



Красноярская региональная молодежная  
общественная организация  
Центр "Сотрудничество на местном уровне"

**ПЕРВЫЙ**  
**ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ БЮЛЛЕТЕНЬ**  
**ПО ДОБРОВОЛЬЧЕСТВУ**  
**ДЛЯ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫХ**  
**НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ**  
**КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

г.Красноярск 2012

## Дорогие друзья!

Вы держите в руках информационно-методический бюллетень, созданный Красноярской региональной молодежной общественной организацией Центр «Сотрудничество на местном уровне» для оказания информационной поддержки социально-ориентированным НКО в области добровольчества.

**С сентября 2012 года** на базе КРМОО Центр «Сотрудничество» начал свою работу региональный **РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР по поддержке добровольчества**.

*Работа Ресурсного центра финансируется за счет средств Субсидии из бюджета края в рамках реализации долгосрочной целевой программы «Содействие развитию гражданского общества и поддержка социально ориентированных некоммерческих организаций в Красноярском крае» на 2012-2014 годы.*

**Ресурсный центр предоставляет услуги** по специальной подготовке сотрудников и добровольцев СО НКО края через систему очных и дистанционных обучающих семинаров, обеспечивает информативно-методическую поддержку СО НКО в области добровольчества через создание тематической библиотеки по добровольчеству на сайте Ресурсного центра, издание и распространение тематических материалов.

**Основными видами деятельности регионального центра** в области привлечения добровольцев в некоммерческий сектор являются:

- Двухдневные семинары в рамках курса «Организация работы с добровольцами в СО НКО» в г. Красноярске для представителей СО НКО различных районов Красноярского края.
- Дистанционные семинары с использованием сети Интернет в рамках курса «Организация работы с добровольцами в СО НКО». Серия данных семинаров позволит охватить представителей СО НКО, которые не имеют возможности принять участие в очных семинарах.
- Информационно–консультационная поддержка СО НКО в области добровольчества.

Региональный ресурсный центр по добровольчеству предоставляет свои услуги СО НКО на основе договора СО НКО и КРМОО Центр «Сотрудничество».

Все заинтересованные СО НКО могут заполнить заявку, которая находится в Приложении и выслать ее на электронный адрес: [kccsr@kccsr.ru](mailto:kccsr@kccsr.ru)

*Подробнее с деятельностью организации можно познакомиться на сайте: [www.kccp.ru](http://www.kccp.ru)*

*Консультации по вопросам организации добровольческой деятельности проводятся сотрудниками КРМОО Центр «Сотрудничество» по адресу ул. Маерчака 3, каб. 210 (при себе иметь копию свидетельства о регистрации СО НКО). Время проведения консультаций: вторник – четверг с 11.00 до 16.00 часов, по предварительной записи, тел.(391)211-91-50.*

Данный информационный бюллетень будет полезен социально ориентированным НКО, заинтересованным в развитии и поддержке добровольческого движения на территории Красноярского края. Тем людям, кто занимается в НКО планированием социально-значимых мероприятий и нуждается в помощи добровольцев. Тем руководителям НКО, кто при помощи добровольцев хочет усилить свою организацию, сделать ее более мобильной, готовой своевременно отвечать на вызовы времени.

Здесь вы найдете ответы на вопросы для чего НКО добровольцы, как эффективно организовать работу по привлечению, мотивированию и удержанию добровольцев. Как из группы людей сделать сплоченную команду, которая будет принимать активное участие в решении проблем местного сообщества.

## Добровольчество в современной России

Добровольчество в современной России стало значимым социальным явлением, способным, при благоприятных условиях, создаваемым совместно обществом и государством, стать значительным источником для социального и экономического развития страны на долгосрочную перспективу.

Несмотря на то, что прошло более 10 лет с тех пор как в нашей стране всерьез заговорили о добровольчестве и есть возможность изучать богатый зарубежный опыт в сфере добровольчества, в настоящее время существует масса нерешенных проблем в этой области. Одним из главных остается вопрос формирования нормативно-правовой базы добровольческой деятельности. Активно ведется обсуждение необходимости разработки федерального закона о добровольчестве. Сейчас правовые аспекты регулирования правовое понимание аспектов добровольческой деятельности основаны 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.

Вторым важным вопросом является приведение к единому пониманию в обществе ценностей, принципов и роли добровольчества и технологий развития добровольчества среди профессиональных участников этой деятельности. 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 организаций, которые занимаются развитием или поддержкой добровольчества. 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.

