
- поддерживает и создает возможности для каждого молодого человека быть лидером посредством добровольного служения обществу;
- дает возможность каждому быть услышанным;
- создает возможность для каждого быть добровольцем;
- дополняет, но не заменяет общественно полезную деятельность других секторов и оплачиваемых работников;
- создает для людей возможности приобретать новые знания и навыки, полноценно развивать свой творческий потенциал и уверенность в себе;
- содействует солидарности на семейном, общинном, национальном и глобальном уровнях.

Мы уверены в том, что добровольцы, сообщества и организации, которым они служат, разделяют ответственность:

- за создание благоприятной среды для достижения добровольцами общественно значимых целей;
- определение критериев и условий добровольческого участия, при которых организация и доброволец могут совместно развивать политику руководства добровольческой деятельностью, а также прекратить свои обязательства;
- предоставление защиты добровольцам и тем, кого они обслуживают, от возможных рисков;
- обеспечение добровольцев информацией, обучением, регулярной оценкой и признанием;
- создание условий для активного участия любого человека в добровольческой деятельности посредством снятия физиологических, экономических, социальных и культурных барьеров.

Опираясь на Всеобщую Декларацию Прав Человека, принципы добровольчества и ответственности добровольцев, мы призываем...

Мы призываем всех добровольцев заявить о своем убеждении в том, что добровольчество как созидательная сила:

- строит здоровые, устойчивые сообщества, уважающие достоинство людей;
- помогает людям защищать свои права в практической жизни, тем самым улучшая ее;
- способствует решению социальных, культурных, экономических, экологических проблем;
- строит более гуманное и справедливое общество посредством всемирного сотрудничества.

Мы призываем всех лидеров:

- **всех секторов обществ** объединяться для создания сильных, реальных и эффективных местных и национальных добровольческих центров как ведущих организаций для поддержки и развития добровольчества;
- **государства** гарантировать право всех людей на добровольческую деятельность; устранять юридические барьеры, препятствующие участию и поддержке добровольцев в их работе; обеспечивать ресурсами неправительственные организации (НПО) для продвижения и поддержки эффективного вовлечения и добровольческого управления;
- **бизнеса** содействовать вовлечению своих работников как добровольцев в решение проблем своих сообществ, помогать человеческими и финансовыми ресурсами развитию инфраструктуры, необходимой для осуществления добровольческой деятельности;
- **средств массовой информации** обеспечивать общественность информацией, помогающей людям стать добровольцами, оказывать информационную поддержку добровольцам и добровольческим объединениям;
- **сферы образования** поощрять и помогать людям всех возрастов, создавая возможности для саморазвития и обучения в процессе служения;
- **религиозных конфессий** пропагандировать добровольчество как проявление духовности, призывая всех людей к служению обществу;
- **общественных объединений** создавать благоприятные организационные условия для работы добровольцев и привлекать человеческие и финансовые ресурсы, необходимые для их эффективной деятельности.

Мы призываем Организацию Объединенных Наций:

- объявить Десятилетие Добровольчества и Гражданского общества с целью признания необходимости в усилении институтов свободных сообществ;
- признать знак «красная буква "V"» в качестве всемирного символа добровольчества.

Международная ассоциация добровольческих усилий (IAVE) призывает добровольцев и лидеров всех секторов во всем мире объединиться в качестве партнеров в продвижении и поддержке эффективного добровольчества, доступного всем как символа солидарности всех народов и наций. IAVE призывает мировое добровольческое сообщество изучить, обсудить, одобрить и использовать Всеобщую Декларацию Добровольчества в своей деятельности.

Декларация принята на XVI Всемирной Конференции Международной Ассоциации Добровольческих Усилий, Амстердам, январь, 2001 г., Международный Год Добровольцев.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО РАЗВИТИЮ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МОЛОДЕЖИ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(выдержки)**

I. Основные термины

Добровольцы — граждане, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя, в том числе в интересах благотворительной организации. Благотворительная организация может оплачивать расходы добровольцев, связанные с их деятельностью в этой организации (командировочные расходы, затраты на транспорт и другие).

Благополучатели — лица, получающие благотворительные пожертвования от благотворителей, помощь добровольцев.

Добровольческая (волонтерская) деятельность — это форма социального служения, осуществляемая по свободному волеизъявлению граждан, направленная на бескорыстное оказание социально значимых услуг на местном, национальном или международном уровнях, способствующая личностному росту и развитию выполняющих эту деятельность граждан (добровольцев).

Добровольческая деятельность — способ самовыражения и самореализации граждан, действующих индивидуально или коллективно на благо других людей или общества в целом.

Молодежное добровольчество — практическая добровольческая деятельность молодежи по предметному решению общественных проблем, осуществляемая без принуждения и оказывающая социализирующее влияние на субъект деятельности.

Добровольческие ресурсы — совокупность трудовых, временных, интеллектуальных, профессиональных, материальных и иных ресурсов, источником которых являются добровольцы.

Добровольческая организация — некоммерческая организация, привлекающая к своей деятельности добровольцев и осуществляющая добровольческие программы и проекты.

Система поддержки социального добровольчества — комплекс мер, мероприятий и специализированной инфраструктуры, ориентированных на стимулирование, поддержку и развитие добровольчества на основе мобилизации и консолидации общественных и государственных ресурсов.

Координатор добровольцев — ответственное лицо в организации, имеющее специальную подготовку и отвечающее за привлечение добровольцев, организацию их работы и координацию их деятельности.

Добровольческая программа — гуманитарная программа, ориентированная на потребности граждан и гражданского общества, в которой основным способом ее реализации является добровольная работа людей, а главной задачей — эффективная организация добровольной работы.

II. Правовые основы взаимоотношений участников

добровольческой (волонтерской) деятельности и работодателей (благополучателей)

1. Труд волонтеров доброволен и безвозмезден, и условие бесплатного труда не дает возможность работодателю или благополучателю строить отношения с добровольцами на базе трудового законодательства, так как нет оплаты труда.

Более того, включение условия о бесплатном добровольческом труде в трудовой договор (контракт) противоречило бы и содержанию такого договора. Трудовой договор (контракт) — это соглашение между работником и работодателем (физическим либо юридическим лицом), по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель (физическое либо юридическое лицо) обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о

труде, коллективным договором и соглашением сторон. То есть основными признаками трудовых отношений являются:

- непосредственное участие работника в трудовом процессе;
- подчинение внутреннему распорядку;
- получение заработной платы.

Если одного из перечисленных признаков нет, то фактически нет и трудовых взаимоотношений.

2. Доброволец работает не только без заработной платы, но и без оплачиваемого отпуска. Время, которое гражданин проработал в качестве добровольца в благотворительной организации, не засчитывается в трудовой и страховой стаж. Добровольца не обязывают выполнять распорядок трудовой деятельности в организации.

3. Для того чтобы не возникали прецеденты, когда псевдодоброволец требует заключить с ним контракт и выплачивать заработную плату (в практике это уже встречается) или налоговые органы обязывают начислить добровольцу заработную плату, следует заключать с добровольцем гражданско-правовой договор об оказании услуг организации на безвозмездной основе.

К настоящему моменту сложилась практика заключения с добровольцами (волонтерами) специальных договоров о добровольческом труде или труде волонтера. Они не являются трудовыми и прямо не регулируются Гражданским кодексом Российской Федерации. Однако в силу действия принципа свободы договора стороны могут заключить договор как предусмотренный, так и не предусмотренный законом или иными правовыми актами. Условия такого договора определяются по усмотрению сторон, кроме случаев, когда содержание соответствующего условия предписано законом или иными правовыми актами. Следовательно, договор о добровольческом труде (труде волонтера) регулируется общими принципами и нормами гражданского законодательства. Существенными условиями этого договора выступают добровольность, безвозмездность, некоммерческий характер деятельности (направленность в пользу благополучателя).

В таких договорах можно предусматривать возмещение транспортных издержек добровольцев, а также расходов на питание и жилье.

Заключение договора настоятельно рекомендуется, если деятельность добровольца в организации достаточно продолжительна или ее уже выполняют другие сотрудники на оплачиваемой основе. Если доброволец в результате своей деятельности производит какую-то вещь (например, создает тренажер для инвалидов), правовые отношения между ним и организацией регулируются иным образом. Решение вопроса о том, кому принадлежит результат безвозмездной работы, зависит от того, кому принадлежит материал, из которого была изготовлена данная вещь. Обязательственно-правовые отношения подряда между изготовителем вещи и владельцем материала в рассматриваемой ситуации не возникают. В то же время, поскольку в данном случае имеет место освобождение от имущественной обязанности, указанные отношения подпадают под действие норм о дарении (ст. 572 и 580 ГК РФ). Доброволец дарит результат своего труда организации.

Договор о безвозмездном оказании услуг добровольцем можно заключать и с несовершеннолетним. В соответствии с законодательством несовершеннолетние в возрасте от 6 до 14 лет (малолетние) уже могут заключать сделки, направленные на безвозмездное получение выгоды, т. е. это может быть и договор о безвозмездном оказании услуг (ст. 28 и 172 ГК РФ). Но в любом случае данные сделки не накладывают личную ответственность на несовершеннолетних до 14 лет; ответственность по данным сделкам несут их родители и опекуны. В целом же данные сделки по общему правилу являются ничтожными, т. е. недействительными. Имущественную ответственность по сделкам малолетних, в том числе по сделкам, которые они имеют право совершать самостоятельно, несут их законные представители, если не докажут, что обязательство было нарушено не по их вине. Дети старше 14 лет по безвозмездной сделке самостоятельны, но несут имущественную ответственность за причиненный ими вред (ст. 26 ГК РФ).

4. Можно рассматривать добровольческую деятельность с точки зрения права на свободу ассоциации и участия в деятельности организаций. Это право гарантировано Конституцией Российской Федерации и законом «Об общественных объединениях». В случае если организация является членской, труд добровольца можно рассматривать как его «членский взнос» в организацию. Но данный подход требует четкой фиксации деятельности добровольца. Доброволец должен иметь документально зафиксированный статус члена организации.

5. Ввиду того что деятельность добровольцев часто протекает совместно с оплачиваемым персоналом, в одних и тех же некоммерческих организациях и условиях, и заключается в выполнении действий, подобных тем, которые выполняют и оплачиваемые сотрудники, разумно и в добровольческой деятельности придерживаться правил привлечения молодых граждан к труду, обозначенных в Трудовом кодексе Российской Федерации, хотя деятельность добровольцев, в том числе несовершеннолетних, не является трудовой. Эти правила созданы на основе психофизических возможностей несовершеннолетних, а также особенностей их жизнедеятельности (например, необходимости учебы).

6. В каждой организации, использующей труд добровольцев, могло бы быть принято Положение о добровольцах, работающих в данной некоммерческой организации. Данное Положение обуславливает взаимодействие в рамках организации между оплачиваемыми сотрудниками и добровольцами, описывает права и обязанности как организации, так и добровольцев по отношению друг к другу. Положение разработано и принято для повышения эффективности деятельности организации в соответствии со своей миссией и достижением поставленных целей и задач. Положение состоит из пунктов, обязательных для выполнения как постоянными, так и временными, как оплачиваемыми, так и работающими на благотворительной добровольческой основе сотрудниками организации (добровольцами).

В частности, оно может включать следующие положения:

1) Доброволец и добровольческий труд:

- добровольческий труд несет в себе неоспоримую ценность для организации и всячески поощряется и поддерживается на всех ее уровнях;
- доброволец может быть как постоянным, так и временным сотрудником организации, выполняющим определенную работу в соответствии с договором;
- доброволец может быть назначен на любую должность в организации в случае его профессионального соответствия и возможности выполнять определенную работу, следуя требованиям организации;
- по возможности, для выполнения различных работ в организации привлекаются добровольцы; если возможность их привлечения в организацию отсутствует, создаются оплачиваемые рабочие места;
- степень ответственности и компетентности добровольца в организации зависит от занимаемой должности и выполняемой им работы.

2) Организация по отношению к добровольцу принимает следующие обязательства:

- создать условия для безопасного и эффективного труда добровольца;
- дать четкое описание работы и организовать рабочее место добровольца;
- назначить ответственного от организации за решение возникающих у добровольца вопросов в связи с его работой — координатора добровольцев;
- оплачивать прямые расходы добровольца, связанные с его работой, в соответствии с договором после письменного согласования с ответственным лицом организации. Без письменного согласования расходы не возмещаются; при необходимости заключить договор о выполнении определенной работы, в котором оговорить все основные и дополнительные обязательства сторон.

3) Доброволец принимает на себя обязательства по отношению к организации:

- качественно и в срок выполнить вышеперечисленные виды работ;
- бережно относиться к имуществу организации, в которой он работает в

соответствии с договором;

- предоставлять отчет о работе ответственному лицу организации;
- не разглашать сведения, носящие в организации конфиденциальный характер;
- выполнять правила внутреннего распорядка организации;
- предоставлять необходимую информацию для выполнения работ в соответствии с договором по просьбе организации.

4) Доброволец вправе:

- посещать мероприятия, проводимые организацией;
- принимать меры по получению дополнительной и повышению имеющейся квалификации, но не в ущерб заявленной в данном договоре работе;
- получать информацию о деятельности и истории организации;
- получить от организации письменный отзыв о своей работе;
- подавать свои предложения об улучшении жизнедеятельности, о создании новых или развитии уже существующих проектов организации.

5) Организация вправе:

- получить от добровольца необходимые для работы по договору документы, касающиеся его квалификации; если требуется — справку о состоянии здоровья и рекомендации других лиц;
- представлять добровольца как временного или постоянного сотрудника организации перед третьими лицами.

6) Работа с конфликтными ситуациями:

- для недопущения возникновения конфликтных ситуаций проводится предварительный анализ потребности в добровольцах с привлечением всех заинтересованных сотрудников;
- в случае возникновения конфликтных ситуаций между оплачиваемыми сотрудниками и добровольцами создается согласительная комиссия, в которую входит руководитель организации и координатор добровольцев.

7. Соответствующие договорные отношения строятся между добровольцем и организацией. Органы государственной власти субъекта Российской Федерации в этой части могут оказывать только консультативно-методическое содействие.

8. В качестве документа, идеологически объединяющего волонтерское движение в субъекте Российской Федерации, можно было бы использовать Кодекс волонтера (добровольца). Утверждать его официальным документом органов государственной власти нет необходимости. Можно принять его на слете добровольцев субъекта Российской Федерации. Несмотря на термин «кодекс», документ должен быть достаточно компактен, чтобы его восприняли молодые граждане. Примерное содержание могло бы быть следующим:

1) Основные понятия и термины.

2) Принципы волонтерской деятельности:

- солидарность с принципами и целями волонтерской организации (деятельность волонтера направлена на достижение целей данной организации и не противоречит ее принципам);
- добровольность (никто не может быть принужден действовать в качестве волонтера);
- безвозмездность (труд волонтера не оплачивается, однако могут быть компенсированы расходы волонтера, связанные с его деятельностью: командировочные расходы, затраты на транспорт и другие);
- добросовестность (волонтер, взявший на себя обязательство выполнить ту или иную работу, должен довести ее до конца);
- законность (деятельность волонтера не должна противоречить законодательству Российской Федерации).

3) Волонтером может быть любой человек, достигший 16 лет.

4) Основания для приобретения статуса волонтера:

- принятие целей, методов и принципов деятельности волонтерской организации;
- намерение активно участвовать в деятельности волонтерской организации;
- заполнение анкеты и собеседование с кем-либо из руководства волонтерской организации.

5) Цели волонтерской деятельности:

- содействие и помощь волонтерской организации в достижении ее целей и задач;
- улучшение благосостояния общества;
- распространение идей и принципов социального служения среди населения;
- получение необходимого опыта и навыков для реализации собственных идей и проектов.

6) Волонтер имеет право:

- выбрать тот вид добровольческой деятельности, который отвечает его потребностям и интересам;
- получать всю необходимую информацию, оборудование, а также материальные средства для выполнения поставленных перед ним задач;
- запрашивать у волонтерской организации документы (справки, рекомендации), содержащие сведения о характере, качестве и объеме выполненных им работ, профессиональный и личностных качествах;
- вносить предложения при обсуждении форм и методов осуществления волонтерской деятельности;
- на признание своих заслуг и благодарность за свой труд;
- на получение дополнительных знаний, необходимых волонтеру для выполнения возложенных на него задач;
- отказаться от выполнения задания (с объяснением уважительной причины);
- прекратить свою деятельность в волонтерской организации.

7) Волонтер обязан:

- четко и добросовестно выполнять порученную ему работу;
- знать, уважать цели и принципы волонтерской организации;
- соблюдать принцип конфиденциальности (не распространять не предназначенные для разглашения сведения об организации, а также информацию о личной жизни сотрудников и волонтеров);
- следовать инструкциям, выданным ему во время прохождения инструктажа;
- беречь материальные ресурсы, предоставленные волонтерской организацией;
- воздерживаться от выступления в качестве представителя волонтерской организации без предварительного согласования с руководителем организации;
- уведомить волонтерскую организацию о своем желании прекратить волонтерскую деятельность в организации не менее чем за 2 недели.

8) Волонтерская организация имеет право:

- требовать от волонтера отчета о проделанной работе;
- требовать уважительного отношения к персоналу и имуществу волонтерской организации;
- отказаться от услуг волонтеров при невыполнении ими обязательств, нарушении дисциплины, некорректном поведении в отношении сотрудников волонтерской организации или других активистов;
- предоставлять возможность для получения волонтером дополнительной подготовки, необходимой ему для успешного осуществления его деятельности в волонтерской организации.

9) Волонтерская организация обязана:

- создать волонтеру все необходимые ему условия труда;
- разъяснять волонтеру его права и обязанности;
- обеспечить безопасность волонтера (провести инструктаж по технике

безопасности или, в случае если деятельность может предоставлять угрозу жизни и здоровью волонтера, обеспечить его медицинское страхование);

- предоставить волонтеру полную информацию о деятельности волонтерской организации;

- разрешать конфликтные ситуации, возникающие в процессе волонтерской деятельности;

- проводить обучающие семинары и тренинги.

10) Волонтерская организация может отказаться от сотрудничества с волонтером во всех или некоторых областях деятельности, если волонтер регулярно не выполняет порученную ему работу и нарушает положения Кодекса волонтера.

III. Мотивация молодых граждан к участию в добровольческой (волонтерской) деятельности и возможные направления такой деятельности

1. Среди мотивов добровольческой (волонтерской) деятельности можно выделить общественные мотивы (высокая требовательность к себе, коллегам, результатам своего труда, чувство ответственности, долга, патриотизма, сострадания и др.), познавательные мотивы, прагматические мотивы, увлечение внешними признаками, мотивы подражания.

Основные мотивы добровольческой деятельности

Реализация личностного потенциала. Реализация личностного потенциала, проявление своих способностей и возможностей, осуществление человеческого предназначения должны стать ведущими мотивами участия человека в социально значимой деятельности. Важная роль в поддержании данной мотивации принадлежит осознанию человеком собственного внутреннего потенциала, определению личной миссии, выбору жизненного пути.

Общественное признание, чувство социальной значимости. Для человека важно получить положительное подкрепление своей деятельности со стороны значимых окружающих, утвердиться в собственных глазах, ощутить свою причастность к общепольному делу. Основа данной мотивации — потребность человека в высокой самооценке и в оценке окружающих. Такая оценка играет важную роль в выборе человеком целей и задач собственной деятельности, направления личностного роста.

Самовыражение и самоопределение. Человеку нужна возможность проявить себя, заявить о своей жизненной позиции, найти свое место в системе общественных отношений. Потребность человека в осознании собственной индивидуальности, уникальности своего внутреннего мира и желание выполнять в обществе роль согласно своей индивидуальности — основа мотивации самовыражения и самоопределения.