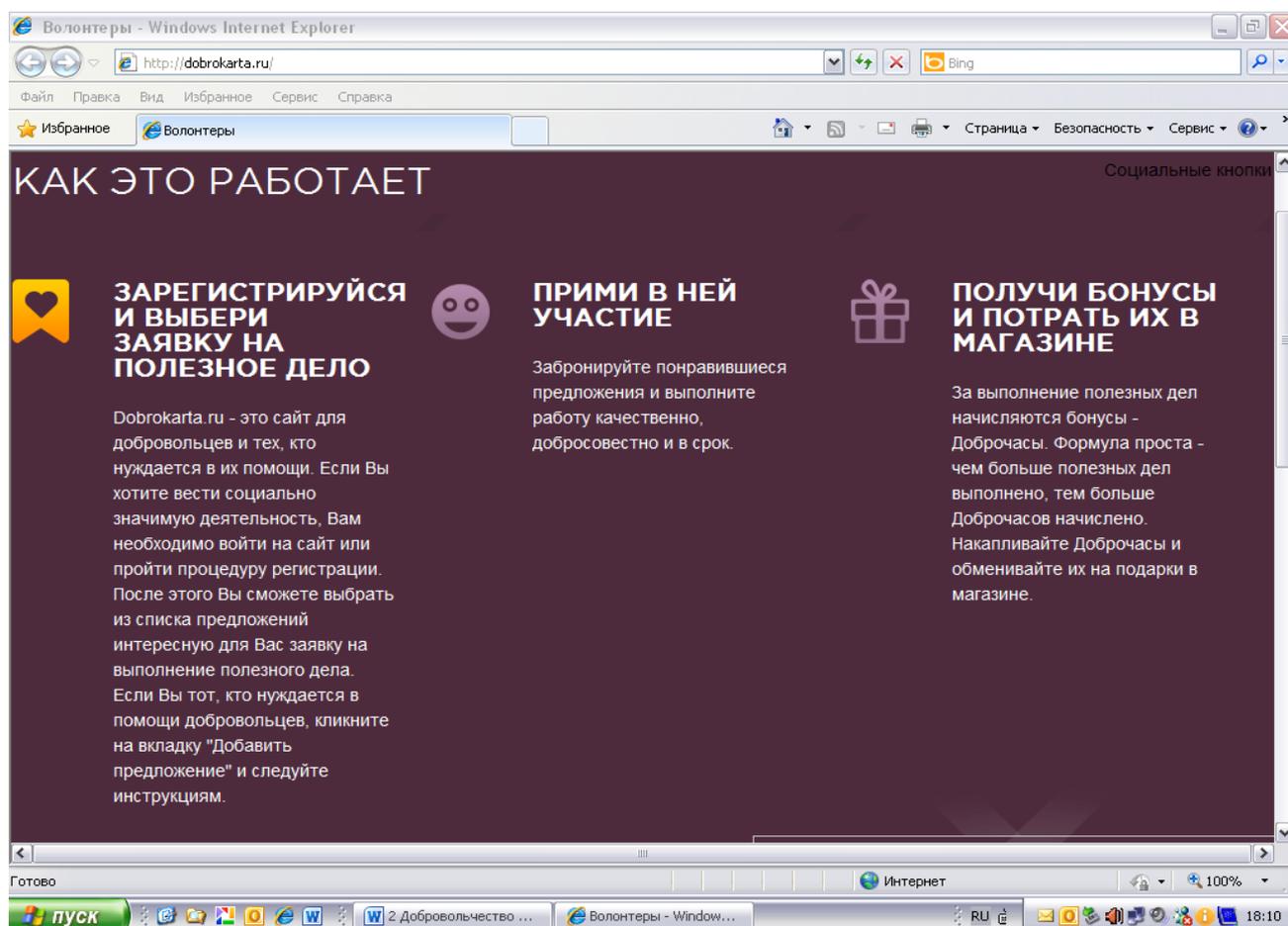
В 2009 году — в Год молодежи в Российской Федерации произошли значительные изменения — стало особенно активно развиваться плодотворное сотрудничество между добровольцами всей страны и федеральными органами власти. В 2009 году Правительством Российской Федерации были приняты несколько важных документов, свидетельствующих о значительном внимании государства к добровольческой деятельности. Так, была принята в новой редакции Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации на период до 2016 года, в которой определены цели молодежной политики: вовлечение молодежи в социальную практику путем развития добровольческой деятельности молодежи. В Концепции содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, принятой Правительством в этом же году, впервые была определена основная цель государственной политики в области содействия развитию добровольчества — активизация потенциала добровольчества как ресурса развития общества.

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 не менее 18% в общем количестве молодежи.

А также установлены планы по вовлечению молодежи — самой социально-активной части населения в добровольческую деятельность. Если задаться вопросом: кто эти планы должен реализовывать, то ответ становится очевидным: молодые добровольцы являются основными субъектами реализации государственной политики. В связи с этим, наряду с традиционными способами учета и 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.