Профессиональное ориентирование. Добровольческая деятельность позволяет человеку, особенно молодому, лучше сориентироваться в различных видах профессиональной деятельности, получить реальное представление о предполагаемой профессии или выбрать направление профессиональной подготовки.

Приобретение полезных социальных и практических навыков. Добровольческая (волонтерская) деятельность позволяет приобрести полезные навыки, напрямую не относящиеся к профессиональному выбору человека, но важные для жизни. К ним можно отнести приобретение навыков работы с компьютером, с различными видами техники, строительных навыков, опыта межличностного взаимодействия. Потребность в деятельностном и социальном освоении окружающего мира, в использовании всех возможностей, предоставляемых человеку обществом — одна из насущных потребностей современного человека. Добровольческая деятельность должна способствовать развитию таких социальных навыков, как:

- развитие коммуникативных способностей;
- опыт ответственного взаимодействия;
- лидерские навыки;
- исполнительская дисциплина;

- защита и отстаивание прав и интересов;
- делегирование полномочий;
- инициативность.

Возможность общения, дружеского взаимодействия с единомышленниками. Добровольческая деятельность позволяет приобрести единомышленников, найти значимый для себя круг общения и получить поддержку в дружеском взаимодействии. Одна из глубинных человеческих потребностей — стремление к общению и взаимодействию, потребность быть принятым и вовлеченным в лично значимые социальные отношения. Добровольный выбор деятельности, ее социальная направленность позволяют людям найти единомышленников, установить с ними дружеские отношения. Добровольческая деятельность должна предоставлять людям возможность совместного взаимодействия.

Приобретение опыта ответственного лидерства и социального взаимодействия. Добровольческая деятельность дает молодому человеку возможность проявить себя в различных моделях взаимодействия, приобрести навыки, необходимые в дальнейшей жизни, для ответственного лидерства и исполнительской деятельности. Потребность в приобретении опыта ответственного взаимодействия является осознанной социальной потребностью.

Выполнение общественного и религиозного долга. Социальная добровольческая деятельность является естественной потребностью человека, его предназначением. Эта потребность вытекает из осознания религиозного и этического долга и свидетельствует о высоком личностном развитии.

Организация свободного времени. Немаловажным мотивом участия в добровольческой деятельности является возможность организации собственного свободного времени. Вместе с тем, организация свободного времени не может быть ведущим мотивом для участия в добровольческой деятельности.

2. Молодежь теряет интерес к социальному служению в тех случаях, когда:

- возникает противоречие между их ожиданиями и предлагаемой деятельностью;
- выполняемая работа не влечет реальных изменений;
- деятельность однообразна и неинтересна;
- нет поддержки, одобрения со стороны других;
- нет возможности для личного роста, удовлетворения учебно-профессиональных потребностей, получения новых знаний, навыков, полезных для жизни, проявления инициативы или творческих способностей;
- возникают напряженные отношения с другими добровольцами или персоналом принимающей организации.

3. Для молодых людей важен очевидный, осязаемый результат добровольческой (волонтерской) деятельности, они предпочитают получить его в короткий период и рассчитывают на достойную оценку.

Особую важность для добровольцев приобретает *имидж соответствующей добровольческой деятельности*. Он должен ясно свидетельствовать о его целях, задачах, отражать характер деятельности и нести яркую, эмоциональную, позитивную нагрузку. Имидж добровольческой деятельности включает следующие значимые составляющие:

миссия деятельности — ожидаемый результат совместных усилий, направленность организации, ее ценностные ориентации, декларируемые принципы;

общественное мнение — то впечатление, которое деятельность производит на членов местного сообщества, оценочные суждения, вызываемые данной деятельностью;

бренд — внешние узнаваемые символы и атрибуты деятельности, отражающие ее стиль и характерные особенности;

внутренняя культура — стиль межличностных отношений, эмоционально-психологический климат, принятые формы взаимоотношений среди участников деятельности;

организационная культура — взаимоотношения, установившиеся между организаторами и участниками деятельности, степень общей организованности, трудовая

дисциплина, порядок и системность в деятельности.

Представление о таком имидже формируется путем поддержки мероприятий конкретных волонтерских организаций и путем проведения таких мероприятий как слет волонтеров субъекта Российской Федерации.

4. Направления добровольческой деятельности граждан многообразны:

- социальное патронирование детских домов;
- социальное патронирование пожилых людей;
- муниципальное управление (работа в местных муниципалитетах);
- медицинская помощь (службы милосердия в больницах);
- педагогическое сопровождение (поддержка детей и подростков);
- социально-психологическая и юридическая поддержка (молодежные психологические и юридические службы);
- экологическая защита;
- интеллектуальное развитие (организация и проведение интеллектуальных конкурсов);
- спортивная, туристическая и военная подготовка;
- творческое развитие (организация творческих мероприятий, конкурсов, праздников);
- досуговая деятельность (организация свободного времени детей, подростков и молодежи);
- социальное краеведение;
- трудовая помощь (трудовые лагеря и бригады);
- помощь в реставрационных работах;
- восстановление и уход за воинскими захоронениями погибших в годы Великой Отечественной войны 1941–1945 годов;
- экскурсионная деятельность;
- ремесленные мастерские (помощь в возрождении традиционных ремесел);
- информационное обеспечение.

Указанные выше направления могут расширяться в зависимости от существующих проектов действующих добровольческих объединений и организаций.

Наиболее предпочтительными для молодежи являются такие формы добровольческой деятельности, как досуговая деятельность (организация свободного времени детей, подростков и молодежи), социально-психологическая и юридическая поддержка (молодежные психологические и юридические службы), спортивная, туристическая и военная подготовка, восстановление и уход за воинскими захоронениями погибших в годы Великой Отечественной войны 1941–1945 годов, экологическая защита, творческое развитие (организация творческих мероприятий, конкурсов, праздников), информационное обеспечение, медицинская помощь (службы милосердия в больницах), помощь в реставрационных работах и так далее.

При этом выбор направления добровольческой деятельности на территории, обеспеченной транспортом, для молодого гражданина должен соотноситься с мотивами участия в добровольческой деятельности — от религиозных (например, работа в больницах и домах-интернатах) до карьерных (например, выполнение функций по работе с населением от имени органов местного самоуправления).

5. Помимо направлений, добровольческая деятельность имеет разные формы:

- разовые мероприятия и акции, проекты и гранты, целевые программы; конференции, круглые столы, фестивали, конкурсы, лагеря, благотворительные сезоны;
- постоянная кропотливая работа (например, выполнение функции сиделки или распространителя информации о достопримечательностях города).

Набор возможностей для добровольческой деятельности должен включать обе эти формы (желательно, по каждому направлению, однако не по всем направлениям возможно полноценное сочетание этих форм).

6. Необходимо развивать инновационные добровольческие практики. Важно выявить новые решения, оригинальные подходы к реализации добровольческой деятельности, ее организации и обеспечению. Поэтому в ряде случаев среди региональных организаций и

объединений, осуществляющих добровольческую деятельность, приоритет может быть отдан инновационным добровольческим практикам, даже если осуществляющая ее организация создана относительно недавно.

IV. Организация и поддержка волонтерской (добровольческой) деятельности

1. Инициатива добровольческой деятельности может исходить как «сверху» (от органов государственной власти, в ряде случаев — от бизнеса), так и «снизу» (непосредственно от молодежи).

В первом случае встает проблема восприятия «инициативы сверху» обществом. Решение ее предполагает работу инициаторов и созданных ими добровольческих организаций с населением по информированию, освещению, презентации результатов добровольческой деятельности, мотивированию к участию.

При формировании пула организаций и объединений для добровольческой деятельности «снизу вверх» (то есть при развитости общественной инициативы в этой сфере) акцент делается на создании и отработке эффективных механизмов совместного партнерского решения региональных и местных вопросов с помощью потенциала добровольцев.

2. Организации (объединения), занимающиеся добровольческой деятельностью, можно определенным образом классифицировать:

- организации (объединения), специализирующиеся только на добровольческой деятельности, то есть те, для которых осуществление деятельности именно как добровольческой, является целью;

- организации (объединения), для которых добровольческая деятельность является одним из средств выполнения уставных целей;

- структуры, содействующие добровольческой деятельности, которые в свою очередь также неоднородны:

Координирующие организации. Создают волонтерские группы, которые потом могут быть оформлены в добровольческие организации и добровольческие движения, переданы существующим добровольческим организациям и добровольческим движениям. По сути, такие организации воспроизводят добровольческую деятельность.

Если в регионе нет полноценной координирующей организации добровольческой деятельности, ее нужно создать в первоочередном порядке. Это может быть как государственное учреждение, так и негосударственная организация, выполняющая эти функции по собственной инициативе, но при политической и (или) экономической (субсидии) поддержке государства.

Организации (объединения) ассоциативного типа (кооперация нескольких добровольческих организаций, схожих, например, по сферам деятельности).

Обеспечивающие организации (ресурсные центры, информационные центры и другие, участвующие, в том числе, в решении проблем добровольческой деятельности, формировании ее инфраструктуры). Необходимо развивать ресурсные центры для добровольческих организаций, в том числе с функцией предоставления помещений для проведения мероприятий (конференций, семинаров, круглых столов, рабочих встреч, приема граждан).

3. Экономические основы организации добровольческой деятельности связаны с формированием эффективных механизмов работы добровольческих организаций по привлечению материальных ресурсов. Основные источники материальных ресурсов:

- 1) Помощь государства. Согласно статье 31 Федерального закона «О некоммерческих организациях» органы государственной власти и органы местного самоуправления в пределах своей компетенции могут оказывать некоммерческим организациям экономическую поддержку в различных формах, в том числе:

- предоставление в соответствии с законодательством льгот по уплате налогов, таможенных и иных сборов и платежей некоммерческим организациям,

созданным в благотворительных, образовательных, культурных и научных целях, в целях охраны здоровья граждан, развития физической культуры и спорта, других установленных законодательством целях, с учетом организационно-правовых форм некоммерческих организаций;

- предоставление некоммерческим организациям иных льгот, в том числе полное или частичное освобождение от платы за пользование государственным и муниципальным имуществом;

- размещение среди некоммерческих организаций государственных и муниципальных социальных заказов в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 21 июля 2005 г. № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд»;

- предоставление в соответствии с законом льгот по уплате налогов гражданам и юридическим лицам, оказывающим некоммерческим организациям материальную поддержку.

2) Спонсорская помощь негосударственных организаций (в основном, коммерческих). Необходим взаимовыгодный обмен ресурсами как форма взаимодействия с бизнесом. Расширение количества и видов ресурсов, которыми можно обмениваться в межсекторном взаимодействии, приведет к укреплению этого взаимодействия.

При этом нужно иметь в виду, что потенциальный спонсор будет готов предоставить деньги (впрочем, как и другие ресурсы) только тогда, когда он увидит перед собой проект, программу, бизнес-план той акции, для которой запрашиваются деньги. С этой точки зрения концептуальное и проектное оформление добровольческих инициатив, их содержания, экономического обоснования является важнейшим условием финансирования. Поэтому наличие содержательного и экономического обоснования добровольческой идеи является еще одним критерием анализа эффективности взаимодействия собственников денежных средств (ресурсов) и добровольческих организаций, позволяющим оценить эффективность и привлечения денежных средств, и распределения их.

Органы государственной власти могут способствовать проведению переговоров со спонсорами, а также содействовать оформлению обоснованной заявки на этот ресурс.

4. При любом механизме помощи важно обеспечить конкурсную основу предоставления денежных средств и ресурсов. Именно технология конкурсного отбора позволяет прозрачным способом, при поддержке экспертов и с участием самих спонсоров, определить наиболее интересные добровольческие инициативы по решению социальных проблем в регионе.

Например, даже небольшой грантовый конкурс позволяет собственнику:

- приучить потенциальных грантополучателей к концептуальному и проектному оформлению своих инициатив;

- научить волонтеров — пользователей грантов профессионально и эффективно распоряжаться средствами.

Применительно к материальным ресурсам (в первую очередь к помещениям) введенные критерии означают, что предоставление материальных ресурсов во временное пользование должно осуществляться для реализации конкретных программ (проектов), результативность которых можно оценить, а также для выполнения мероприятий региональных (муниципальных) целевых программ. Тогда оправдано предоставление ресурсов на льготных условиях (полное или частичное освобождение от платы). Практика проведения конкурсов здесь вполне уместна.

5. Помимо прямой финансовой поддержки, возможны следующие формы поддержки волонтерских организаций:

- предоставление инвентаря, оргтехники и других материальных ресурсов для проведения

добровольческих мероприятий осуществляется практически во всех анализируемых регионах на безвозмездной основе;

- предоставление помещений. Данная форма имеет свою специфику. В данном аспекте анализа оказалось существенным различать предоставление помещений для осуществления собственно добровольческой деятельности и для работы самих добровольческих организаций. Первое представляется более эффективным, хотя и второе может быть необходимым. В любом случае, соответствующее предоставление помещения должно быть урегулировано нормативно, в том числе с учетом недопустимости нарушения конкуренции, то есть процедура отбора организаций на льготные условия должна быть понятной, открытой и прозрачной;
- предоставление информационных и иных ресурсов.

6. Формой поддержки добровольческой деятельности может быть создание в регионе Банка моделей добровольческой практики с выделением образцов лучшей практики. Под моделями в данной разработке понимаются типы добровольческих практик, их обобщенные характеристики. Параметры моделей соответствуют основным критериям анализа действующих добровольческих организаций, учитывают индикаторы, использованные при анализе правовых, социальных, экономических основ организации добровольческого движения.

Лучшими можно считать те модели, которые:

- апробированы;
- внедрены;
- прошли проверку временем;
- имеют достаточно широкий масштаб и охват;
- получили признание (выиграли гранты, победили в конкурсах).

Их социальная значимость зависит от направленности целевой аудитории. Важными критериями оценки добровольческих практик являются наличие концептуально обоснованных программ, уровень взаимодействия с органами государственной власти и т. д.

В целом лучшими моделями добровольческих практик являются те, которые результативны в силу их адекватности современным социально-экономическим и социально-политическим условиям.

7. Наличие государственной поддержки добровольческой деятельности ставит вопрос об оценке результативности действий добровольческих организаций.

Возможны три основных варианта оценки результативности действий добровольческих организаций:

1) Количественная оценка в натуральных характеристиках.

При оценке деятельности организации чаще всего используются следующие показатели:

- количество акций, мероприятий — для организаций, специализирующихся только на добровольческой деятельности, или структур, привлекающих добровольцев для осуществления своей основной деятельности;
- количество обратившихся за помощью добровольческих организаций;
- количество поддержанных грантами добровольческих организаций;
- количество изданных брошюр, книг, учебно-методических материалов.

При оценке отдельных проектов, мероприятий, акций:

- количество оказанных услуг;
- количество привлеченных добровольцев для осуществления добровольческих действий;
- количество благополучателей.

Такие данные с разной степенью детализации приводят большинство проанализированных организаций во всех регионах.

2) Финансовая оценка.

Результаты финансовой оценки представлены в форме финансовых отчетов разной

степени детализации. В них используются следующие показатели:

- общее количество привлеченных/израсходованных денежных средств за определенный период (традиционно — за год, наиболее крупные организации проводят поквартальную оценку);
- структура источников финансирования;
- структура расходов по направлениям деятельности;
- структура административных расходов.

Финансовая оценка, безусловно, проводится каждой добровольческой организацией, хотя бы в виде суммарной оценки полученных/израсходованных денежных средств. Но в отличие от количественной оценки в натуральных характеристиках данные по финансовой отчетности реже публикуются в открытых источниках и являются недоступными для широкой общественности.

3) Оценка обществом:

- участие во всероссийских или межрегиональных мероприятиях и акциях;
- получение федеральных и региональных грантов;
- поддержка деятельности региональными властями;
- награды и поощрения (грамоты);
- признание власти через взаимодействие организации с ней (частоту контактов) и так далее.

Ко всем этим моделям возможно применение математических методов.

V. Элементы механизма практического осуществления добровольческой (волонтерской) деятельности и роль органов государственной власти в этих элементах

Поиск потенциальных добровольцев:

1. Основным фактором поиска и выявления добровольцев является привлекательность добровольческой деятельности. Наряду с этим, можно провести специальные мероприятия:

- акции;
- тренинговые и другие образовательные мероприятия;
- информационные мероприятия.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации могли бы содействовать проведению таких мероприятий.

2. Для привлечения добровольцев необходимо учесть основные условия привлекательности добровольческой деятельности (см. мотивы и направления добровольческой деятельности).

3. Проблема неактивности молодежи в сфере добровольческой деятельности нередко состоит в слабой информированности о ее возможностях. Для обеспечения информирования необходимо определить целевую группу, к которой будет обращена информация, и выявить особенности этой группы: возраст, образовательный уровень, пол, индивидуальные интересы и способности и т. д.

Ориентируясь на эту целевую группу, следует выбрать:

- источники информирования (газеты, объявления в школе или институте, Интернет, радио, телевизионное обращение и т. д.);
- стиль обращения (молодежный, веселый, серьезный, призывающий и т. д.);
- форму получения обратной связи (телефон, электронная почта, почтовый адрес и т. д.).

Информация должна носить четкий, адресный, соответствующий форме работы характер. Особо важно обратить внимание на то, чтобы реклама добровольческой деятельности в полной мере соответствовала ее характеру и содержанию.

Важно, чтобы информация распространялась по каналам, которые обращены к целевой аудитории. Если целевая аудитория — все жители населенного пункта, то информацию можно разместить в местной прессе. Если целевая аудитория — молодежь, то информация

должна быть размещена в актуальных для молодых людей информационных точках. Соответственно, стиль и форма подачи информации также должны соответствовать целевой аудитории.

4. Существует три основных формы приема добровольцев:

Набор — форма, при которой приглашаются все желающие принять участие в добровольческой работе при соблюдении определенных условий. Как правило, набор производится на конкурсной основе, и добровольцы проходят необходимые этапы конкурса: собеседование, тестирование, специальные формы опроса. После успешно пройденного конкурса может быть установлен испытательный срок, необходимый для выяснения, соответствует ли кандидатура заявленным возможностям.

Подбор осуществляется путем выбора кандидатов из определенной целевой группы, например, среди студентов того или иного вуза, тех, кто в наибольшей степени соответствует требованиям, предъявляемым к добровольцам. Подбор необходим в ситуации, когда рабочих мест немного, они престижны, а уровень требований высок или имеет специфический характер.

Отбор может быть частью набора, когда отбираются кандидатуры из числа уже приглашенных. Он не обязательно должен носить конкурсный характер. Отбор может осуществляться по определенным субъективным критериям, таким как: психологическая совместимость будущих членов одной команды, прогноз потенциального личностного роста кандидатов, определенные индивидуальные данные, которые не могут стать предметом открытого конкурса.

5. Для более эффективного найма добровольцев следует осуществлять мероприятия, которые, во-первых, позволят добровольцу лучше понять и узнать деятельность до начала работы, во-вторых, помогут организаторам добровольческой деятельности лучшим образом направить усилия добровольца в нужное русло — в соответствии с его индивидуальными особенностями и потребностями. К таким мероприятиям относятся:

- собеседование;
- запрос характеристики и рекомендаций;
- тестирование;
- ознакомительная беседа.

6. Добровольцы во избежание дискредитации добровольческого движения должны быть обеспечены рабочими местами как в смысле занятости, так и в физическом смысле:

1) Необходимо обеспечивать соответствие количества добровольцев реальному объему работ. Рабочее место добровольца должно быть создано под социально значимые цели и востребовано с позиций социальной политики как на государственном, так и на муниципальном уровне. Необходимо обоснование актуальности создания каждого рабочего места добровольца.

2) Добровольцы должны быть обеспечены необходимыми для работ ресурсами в соответствии с объемом этих работ. Понятие ресурсного обеспечения рабочего места добровольца включает:

- материальные и технические условия выполнения добровольческой работы;
- возможности для поощрения добровольцев;
- возмещение естественных затрат добровольцев (затраты, связанные с участием в работе: питание, проезд, проживание);
- возможности для коммуникационного и информационного обеспечения добровольческой работы;
- условия для личностного развития добровольцев.

Добровольческое рабочее место должно быть защищено так же, как и профессиональное, во всех отношениях: правовом, медицинском, социальном и т. д. Необходимо обратить особое внимание на безопасность рабочего места добровольца, поскольку он не имеет достаточной профессиональной подготовки, а выполняемая им деятельность зачастую мало чем отличается от профессиональной.

При этом эффективность рабочего места добровольца не может быть исчислена только с позиции экономической выгоды. В понятие эффективности рабочего места добровольца, в особенности молодежного, необходимо включать воспитательный и образовательный эффект.

Обучение волонтеров:

1. Профессиональная подготовка добровольцев может осуществляться как до включения их в деятельность, так и в период активного участия в деятельности. Процесс подготовки добровольцев к работе должен быть непрерывным и постоянным. Различают:

- обучение на рабочем месте: метод усложняющихся заданий, смена рабочего места, направленное приобретение опыта, производственный инструктаж, метод делегирования ответственности и другие методы;

- обучение вне рабочего места: чтение лекций, проведение деловых игр, разбор конкретных производственных ситуаций, проведение конференций и семинаров, формирование групп по обмену опытом, создание кружков качества и другие методы.

2. Могут применяться следующие методы обучения добровольцев:

деловая игра — способ определения оптимального решения экономических, управленческих и иных задач путем имитации или моделирования хозяйственной ситуации и правил поведения участников;

инструктирование — мягкий способ организационного воздействия, заключающийся в разъяснении обстановки, задач, возможных трудностей и последствий неправомерных действий человека, в предостережении от возможных ошибок и т. д. Обычно инструктирование принимает форму консультационной, информационной и методической помощи человеку, направленной на защиту его прав и свобод;

кейс-метод или *метод ситуаций* — техника обучения, использующая описание реальных экономических, производственных и социальных ситуаций. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них;

группа качества — группа работников организации, регулярно собирающихся на добровольных началах для выработки направлений повышения качества производства продукции и услуг;

рабочий инструктаж — практика обучения на рабочем месте, включающая выбор и подготовку преподавателя и обучающегося к прохождению обучения; объяснение и демонстрация процесса преподавателем; закрепление знаний на рабочем месте;

ротация кадров — горизонтальные перемещения работников с одного рабочего места на другое, предпринимаемые с целью ознакомления работников с различными производственными задачами организации;

тренинг — систематическая тренировка или совершенствование определенных навыков участников тренинга;

курсы повышения квалификации — специальные образовательные мероприятия, направленные на развитие квалификационной подготовки. Являются частью профессионального образования.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации могли бы обеспечивать централизованное проведение указанных обучающих мероприятий.

Определение объема и организация работ для волонтеров:

1. Добровольческие организации для определения сферы и объема работ осуществляют взаимодействие:

с властными структурами: органами государственной власти субъектов Российской Федерации (в том числе отраслевыми и функциональными) и органами местного самоуправления;

с некоммерческими организациями: досуговые и культурные центры, спортивные организации, библиотеки, образовательные учреждения (школы, учреждения начального,

среднего и высшего профессионального образования), общественные организации, благотворительные фонды, информационные, аналитические и исследовательские центры. Отдельно отметим взаимодействие с организациями благополучателями: учреждения здравоохранения, другие социальные учреждения, образовательные учреждения, детские комнаты милиции и др.;

с коммерческими организациями: банки, финансовые учреждения, производственные предприятия, торговые организации, частные предприниматели и др. В то же время, недопустимо, чтобы добровольцы привлекались к деятельности коммерческой организации, направленной на извлечение прибыли. Речь идет о ситуации, когда коммерческая организация осуществляет социальный проект.

2. Отношения между организацией, предоставляющей объем работ (добровольческие места), и добровольческой организацией должны строиться на договорной основе.

Договор должен:

- определить требования к рабочим местам (см. выше);
- распределить ответственность участников;
- установить основные цели и задачи совместной деятельности;
- наметить показатели и критерии оценки эффективности поставленных целей и задач;
- определить персональную ответственность представителей участвующих сторон.

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

Какие бывают добровольцы?

Характер и потребности у людей разные. Одна и та же работа для одних добровольцев может быть скучной и не приносить удовлетворения, другим та же работа кажется интересной и увлекательной. Поэтому одно и то же дело может рождать энтузиазм, хорошие результаты и привлекать большое количество участников или, наоборот, приводить к негативным эмоциям, «выгоранию» и текучести кадров. Если содержание работы совпадает с психологическими ожиданиями, то любая деятельность успешна.

Для добровольца очень важен конкретный результат. Если он не найдет работу по душе в вашей организации, то отправится искать ее в другом месте.

Добровольцев, приходящих в организацию, можно условно поделить на две группы: «добровольцы на долгий срок» и «добровольцы на короткий срок».

Характерные черты «добровольца на короткий срок»:

- поверхностная заинтересованность в организации/проблеме;
- потребность в управлении, контроле; предпочитает четко определенную работу в ограниченном отрезке времени.

Для таких добровольцев важно признание личного достижения, а не статус в команде. Ключевой момент в работе с такими добровольцами — подготовка четкого задания, поддержание чувства уверенности в том, что затраченное время направлено на достижение конкретных и быстрых результатов.

Характерными чертами «добровольца на долгий срок» являются:

- приверженность проблеме/организации, что вызывает чувство сопричастности;
- самостоятельное распределение своего времени и сил;
- инициативность — находит работу сам, стремится повысить свой статус внутри организации.

Обычно такие добровольцы предпочитают работать над решением проблемы «глобального» характера. Лучшая признательность для них выражается в предоставлении больших полномочий в решении проблемы. Ключевым моментом в работе с такими добровольцами будет равноправное партнерство.

Опыт показывает, что люди чаще становятся «добровольцами на короткий срок». Но не стоит отказываться от любой помощи, даже если это одноразовая акция, а не годы непрерывной работы. Поскольку в ходе деятельности при правильно выстроенной политике организации добровольцы могут переходить в разряд «добровольцев на долгий срок» т. е. брать на себя большую ответственность и жертвовать большее количество времени.

Сколько времени работают добровольцы?

От 1 дня до нескольких лет. Одни могут прийти один раз и уже больше никогда не появиться. Другие работают от 6 месяцев до 2 лет и, как правило, получив то, что хотели, уходят, так как у них появляются другие интересы, проблемы и новые перспективы. Есть и те, кто работает более 3–5 лет. Именно такие люди становятся профессионалами и, как правило, начинают работать в организации уже как специалисты и пишут книги о добровольческой деятельности.

Уход добровольца — процесс необратимый. Кому-то стало интереснее в другом месте, кто-то уехал, обзавелся семьей, нашел работу. Но ничто не проходит бесследно, и существует феномен возврата. Люди, снимая с себя тяжкое бремя добровольца, уходят учиться, работать, заниматься семьей. Но проходит время, и один за другим многие из них приходят помогать, отдавая свои силы и часть своего времени на благое дело. Поэтому главное, чтобы, уходя, добровольцы чувствовали, что им будут всегда рады, если они захотят вернуться.

Почему люди работают бесплатно?

Представьте себе круг, разделенный на три части. Эти части на языке геометрии называются секторами. Именно так схематически рисуют структуру современного гражданского общества. Весь круг — это наше общество.

Первый сектор — государственный. Он отвечает за порядок на дорогах и сбор налогов, состояние экономики и защиту границ, выплату пенсий, соблюдение конституции и т. д. Государство заботится обо всем и обо всех в целом, и у него редко доходят руки до кого-то (или чего-то) в частности. Основным источником средств для развития — налоги.

Второй сектор — коммерческий. Это бизнес, который готов нам предоставить широчайший выбор самых разнообразных услуг, но только за деньги (чем индивидуальнее эти услуги, тем дороже). Основным источником средств для развития — прибыль.

Третий сектор — негосударственный, некоммерческий. Этот сектор улучшает качество жизни людей: помогает им в беде, находит единомышленников, развивает таланты, дает возможность каждому почувствовать себя полноценным членом общества. Основным источником средств для развития — пожертвования.

Некоммерческие организации могут создаваться как юридическими, так и физическими лицами. Достаточно трех человек, объединенных и увлеченных общей идеей, чтобы зарегистрировать некоммерческую организацию в Министерстве юстиции и действовать уже не как группа лиц, а как официальная организация.

Некоммерческие организации (НКО) могут заниматься коммерцией. Но всю прибыль, полученную в результате коммерческой деятельности, они должны расходовать только на свои уставные цели. То есть, заработав какие-то деньги, учредители или руководители НКО не могут положить их себе в карман, а должны потратить на решение тех социальных задач, ради которых была создана организация. НКО могут быть самыми разными: это клубы по интересам, спортивные объединения, телефон доверия и многое другое. И, как правило, такие организации предоставляют свои услуги бесплатно, а это значит, что к ним может обратиться любой человек вне зависимости от своего социального статуса или размеров своей зарплаты.

Данная трехсекторная структура общества не имеет национального или религиозного окраса. Всякое государство, вставшее на цивилизованный демократический путь развития, обнаруживает необходимость развития всех трех секторов общества.

Виды организаций третьего сектора (организаций гражданского общества, ОГО)

1. Автономная некоммерческая организация. Некоммерческая организация, не имеющая членства, учрежденная гражданами и/или юридическими лицами на основе добровольных имущественных взносов в целях предоставления услуг в области образования, здравоохранения, культуры, науки, права, физической культуры и спорта и иных услуг.
2. Фонд. Некоммерческая организация, по гражданскому законодательству РФ не имеющая членства, учрежденная гражданами и/или юридическими лицами на основе добровольных имущественных взносов, преследующая социальные, благотворительные, культурные, образовательные или иные общественно полезные цели. Имущество, переданное фонду его учредителями (учредителем), является собственностью фонда. Учредители не отвечают по обязательствам созданного ими фонда, а фонд — по обязательствам своих учредителей. Фонд использует имущество для целей, определенных в его уставе.
3. Некоммерческое партнерство. Некоммерческая организация, согласно российскому законодательству основанная на членстве, учрежденная гражданами и/или юридическими лицами для содействия ее членам в осуществлении деятельности, направленной на достижение социальных, благотворительных, культурных, образовательных, научных и управленческих целей. Некоммерческое партнерство может быть создано 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.

4. **Общественная организация.** Неправительственное добровольное объединение граждан на основе совместных интересов и целей. Термин имеет юридический смысл — в статье 8 Федерального закона от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» говорится: «Общественной организацией является основанное на членстве общественное объединение, созданное на основе совместной деятельности для защиты общих интересов и достижения уставных целей объединившихся граждан». Членами общественной организации в соответствии с ее уставом могут быть физические и юридические лица — общественные объединения, если иное не установлено настоящим Федеральным законом и законами об отдельных видах общественных объединений. Высшим руководящим органом общественной организации является съезд (конференция) или общее собрание. Постоянно действующим руководящим органом общественной организации является выборный коллегиальный орган, подотчетный съезду (конференции) или общему собранию. В случае государственной регистрации общественной организации ее постоянно действующий руководящий орган осуществляет права юридического лица от имени общественной организации и исполняет ее обязанности в соответствии с уставом.

Как поощрить добровольцев?

Чрезвычайно сильной мотивацией, стимулирующей добровольцев работать в организации, является атмосфера, в которой люди чувствуют себя, с одной стороны, частью коллектива, а с другой — осознают свою уникальность. Для создания мотивирующей атмосферы в организации можно и нужно использовать поощрения добровольцев в любых формах. Поощрения можно условно разделить на официальные и неформальные.

Официальное поощрение — это формализованное признание успехов добровольца. Оно может включать: подарки, грамоты, значки, благодарственные письма на основное место работы/учебы. Официальное поощрение весьма полезно, но оно не может заменить собой непрерывный процесс удовлетворения потребностей добровольцев в признании их заслуг.

Неформальное поощрение. Способы неформального поощрения:

- повседневное выражение признательности — самый доступный и, на первый взгляд, самый легкий способ поощрения. Однако, занятые повседневными делами сотрудники часто забывают о нем. Ведь это так просто: говорить «спасибо», помнить о дне рождения добровольца;
- обращение за советом. Добровольцы являются неисощимым источником инновационных идей. Обращаясь за советом к добровольцу, организация «убивает двух зайцев» — получает новые идеи для развития своей деятельности и демонстрирует значимость мнения добровольца. Этот метод достаточно простой и результативный. Обычно не бывает недостатка идей, если добровольцы обсуждают те задачи, которые они непосредственно выполняют;
- повышение ответственности добровольца. Если доброволец удачно справился с заданием, следует поручить ему следующее, более сложное. Такое постепенное повышение ответственности служит подтверждением профессионального роста и поощрением к дальнейшему развитию. В своем развитии доброволец должен пройти в организации несколько стадий.

Какой бы способ поощрения вы не использовали, помните следующее:

1. Выражайте благодарность и давайте высокую оценку как можно чаще, чтобы сформировать у добровольцев чувство уверенности.

2. Признание заслуг более эффективно, когда совершается публично в присутствии соратников.
3. Благодарность уместна, если она следует непосредственно за тем поступком, который достоин поощрения.
4. Постарайтесь согласовать метод признания с индивидуальными особенностями человека.
5. Не высказывайте благодарность за одну и ту же работу одним людям, забывая о других.
6. Поощряя, не впадайте в крайности — преувеличенная благодарность за малосущественную услугу и игнорирование явных успехов.
7. Оценка вклада добровольца должна быть адекватна его потребностям и мотивации.

РУКОВОДИТЕЛЬ НКО И ЕГО КОМАНДА

Руководство является определяющим фактором того, насколько эффективно организация будет работать и какую пользу обществу принесет.

Глубокое и неременное доверие не только сотрудников, но и внешних партнеров и заинтересованных лиц тесно связано с тем, как действует руководство. Именно от действий руководящего состава зависит, оценивается ли организация как заслуживающая доверия или нет. Причина очевидна: руководство всегда является ориентиром для людей, и то, что делают его лидеры, принято применять ко всей организации. По этой причине сотрудники выбирают именно этих людей, чтобы они были их представителями. И это относится ко всем уровням иерархии: люди всегда оглядываются на уровень выше. Именно люди являются ключевыми двигателями роста. Материальное обеспечение (технологическое обеспечение, управление взаимоотношениями с клиентами, инновации) и системные факторы (стратегия, высокие IT-технологии) несут на себе менее значимые функции. Успех в обществе невозможен без хорошего руководства.

Стили лидерства

Стиль лидерства в контексте управления — это привычная манера поведения руководителя по отношению к подчиненным. Степень, до которой управляющий делегирует свои полномочия, типы власти, используемые им, и забота о человеческих отношениях или о выполнении задачи — все отражает стиль руководства.

Авторитарный или автократический «Я»	Демократический «МЫ»	Либеральный или попустительский «НИКТО»
1. Лидер — маленький диктатор в своей группе. 2. Всю ответственность (все лидерские функции) берет на себя или перекладывает на подчиненных. 3. Принимает решения единолично. Высокая концентрация власти. 4. Действует принуждением. 5. Подавляет любое проявление инициативы. 6. Считает, что все знает, все умеет. 7. Препятствует общению членов группы друг с другом. Информацию хранит и распределяет сам. При этом держит дистанцию с членами группы. 8. Ориентация на производительность. 9. Особенности групповой атмосферы: много	1. Лидер участвует в общей деятельности, распределяет функции между всеми членами группы. 2. Разделяет ответственность в соответствии с переданными полномочиями. 3. Принимает решения, советуясь с членами группы. 4. Действует убеждением. Дружелюбный тон, обсуждение проблем. 5. Поощряет инициативу, использует в интересах дела. 6. Постоянно повышает свою квалификацию, учитывает критику. 7. Дружески настроен, любит общение. 8. Ориентация на работу, сотрудничество. 9. Особенности групповой атмосферы: высокая инициативность членов	1. Позиция лидера — незаметно в стороне от группы, является передатчиком информации. 2. Зоны ответственности не определены. 3. Ждет указания руководства или решения собрания. 4. Отсутствие похвалы, порицаний, сотрудничества. 5. Отдает инициативу в руки членов группы. 6. Пополняет свои знания и поощряет эту черту у подчиненных. 7. Боится общения, общается с подчиненными только по их инициативе. 8. Разделы работы складываются из отдельных интересов или исходят от нового либо ситуативного лидера.

конфликтов, постоянное внутреннее напряжение	группы, солидарность, чувство свободы	9. Групповая атмосфера может быть различной в зависимости от членов группы и ситуативного лидера
--	---------------------------------------	--

В чистом виде в жизни, как правило, стили не проявляются. Да и практически проводить в жизнь один стиль невозможно. Успешный руководитель знает, какой стиль ему более присущ, и умеет применять другие стили в зависимости от ситуации.

Руководители: как их распознать и как с ними ладить

Диктатор

Характеристика

Уверен в том, что он лучший работник во всей организации, и поэтому должен указывать всем вокруг, что делать и как. Его мотивация — необходимость побеждать во всем. Опирается на принцип кнута и пряника.

Как ладить

Всегда спрашивайте у него разрешение, прежде чем сделать что-нибудь, и выказывайте свой энтузиазм в процессе выполнения данных им заданий.

Бюрократ

Характеристика

Достиг всего благодаря четкому следованию правилам, и потому не собирается впредь изменять им. Чрезвычайно ответственный, законопослушный, не любит рисковать. Проблемы решает, сверяясь со сводом правил.

Как ладить

Когда необходимо продвинуть решение, ссылайтесь на правила. Все документы представляйте на рассмотрение в письменной форме.

Харизматическая личность

Характеристика

Мотивирует сотрудников, убеждая их, что главное — достижение целей организации, а не своих собственных. Вдохновляет собственным примером и внушает преданность идее. Им управляет желание действовать в интересах великой цели организации ценой отказа от личных желаний.

Как ладить

Относитесь с энтузиазмом к его мечте и показывайте, что для вас тоже организация стоит на первом месте.

Консультант

Характеристика

Очень обеспокоен установлением и поддержанием близких личных и эмоциональных отношений. Любит консультироваться с сотрудниками по любому поводу. Боится принимать решения в одиночку, предпочитает разделять груз ответственности.

Как ладить

Не бойтесь высказывать собственное мнение, приглашайте его совместно пообедать или сходить в кафе после работы.

Невмешивающийся

Характеристика

Стоит на сознательной позиции оставить все на усмотрение сотрудников и не вмешиваться в их дела. Считает, что они лучше всего выполняют задачи, когда работают самостоятельно. Возможно, потому, что полагает: люди хотят работать и имеют собственную к этому мотивацию.

Как ладить

Показывайте, что на вас можно положиться, что вы справляетесь. Регулярно подтверждайте это служебными записками, говорящими о том, как идут дела. Но не утомляйте его мелочами.

Пассивный

Характеристика

Не заботится о том, чтобы контролировать сотрудников, предпочитает избегать сложных ситуаций. Подчиненным приходится самим принимать решения, отстаивать свою точку зрения и решать проблемы, с которыми должен разбираться начальник.

Как ладить

Устраивать формальные встречи с руководителем для обсуждения разных вопросов и согласовывать проекты, где возможно.

О коммуникации с подчиненными: рекомендации для руководителя

1. Научитесь управлять собой в любых ситуациях. Будьте доброжелательны, тактичны, сдержанны.

2. Приветствуйте своих коллег, когда приходите на работу. Дайте им понять, что они могут рассчитывать на вашу помощь и поддержку.