Так, в Красноярском крае в 2012г. начал свою работу сайт «Доброкарта» <http://dobrokarta.ru/> Это информационный многофункциональный портал социальных услуг и добровольческих служб, объединенных

информационной площадкой для автоматизации, упорядочивания, сбора информации и наиболее эффективной реализации добровольческих инициатив на территории Красноярского края. Регистрация на портале позволит Вам быть в курсе проводимых собраний добровольческих объединений в вашей территории (муниципальных координационных советов), а также посмотреть, актуальную на сегодняшний день, информацию о потребностях в добровольческих услугах - где в данный момент могут быть полезны ваши качества и навыки. Вы сможете делать добрые дела, которые сразу отобразятся в системе и сможете накапливать бонусы за свои добрые дела – «добročасы», которые можно обменять, к примеру, на футболку, билет в театр или кино, поход на каток и даже на поездку на ТИМ «Бирюса». Наиболее активные добровольцы попадут в «Команду волонтеров Красноярского края» и смогут представлять наш регион, поехав в Казань на Универсиаду в 2013 г. и Олимпиаду в Сочи в 2014.



## Организация работы с добровольцами

Добровольчество - деятельность, не приносящая материальной выгоды. Однако практика показывает, что есть люди, имеющие возможность проводить досуг, отдыхая и получая удовольствие, которые вместе с тем часть своего свободного времени уделяют бесплатной работе на пользу общества. Что заставляет таких людей предпочесть обычно не самый легкий, физически и психологически, труд необременительному свободному времяпрепровождению? Что заставляет одного человека регулярно помогать общественной организации? Что заставляет другого человека внезапно прекратить свое участие в общественно полезной деятельности? Иногда причины могут быть банальны, а чаще они обусловлены некоторыми закономерностями.

Практика показывает, что эффективная работа по организации деятельности добровольцев базируется на грамотном **ПЛАНИРОВАНИИ** работы с добровольцами и **УПРАВЛЕНИИ** этой работой, а также на **ПОДГОТОВКЕ, ОБУЧЕНИИ** добровольцев, их **ПООЩРЕНИИ**, на **СОЗДАНИИ КОМАНДЫ** и на поддержании **ОБРАТНОЙ СВЯЗИ** с добровольцами.

Рекомендации, предложенные в данном бюллетене, помогут грамотно и эффективно выстраивать работу с добровольцами.

### 1. ПЛАНИРОВАНИЕ и УПРАВЛЕНИЕ работой с добровольцами

Мы уверены, что большинству организаций, несмотря на разницу предпочтений, хотелось бы, чтобы их история взаимоотношений с добровольцами удовлетворяла обе стороны; была полезной и содержательной и для организации, и для добровольца; была наполнена положительными эмоциями и воспоминаниями и продвигала бы Миссию вашей организации среди местного сообщества.

*Как же добиться этой цели и избежать негативных и непредвиденных последствий?* На наш взгляд, залогом успешных отношений с добровольцами является хорошо **ПРОРАБОТАННЫЙ ЭТАП ПЛАНИРОВАНИЯ РАБОТЫ С ДОБРОВОЛЬЦАМИ**. Чем тщательнее вы все продумаете и подготовитесь к приходу добровольцев в вашу организацию, тем легче и эффективнее вам будет организовать непосредственную работу с добровольцами.

Прежде всего, хотелось бы предложить вам два подхода к анализу потребностей вашей организации в добровольцах:

- «ПРОЕКТНЫЙ» (для реализации проекта);
- «ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННЫЙ» (непосредственно для нужд организации).

Выбрав оптимальный для вас подход, ваша организация сможет более четко определить зону ответственности добровольцев, характер и продолжительность ваших взаимоотношений, объем и содержание предлагаемых добровольцу видов работ. Также вы значительно уменьшите неоправданные ожидания персонала и добровольцев. Работа Вашей команды в части планирования организации работы с добровольцами будет обязательно вознаграждена качеством работы Ваших добровольцев и постоянством их состава.

Ниже мы приводим более подробный план организации работы с добровольцами в СО НКО, который состоит из пяти условных шагов:

#### **Шаг 1: Определение политики работы с добровольцами и планирование работы с добровольцами**

- Выработка политики и регламента работы с добровольцами
- Подготовка персонала организации к приходу добровольцев
- Планирование добровольческих работ и определение обязанностей добровольцев

Для привлечения волонтеров лучше всего выработать единую политику, единое видение добровольческой деятельности в вашей организации. Для этого лучше всего организовать проектировочный семинар с сотрудниками и опытными добровольцами вашей СО НКО. На таком семинаре в режиме группового обсуждения вы можете определить уровень готовности вашей организации к вовлечению добровольцев. А также финансовую и ресурсную готовность к вовлечению добровольцев. Итогом вашей работы может стать сообща разработанный «План действий по привлечению добровольцев в СО НКО» и «Положение/Регламент работы с добровольцами».

#### **Чем это для вас может быть полезно?**

- Вы поймете, каковы ваши планы и возможности для работы с добровольцами.
- Узнаете, каковы ожидания коллектива от работы с добровольцами.
- Поймете, имеете ли вы источники ресурсов для добровольной работы.