3. Ко всем подчиненным обращайтесь на «Вы», так как если к одному подчиненному обращаться на «ты», а к другому — на «Вы», то возникнет впечатление, что среди сотрудников у вас есть приближенные. Обращение на «Вы» не только показывает культуру общения, но и служит неременным условием для поддержания нормального психологического климата и трудовой дисциплины.

4. Научитесь терпеливо слушать других. Это такое же искусство, как и умение общаться. Для этого усвойте, по крайней мере, следующие правила: помогите собеседнику раскрепоститься, старайтесь не перебивать, не отвергать высказывания только потому, что вы с ними не согласны; не теряйте тему разговора, задавая вопросы, проявляйте заинтересованность, сдерживайте раздражение или гнев.

5. Не унижайте достоинства людей, критикуйте осторожно и только действия и поступки, а не личность человека. Никогда не обвиняйте людей в непонимании, упрямстве, неумении сдерживаться. Если это уместно, используйте технику бутерброда: спрячьте критику между двумя комплиментами.

6. Не преследуйте за критику снизу. Будьте самокритичны — это только укрепит ваш авторитет.

7. Цените самостоятельных людей. Они ваша опора, создают здоровый психологический микроклимат и помогают руководить. В то же время не обрастайте «любимчиками» и избегайте навязчивых людей.

8. Не злоупотребляйте правом единоначалия, чаще советуйтесь с сотрудниками, обсуждайте с ними цели — тогда они будут считать их своими и смогут вам помочь в их осуществлении.

9. Подбирайте работу подчиненным в соответствии с их характером. Помните, что люди предпочитают выполнять ту работу, которая у них хорошо получается и которая их интересует. Так, например, экстраверт любит работать с людьми, интроверт — в одиночку; нервные, легко возбудимые люди требуют спокойной обстановки; интеллектуалам не хватает терпения для монотонной работы. Поэтому экстраверта нельзя оставлять одного, интроверту лучше всего поручить работу с бумагами, корреспонденцией, интеллектуалу — сложную работу, требующую применения всех его способностей.

10. Будьте готовы брать ответственность на себя в случае неудачи, а не искать «виновного» среди подчиненных. Ваша задача — установить объективные причины неудачи и найти выход из создавшейся ситуации.

Вовлечение сотрудников в управленческую работу

Принимаемые решения могут стать качественнее, а жизнь руководителя — несколько проще, если грамотно привлекать сотрудников к процессу управления организацией. В теории менеджмента практика вовлечения сотрудников в принятие решений называется партисипативным управлением, а организации, которые берут такой тип управления за основу, — партисипативными организациями.

Исследования показали, что с развитием партисипативного управления:

- возрастает зрелость сотрудников;
- усиливается действенность реализуемых решений;
- обеспечивается лучшее понимание решений и проблем их реализации;
- повышается информированность сотрудников;
- создается механизм для роста рядовых сотрудников и руководителей низового звена;
- улучшается коммуникация;
- повышается эффективность нововведений.

Без вовлеченности нет приверженности. Поначалу, когда человек еще является новичком в организации, вы, конечно, можете наметить ему цель, и он примет ее, особенно если у вас хорошие отношения, общее видение, а также если вы его хорошо обучили. Но когда люди становятся более зрелыми, и их жизнь обретает самостоятельный смысл, они хотят быть вовлеченными, хотят участвовать в постановке целей и принятии решений. И если их не вовлекают в работу, они просто не принимают чужие цели и решения. Тогда возникает серьезная проблема мотивации, которую невозможно решить на том же уровне мышления, на котором эта проблема была создана.

Партисипативные организации имеют ряд преимуществ:

- при правильно организованной работе участие в управлении повышает качество принимаемых решений;
- рассматривается большее количество альтернатив, привносится больше опыта в обсуждение;
- оценка внешней среды становится более объективной;
- участие развивает творческое отношение к работе, рождает больше идей, обогащает работу в целом.

Существует **пять уровней участия в управлении организацией**:

Уровень информирования об уже принятых решениях — это уровень символического участия сотрудников, когда они фактически не могут влиять на принятие решений. Однако и этот уровень очень важен в некоторых ситуациях, ибо, даже не влияя, но, чувствуя себя «в курсе дел», они сохраняют ощущение своей общности с организацией.

На *уровне консультирования на этапе принятия решений* руководитель привлекает сотрудника как эксперта в определенной узкой области для лучшего понимания ситуации и выработки наиболее эффективного решения. Таким экспертом может быть даже секретарь, если, например, решение касается улучшения практики телефонного общения с клиентами.

Уровень партнерства предполагает разделение ответственности с сотрудником и за принятие решения, и за исполнение задачи. В этом случае сотрудник работает бок о бок с руководителем.

На *уровне делегирования полномочий* к сотруднику может перейти как принятие решений по какому-то определенному вопросу, так и исполнение задачи, однако руководитель при этом осуществляет полноценный контроль за этой работой и сохраняет за собой ответственность за конечный результат. Далее мы рассмотрим этот уровень подробнее.

На *последнем уровне передача полномочий происходит вместе с контролем и ответственностью за результат*. Такие полномочия передаются, например, начальникам отделов вместе с ответственностью за результат всего отдела.

Можно посмотреть на организацию со стороны и оценить, какой уровень участия

превалирует в ней. Это будет индикатором уровня доверия, присущего данной организации в целом: чем выше уровень участия, тем выше степень доверия.

Делегирование полномочий

Делегирование полномочий — передача полномочий другому лицу. Применяется как средство децентрализации управления.

Два основных правила для делегирования

1. Полномочия делегируются должности, а не индивиду.

Благодаря этому принципу организация становится независимой от неизбежных изменений кадрового состава.

2. Делегироваться могут только полномочия, а не ответственность.

В случае неудачи конечную ответственность будет нести руководитель. Исполнитель также будет отвечать за последствия, но перед тем, кто делегировал ему полномочия, т. е. перед руководителем. Поэтому ответственность может быть только возложена, но не делегирована.

Когда можно и когда нельзя делегировать полномочия

Можно делегировать полномочия, когда...	Нельзя делегировать полномочия, когда...
...проблема, требующая разрешения, понятна сотруднику	...непонятно, какую проблему надо решить и как это сделать
...задание соответствует квалификации сотрудника и уровню его компетенции	...у сотрудника не хватает знаний и/или полномочий для выполнения этого задания
...сотрудник точно знает, что от него ждет руководитель и к какому результату он должен прийти	...сотрудник не совсем представляет, что руководитель ждет от его работы
...границы полномочий и персональная ответственность сотрудника четко зафиксированы	...границы полномочий размыты, ответственность определяется как само собой разумеющееся, но детально не проговаривается
...сотрудник точно знает, как будет оценен конечный результат его работы, если он выполнит ее отлично, хорошо или удовлетворительно	...сотруднику не сообщается, как будет оцениваться конечный результат его работы, если он выполнит ее отлично, хорошо или удовлетворительно
...сотрудник представляет себе весь «фронт работ», даже если он выполняет лишь часть задания	...задания передаются частями разным сотрудникам, и при этом теряется «общая картина»
...сотруднику открывается доступ к необходимой ему информации	...сотруднику не обеспечивается доступ к необходимой ему информации
...руководитель дает задание и объясняет важность его выполнения	...руководитель навязывает задание, не мотивируя сотрудника его выполнить
...руководитель гарантирует необходимые виды поддержки и помощи по запросу сотрудника	...руководитель не сдерживает своих обещаний о поддержке и помощи по запросу сотрудника
...руководитель не вмешивается в работу сотрудника, позволяя ему учиться на собственных ошибках, но таких, которые	...руководитель часто вмешивается в работу сотрудника, отвлекая его по пустякам, постоянно предупреждая о возможных

можно быстро исправить	ошибках
...задание передается только одному сотруднику	...одно и то же задание передается нескольким сотрудникам одновременно
...задание имеет конкретный конечный срок его выполнения, и этапы выполнения задания распределяются равномерно по контрольным срокам	...не установлен конечный срок исполнения, задания выдаются неравномерными дозами с нарушением контрольных сроков
...сотрудник представляет в вышестоящих инстанциях конечные результаты своей работы либо сам, либо вместе с руководителем	...конечные результаты работы сотрудника используются его руководителем либо анонимно, либо в личных целях

Эффективно работающая команда

Стабильный коллектив — залог успеха в работе. Недаром опытный руководитель, получив свое назначение или задачу, сначала формирует вокруг себя коллектив, или, как многие говорят, команду.

Стабилен лишь тот коллектив, где люди играют различные роли. Как правило, эти роли определяются природными данными каждого, их характерами.

Существует несколько вариантов стабильных команд, но наиболее эффективна та, где прослеживаются 8 командных ролей.

1. Координатор — не обязательно официальный руководитель, он координирует деятельность коллектива, создает условия, где каждый может делать свое дело. Другими словами, он контролирует процесс.

2. Двигатель энергитизирует, желает действий, придает форму, создает энтузиазм. Следует отметить, что между координатором и двигателем часто может возникнуть конфликт. Это легко понять, если представить себе, что координатор действует не торопясь, наверняка, включая в процесс новые силы по строгому, им разработанному плану. А двигатель нетерпелив, тороплив, ему порой неважно, что кто-то выключен из игры, ведь он своей энергией, энтузиазмом способен возложить обязанности выключенного игрока на других.

3. Генератор идей — интересная личность. Часто он не заботится о том, как можно практически осуществить его идею. (Например, предлагает построить дом из яичной скорлупы.) Другие члены команды порой смотрят на него, как на сумасшедшего. Идей у него очень много, но лишь некоторые воплощаются в действительность. Основным виновником этого является человек, играющий следующую роль.

4. Практик. В организациях и учреждениях обычно в этой роли выступает работник бухгалтерии. Он принимает, проверяет практичность идей. Отсюда возникает конфликт между ним и генератором идей.

5. Успокаиватель создает мир в команде, гасит конфликты, мирит.

6. Делатель — в первую очередь, непосредственный исполнитель, делает все педантично, щепетильно. Этому человеку можно доверить жизнь, он выполнит свое дело. Болезненно воспринимает внезапное изменение цели.

7. Внешний контактор не очень озабочен действиями внутри команды, находит внешние контакты для решения внутренних задач. Как правило, очень нетерпелив, хочет, чтобы все происходило быстро.

8. Контролер на выходе необычайно внимателен, просматривает до мелочей, все ли выполнено по плану. Поднимает тревогу, если «на выходе» получилось нечто не совсем соответствующее первоначальному замыслу.

В высокостабильной команде может быть около 8 человек. Если людей больше, то

ясно, что кто-то из них дублирует друг друга. При меньшем количестве членов команды один человек может играть несколько ролей. Например, 1-2, часто встречаются сочетания 3-5-7, 2-6-8, 1-5, а вот сочетание 3-4 практически невозможно. Некоторые люди вследствие своих природных данных могут играть все роли и часто включаются туда, где считают себя нужнее.

Признаки эффективно работающей команды:

- команда имеет ясные цели;
- члены команды небезразличны друг другу;
- члены команды открыты друг другу;
- отношения между людьми в команде характеризуются высокой степенью доверия;
- решения принимаются на основе консенсуса;
- люди преданы команде и стремятся сделать ее работу еще эффективнее;
- возникающие конфликты разрешаются без вмешательства извне;
- члены команды принимают во внимание не только идеи и мнения, но и чувства своих товарищей (их можно выражать открыто);
- роли в команде четко распределены;
- команда прилагает все усилия, чтобы достичь общей цели;
- с другими группами и командами установлены конструктивные взаимоотношения.

Барьеры на пути построения эффективно работающей команды:

- чрезмерный контроль со стороны лидера;
- неподходящий стиль руководства;
- борьба за власть в группе;
- члены команды не поддерживают друг друга;
- ограничение творческой инициативы и препятствия на пути нового;
- реальная или воображаемая изоляция отдельных членов команды;
- роли членов команды не определены или определены недостаточно четко;
- плохо определены цели и задачи команды;
- слишком много внимания уделяется процедурам и деталям;
- слишком быстрое реагирование на поступающие предложения без внимательного их рассмотрения;
- действия проводятся не по плану, а скорее по принципу поговорки «пока гром не грянет, мужик не перекрестится»;
- личная и корпоративная ответственность и полномочия разграничены нечетко;
- затруднено общение между членами команды;
- члены команды плохо понимают и недостаточно уважают друг друга;
- есть неразрешенные ценностные конфликты;
- создание команд не приветствуется в организации;
- недостаточная квалификация членов команды;
- неумение работать в команде;
- неудачный подбор специалистов;
- нерациональное количество членов команды.

Функции лидера команды

Постановка задачи:

- представляет команду перед вышестоящим руководителем и проходит инструктаж по задачам;
- рассказывает команде о новых задачах;
- разъясняет все непонятные моменты;

- организует обсуждение новых задач и получает согласие команды выполнять эти задачи;
- организует обсуждение в команде сроков выполнения задач (и других показателей) и получает согласие со стороны ее членов;
- согласует распределение ролей и заданий между членами команды.

Информация и связь:

- лидер держит команду в курсе дела: сообщает о ходе выполнения задачи, об изменениях в требованиях, о контактах с другими командами или рабочими группами и т. д.;
- он выслушивает идеи, предлагаемые отдельными сотрудниками или подгруппами в составе команды, а затем знакомит с ними остальных членов команды, а также доводит до сведения отдельных людей информацию о ходе выполнения задачи, которая касается непосредственно их;
- проводит (по своей инициативе и/или после согласования с командой) собрания-отчеты о ходе выполнения задач и по другим вопросам;
- пристально следит за обстановкой и при возникновении проблем немедленно принимает меры по их разрешению (это не значит, что лидер должен делать это самостоятельно; он может организовать для этого собрание команды);
- отвечает за связи со спонсорами или вышестоящими менеджерами, с другими командами или группами, за исключением ситуаций, когда эта функция делегирована другому члену команды.

Организация работы:

- лидер следит за ходом выполнения задачи и сообщает коллективу о положении дел; он предлагает сам или побуждает коллектив вносить предложения по решению возникающих проблем;
- интересуется самочувствием каждого члена команды, поддерживает, подталкивает, поощряет, а при необходимости применяет штрафные санкции;
- сообщает команде о том, насколько успешно она продвигается к цели, и принимает для этого соответствующие меры;
- при необходимости созывает собрания для решения возникших проблем и руководит дискуссией по поиску их решения;
- выявляет потребности в тренинге команды в целом или отдельных ее членов, согласовывает их с ними и осуществляет необходимые действия в этом направлении;
- лидер выполняет обязанности, соответствующие его роли при выполнении данной задачи.

Оценивание:

- лидер следит за продвижением всей команды (или отдельных ее членов) на пути к решению ее (их) задач;
- наблюдает за прогрессивными тенденциями в работе коллектива и его развитием как команды и высказывает свое мнение (обратная связь).

Доверие как основа деятельности НКО

Доверие — уверенность в чьей-нибудь добросовестности, искренности, в правильности чего-нибудь. (С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. Толковый словарь русского языка.)

На доверии основывается деятельность любой НКО.

Следует рассмотреть отдельно понятие доверия внутри НКО и понятие доверия к НКО со стороны внешней среды.

Доверие внутри НКО

Создание доверительной обстановки внутри НКО может стимулировать рост и развитие самой организации. Данные исследований ученых-бихевиористов доказывают, что

высокий уровень доверия на рабочем месте лучше мотивирует людей и вызывает у них больше желания обучаться, что также повышает их самоотдачу и удовлетворение от работы.

Феномен доверия наиболее ярко проявляет себя в эмоциональном аспекте. Повинуясь эмоциям, сотрудники готовы выступать волонтерами, рассчитывая, что их открытость и готовность помочь не будет использована понапрасну. Доверие порождает в коллективе общность интересов, партнерские отношения, чувство профессионализма, чувство призвания, повышение ответственности, способность к инновациям и т. п. С доверием сопряжены следующие эмоции: чувство единства, дружба, любовь, согласие, комфорт, гармония.

Как показывают результаты российских исследований, можно выделить три составляющих доверия внутри НКО:

- доверие к личности руководителя;
- доверие внутри коллектива;
- доверие к организации как безличной системе, к внутренним процессам (в т. ч. к традициям, правилам и др.).

Доверие к процессам включает:

- распределительную справедливость, подразумевающую честность и справедливость при распределении материальных или иных вознаграждений или социальных бонусов;
- процедурную справедливость, подразумевающую понятность и прозрачность с одной стороны, и с другой — справедливость в любых внутренних действиях (процедурах), происходящих в организации.

Доверие к НКО со стороны внешней среды организации

Доверие или недоверие со стороны внешней среды к организации проявляется в коммуникации и взаимодействии между ними: в наличии, частоте и эффективности контактов, а также в репутации.

Зачем НКО нужны доверительные отношения с внешней средой?

С кем?	Зачем?
С властью	- Для получения финансирования от государственных структур. Доверие к вам — один из важнейших факторов - Для получения нефинансовых благ (например, поддержки административным ресурсом) - Для предотвращения возможной дискредитации со стороны властей (например, если деятельность НКО является оппозиционной, власть может использовать отсутствие обязательной отчетной информации против организации)
С населением	- Население — это ваши клиенты. Если они потеряют доверие к вам, то больше не захотят воспользоваться вашими услугами. - Население — это ваши потенциальные жертвователи. А пожертвование без доверия невозможно
С партнерами из других НКО	Величиной доверия в значительной степени измеряется ваша репутация в среде коллег
С грантодающими фондами	Потеряно доверие — денег больше не дадут
С бизнес-структурами	Бизнес-структуры могут выступать в роли партнера или донора. В обоих случаях без доверия развитие отношений невозможно

При рассмотрении вопроса о создании доверительного отношения к НКО со стороны внешней среды имеет смысл использовать понятия открытости и прозрачности, так как именно они являются залогом успеха для организации в решении этой задачи.

Список обоснований открытости НКО:

1. НКО сдают отчеты в соответствующие инстанции, из которых можно проследить, откуда взято финансирование, как оно использовано, соответствует ли это направлениям деятельности организации.
2. Независимые неправительственные организации не скрывают источников своего финансирования.
3. Деятельность организации по одному проекту поддерживает только один фонд, что исключает двойное финансирование. Это стандартная практика иностранных фондов.
4. Каждая организация предоставляет грантодателям договоры на оказание услуг (транспортных, полиграфических и т. д.), и они вправе не принять эти расходы, если считают их не соответствующими заявленным в проекте целям.
5. НКО, получающие поддержку от иностранных фондов, отчитываются как российским надзорным органам, так и в фонд, т. е. проверка расходования средств происходит дважды, что подтверждает достоверность.
6. Как правило, фонды заботятся о своей репутации и репутации организаций, которым оказывается финансовая поддержка, поэтому при проведении бухгалтерских проверок следуют не только нормам, разработанным в фонде, но и требованиям, предъявляемым налоговыми органами, что исключает недобросовестное использование средств или некачественную подготовку отчетов.

НКО важно быть прозрачными перед всеми секторами общества — это способствует, в первую очередь, выполнению миссий гражданских организаций.

Но: если проверяющие органы имеют возможность убедиться в прозрачности и добропорядочности организации, проведя соответствующую проверку, то, например, представитель коммерческой фирмы, к которому НКО обращается за финансированием, не будет организовывать специальное расследование, как и рядовой человек, для которого организация останется столь же непонятной и непрозрачной, как и прежде. А именно его, рядового гражданина, доверительное отношение и важнее всего для некоммерческой организации.

Прозрачны и подотчетны НКО должны быть, прежде всего, не власти, а обществу, населению (например, публикуя отчеты о своей деятельности, формируя собственную PR-стратегию, используя различные формы общения с основными целевыми аудиториями — заинтересованными сторонами).