- Вы разработаете документы (положение, памятки для добровольцев, инструкции для персонала), которые помогут представить сотрудникам и добровольцам те реальные условия, в которых им предлагается работать.
- Добровольцы и сотрудники впоследствии смогут работать по общим установленным правилам.
- Вы сможете в дальнейшем уверенно и успешно осуществлять работу с добровольцами.

При планировании добровольческих работ и определении обязанностей необходимо увидеть и определить:

- услуги и виды работ для клиентов организации, которые необходимо расширять, и которые могут выполнять добровольцы при определенной подготовке и обучении;
- области деятельности организации, которые необходимо развивать;
- программы, проекты, акции, мероприятия, которые напрямую решают поставленные задачи, но не имеют достаточных человеческих ресурсов;
- общие виды работ, которые не требуют постоянной занятости, полноценной нагрузки, повседневной занятости, обременительны для имеющегося персонала, но могут быть интересны для добровольцев.

Для каждого направления/вида деятельности отметьте те, которые полностью осуществляются сотрудниками НКО, и те, которые могут/должны выполняться добровольцами. Под каждый вид деятельности определите необходимое количество добровольцев.

Итог этого блока работы: текущий или перспективный «Перечень добровольческих работ», в который вы занесете все виды работ, которые возможно поручать добровольцам.

Чтобы учесть различные интересы при планировании, привлечите представителей различных структур вашей организации, активных добровольцев, клиентов.

### **Шаг 2: Формирование добровольческих вакансий**

- Определение обязанностей добровольцев
- Описание добровольческих вакансий

Чем точнее определены роли и подробнее сформулированы обязанности персонала и добровольцев, тем меньше неразберихи в повседневной работе и выше социальный эффект от деятельности организации.

В этом шаге вы определяете и прописываете:

- общие цели и задачи персонала и добровольцев (это цели и задачи самой организации);
- сферу ответственности персонала и добровольцев;
- роль персонала и добровольцев;
- обязанности персонала и добровольцев;
- подчиненность персонала и добровольцев.

### **Помните!**

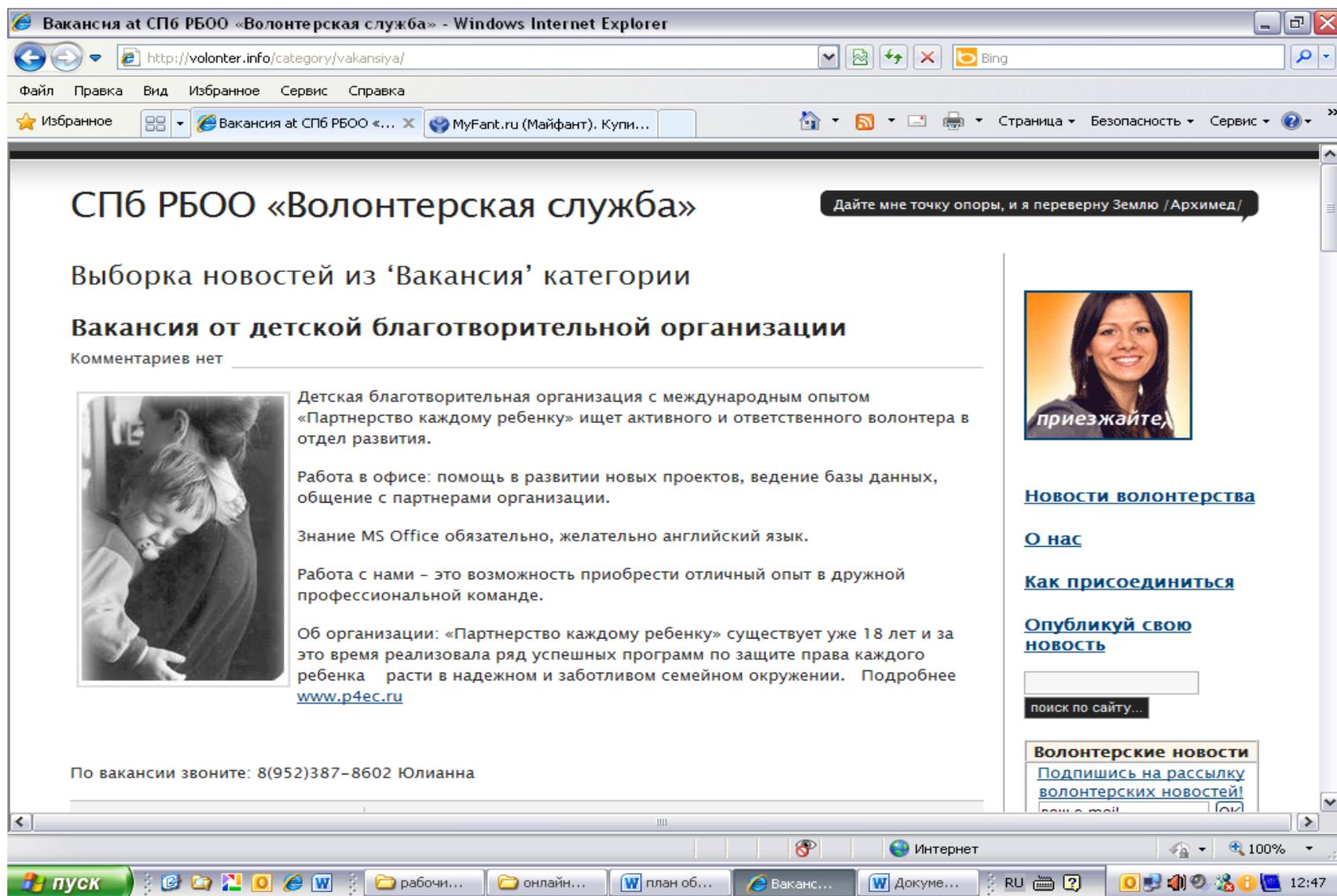
Цели и задачи у сотрудников и добровольцев общие. Общими (одинаковыми) могут быть сферы ответственности (например, оказание поддержки пожилым людям или распространение информации) и роли (например, лидер или исполнитель), а обязанности - всегда разные! *Никогда не дублируйте обязанности оплачиваемых работников и добровольцев!* Это внесет напряжения в межличностных отношениях и обязательно приведет к конфликтным ситуациям.