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОЦИАЛЬНОМУ ПРОЕКТИРОВАНИЮ

Проект представляет собой описание конкретной ситуации, которая должна быть улучшена, и конкретных методов и шагов по ее улучшению.

Основные требования к проекту

1. **Ограниченность** (по времени, целям и задачам, результатам и т. д.) — это характеристика проекта, позволяющая контролировать ход его реализации по четко определенным этапам на основании обозначенных, измеряемых результатов каждого этапа.

Ограниченность проекта означает, что он содержит:

- этапы и конкретные сроки их реализации;
- четкие и измеряемые задачи;
- конкретные и измеряемые результаты;
- планы и графики выполнения работ;
- конкретное количество и качество ресурсов, необходимых для реализации.

2. **Целостность**. Общий смысл проекта очевиден и ясен, каждая его часть соответствует общему замыслу и предполагаемому результату.

3. **Последовательность и связность** — логика построения частей, которые соотносятся и обосновывают друг друга. Цели и задачи напрямую вытекают из поставленной проблемы. Бюджет опирается на описание ресурсов и сочетается с планом.

4. **Объективность и обоснованность** — доказательность того, что идея проекта, подход к решению проблемы появились не случайным образом, а являются следствием работы авторов по осмыслению ситуации и оценки возможностей воздействия на нее.

5. **Компетентность авторов и персонала** — адекватное выражение осведомленности авторов в проблематике, средствах и возможностях решения вопроса. Владение персонала технологиями, механизмами, формами и методами реализации проекта.

6. **Жизнеспособность** — определение перспектив развития проекта в дальнейшем, возможности его реализации в других условиях, как он может быть продолжен.

Структура проекта

1. **Название проекта** должно быть броским, кратким, выражающим основную идею содержания, может быть дана расшифровка названия.

2. **Автор проекта** (авторский коллектив): фамилия, имя, отчество, должность в организации, место учебы, электронный адрес, контактный телефон.

3. **География проекта** — территория, на которой будет проходить реализация проекта.

4. **Сроки выполнения**. Если проект реализуется в несколько этапов, указываются сроки каждого этапа.

5. **Постановка проблемы** (введение, актуальность). Актуальность проекта определяется значимостью проблемы, решению которой призван способствовать проект. При этом социальной проблемой можно назвать обнаруживаемое в жизни общества противоречие между существующим и желаемым состоянием, которое вызывает в обществе (сообществе) напряженность и которое оно намеревается решать.

Схема формулирования проблемы состоит в сжатой формулировке ситуации, которая требует изменений (штампы-предложения: «До сих пор ничего не сделано для того, чтобы...», «Все меры по... оказываются малоэффективными», «То, что делалось до сих пор, не принесло результатов...»).

В этом разделе разъясняется актуальность и новизна представленного проекта по сравнению с аналогами, а также то, чьи интересы затрагивает эта проблема, каковы ее

масштабы и что может произойти, если не найдется решения.

Одной формулировки недостаточно, требуется аналитическое осмысление, полученное путем анализа ситуации либо проведенного исследования.

В этом разделе также важно выделить сферы применения проекта, его функциональное назначение, стратегию как основной способ решения проблемы.

Раздел можно считать полноценным, если:

- он описывает, почему возникла необходимость выполнения проекта;
- ясно, какие обстоятельства побудили написать проект;
- проблема выглядит значимой для данного общества;
- масштабы проекта разумны, он не делает попытки решить все мировые проблемы сразу.

6. Цель проекта — это осознанное представление результата деятельности по проекту.

Цель возникает при выявлении проблемы и рисует образ желаемого результата.

Основные требования к формулировке цели:

- достижимость в рамках данного проекта;
- безусловность, так как для проектной деятельности изучение возможных условий должно быть завершено до начала работ;
- предусматривание итогового результата проекта.

Определение цели — важный момент процесса проектирования, нельзя подходить к нему формально. Добиться результата в любом деле можно, если четко знаешь, что именно хочешь добиться. Псевдоцель (неточно поставленная или неверная цель) в процессе реализации проекта не позволяет добиться положительных результатов.

7. Задачи проекта

В работе над проектом важно дифференцировать понятия «цель» и «задачи». В жизни и в справочной литературе эти понятия, к сожалению, трактуются как синонимы, но в процессе проектирования они наполняются специфическим смыслом.

Задача — это частная цель или мини-цель. Это конкретизация общей цели, шаг на пути ее достижения. Слово «задача» означает также поручение, задание, вопрос, требующий решения по известным данным с соблюдением условий.

Задача в проекте — это конкретная часть цели, которую предстоит реализовать, или это действие, которое вы предпринимаете, чтобы достичь цели проекта. Лучше избегать глаголов несовершенного вида (содействовать, поддерживать, усиливать), а применять слова: подготовить, уменьшить, увеличить, организовать, изготовить (глаголы совершенного вида). При формулировке задач рекомендуется использовать международный критерий SMART (англ. specific, measurable, area-specific, realistic, time-bound: конкретность, исчисляемость, территориальность, реальность, определенность во времени).

Раздел «Цели и задачи» можно считать полным, если он соответствует следующим условиям:

- описывает предполагаемые итоги выполнения проекта, поддающиеся оценке;
- цель является общим итогом проекта, а задачи — промежуточными, частными результатами;
- из раздела ясно, какие произойдут изменения в социальной ситуации;
- по каждой проблеме, сформулированной в предыдущей части, есть хотя бы одна четкая задача;
- цель достижима, а результаты поддаются измерению;
- постановку целей и задач авторы не путают с методами их решения;
- язык ясен и четок, нет лишних, ненужных пояснений и ссылок.

8. Управление и кадры

В данном разделе авторам необходимо кратко описать схему или механизм управления проектом и квалификацию основного персонала, обеспечивающего его

реализацию. Если проект предполагает систему обучения и роста кадрового состава, необходимо прописать механизм и тематику обучения.

Раздел можно считать достаточным, если:

- четко распределены сферы и функции деятельности персонала;
- ясно, кто кому подчиняется и кто несет ответственность за определенные виды работы;
- персонал, реализующий проект, обладает достаточной квалификацией или получает дополнительное обучение до/или в процессе реализации;
- механизм управления является эффективным, действенным;
- описание четкое, краткое, содержание ясное и понятное.

9. Содержание и механизм реализации

Основной компонент проектирования — выбор содержания, форм, методов деятельности по проекту. Это технологический этап, который подразумевает подбор оптимальной системы действий, направленных на решение каждой из поставленных задач.

Подбор технологического инструментария предполагает, что вы достаточно подробно прописываете, в каких направлениях, каким образом, когда, в какой последовательности, что и как будет сделано для получения желаемых результатов.

Если содержание представляет из себя монолит, не разделенный на части, то это затруднит работу по проекту, так как деятельность носит всегда разноплановый характер. Другими словами, нельзя действовать по принципу «вали все в кучу, потом разберемся».

Содержание проекта, как главы в книге, должно строиться из больших и малых элементов — частей. В качестве элементов структуры используются: блоки, направления, ступени, модули. Для небольших проектов такого деления можно и не делать (если проект сам по себе состоит из одного модуля или направления).

Если же необходимо структурировать содержание, то следует продумать «вертикальные» и «горизонтальные» связи между частями. Чтобы разобраться, можно все содержание сначала представить в виде схемы, так как это позволяет легче представить, что, где, в какой последовательности будет проводиться при реализации проекта. Составление схем — дело не обязательное, но полезное. Схема (или текстовая информация) работы по проекту и план действий являются базовыми понятиями в технологии разработки содержания и механизма реализации, так как достаточно четко показывают, что будет сделано, кто будет осуществлять действия, как они будут осуществляться, какие ресурсы, когда и в какой последовательности будут привлечены.

Контрольными характеристиками к этому разделу могут служить:

- полная ясность того, в каких направлениях будет работать проект;
- четкость структурирования проекта на части и видение их взаимосвязей;
- доступное описание основных мероприятий и причин выбора именно этих форм работы;
- из раздела понятно, как, с кем, когда и где будет проходить/реализовываться проект;
- естественность логической цепочки: проблема — цель — задача — метод;
- нет лишних описаний, приложений и прочего отягощения текста.

10. Планирование

Принцип содержательности. Формы работы соответствуют содержанию проекта, достижению его целей и решению задач.

Принцип времени. Рациональное, логичное и последовательное распределение мероприятий. Нельзя «сшить лоскутное одеяло» из набора непоследовательных действий, всему свое время. Если проект выходит за пределы среднесрочного планирования, его целесообразно разделить на несколько последовательно осуществляемых этапов или отдельных проектов.

Принцип ресурсов. Проект рассчитан на достижение максимального результата при минимальных ресурсных затратах.

Принцип места. Проект ориентирован на место проведения, соответственно

отбирается и каждая форма работы по проекту, нельзя ориентироваться на единый стандарт.

Принцип последствия. Поскольку всякое дело имеет как позитивные, так и негативные последствия, надо анализировать результаты и стремиться к уменьшению до минимума негативного и развешиванию до максимума позитивного последствия.

Принцип коррекции. Нет неизблемых планов, лучше вовремя внести корректировки, чем получить отрицательный результат.

План в проекте требует установления перечня и порядка действий по реализации. Мероприятия логически выстраиваются в соответствии с задачами по направлениям, этапам, модулям и др. Все виды работ увязываются с ресурсами, устанавливаются сроки, ответственные исполнители. Конкретизация плана ведется различными способами, в том числе в графической форме, в виде таблицы.

Важно, чтобы план включал разумно ограниченный, содержательно соответствующий целям набор мероприятий, действий.

Все мероприятия могут быть выполнены качественно и в срок с привлечением достаточного количества ресурсов.

План должен быть последователен и убедителен, в нем ясен состав ответственных, исполнителей, средств. Мероприятия плана логически связаны, понятны причины выбора именно этих форм работы.

11. Оценка результативности проекта

Очень важно отразить систему показателей эффективности проекта. Показатели — инструмент, позволяющий точнее определить и разъяснить цель проекта и измерить его эффект. Когда в предполагаемых результатах говорится об «усилении», «улучшении» или «увеличении» чего-либо, то не совсем ясно, какой конкретно результат позволит считать задачи выполненными и проект осуществленным. Для того чтобы не быть голословными, нужны показатели.

Показатель — это характеристика отдельной стороны объекта или процесса, имеющая количественно-качественное выражение.

Достаточно мало универсальных критериев, которые однозначно подтвердили бы успешность того или иного социально полезного деяния.

Абсурдно и смешно было бы утверждать, например, что «по итогам реализации проекта более милосердными стали 15 % студентов» или «студенчество стало на 15 % милосерднее».

Примерные ориентиры для оценки выполнения проекта:

- количественные показатели (востребованность проекта, охват участников, количество конкретных дел: акций, мероприятий и др.);
- показатели социального развития личности (динамика уровня развития личности: не умел — научился, не знал — узнал, не имел — приобрел и т. п.; качество продуктов социально-творческой деятельности (поделок, рисунков, походов, акций и др.); характер реализованных инициатив и др.);
- показатели социальной адаптации личности (снижение риска асоциальных явлений, повышение уровня социальной успешности участников, активность);
- показатели общественного мнения (популярность проекта, социально-профилактический эффект, заинтересованность социальных партнеров, отклик в средствах массовой информации);
- технологические показатели (уровень организации в целом и отдельных мероприятий, четкость и эффективность управления, организационная культура участников).

Утверждать, что результативность нельзя измерить, равносильно признанию, что проект не дает заметного эффекта.

Критерии эффективности призваны:

- выражать действенность всех видов, форм и методов реализации проекта;
- отражать качество управленческой и содержательной деятельности.

РЕСУРСЫ НКО

Виды ресурсов

Деньги. Этот ресурс почти не нуждается в комментариях. Если есть деньги, многое можно купить. Но с деньгами доноры (донор — любой человек, организация, дающие деньги или неденежные ресурсы на проекты НКО) расстаются неохотно. Именно поэтому необходимо думать и о других ресурсах. Ведь на самом деле деньги обычно нужны только на зарплату сотрудникам, это единственная трата, которую нельзя совершить в неденежной форме. Все остальное можно получить и без использования денег.

Товары. Компьютеры, бумага, инвалидные коляски — все это можно купить, но можно и попросить у производителя или продавца этих товаров. Кроме того, нередко товары можно брать во временное пользование. Зачем покупать дорогое выставочное оборудование, если можно взять его на время у рекламного агентства?

Помещения. Речь идет как о постоянных помещениях под офис, так и о временных (для семинаров, конференций и других мероприятий). Как показывает практика, это именно тот ресурс, за которым стоит обратиться в государственные структуры.

Услуги. Квалифицированная юридическая помощь или печать буклетов также могут быть бесплатными. Есть коммерческие структуры, которые готовы часть своего времени работать без прибыли (не в убыток!), а некоторые даже специально устраивают «день добрых дел», во время которого их сотрудники работают на благо общественных организаций: от бесплатного оказания своих услуг до работы с детьми в приюте.

Экономия. Возможность снизить расходы является существенным ресурсом. Сократите расходы на бензин, пересмотрите тарифы на сотовую связь, попытайтесь получить скидки при оплате услуг и т. п.

Персонал. На подготовку хорошего специалиста требуется много времени, сил и денег. Поэтому после всех усилий нельзя обращаться с сотрудниками так, как будто в любой момент можно найти им замену. Это же касается и волонтеров. Так как они не получают денег за свою работу, то им особенно важно осознавать свою значимость. Необходимо обучать волонтеров, работать над их мотивацией, благодарить за работу.

Время. Время — деньги. Не так много людей, способных грамотно распоряжаться этим ресурсом. Бывает такая ситуация: в какие-то дни дел немного, а в другие — полный цейтнот, который порой заканчивается либо срывом планов (например, не успели подать заявку на грант в нужные сроки), либо резким снижением качества работы (на работу редактора и корректора времени не осталось). Большую часть цейтнотов можно избежать при грамотном планировании времени.

Контакты. Данный вид ресурсов часто выступает в роли способа привлечения других ресурсов. Если полистать визитницу своих ближайших знакомых, найдется немало контактов, которые покажутся потенциально полезными.

Информация. Трудно представить себе, что еще лет 10–20 назад этот ресурс никого особо не волновал. Способов получения информации в мире было ничтожно мало по сравнению с сегодняшним днем. В наше время основной проблемой становится не столько нахождение нужной информации (любая поисковая система в Интернете легко с этой задачей справляется), сколько ее анализ, выбор и систематизация. На любое искомое понятие можно получить несколько страниц ссылок, содержащих как энциклопедические знания, так и сплетни. Сегодня, в отличие от начала — середины прошлого века, уже ценится не тот, кто знает много, а тот, кто умеет быстро находить и грамотно обрабатывать нужную информацию.

Организация сбора средств

Сбор средств, или **фандрайзинг** (от англ. fundraising — увеличение ресурсов, сбор денежных средств), преследует следующие цели:

- привлечение средств на некоммерческий проект;
- приобретение новых партнеров и друзей;
- возможность открыто заявить о себе и информировать о своих целях.

Деятельность по сбору средств включает в себя 4 стадии:

- 1) разработка проекта;
- 2) поиск источников;
- 3) контакт с источником;
- 4) оценка и благодарность.

Первая стадия — определение проблемы или потребности, на решение/удовлетворение которых нужны средства. В эту стадию также входит разработка проекта или услуги и определение их стоимости.

Вторая стадия — поиск источников средств, определение их потенциала и желания будущего донора помочь вам.

Третья стадия — контакт с потенциальным донором и получение поддержки. Контакт осуществляется различными способами (звонок, письмо, объявление, заявка на грант и др.), которые выбираются исходя из специфики донора.

Четвертая стадия — благодарность донору и анализ своей деятельности. Эта стадия часто пропускается, но именно от нее зависит, получите ли вы поддержку от донора в дальнейшем.

Пять основных принципов фандрайзинга:

1. **Вы всегда должны знать ваши «продукт».** Он состоит из миссии самой организации, ее проектов, программ и услуг, а также выгод, которые может получить конкретный донор взамен своей помощи.
2. **Думайте позитивно.** Настраивайтесь на победу. Думайте не только о деньгах, но и об уникальном опыте, который вы получите.
3. **Установите финансовые цели.** Здесь вам пригодится бюджет проекта, программы или всей организации.
4. **Продумайте стратегию фандрайзинга.** Определите все потенциальные источники средств и разработайте творческие способы работы с ними.
5. **Установите план поиска средств.** Никогда не полагайтесь на дело случая и посвятите время планированию работ по привлечению средств.

Ценности фандрайзинговой деятельности:

- 1) соблюдение общечеловеческих норм и ценностей;
- 2) соблюдение прав человека;
- 3) соблюдение презумпции невиновности;
- 4) право любого человека на благотворительность;
- 5) право представителя любой веры, конфессии откликнуться на призыв о поддержке, осуществлять благотворительную деятельность;
- 6) соблюдение принципа осознанного и добровольного участия в благотворительности;
- 7) соблюдение фандрайзером интересов клиента;
- 8) ориентация на принципы клиента;
- 9) учет общественного мнения;
- 10) сохранение собственного имиджа и имиджа клиента;
- 11) сохранение кредита доверия к фандрайзеру и к профессии;
- 12) сохранение собственной репутации и репутации клиента;
- 13) открытость информации;
- 14) социальная полезность;

- 15) деньги не цель, а средство решения проблемы и реализации миссии;
- 16) необходимость вознаграждения за труд;
- 17) прозрачность финансовых операций;
- 18) регламентация финансовых операций законодательством РФ;
- 19) дело важнее профессиональных амбиций;
- 20) недопустимость создания новых проблем при решении существующих;
- 21) недопустимость желать другому того, что не пожелаешь себе;
- 22) независимость партнеров и четкое определение условий взаимодействия с ними;
- 23) независимость того, кто привлекает, и того, для кого привлекаются средства;
- 24) независимость донора от клиента.

Типы источников средств и методы работы с ними

Все источники средств можно разделить на четыре группы: государственные источники, коммерческие организации, частные лица и фонды.

Государственные источники

Источником средств таких организаций являются бюджеты разных уровней (федеральный, субъектов федерации и местные). Деньги из бюджета поступают в виде целевого финансирования отдельных общественно полезных программ и мероприятий общественных объединений путем заключения договора между местными или региональными органами власти и НКО на оказание социально значимых услуг населению.

Из государственных источников проще получать средства на простые и понятные расходы (полиграфия, расходные материалы), а сам проект должен быть максимально результативным и по возможности охватывать целиком определенные группы населения округа (ветераны, дошкольники, многодетные матери).

Чтобы получить помощь, необходимо узнать, куда идти с проектом, какие ведомства и чиновники отвечают за бюджетное финансирование по интересующим вас статьям. Важно понимать, когда необходимо подавать проект. Необходимо действовать в соответствии с законодательно установленными сроками и фазами бюджетного процесса. На разных уровнях и в разных субъектах РФ они различны и регламентируются местным законодательством. Необходимо предоставлять правильно (в соответствии с правилами данного ведомства) оформленные документы.

Коммерческие организации

По статистике наиболее охотно идут на контакт с общественными объединениями предприятия среднего и крупного бизнеса.

Обычно коммерческие организации сотрудничают с общественными объединениями по следующим основаниям:

- общественная организация имеет интересный, актуальный социально значимый проект, который невозможно не поддержать;
- поддерживая деятельность общественного объединения, коммерческая организация преследует цели формирования своего положительного имиджа в глазах общественности и государственных структур;
- сотрудничая с общественной организацией, коммерческая структура нацелена на перспективу, например, получения в качестве своих работников наиболее активных и подготовленных членов общественного объединения;
- коммерческая организация сама хочет получить дополнительные ресурсы для реализации собственной деятельности или получить опыт решения определенных задач, присущий некоммерческим организациям;
- коммерческая организация имеет дополнительную возможность рекламировать свою деятельность, товары или услуги;

- поддерживая проект общественного объединения, коммерческая организация устанавливает необходимые связи с другими организациями — партнерами проекта;
- иногда коммерческой организации экономически выгодно сотрудничество с общественным объединением по причине появления возможности минимизации налогооблагаемой базы и ухода от уплаты определенной части налогов.

Частные лица — это просто люди, те, кто готов отдать часть собственных средств на доброе дело.

Привлечение частных пожертвований — один из самых сложных источников, т. к. в отличие от компаний и фондов отдельные граждане редко могут пожертвовать крупную сумму. Существенное финансирование из этого источника можно получить лишь при длительной, хорошо спланированной, методичной работе с десятками, сотнями и тысячами доноров. Главное преимущество этого источника — стабильность. Если вас регулярно поддерживают сотни и тысячи людей, вы становитесь независимым от отдельного донора. Вы сами создаете систему отношений с этими людьми и начинаете полностью контролировать ситуацию.

Пожертвования частных лиц могут быть персонализированными или нет. В первом случае помимо денег вы получаете контактную информацию донора и можете выстроить с ним долгосрочные отношения. Именно такие отношения могут обеспечить стабильность финансирования. Во втором случае вы можете даже не знать, кто и в каком размере сделал пожертвование.

Формы сбора частных пожертвований:

- ящики для пожертвований;
- адресная почтовая рассылка;
- организация благотворительных мероприятий и акций.

Рекомендации по сбору частных пожертвований:

- просите в момент, когда люди получают деньги или расстаются с ними (например, в момент получения зарплаты или расчета в магазине);
- покажите жертвователям образ результата — воплощение цели пожертвования (это может быть фотография человека, которому помогают);
- грамотно выберите тип проблемы: лучше просить на что-либо обозримое и конкретное, желательна помощь конкретным людям;
- просите на «раскрученные» темы и темы, однозначно оцененные обществом (на заведомо «непопулярную» или спорную в общественном сознании проблему средства будет собирать сложнее);
- сделайте так, чтобы человеку было легко и удобно сделать пожертвование: это касается того, где делается пожертвование, как его оформить, сколько времени нужно потратить на то, чтобы стать жертвователем;
- отчитайтесь перед жертвователями: на что были потрачены средства, каков результат (отчет может быть выслан по почте, передан через СМИ, размещен в местах сбора средств).

Помните об этике. Насколько вы правдивы? Не манипулируете ли жертвователем? Не слишком ли навязчиво ваше предложение? Не нарушаете ли вы психологического равновесия потенциального донора, играя на таких чувствах как, например, страх? Насколько этически допустимы предлагаемые вами способы сбора средств и способы их реализации?

Фонды — любые организации, распределяющие средства на некоммерческие проекты на конкурсной основе.

Основные особенности фондов, отличающие их от других источников:

- Фонды хотят (!) дать деньги. Это их главная задача. Ваша задача — убедить фонд, что он должен дать деньги именно вам.
- Фонды имеют четкие, открытые для всех и понятные правила и процедуры выдачи денег.

- Фонды предпочитают финансировать проекты, имеющие четкий и измеримый результат.
- Фонды любят финансировать инновационную деятельность и неохотно финансируют « типовые, банальные » проекты, даже если они заведомо эффективны.
- Получение гранта от фонда, как правило, сопровождается огромным количеством бюрократических процедур: начиная со сложных форм заявки и сбора документов, заканчивая семинарами по управлению грантами, многоступенчатой системой отчетности.
- Фонды спокойно относятся практически к любым статьям расходов, главное, чтобы была обоснована их необходимость для достижения целей проекта.
- Сумма, которую можно получить от фонда, как правило, значительна. Наиболее крупные средства большинство современных российских НКО получают именно от фондов.

КАЛЕНДАРЬ ДОБРОВОЛЬЦЕВ

Всемирный день молодежного служения (ВДМС), апрель

Всемирный день молодежного служения (ВДМС) проводится с 2000 года по инициативе Международной ассоциации добровольческих усилий, Программы добровольцев ООН и других международных организаций.

Сегодня ВДМС — крупнейшее ежегодное событие в поддержку социальных инициатив, молодежных добровольческих организаций, добровольческих центров. Задача ВДМС — показать, что молодежь способна вносить большой вклад в решение социальных проблем, и в то же время добровольчество положительно влияет на воспитание молодежи.

Девиз ВДМС — «Молодежь изменяет мир!»

Российский день молодежного служения (РДМС), апрель

С 2001 года начал проводиться Российский день молодежного служения, чтобы содействовать становлению и системному развитию Национальной молодежной службы и внедрению в школьную практику в РФ инновационных методов «Обучение через служение».

Весенняя Неделя Добра (ВНД), апрель (третья неделя месяца)

Весенняя Неделя добра (ВНД) — это ежегодная российская неделя добровольцев, проводящаяся по инициативе «снизу» усилиями добровольцев и некоммерческих организаций в партнерстве с бизнес-сообществом и властью. В ВНД участвуют десятки российских городов, поселков, сел, сотни общественных объединений, учреждений образования, молодежной политики, социальной защиты, культуры и медицины.

Международный день добровольца, 5 декабря

Международный день добровольцев (МДД) утвержден ООН в 1985 году, тогда же Генеральная Ассамблея призвала правительства содействовать распространению информации о работе добровольцев, чтобы вовлекать в добровольческие движения все больше людей разных сфер деятельности. В России МДД ежегодно отмечается с 1995 года. Всемирное признание добровольчество получило в результате предпринятых на международном уровне усилий и фундаментальных исследований, проведенных в рамках подготовки и празднования 2001 года — Международного года добровольцев.

День молодых добровольцев (16 апреля)

Цель Дня молодых добровольцев России — продвижение молодежного добровольчества и признание роли и вклада молодых добровольцев в социальное и экономическое развитие Российской Федерации.

Всероссийская акция «Весенняя Неделя Добра»

Весенняя Неделя Добра (ВНД) традиционно проводится в 140 странах мира. ВНД направлена на решение проблем местного сообщества и пропаганду идей созидания, добра и благотворительности.

ВНД как Всероссийская неделя добровольцев проводится с 1997 года в третью или четвертую неделю апреля.

Проведение ВНД наглядно показывает роль и значимость добровольческого вклада граждан в решение социальных проблем, социально-экономического развития России.

Организованное добровольчество является эффективным способом мобилизации общественного потенциала, объединения усилий государства, неправительственных организаций и добровольцев, позитивного развития молодежи.

Целями ВНД являются:

– содействие формированию у подрастающего поколения и молодежи активной

гражданской позиции;

- пропаганда позитивных идей добровольного служения обществу.

Данные цели реализуются с помощью:

- привлечения детей и молодежи к исследованию, анализу и поиску механизмов решения актуальных проблем местного сообщества через разработку и реализацию социально значимых проектов;
- освещения деятельности добровольческого движения и благотворительности в Вологодской области, ее социальной и экономической значимости;
- создания для молодежи условий, при которых они смогут попробовать себя в различных ролях: организатор, специалист по связям с общественностью, фандрайзер, исследователь и пр.

Участниками ВНД являются органы исполнительной и законодательной власти Вологодской области; органы местного самоуправления Вологодской области; предприятия, организации любых организационно-правовых форм; средства массовой коммуникации; учреждения дошкольного образования; учреждения культуры, здравоохранения, социальной защиты населения, физической культуры и спорта; учащиеся школ и учреждений системы начального профессионального образования; студенты среднего и высшего профессионального образования; работающая молодежь до 30 лет; члены общественных объединений (включая товарищества собственников жилья); любой желающий, разделяющий принципы и идеи добровольчества.

Благополучателями являются воспитанники детских домов, спец. интернатов Вологодской области; дети из малообеспеченных семей Вологодской области; люди, имеющие ограниченные возможности здоровья; военнослужащие воинских частей Вологодской области; ветераны Великой Отечественной войны; пенсионеры.

Все действия в рамках ВНД производятся на безвозмездной основе и не преследуют целей получения какой-либо материальной или финансовой прибыли.

В рамках ВНД реализуются следующие направления: «Молодежь — воинам»; «Молодежь — области (городу, району)»; «От чистого сердца».

Областной конкурс в области добровольчества

Конкурс в области добровольчества (далее — Конкурс) учрежден в знак выражения общественного признания добровольцам и благодарности за добровольную службу обществу, достижения и инновации в сфере организации добровольческой деятельности, вклад в развитие и поддержку добровольчества.

Цели Конкурса:

- привлечение внимания общества к важной роли добровольчества;
- формирование позитивного общественного мнения к добровольческой деятельности;
- повышение престижа добровольческой деятельности в обществе.

Задачи Конкурса:

- стимулирование участия молодежи и граждан всех возрастов в общественно полезной добровольческой деятельности;
- выявление и создание банка данных эффективно работающих программ, технологий, методов в области добровольчества.

В качестве участников могут выступать некоммерческие и общественные организации, образовательные учреждения, государственные и муниципальные социальные учреждения, бизнес-организации, СМИ и др., а также лица, ведущие добровольческую деятельность.

Организационный комитет Конкурса (Оргкомитет) формируется из учредителей и заинтересованных организаций — партнеров Конкурса. Оргкомитет осуществляет подготовку и проведение Конкурса.

Жюри

В состав жюри входят общественные деятели, специалисты в области добровольчества, представители партнерских, государственных, научных и экспертных организаций.

Для участия в Конкурсе необходимо заполнить заявку по утвержденной форме. Заявки должны содержать информацию об участнике и конкретных достижениях (реализованных программах, проектах, акциях). К заявке может прилагаться дополнительная информация, иллюстрирующая проводимую деятельность.

Конкурс проходит в два этапа:

I этап — организационный комитет осуществляет отбор поступивших на Конкурс заявок на соответствие требованиям настоящего Положения, условиям Конкурса и формирует список участников Конкурса.

II этап — жюри Конкурса, основываясь на рекомендациях организационного комитета, осуществляет оценку заявок участников Конкурса, определяет победителя в каждой номинации.

Основными критериями оценки заявок в номинациях являются: соответствие представленных работ целям, задачам Конкурса и условиям номинации, эффективность применяемых методов, наличие конкретных результатов и долгосрочного воздействия, возможность воспроизведения опыта в других организациях или регионах.

Конкурс проходит по следующим номинациям: «Добровольческий поступок», «Добровольчество в некоммерческих неправительственных организациях», «Добровольчество в государственных и муниципальных социальных учреждениях», «Добровольчество в образовательных учреждениях», «Корпоративное добровольчество (добровольчество в бизнес-организациях)», «Семейное добровольчество», «Добровольчество в религиозных организациях», «Добровольческий центр», «Продвижение добровольчества через СМИ».

По результатам конкурса в каждой номинации определяются три места: I, II, III. Юридическим и физическим лицам предоставляется возможность награждать участников конкурса специальными (денежными и материальными) призами.

Акция

«Энергию молодых — в здоровое русло»

Цель — пропаганда альтернативных негативным явлениям форм проведения досуга среди молодежи.

Задачи:

- предоставить молодежи возможность проявить себя в творчестве, спорте, интеллектуальной деятельности, направленной на пропаганду ЗОЖ;
- обратить внимание общественности на вопрос о сохранении здоровья.

Организаторами акции в районе могут быть отделы по делам молодежи Вологодской области при участии волонтерских организаций Вологодской области.

В акции принимают участие детские и молодежные общественные объединения и другие заинтересованные лица.

Участникам акции рекомендуется провести мероприятия по пропаганде здорового образа жизни и профилактике негативных явлений в молодежной среде среди учащихся общеобразовательных школ от 14 лет, учащихся учреждений начального профессионального образования, студентов учреждений системы среднего и высшего профессионального образования, членов детских и молодежных общественных объединений, работающей и неорганизованной молодежи в возрасте до 30 лет.

Акция может состоять из игровых и конкурсных площадок, турниров по различным видам спорта, выступлений творческих коллективов, а также осуществляться через распространение информационных материалов (буклетов, брошюр, тематических календарей и т. д.).

Акция «Красная лента»

Акция «Красная лента» проводится в рамках Всемирного дня борьбы со СПИДом.

Цель — пропаганда здорового образа жизни среди молодежи.

Задачи:

- способствовать формированию ответственности за свое здоровье и здоровье окружающих людей;
- создать предпосылки к социальной активности молодежи для изменения ситуации по проблеме ВИЧ/СПИДа на территории Вологодской области и решения проблем, связанных с этим заболеванием.

Организаторами акции в районе могут быть отделы по делам молодежи Вологодской области при участии волонтерских организаций Вологодской области.

Во Всемирный день борьбы со СПИДом (**1 декабря**) рекомендуется провести следующие мероприятия:

- информационная кампания в местной газете;
- изготовление красных ленточек, символов акции участниками программы (каждый участник акции в этот день носит красную ленточку);
- дискуссия на тему «Если друг оказался вдруг...» с участием специалистов ГУЗ «Вологодский областной центр по борьбе со СПИДом»;
- распространение красных ленточек — символа сострадания, поддержки и надежды на будущее без СПИДа;
- распространение информационного материала по здоровому образу жизни.

Акция «Белая лента»

Главная цель акции — обратить внимание общества на насилие по отношению к женщинам, детям, пожилым людям и инвалидам. Впервые акция прошла в Канаде в 1991 году. Тогда против жестокого обращения с женщинами, прикрепив ленточки, выступили 100 тысяч человек. В настоящее время акция «Белая лента» проводится в 47 странах мира.

Акция, посвященная Международному дню памяти умерших от СПИДа

Цель — почтить память людей, умерших от СПИДа.

Задачи:

- привлечь внимание государства и общества к проблеме ВИЧ/СПИДа и тем людям, которых непосредственно коснулась эта проблема;
- выразить поддержку всем, кого коснулась проблема ВИЧ/СПИДа.

Организаторами акции в районе могут быть отделы по делам молодежи Вологодской области при участии волонтерских организаций Вологодской области.

В акции принимает участие молодежь Вологодской области.

В основе мероприятий, посвященных Международному дню памяти умерших от СПИДа, лежит идея определения своего собственного «личного видения» в знак уважения к тем, кто пострадал в результате ВИЧ/СПИДа. Это может быть изготовление красных ленточек, символов акции, привязывание их на деревья на Аллее памяти, запуск в небо воздушных шаров. Каждый участник акции в этот день может носить красную ленточку — символ борьбы со СПИДом.

ДОБРЫЕ ДЕЛА ПРЕВРАЩАЮТСЯ В СТАЖ

JABA.RU — первый глобальный интернет-ресурс, созданный для активной молодежи, ориентированной на успех и социальную ответственность.

Основная задача портала — предоставить различные сервисы, позволяющие посетителям получить возможность самореализоваться, найти единомышленников для продвижения своих идей. Портал позволяет завести собственную страничку для любого проекта, на которой можно разместить материалы, презентации, фото и видео. Тематика разработок может охватывать широкий спектр общественной жизни: от культурного события, социальной акции до своего бизнеса.

На портале можно разрекламировать свой проект среди пользователей, найти соратников, сотрудников, партнеров и поклонников, которые вольются в твой проект или помогут тебе реализовать его. Возможно, именно в твой проект вложат деньги и раскрутят. В любом случае, на этом сайте будет проще пробиться и добиться успеха. Принять участие в интересных проектах других пользователей также возможно.

Особое внимание в рамках проекта уделяется добровольчеству. JABA.RU даст возможность в рамках волонтерских проектов и программ принять участие в интереснейших мероприятиях, таких как Универсиада и Олимпийские игры, культурных и социальных акциях в самых разных точках России.

Зарегистрированный на сайте имеет возможность получить волонтерскую книжку и, делая добрые дела, делясь добром с нуждающимися, может заработать трудовой стаж в качестве волонтера.

«Личная книжка волонтера» является аналогом трудовой книжки, куда заносятся сведения о добровольческой деятельности волонтера (различных видах трудовой деятельности, поощрениях, дополнительной подготовке). Добровольческая (волонтерская) деятельность является формой социального служения, благотворительной деятельностью в форме безвозмездного труда. В частности, для студентов данная книжка станет своеобразным портфолио, которое может помочь в поиске работы и трудоустройстве.

Что нужно сделать?

- 1 шаг — зарегистрируйся в качестве волонтера на сайте www.jaba.ru.
- 2 шаг — получи личный идентификационный номер волонтера.
- 3 шаг — сфотографируйся (цветное фото размером 3x4).
- 4 шаг — обратись с письменным заявлением (анкетой) в отдел по делам молодежи по месту жительства и напиши заявление на получение книжки волонтера (*Приложение*).
- 5 шаг — получи «Личную книжку волонтера».
- 6 шаг — сделай доброе дело.
- 7 шаг — получи запись о своем поступке в книжке.
- 8 шаг — участвуй в слетах и конкурсах волонтеров.

АНКЕТА
члена молодежного добровольческого (волонтерского) движения
Вологодской области

Ф. И. О. _____

Дата рождения _____

Адрес фактического проживания _____

Место учебы/работы _____

Контактный телефон _____

E-mail _____

ID №: _____

Я согласен на использование моих личных данных с целью внесения их в общую базу волонтеров Вологодской области

_____ / _____

подпись

расшифровка подписи

дата

№ книжки _____

ПРИЛОЖЕНИЯ

УСТАВ
Вологодской областной молодежной общественной организации
«Волонтер»
(далее — Устав)

1. Общие положения

1.1. Вологодская областная молодежная общественная организация «Волонтер» (официальное сокращенное наименование — ВОМОО «Волонтер») — основанное на членстве общественное объединение, созданное по инициативе граждан, молодежных и иных общественных объединений, действующих на территории Вологодской области, для развития волонтерского движения в Вологодской области, защиты общих социальных интересов членов и реализации уставных целей и задач.

1.2. Волонтеры — граждане или юридические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя или благотворительной организации. Под волонтерской деятельностью понимается добровольная деятельность граждан по бескорыстному (безвозмездному или на льготных условиях) выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.

1.3. Организационно-правовой формой ВОМОО «Волонтер» является общественная организация.

1.4. ВОМОО «Волонтер» осуществляет свою деятельность в тесном взаимодействии с Комитетом по физической культуре, спорту и молодежной политике Вологодской области и другими министерствами, ведомствами и объединениями, принимающими участие в решении задач по развитию волонтерского движения в Вологодской области.

1.5. ВОМОО «Волонтер» осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией РФ, Конвенцией ООН о правах ребенка, Федеральным законом РФ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», Федеральным законом РФ «Об общественных объединениях», действующим законодательством РФ и Вологодской области, а также на основании Устава.

1.6. ВОМОО «Волонтер» является юридическим лицом с момента государственной регистрации, имеет обособленное имущество, самостоятельный баланс и отвечает по своим обязательствам этим имуществом. ВОМОО «Волонтер» может иметь символику, которая подлежит государственной регистрации и учету в порядке, предусмотренном законодательством РФ. ВОМОО «Волонтер» имеет самостоятельный баланс, имеет право открывать счета в банках, имеет круглую печать со своим наименованием, бланки и штампы.

1.7. Вмешательство органов государственной власти и их должностных лиц в деятельность ВОМОО «Волонтер», равно как и вмешательство ВОМОО «Волонтер» в деятельность органов государственной власти и их должностных лиц, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

1.8. Постоянно действующим руководящим органом ВОМОО «Волонтер» является Совет, который осуществляет права юридического лица от имени ВОМОО «Волонтер» и исполняет его обязанности в соответствии с настоящим Уставом. Совет ВОМОО «Волонтер» располагается по адресу: 160000, г. Вологда, Советский пр., д. 20, тел.: (8172) 72-16-64.