После этого вы сможете сформировать добровольческую вакансию. Ее роль трудно переоценить. С помощью четко описанной добровольческой вакансии вы сможете уверенно проводить кампанию по набору добровольцев. Например, размещать информацию в учебных заведениях, проводить конкурсы, направлять заявки на добровольческие ресурсы в Добровольческий Центр, или Агентство, участвовать в ярмарках добровольческих вакансий, проводить выступления и презентации, работать со СМИ и т. д.).

**Пример описания добровольческой вакансии:**

1. Название вакансии:
  2. Для кого/с кем будет работать доброволец (клиенты, объекты):
  3. В чем заключается добровольная работа (основные обязанности):
  4. Условия, работы добровольца/добровольцев:
    - опишите место работы добровольца (в офисе, реабилитационном центре, в приюте, на дому у клиента, на улице и т.д.);
    - укажите временной график работы (сколько дней и часов в месяц, в неделю, в день);
    - укажите, чем (как) обеспечивается работа добровольца, какие материалы, оргтехника, инструменты для работы, спецодежда, средства ухода, индивидуальные средства защиты и т.д. предоставляются добровольцу для работы;
    - укажите, чем гарантируется безопасность (если необходимо), например, страховка;
    - укажите, какие затраты добровольца компенсируются.
  5. Дополнительные возможности для добровольцев:
    - обучение;
    - досуг и отдых;
    - питание;
    - иное
    - предметы с символикой;
  6. Количество добровольцев, которое требуется для указанной работы
  7. Требования, предъявляемые к добровольцу/добровольцам:
    - Пол и возраст добровольца/добровольцев
    - Жизненный опыт
    - Образование
    - Практические навыки
    - Профессиональный опыт
    - Свободное время
    - Место проживания
    - Иное
-

**Как это работает?** Хотим привести пример размещения добровольческой вакансии в Интернете на сайте [www.volonter.info](http://www.volonter.info).



**Шаг 3: Поиск и набор добровольцев**

- Определение форм и методов набора добровольцев
- Проведение кампании по набору добровольцев
- Изложение призыва (ключевое послание)

Проделав предыдущие шаги, Вам будет достаточно легко провести Кампанию по набору добровольцев. Кампанию можно проводить в различных формах и с помощью разных методов. Это зависит от того, сколько добровольцев вам необходимо, под какие виды работ, с какими характеристиками. В этом вам помогут уже разработанные и оформленные добровольческие вакансии. Опираясь на них, вы сможете выбрать оптимальные форму и метод привлечения добровольцев.

Подробнее с формами и методами набора вы можете ознакомиться в таблице «Формы набора и методы поиска добровольцев» на странице 14.