2. Цели и задачи деятельности

2.1. Целями создания и деятельности ВОМОО «Волонтер» являются: развитие молодежного волонтерского движения в Вологодской области, защита интересов и прав молодежи.

2.2. Для достижения уставных целей ВОМОО «Волонтер» решает следующие задачи:

- объединение усилий и оказание содействия членам ВОМОО «Волонтер» в реализации волонтерской деятельности;

- координация деятельности и оказание информационной, правовой, методической, материально-технической помощи членам ВОМОО «Волонтер»;
- осуществление взаимодействия с государственными, другими социальными институтами общества с целью принятия решений в интересах молодежи (волонтеров и волонтерских организаций), а также взрослых — членов организации, входящих в ВОМОО «Волонтер»;
- содействие созданию и укреплению кадрового корпуса организаторов волонтерского движения, созданию и обучению волонтерских групп;
- разработка, координация и реализация общих программ для совместной волонтерской социально значимой деятельности членов ВОМОО «Волонтер»;
- оказание содействия субъектам ВОМОО «Волонтер» в исполнении контрактов с детскими, подростковыми, молодежными организациями и движениями, действующими на территории РФ и за рубежом;
- стимулирование и поддержка общественно ценных инициатив и специализированных фондов, а также решение других задач для достижения уставных целей.

3. Основные принципы жизни и деятельности

К основным принципам жизни и деятельности ВОМОО «Волонтер» относятся:

- принципы добровольности, равноправия, самоуправления и законности;
- уважения к интересам, достоинству и мнению каждого члена;
- коллективности в работе, коллегиальности в принятии решений;
- взаимной и личной ответственности за выполнение принятых решений;
- свободы дискуссий, гласности в работе организации и всех ее органов;
- уважения мнения большинства и меньшинства;
- доступности информации об учредительных и программных документах организации.

4. Учредители и члены

4.1. Учредителями ВОМОО «Волонтер» могут быть граждане, достигшие 18 лет, и юридические лица — общественные объединения, разделяющие цели и задачи, предусмотренные настоящим Уставом, за исключением органов государственной власти и органов местного самоуправления.

4.2. Членами ВОМОО «Волонтер» могут быть граждане в возрасте от 14 до 30 лет и граждане старше 30 лет, представляющие их интересы, а также юридические лица — общественные объединения, действующие на территории Вологодской области, разделяющие цели и задачи, предусмотренные настоящим Уставом.

4.3. Все члены ВОМОО «Волонтер» имеют равные права и несут равные обязанности.

4.4. Вступление в ВОМОО «Волонтер» осуществляется в заявительном порядке. Решение о вступлении принимает Совет ВОМОО «Волонтер». Заявление подается на имя председателя ВОМОО «Волонтер» и подлежит рассмотрению Советом в течение месяца. При положительном решении физическое или юридическое лицо — общественное объединение, действующее на территории Вологодской области, признается членом организации со дня вынесения решения Советом.

4.5. Юридические лица — общественные объединения вместе с заявлением о вступлении в члены ВОМОО «Волонтер», подписанным лицом, возглавляющим общественное объединение, представляют в Совет протокол заседания высшего руководящего органа общественного объединения (общего собрания, конференции и т. п.) с решением о вступлении в члены ВОМОО «Волонтер».

4.6. Член ВОМОО «Волонтер» может выйти из него путем подачи заявления в Совет ВОМОО «Волонтер» и перестает считаться членом организации с момента подачи заявления

о выходе.

4.7. Член ВОМОО «Волонтер» может быть исключен из ВОМОО «Волонтер» решением Совета ВОМОО «Волонтер» в следующих случаях:

- грубое нарушение настоящего Устава;
- дискредитация деятельности ВОМОО «Волонтер»;
- систематическое уклонение от деятельности в организации.

Решение об исключении может быть обжаловано на Конференции ВОМОО «Волонтер».

Памятка волонтеру

1. Волонтер — живой человек. Помни, что у тебя есть своя жизнь, семья, работа и т. д., и ты отвечаешь за все это. Разрушенный и несчастный волонтер помочь никому не может. Береги себя!
2. Волонтер должен всегда помнить, что важно не только помочь, но и не навредить.
3. Не жди благодарности от тех, кому ты помогаешь, будь то представители какой-либо организации или сами благополучатели. Если ты решил помочь — это твой личный выбор, и никто не обязан носить тебя за это на руках.
4. Помни, что в сфере волонтерства очень важна регулярность. Лучше делать понемногу, но регулярно, чем совершить грандиозный подвиг, но один раз.
5. Если ты сотрудничаешь с благотворительными организациями — нужно с вниманием относиться к мнению координатора, а не заниматься самодеятельностью, это чревато большими проблемами. Если ты работаешь в команде, никогда не спорь с товарищами в присутствии опекаемых и сотрудников учреждения.
6. Не спорь с администрацией детдомов, персоналом больниц и других учреждений даже в тех случаях, когда ваши точки зрения принципиально расходятся. Это может закрыть вход в эти учреждения не только тебе, но и другим волонтерам.
7. Никогда не надо давать необдуманных обещаний (особенно детям). Лучше пообещать мало, а сделать много, чем наоборот.
8. Не давай себя использовать и собой манипулировать, люди к этому вообще склонны, особенно когда у них несчастье. Держи дистанцию, ни в коем случае не давай опекаемым тобой людям домашний телефон, адрес и т. д.
9. Ты имеешь право говорить «Нет».
10. Помни, что дело, которое ты делаешь, — это только часть целого, а не все целое. У людей, с которыми ты работаешь, тоже есть свои задачи.
11. Постоянно читай что-то новое. Многие вопросы снимутся сами собой, и тебе не придется их задавать старшим товарищам или сотрудникам тех учреждений, где ты помогаешь. Береги свое и чужое время.
12. Помни, что твоя помощь изменит мир только совсем чуть-чуть, а не окончательно, поэтому будь готов к разочарованиям, они в этой работе неизбежны.
13. Если у тебя возникают проблемы, не надо бороться с ними в одиночку: всегда можно посоветоваться с более опытным товарищем, координатором или психологом. Чем счастливее и гармоничнее ты будешь, тем больше ты сможешь сделать.

Анкета для желающих стать добровольцем

Вы решили стать членом волонтерского отряда. Предлагаем Вам ответить на следующие вопросы, которые помогут нам познакомиться с Вами и узнать о Вас и Ваших интересах. Для нас это действительно важно!

Ф. И. О. (полностью) _____

Возраст _____

Место учебы _____

Класс/курс _____

Специальность (для студентов) _____

Контактный телефон и e-mail _____

Место проживания: Вологда/Вологодская область (нужное подчеркнуть)

1. Знаете ли Вы, что такое волонтерство (добровольчество)?

- Да;
- Нет.

2. Какое определение, на Ваш взгляд, наиболее полно характеризует волонтерство?

- Волонтерство — это добровольная деятельность;
- Волонтерство — это бескорыстная деятельность;
- Волонтерство — это деятельность во благо общества.

3. Почему Вам интересно волонтерское движение? *(Выберите не более трех вариантов ответа.)*

- Смогу реализовать себя;
- Смогу помочь людям/окружающей среде;
- Получить новые знания;
- Найти новый круг общения;
- Другое _____.

4. Какое направление волонтерской деятельности Вам наиболее интересно? *(Выберите не более трех вариантов ответа.)*

- Природоохранная деятельность, благоустройство;
- Помощь детям;
- Помощь социально не защищенным группам населения (пожилые, инвалиды, лица без определенного места жительства и т. д.);
- Профилактика ВИЧ/СПИДа, наркомании, табакокурения, алкоголизма;
- Другое _____.

5. В добровольческой деятельности Вы хотели бы участвовать в роли...

- Организатора добровольческих акций и мероприятий;
- Простого участника;
- Другое _____.

6. При каких условиях Вы могли бы участвовать в волонтерской деятельности?

- Наличие свободного времени;
- Моральное поощрение;
- Предоставление бонусов (бесплатное участие в летних волонтерских лагерях, стажировках);

– Другое _____.

7. Есть ли у Вас опыт волонтерской деятельности и, если да, то какой именно?

– Да (разовая акция, волонтерский лагерь, волонтерская организация);

– Нет;

– Другое _____.

8. В каких тренингах Вы хотели бы принимать участие?

– На командообразование;

– По социальному проектированию.

9. Что Вы ожидаете от членства в волонтерской организации?

10. Как часто Вы сможете посещать волонтерскую организацию?

– Один раз в неделю;

– Два раза в неделю;

– Другое _____.

11. Хотели бы Вы реализовать свой конкретный волонтерский проект? Если да, то какой именно?

12. Есть ли у Вас опыт участия в коллективной деятельности?

– Да;

– Нет.

13. Любите ли Вы туристические походы, экскурсионные поездки?

– Да;

– Нет.

14. Являетесь ли Вы сейчас или были ли ранее членом какой-либо секции, клуба, инициативной группы, общественной организации?

– Да (указать какой) _____

– Нет.

15. Есть ли у Вас хобби, интересы, если да, то какие?

16. Если у Вас появились вопросы, замечания, дополнения или комментарии, пожалуйста, укажите их.

Спасибо за участие!

Битва идей (деловая игра)

Составители: Титова И. В., специалист по работе с молодежью ГУ «Вологодский областной молодежный центр «Содружество», Тайсемизова Н. А., специалист по работе с молодежью ГУ «Вологодский областной молодежный центр «Содружество», г. Вологда, 2009 год.

Цель — обучение участников разработке и использованию разнообразных форм работы с целевой аудиторией.

Характеристика участников: молодые люди в возрасте от 14 до 26 лет, количество участников неограничено.

Время проведения: 2 часа.

Реквизит: ручки — по количеству команд, «Карта мероприятия» (задания) — по количеству команд.

Игровая задача: в течение 1 часа разработать мероприятие согласно «Карте мероприятия». Все команды получают разные карты.

Игровые команды: команды формируются в начале игры путем жеребьевки: заготавливаются карточки разных цветов (по 10 штук каждого цвета, по количеству участников), затем перемешиваются и кладутся в закрытую коробку. Участникам предлагается «вслепую» вытащить карточку, а затем в полной тишине «рассортироваться» по цветам. В итоге получается несколько команд по 10 человек, причем участники в командах почти не знакомы друг с другом.

Ход игры

I этап — знакомство, инструктаж: ведущий дает командам 5 минут на то, чтобы те придумали себе название и познакомились. Затем раздаются «Карты мероприятия» — задания (*Приложение 4.1*) и объясняются правила.

II этап — выполнение заданий: участникам дается 1 час для выполнения задания. По истечении заданного времени ответы (*Приложение 4.2*) сдаются организаторам.

III этап — подведение итогов: жюри отсматривает «Карты мероприятий», высказывает замечания и отмечает оригинальные идеи и лучшие проекты (комментарии к каждому проекту записываются в бланке ответа, в графе «Оценка жюри»). После подведения итогов обсуждаются проекты мероприятий. Так как конкурсной составляющей в игре не присутствует, победители не определяются.

Приложение 4.1

«Карта мероприятия» — задания для участников

Задание № 1

Вы волонтерский отряд _____.
(название отряда)

Обстоятельства

Вам нужно в теплый летний день (выходной) провести мероприятие, направленное на привлечение внимания общественности к проблеме нехватки детских садов в вашем городе.

Вам предлагаются следующие условия:

1. Место проведения — городская площадь.
2. Время проведения: с 13:00 до 15:00.

3. Реквизит:

- коробка старых детских игрушек;
- набор цветной бумаги;
- пачка плакатов или афиш формата А1;
- портрет А. С. Пушкина;
- роликовые коньки.

4. Оборудование:

- компьютер;
- цветной принтер.

5. Финансирование: 1 000 рублей.

Обязательное условие: если вы используете в мероприятии ресурсы, которых у вас нет, то вы должны обосновать, откуда и на каких условиях вы их взяли.

Задание № 2

Вы волонтерский отряд _____.
(название отряда)

Обстоятельства

Вам нужно перед концертом рок-группы, «на разогреве», провести мероприятие, направленное на привлечение внимания общественности к здоровому образу жизни.

Вам предлагаются следующие условия:

1. Место проведения — ночной клуб.
2. Время проведения: с 21:30 до 22:00.
3. Реквизит:

- 10 пакетов молока;
- медицинский бинт;
- 2 пары ласт;
- мясорубка;
- пачка цветного картона;
- большая карта мира.

4. Оборудование:

- компьютер;
- принтер.

5. Финансирование: 1 000 рублей.

Обязательное условие: если вы используете в мероприятии ресурсы, которые не указаны в данном задании, то вы должны обосновать, откуда и на каких условиях вы их взяли.

Задание № 3

Вы волонтерский отряд _____.
(название отряда)

Обстоятельства

Вам нужно ранней теплой осенью в выходной день провести мероприятие, направленное на привлечение внимания общественности к проблемам пожилых людей.

Вам предлагаются следующие условия:

1. Место проведения — аллея в городском сквере.
2. Время проведения: с 12:00 до 14:00.
3. Реквизит:

- 10 пластиковых стульев;
- самовар;
- цветные маркеры;
- 2 коробки канцелярских скрепок;
- старые книги.

4. Оборудование:

- цифровой фотоаппарат;
- ноутбук.

5. Финансирование: 1 000 рублей.

Обязательное условие: если вы используете в мероприятии ресурсы, которые не указаны в данном задании, то вы должны обосновать, откуда и на каких условиях вы их взяли.

Задание № 4

Вы волонтерский отряд _____.
(название отряда)

Обстоятельства

Вам нужно в жаркий летний день привлечь внимание общественности к проблеме СПИДа.

Вам предлагаются следующие условия:

1. Место проведения: летний детский лагерь (смена для подростков из детских домов) за 30 км от вашего города.
2. Время проведения: с 9:00 до 10:00.
3. Реквизит:
 - обручи;
 - надувные круги;
 - 1 кг яблок;
 - 10 пластиковых бутылок с питьевой водой;
 - воздушные шары;
 - баннерная ткань 5х5 кв. м;
 - крахмал.
4. Оборудование:
 - музыкальная аппаратура (включая микрофон);
 - ноутбук.
5. Финансирование: 1 000 рублей.

Обязательное условие: если вы используете в мероприятии ресурсы, которые не указаны в данном задании, то вы должны обосновать, откуда и на каких условиях вы их взяли.

Задание № 5

Вы волонтерский отряд _____.
(название отряда)

Обстоятельства

Вам нужно в конце апреля привлечь внимание общественности к отсутствию в городе специальных условий для передвижения с детскими колясками.

Вам предлагаются следующие условия:

1. Место проведения — автобусная остановка.

2. Время проведения — вечерний час пик.
3. Реквизит:
 - воздушные шары;
 - 8 колясок с куклами внутри;
 - 8 пар лыж;
 - свистки.
4. Оборудование: компьютер с выходом в Интернет.
5. Финансирование: 1 000 рублей.

Обязательное условие: если вы используете в мероприятии ресурсы, которые не указаны в данном задании, то вы должны обосновать, откуда и на каких условиях вы их взяли.

Задание № 6

Вы волонтерский отряд _____.
(название отряда)

Обстоятельства

Вам нужно зимой провести мероприятие, направленное на организацию досуга молодых семей.

Вам предлагаются следующие условия:

1. Место проведения — заснеженный стадион университета в дни зимних каникул.
2. Время проведения: с 12:00 до 16:00.
3. Реквизит:
 - краски (гуашь) разных цветов;
 - ведра;
 - 6 пар валенок;
 - ящик мандаринов.
4. Оборудование:
 - стол;
 - ноутбук;
 - розетка.
5. Финансирование: 3 000 рублей.

Обязательное условие: если вы используете в мероприятии ресурсы, которые не указаны в данном задании, то вы должны обосновать, откуда и на каких условиях вы их взяли.

Задание № 7

Вы волонтерский отряд _____.
(название отряда)

Обстоятельства

Вам нужно в конце апреля организовать досуг учащихся НПО, проживающих в общежитии.

Вам предлагаются следующие условия:

1. Место проведения — территория парка, расположенного вокруг общежития.
2. Время проведения: суббота, с 10:00 до 14:00.
3. Реквизит:
 - садово-огородный инвентарь;
 - цветная тесьма 6 цветов;
 - чайный сервиз;

- скотч;
 - канцелярские скрепки;
 - стопка старых постеров.
4. Оборудование: цифровой фотоаппарат.
5. Финансирование: 500 рублей.

Обязательное условие: если вы используете в мероприятии ресурсы, которые не указаны в данном задании, то вы должны обосновать, откуда и на каких условиях вы их взяли.

Задание № 8

Вы волонтерский отряд _____.
(название отряда)

Обстоятельства

Вам нужно в теплый летний будний день привлечь внимание общественности к проблеме пробок в вашем городе.

Вам предлагаются следующие условия:

1. Место проведения — город.
2. Время проведения: с 7:30 до 9:00.
3. Реквизит:
 - гуашь 6 цветов;
 - свистки;
 - пачка листов ватмана формата А1;
 - сачки;
 - большой глобус;
 - мегафон.
4. Финансирование: 1 000 рублей.

Подсказка: ваш знакомый работает ведущим на местном радио.

Обязательное условие: если вы используете в мероприятии ресурсы, которые не указаны в данном задании, то вы должны обосновать, откуда и на каких условиях вы их взяли.

Задание № 9

Вы волонтерский отряд _____.
(название отряда)

Обстоятельства

Вам нужно в начале сентября на городском празднике привлечь внимание общественности к проблеме курения.

Вам предлагаются следующие условия:

1. Место проведения — небольшая площадка в центральном сквере.
2. Время проведения: с 12:00 до 15:00.
3. Реквизит:
 - цветы в горшках;
 - надувной бассейн;
 - пачка бумаги;
 - ножницы;
 - огнетушитель.
4. Оборудование: компьютер.
5. Финансирование: 500 рублей.

Обязательное условие: если вы используете в мероприятии ресурсы, которые не указаны в данном задании, то вы должны обосновать, откуда и на каких условиях вы их взяли.

Задание № 10

Вы волонтерский отряд _____.
(название отряда)

Обстоятельства

Вам нужно в конце марта провести мероприятие, направленное на привлечение внимания общественности к проблемам инвалидов по зрению.

Вам предлагаются следующие условия:

1. Место проведения — здание университета.
2. Время проведения: большая перемена (40 минут).
3. Реквизит:
 - множество различных шарфиков и шейных платков;
 - листы ватмана формата А1;
 - одноразовая посуда;
 - цветная бумага.
4. Оборудование:
 - цифровой фотоаппарат;
 - ноутбук.
5. Финансирование: 500 рублей.

Обязательное условие: если вы используете в мероприятии ресурсы, которые не указаны в данном задании, то вы должны обосновать, откуда и на каких условиях вы их взяли.

Задание № 11

Вы волонтерский отряд _____.
(название отряда)

Обстоятельства

Вам нужно привлечь внимание общественности к проблеме утилизации мусора в вашем городе.

Вам предлагаются следующие условия:

1. Место проведения — город.
2. Время проведения — выходной день, с 16:00 до 18:00.
3. Реквизит:
 - множество пар очков без диоптрий;
 - ватно-марлевые повязки;
 - коробка шоколадных конфет;
 - воздушные шары.
4. Оборудование: компьютер с выходом в Интернет.
5. Финансирование: 500 рублей.

Обязательное условие: если вы используете в мероприятии ресурсы, которые не указаны в данном задании, то вы должны обосновать, откуда и на каких условиях вы их взяли.

Задание № 12

Вы волонтерский отряд _____.
(название отряда)

Обстоятельства

Вам нужно летом провести мероприятие, направленное на привлечение внимания общественности к проблеме бездомных животных.