<b>ФОРМЫ НАБОРА И МЕТОДЫ ПОИСКА ДОБРОВОЛЬЦЕВ</b>		
<b>Формы набора</b>	<b>Методы</b>	<b>Наибольшая эффективность</b>
<b>Широкое привлечение — полный охват</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Распространение брошюр и плакатов</li> <li>• Объявления в СМИ</li> <li>• Информация через Интернет</li> <li>• Взаимодействие с НКО/НГО</li> <li>• Специальные акции</li> <li>• Объявления на мероприятиях НКО/НГО</li> <li>• Выступления в учебных заведениях, бизнес-компаниях</li> </ul>	<p>Для набора добровольцев любого возраста, пола, с различными интересами.</p> <p>Для выполнения любых добровольческих работ.</p> <p>Для набора добровольцев на разовые акции.</p> <p>Для привлечения добровольцев в Добровольческие Центры, Агентства, службы и т.д.</p>
<b>Целенаправленный набор</b>	<p>Все те же методы.</p> <p>Но необходимо указывать в рекламе и говорить в выступлениях о том, для каких конкретно работ требуются добровольцы и каковы критерии отбора (например: только юноши 18-25 лет, со специальным образованием, владеющие компьютером)</p>	<p>Для набора добровольцев на подготовленные вакансии, с определенными обязанностями.</p> <p>Для набора добровольцев по конкурсу в целевые программы и проекты.</p> <p>Для набора добровольцев в профильные учреждения и центры.</p>
<b>Набор по принципу концентрических колец</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Информация в уже действующих добровольческих группах</li> <li>• Мероприятия для причастных и друзей организации</li> <li>• «Сарафанное радио»</li> </ul>	<p>Для набора добровольцев на особо ответственные вакансии.</p> <p>Для особых поручений, которые не афишируют.</p>
<b>Привлечение из ближайшего окружения</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обучение ценностям системы</li> <li>• Разработка и поддержка философии привлечения</li> <li>• Равнение на авторитеты</li> </ul>	<p>Для «замкнутых» систем: церковная община, школа, ....., там, где важны идентификация и связанность.</p>

И вот вы выбрали форму набора и метод поиска добровольцев, теперь вам предстоит подготовить непосредственно саму Кампанию по набору добровольцев. Попробуйте определить и письменно зафиксировать, что именно вы хотите сказать потенциальным добровольцам, какую информацию донести. Обязательно включите блок о Миссии вашей организации и общих задачах, чтобы каждый доброволец, даже если он только помогает в разовой акции, понимал, на какую «высокую» цель он работает в конкретный момент. А затем уберите излишнюю информацию исходя из выбранных форм и методов, особенностей целевой аудитории, ее психологического восприятия.

Подумайте, как сделать вашу Кампанию привлекательной, отличающейся от других схожих предложений.

Итак, Кампания по набору добровольцев должна отвечать на следующие вопросы:

- В чем смысл добровольной работы в вашей организации в целом и участия добровольцев в конкретном проекте?
- Каковы цели добровольной работы в вашей организации, цели добровольческого проекта?
- В чем привлекательность вашего проекта для добровольцев (с учетом возрастных групп и их мотивации)?
- Что будут делать добровольцы?
- Кому поможет то, что будут делать добровольцы?
- Что изменится в результате этих действий в жизни людей, в обществе, в вашей организации?
- Что может измениться в жизни самих добровольцев, если они будут работать в вашей организации, примут участие в проекте (с учетом возрастных групп и их мотивации)?
- Что ваша организация может предложить добровольцам, какие возможности (с учетом возрастных групп и их мотивации)?

Не забудьте, что для проведения любой Кампании вам потребуются разнообразные ресурсы (тиражирование буклетов, оплата за создание и продвижение рекламы, создание сайта или группы в социальных сетях, время штатных сотрудников для проведения очных презентаций и пр.). Необходимо определить, какие это ресурсы и каковы их источники.

#### **Шаг 4: Выявление мотиваций и отбор добровольцев**

- Ознакомление с классификацией мотивов добровольцев и методами их выявления (схема проведения собеседования, ролевая игра)
- Отбор добровольцев

**Первичная мотивация** – это мотивация, с которой доброволец пришел в организацию.

После проведенной Кампании по набору добровольцев вы будете иметь некоторое количество претендентов, даже если их не будет столько, сколько бы хотелось, вам все равно нужно понимать, что за люди перед вами и с какой целью они пришли к вам в организацию, чего они ждут от вашего взаимодействия и готовы ли они разделять ценности вашей СО НКО.

Центральным действием этого шага станет собеседование с добровольцами. Ваша задача - понять интерес добровольца (каковы его мотивы).

Каждым человеком движут собственные мотивы в соответствии с его жизненными ценностями и опытом. При этом основным мотивом деятельности людей всегда служит желание удовлетворить собственные потребности.

Большинство людей начинает испытывать заинтересованность в работе, если удовлетворена хотя бы одна - или более - из трех основных социальных потребностей:

- **Потребность в достижениях**
- **Потребность в принадлежности**
- **Потребность оказывать влияние**

Люди с высокой **потребностью в достижениях** (часто встречаются среди исполнительного персонала) стремятся выполнять свою работу наилучшим образом. Они обычно сосредоточены на задании и предпочитают работать в одиночку. Им нравится поощрять других и самим получать поощрения – это помогает им достичь подтверждения хорошего качества своей работы. Эти люди много говорят об успехах и достижениях.

Эффективными методами мотивирования людей с преобладанием социальной мотивации **«Потребность в достижениях»** могут быть:

- обеспечение конкретности поручаемых заданий
- обеспечение адекватности поручаемых заданий возможностям человека
- поручение контролировать и оценивать работу других, осуществлять поощрение
- фиксация успехов и достижений, разнообразные поощрения
- предоставление возможности освещать успехи и достижения организации (например, на итоговых собраниях организации)

При позитивном мотивировании эти люди могут быть эффективными администраторами, секретарями, профильными специалистами, работа которых требует индивидуальной ответственности.

Люди с высокой **потребностью в принадлежности** (часто являются добровольцами) мечтают о дружеских отношениях. Для них гораздо важнее не достигать, а принадлежать, быть частью чего-либо. Самое главное для них – человеческие взаимоотношения. Такие люди любят работать в коллективе и приобретают много верных друзей. Они хорошо ладят с окружающими, но избегают руководящих должностей, поскольку для них всегда на первом месте люди. Будучи слишком ранимыми, они стараются не участвовать в конфликтах, конфронтации, не замечать вызова. Они будут усердно работать на благо команды.

Эффективными методами мотивирования людей с преобладанием социальной мотивации **«Потребность в принадлежности»** могут быть:

- создание благоприятной теплой дружеской атмосферы в команде
- обеспечение доброжелательного внимания лидеров
- поручение заданий, требующих короткого времени исполнения
- обеспечение значимой для организации работы, но не в связи с управлением
- поручение подготовки и ведения мероприятий, связанных с неформальной жизнью команды (праздники, вечеринки, поездки, поздравления и т.п.)
- предложения разработки стиля, логотипа организации, другой символики

При позитивном мотивировании эти люди могут быть эффективными социальными работниками, PR-специалистами, пресс-секретарями, фандрайзерами.

Люди, у которых наиболее ярко выражена **потребность оказывать влияние** (часто встречаются в организациях-донорах, в структурах власти, в деловых кругах), обычно стараются повлиять на ситуацию и на других людей. Их мотив часто называют «мотивом власти». Из этих людей получаются хорошие лидеры (как формальные, так и неформальные). Их желание поддержать, дать необходимые советы и рекомендации, бывает очень полезным. Они оказываются хорошими социальными организаторами и часто предпринимают попытки изменить что-то к лучшему.

Эффективными методами мотивирования людей с преобладанием социальной мотивации **«Потребность оказывать влияние»** могут быть:

- предложение сотрудничества в достижении высоких целей
- предложение заданий, для которых необходимы качества лидера и наставника
- включение в деятельность, связанную с разработкой стандартов управления, деятельности, проектов
- содействие развитию их экспертных, консультационных, тренерских и наставнических способностей и навыков.

При благоприятных условиях и позитивном мотивировании эти люди становятся эффективными членами руководящих органов, донорами, экспертами, менеджерами, тренерами, наставниками

Каждый из нас в той или иной мере испытывает все эти три потребности. Для большинства людей доминирующей оказывается одна из них, для некоторых – две. Люди, у которых все три мотива выражены одинаково сильно, встречаются редко.

Руководители и лидеры могут использовать различные стили общения, давать разнообразные задания, формировать условия и создавать ситуации, чтобы усилить мотивацию людей.

Способами выявления мотиваций могут быть: анкетирование, тестирование, экспертиза специалистов (например, психологов, социальных работников и педагогов), собеседование. Определяйте способы выявления мотиваций людей, приемлемые для Вашей организации. Выявляя мотивации, Вы сможете более уверенно осуществлять отбор и, впоследствии, выстраивать взаимоотношения с добровольцами и достигать большей результативности в работе.

*Итак, ваша задача на этапе отбора* найти полезного добровольца для необходимой работы. У потенциального добровольца задача — найти полезную и интересную для него область деятельности. Важно адекватно соединить эти интересы в момент отбора (например, собеседования).

Любой отбор добровольцев начинается с собеседования. Форма собеседования может быть индивидуальная и групповая. Для отбора добровольцев можно использовать и другие способы: наведение справок, просьба представить рекомендации, проба в работе и другие.

Если доброволец проходит отбор, не откладывайте в долгий ящик следующий контакт с ним, назначайте следующую встречу как можно быстрее (ориентируйтесь на его возможности).

Если Вы отказываете потенциальному добровольцу, то продумайте форму, в которой это лучше сделать. Если человек не соответствует требованиям, не бойтесь отказать, но лучше предложите ему другую работу, или ориентируйте на работу в другой организации.