Вам предлагаются следующие условия:

1. Место проведения — одна из центральных улиц города.
2. Время проведения — выходной день с 11:00 до 14:00.
3. Реквизит:
 - 3 больших листа ДСП;
 - бельевые прищепки;
 - канцелярские кнопки;
 - краска (тип краски на ваше усмотрение).
4. Оборудование:
 - компьютер;
 - цветной принтер;
 - цифровой фотоаппарат.
5. Финансирование: 1 000 рублей.

Обязательное условие: если вы используете в мероприятии ресурсы, которые не указаны в данном задании, то вы должны обосновать, откуда и на каких условиях вы их взяли.

Задание № 13

Вы волонтерский отряд _____.
(название отряда)

Обстоятельства

Вам нужно зимой организовать мероприятие, направленное на привлечение внимания общественности к проблемам детей-сирот.

Вам предлагаются следующие условия:

1. Место проведения — крупный торговый центр.
2. Время проведения: в течение недели.
3. Реквизит: на ваше усмотрение.
4. Оборудование — цифровой фотоаппарат.
5. Финансирование: 1 000 рублей.

Обязательное условие: если вы используете в мероприятии ресурсы, которые не указаны в данном задании, то вы должны обосновать, откуда и на каких условиях вы их взяли.

Бланк формы ответа

Название отряда _____.

Описание мероприятия

Количество организаторов _____

Целевая аудитория _____

Предполагаемое количество участников _____

Форма мероприятия _____

Полный список реквизита _____

Бюджет мероприятия, распределение средств _____

Привлечение дополнительных ресурсов (обоснование: где и на каких условиях)

Ход мероприятия _____

Распределение функций в команде при проведении мероприятия

№ п/п	Функционал (круг обязанностей)	Сроки	Ответственный

Оценка жюри

Мы за здоровый образ жизни (деловая игра)

Составители: Титова И. В., специалист по работе с молодежью ГУ «Вологодский областной молодежный центр «Содружество», Спирина Е. Н., специалист по работе с молодежью ГУ «Вологодский областной молодежный центр «Содружество», г. Вологда, 2009 год.

Цель — пропаганда здорового образа жизни.

Задачи:

- способствовать формированию здорового жизненного стиля через осознание его необходимости;
- способствовать формированию навыков сотрудничества, коллективного взаимодействия;
- способствовать формированию чувства ответственности за свои действия.

Характеристика участников: 5 команд (отрядов). Дополнительной подготовки команд не требуется.

Музыкальное оформление: спокойная музыка.

Реквизит: 5 коробочек с номером отряда, 5 листов ватмана, фломастеры, карандаши, жетоны — 5 цветов на каждого человека, 5 карточек с заданиями.

Время проведения: 2 часа 30 минут.

Место проведения — свободное помещение (например, спортзал).

Инструкция членам жюри

На протяжении всего времени команды будут представлять:

- стенгазету;
- план мероприятий;
- творческую презентацию.

Здесь оценивается умение работать в команде, креативность, умение планировать, а также навык публичных выступлений. На каждом из этапов работы вы имеете возможность распределять баллы от 1 до 5. На каждом этапе команде может присуждаться по одному баллу на усмотрение жюри за какие-то показатели в течение выполнения задания (например, соблюдение регламента).

Оценка работ (баллы) происходит по критериям, индивидуальным для каждого этапа игры.

Ход игры

Ведущий. Как вы думаете, что такое «здоровье»? Здоровье — это...

Ведущий заслушивает ответы и дополняет их.

Помощник ведущего записывает все ответы на ватман «Здоровье — это...»

Ведущий. Подводя итоги этого небольшого опроса, мы можем смело сказать, что здоровье — это... *(зачитывает все ответы)*. А в целом это 5 основных направлений: спорт, питание, настроение, защита от заболеваний, отказ от вредных привычек.

I этап (50 мин)

Ведущий. Каждая группа (отряд) за определенное время должна подготовить свой небольшой рекламный проект и красочно оформить его на ватмане. Вы будете рекламировать определенное направление здорового образа жизни. Ваш проект должен обязательно иметь название, лозунг, отвечать на вопросы: какую роль ваше направление играет в формировании здорового образа жизни? Каким оно должно быть и какое оно есть на самом деле (на примере вашей жизни)? А также составленный план мероприятий по пропаганде вашего направления среди населения.

Ведущий раздает индивидуальные карточки с заданием для групп (*Приложение 5.1*).

II этап (25 мин)

Второе задание представляет собой презентацию проекта по каждому направлению здорового образа жизни.

III этап

Подведение итогов жюри. Объявление итогов. Объявление победителя.

Приложение 5.1

Индивидуальные карточки с заданиями для групп участников

Карточка № 1

Здоровое питание

- Название.
- Лозунг (девиз, слоган и др.).
- Какую роль ваше направление играет в формировании здорового образа жизни?
- Каким оно должно быть?
- Какое оно есть на самом деле? (На примере вашей жизни.)
- Составьте план мероприятий по пропаганде вашего направления среди населения.

Карточка № 2

Настроение

- Название.
- Лозунг (девиз, слоган и др.).
- Какую роль ваше направление играет в формировании здорового образа жизни?
- Каким оно должно быть?
- Какое оно есть на самом деле? (На примере вашей жизни.)
- Составьте план мероприятий по пропаганде вашего направления среди населения.

Карточка № 3

Физическая активность

- Название.
- Лозунг (девиз, слоган и др.).
- Какую роль ваше направление играет в формировании здорового образа жизни?
- Каким оно должно быть?
- Какое оно есть на самом деле? (На примере вашей жизни.)
- Составьте план мероприятий по пропаганде вашего направления среди населения.

Карточка № 4

Жизнь без вредных привычек

- Название.
- Лозунг (девиз, слоган и др.).
- Какую роль ваше направление играет в формировании здорового образа жизни?
- Каким оно должно быть?
- Какое оно есть на самом деле? (На примере вашей жизни.)
- Составьте план мероприятий по пропаганде вашего направления среди населения.

Карточка № 5

Профилактика заболеваний

- Название.
- Лозунг (девиз, слоган и др.).
- Какую роль ваше направление играет в формировании здорового образа жизни?
- Каким оно должно быть?
- Какое оно есть на самом деле? На примере вашей жизни.
- Составьте план мероприятий по пропаганде вашего направления среди населения.

Подготовка и организация работы волонтерской службы на Вологодском межрегиональном молодежном образовательном форуме «Команда-2011»

Для организации Форума было необходимо создать и обучить команду волонтеров, в состав которой должны были войти молодые люди, способные эффективно работать в условиях палаточного лагеря.

Работа по отбору и подготовке волонтеров проходила с 1 мая по 1 августа 2011 года и строилась по нескольким этапам.

I этап — информационный

10 мая 2011 года на сайте www.upinfo.ru была размещена информация о наборе волонтеров для работы на форуме «Команда-2011». Были указаны общие критерии отбора:

- возраст — 18–25 лет;
- готовность и способность эффективно работать в условиях палаточного лагеря;
- отсутствие ограничений по здоровью;
- ответственность;
- коммуникабельность;
- возможность выездов в Вологду для прохождения обучения и инструктажа (для муниципальных образований).

Исходя из предпочтений и специальных критериев отбора волонтеров для каждого из пяти блоков работы, желающим предлагалось выбрать одно из следующих направлений волонтерской деятельности:

5. Кураторы и инструкторы команд (работа с командами-участниками): лидерские качества, организаторские навыки, стрессоустойчивость.
 6. Творческий блок (помощь в подготовке и проведении площадок досуговой и концертной программ): креативность, готовность к творчеству.
 7. Хозяйственный блок (организация работы общественного питания): практические навыки приготовления пищи в походных условиях, наличие санитарной книжки.
 8. Образовательный блок (помощь в подготовке и проведении образовательных площадок): техническая грамотность, знание ПК на уровне пользователя.
- Пресс-центр (написание и редактирование новостей, работа со СМИ): опыт работы в СМИ (подготовка информационных материалов), опыт работы корректором, редактором, ответственность, коммуникабельность, высокая грамотность.
 - Служба безопасности (обеспечение правопорядка на территории Форума в ночное время): стрессоустойчивость, коммуникабельность, работоспособность.
 - Штаб (ведение документации штаба, обеспечение участников раздаточной продукцией, программное обеспечение работы штаба): ответственность, коммуникабельность, владение навыками работы с оргтехникой.
 - Работа системного администратора (обеспечение работы компьютерной техники, сети и программного обеспечения): образование соответствующего профиля, аналитические способности, коммуникабельность, терпеливость.

II этап — набор

С 10 мая по 1 июля осуществлялся прием анкет-заявок от добровольцев, изучение анкет и распределение заявившихся по направлениям (блокам). Всего было обработано 75 анкет. С каждым заявившимся проводилось собеседование с целью выяснения личной мотивации и уточнения приоритетного направления работы на Форуме.

К 1 июля был сформирован волонтерский корпус Форума, в который вошли:

- инструкторы — 19 человек;
- кураторы (руководство инструкторами) — 3 человека;
- образовательный блок — 13 человек;
- творческий блок — 8 человек;
- служба безопасности — 2 человека;
- штаб — 2 человека;
- пресс-центр — 6 человек;
- системный администратор — 1 человек.

Всего — 54 человека.

III этап — обучение

2–3 июля на территории, прилегающей к Архитектурно-этнографическому музею «Семёнково», в условиях палаточного лагеря прошел семинар-тренинг для волонтеров. Программа семинара включала в себя:

- соревнования по фрироупу — тренинговые упражнения на командообразование (Филатова Е. Г., судья-инструктор);
- обучающее занятие «Основы первой медицинской помощи» (Владимирова Н. В., врач «Скорой помощи»);
- обучающее занятие с элементами тренинга «Эффективное поведение в чрезвычайных ситуациях» (Ишков М. А., главный специалист ГУ ЧС по Вологодской области);
- обучающее занятие с элементами тренинга «Безопасность жизни и деятельности» (Федорков А. В., директор МОУ ДОД ДЮЦ «Лидер»);
- презентация Форума «Команда-2011», инструктаж волонтеров по их функционалу в разных направлениях деятельности (Мальков Р. В., директор Форума).

Обучающие занятия проводились «по вертушке» для двух разных групп: «инструкторы» и «волонтеры направлений». После этого прошла презентация Форума и беседа с директором Форума в форме общего сбора («свободный микрофон»).

Далее анкеты волонтеров и контактная информация были переданы руководителям блоков, каждый из которых строил подготовительную работу своего направления по отдельному плану.

Выезд всей волонтерской сборной на место проведения Форума состоялся 6 августа, за два дня до начала Форума, что позволило на месте дать подробный инструктаж по специфике каждого блока деятельности, составить графики работы, перечень компетенций и функционала волонтеров того или иного блока.

Работа инструкторов и кураторов на самом Форуме строилась в соответствии с четким расписанием работы (*Приложение 6.1*); был разработан график ежедневных планерок дня (*Приложение 6.2*).

По итогам Форума каждый участник волонтерской сборной получил опыт организации крупного образовательного мероприятия, увидел его внутреннюю организационную структуру, механизмы взаимодействия, что способствовало личностному росту каждого и для некоторых явилось предпосылкой к выбору рода дальнейшей деятельности.

Волонтеры проявили способность принимать ответственные решения, координировать деятельность участников. Благодаря этому во время проведения Форума сформировалась сильная волонтерская команда.

Распорядок дня куратора

07:00:00	Подъем
07:30–08:00	Утренняя планерка с инструкторами, посвященная ходу выполнения плана текущего дня Общее построение на Главной площади (информационный сбор, зарядка)
08:30–09:00	Дежурство по территории
10:00–13:00	Обед
13:00–14:30	VIP-лекторий
14:30–15:50	Дежурство по территории
16:00–18:50	Ужин
19:00–20:00	Общий сбор на Главной площади
20:00–20:20	Вечерняя планерка с инструкторами (рефлексия от участников по бытовым
21:45–22:15	вопросам, развлекательной программе предыдущего дня и образовательной программе текущего) Собрание в штабе (обратная связь)
22:15–22:45	Свободное время
22:45–00:00	Собрание в штабе по планам на следующий день
00:30–01:00	Отбой
01:00	

Распорядок дня инструктора

07:00:00	Подъем
7:30–08:00	Утренняя планерка с кураторами, посвященная ходу выполнения плана текущего дня
08:00–08:30	Подъем участников
08:30–09:00	Общее построение на Главной площади (информационный сбор, зарядка)
09:00–09:30	Во время завтрака оргсбор по программе дня, запись на VIP-лекторий
09:30–10:00	Завтрак
10:00–13:00	Свободное время (посещение любых образовательных площадок) <i>Дежурство по отдельному графику</i>
13:00–14:00	Запись на площадки «Парка развлечений» (работа с диспетчерской) <i>«Обед без галстука» с главами районов (по отдельному графику)</i>
14:00–14:30	Обед
14:30–15:50	VIP-лекторий
16:00–19:00	Свободное время (посещение любых образовательных площадок) <i>Дежурство по отдельному графику</i>
19:00–20:00	Проведение рефлексии в двадцатках (по бытовым вопросам, развлекательной программе предыдущего дня и образовательной программе текущего)
20:00–20:20	Общий информационный сбор
20:20–21:00	Ужин
21:45–22:15	Вечерняя планерка с кураторами (итоги дня, обсуждение впечатлений участников)
22:15–00:00	Свободное время
00:00–00:30	Подготовка ко сну, режим тишины
00:30	Отбой для участников (контроль) Отбой

График планерок инструкторов и кураторов

Время	Место	Участники	Тема
7:30–8:00	Лагерь волонтеров	Инструкторы и кураторы	Утренняя планерка по планам на предстоящий день
9:00–9:30	Лагерь проживания двадцатки	Инструкторы двадцаток	Организационный сбор по программе предстоящего дня. Запись на VIP-лекторий
13:00–14:00	Лагерь проживания двадцатки	Инструкторы двадцаток	Запись на площадки «Парка развлечений» (работа с диспетчерской)
19:00–20:00	Лагерь проживания двадцатки	Инструкторы двадцаток	Проведение рефлексии в двадцатках (бытовые вопросы, развлекательная программа предыдущего дня и образовательная программа текущего дня)
21:45–22:15	Лагерь волонтеров	Инструкторы и кураторы	Проведение рефлексии (бытовые вопросы, развлекательная программа предыдущего дня и образовательная программа текущего дня)
22:15–22:45	Штаб	Кураторы и руководитель службы подготовки и управления волонтерами Форума	Рефлексия прошедшего дня
00:30–01:00	Штаб	Кураторы и руководитель службы подготовки и управления волонтерами Форума	Вечерняя планерка по обсуждению следующего дня

Дорога добра

(гимн Весенней Неделе Добра)

Муз. М. Минкова, сл. Ю. Энтина
из кф. «Приключения Маленького Мука»

Спроси у жизни строгой:

Какой идти дорогой?

Куда по свету белому отправиться с утра?

Иди за солнцем следом,

Хоть этот путь неведом.

Иди, мой друг, всегда иди дорогою добра.

Иди за солнцем следом,

Хоть этот путь неведом.

Иди, мой друг, всегда иди дорогою добра!

Забудь свои заботы,

Падения и взлеты,

Не хнычь, когда судьба себя ведет не как сестра.

Но если с другом худо,

Не уповай на чудо,

Спеш к нему, всегда иди дорогою добра.

Но если с другом худо,

Не уповай на чудо,

Спеш к нему, всегда иди дорогою добра!

Ах, сколько будет разных

Сомнений и соблазнов!

Не забывай, что эта жизнь — не детская игра.

Ты прочь гони соблазны,

Усвой закон негласный:

Иди, мой друг, всегда иди дорогою добра.

Ты прочь гони соблазны,

Усвой закон негласный:

Иди, мой друг, всегда иди дорогою добра!

ДЕЛАТЬ ДОБРО — ЭТО ПО-ЧЕЛОВЕЧЕСКИ!

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волонтер и общество. Волонтер и власть: научно-практический сборник / под ред. Л. Е. Никитиной. — М., 2000. — 158 с.
2. Даушев Д. Как продать моральное удовлетворение? / Д. Даушев. — 34 с.
3. «Достижения». Подготовка актива общественного объединения. — М., 2004. — 206 с.
4. Из материалов электронного сборника «Студенческое самоуправление» Общероссийской общественной организации «Российский Союз Молодежи».
5. Как просить деньги. В помощь пишущим заявки на гранты / сост. М. С. Блинныеков, Д. А. Даушев, Е. А. Симонов. — М.: Издательство Центра охраны дикой природы, 2003. — 120 с.
6. Книжка для жирафов. Материалы дистанционного курса «Основы общественной деятельности в современных условиях». / под ред. Т. Б. Бабановой, Т. В. Каргиной. — Иркутск, 2004. — 120 с.
7. Министерство спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации, Федеральное агентство по делам молодежи: сборник методических материалов в сфере государственной молодежной политики. — М., 2009.
8. Мозаика российского добровольчества. Факты, ресурсы и мнения / сост. и ред. Н. Ю. Слабжанин, 2003.
9. Пономарёв С. В. Как работать с добровольцами. Пособие для опытных руководителей НКО / С. В. Пономарёв. — Пермь, 2010. — 40 с.
10. Сеидов А. А. Формирование социальной компетентности молодежи в процессе добровольческой деятельности / А. А. Сеидов // Сборник тезисов международной конференции «Технологии реализации молодежной политики и работы с молодежью в современном мире» 20–21 июля 2010 года, Москва. — С. 65–69.
11. Слабжанин Н. Ю. Межрегиональный общественный фонд «Сибирский центр поддержки общественных инициатив», 2002.
12. Тернова Н. Работа с добровольцами / Н. Тернова. — М.: Общероссийская Общественная Организация «Российский Красный Крест», 2000.
13. Управление НКО: создаем доверительное отношение к организации. Дистанционный курс / Центр РНО. — Санкт-Петербург. — 2009.
14. Шаг к добру, или как организовать волонтерскую социальную службу. — Пермь, 2005. — 36 с.
15. Шевцов А. В. Технология волонтерской деятельности в социальной сфере: учебно-методический комплекс / А. В. Шевцов, Е. Н. Глубокова, А. Н. Кошелева и др. — СПб.: РГПУ им. А. И. Герцена, 2008. — 236 с.
16. <http://www.jaba.ru>.

СОДЕРЖАНИЕ

История добровольчества

Особенности волонтерского движения в России

Всеобщая декларация добровольчества

Методические рекомендации по развитию добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи в субъектах Российской Федерации

Актуальные вопросы

- Какие бывают добровольцы?
- Сколько времени работают добровольцы?
- Почему люди работают бесплатно?
- Как поощрить добровольцев?

Руководитель НКО и его команда

- Стили лидерства
- Руководители: как их распознать и как с ними ладить
- О коммуникации с подчиненными: рекомендации для руководителя
- Вовлечение сотрудников в управленческую работу
- Делегирование полномочий
- Когда можно и когда нельзя делегировать полномочия
- Эффективно работающая команда
- Доверие как основа деятельности НКО

Рекомендации по социальному проектированию

- Основные требования к проекту
- Структура проекта

Ресурсы для НКО

- Виды ресурсов
- Организация сбора средств
- Типы источников средств и методы работы с ними

Календарь добровольцев

Добрые дела превращаются в стаж

Приложения

- Приложение 1. Устав Вологодской областной молодежной общественной организации «Волонтер»
- Приложение 2. Памятка волонтеру
- Приложение 3. Анкета для желающих стать добровольцем
- Приложение 4. Битва идей (деловая игра)
- Приложение 5. Мы за здоровый образ жизни (деловая игра)
- Приложение 6. Подготовка и организация работы волонтерской службы на Вологодском межрегиональном молодежном образовательном форуме «Команда-2011»
- Приложение 7. Дорога добра (гимн Весенней Недели Добра)