## Собеседование

*Собеседование имеет цель - определить опыт, навыки и интерес (мотивы) к предлагаемой работе. Вот примерный алгоритм собеседования:*

- 1. Предварительно просмотреть имеющуюся о кандидате информацию.*
- 2. Составить список вопросов, на которые необходимо получить ответ. Это могут быть вопросы: Почему доброволец пришел в организацию? Что он хочет получить от этой работы? Есть ли у него опыт работы? Какие перспективы для себя он видит? Что он любит делать в свободное время? Какой он видит для себя идеальную работу?*
- 3. Проведите собеседование в спокойной обстановке. Желательно, чтобы никто не мешал вашей встрече. С самого начала собеседования доброволец должен почувствовать к себе внимание со стороны вашей организации. Спокойная обстановка и доброжелательность с вашей стороны будут способствовать этому. Для создания обстановки доверительности беседы сядьте рядом с ним, вас не должны разделять какие-либо предметы.*
- 4. Представьтесь. Расскажите об истории своей организации, о ее настоящем и перспективах.*
- 5. Узнайте, что интересует добровольца. Почему он к вам пришел? Составьте представление о нем как о человеке. Это делается для того, чтобы не разочаровать его предлагаемой работой.*
- 6. Расскажите о работе, которая на ваш взгляд, подошла бы добровольцу. Узнайте мнение добровольца. Дайте ему письменное описание работы.*
- 7. Назовите возможные преимущества и поощрения, которые может получить доброволец от выполняемой работы и от вашей организации.*
- 8. Оставьте время для вопросов.*
- 9. Дайте добровольцу анкету, в которую он может внести, интересующую вас информацию, и договоритесь о времени следующего визита.*

10. Составьте краткий письменный отчет о проведенном собеседовании, отразив в нем ответы на поставленные вопросы, а также впечатления о внешности, коммуникабельности, опыте, доброжелательности и дайте ваши рекомендации по дальнейшей работе добровольца.

После собеседования Вы определяете окончательно, подходит ли организации такой доброволец. Если решение принято, то с добровольцем необходимо заключить договор. *Формат договора находится в приложении № 1.*

#### **Шаг 5: Информирование и ориентирование добровольцев**

- Информирование добровольцев (объем информации)
- Ориентирование добровольцев (методы)

Исходя из вашей специфики, добровольцу важно понять, чем конкретно он будет заниматься, что предстоит сделать в ближайшее время.

Как недостаточная информация, так и информационный шквал могут оттолкнуть нового добровольца. Как определить, что необходимо в первую очередь, а что может подождать? Разным группам добровольцев требуется различный объем и содержание информации. При этом должна существовать базовая информация, которая необходима всем группам добровольцев, например, Миссия организации. Целесообразно формировать специальные пакеты информации, ориентированной на различные группы добровольцев.

По мере предоставления добровольцам информации, ориентируйте их на тот или иной вид деятельности, на возможности проходить обучение, на новые перспективы работы, на возможность работы в других организациях и т.д. Предусмотрите дополнительное количество информационной и рекламной продукции Вашей организации для информирования добровольцев.

Продумайте также методы доведения до добровольцев текущей информации организации. Собрания, круглые столы, дискуссии и мозговые штурмы, презентации новых программ и проектов — все эти методы эффективны для того, чтобы Ваши добровольцы были в курсе дел. Не забывайте и наглядную информацию на стенах Вашего офиса. Она может быть не только делового характера, но и затрагивать жизнь команды. Стены должны работать!

## 2. ПОДГОТОВКА и ОБУЧЕНИЕ добровольцев

Подготовка и обучение добровольцев являются неотъемлемой частью организации работы с добровольцами. Кроме того могут стать хорошим поддерживающим мотивом для работы в организации.

Ошибочно мнение, что добровольцев можно использовать только как чернорабочую силу, а всю содержательную работу должны выполнять оплачиваемые профессионалы. Добровольцев можно и нужно обучать, повышая их профессиональный уровень и приносимую ими пользу организации, поскольку определенная часть добровольцев занимаются добровольчеством и для того, чтобы получить информацию, навыки, умения, которые можно было бы использовать в дальнейшем.

Кроме того, в тех случаях, когда доброволец помогает квалифицированному персоналу, очень важно, чтобы добровольный помощник чувствовал себя компетентно, понимал свою нужность. Получение время от времени дополнительной специальной информации усиливает мотивацию, повышает квалификацию.

Обучение добровольцев затрагивает три основных аспекта:

1. передача информации и знаний, которые относятся к сфере ответственности добровольца;
2. обучение навыкам, необходимым для выполнения этих задач;
3. стимулирование размышления о личном отношении к добровольческой деятельности и осознания ее ценностей.

Обучение добровольцев состоит из двух этапов: предварительное обучение и система повышения квалификации добровольца.

### *Предварительное обучение*

#### **Важно!**

Приходя в некоммерческую организацию, доброволец чаще всего не располагает специальными знаниями по социальной тематике, в которой ему предстоит действовать. В некоторых случаях волонтера просто нельзя допускать до активной деятельности без дополнительного обучения.

Например, в Благотворительном фонде «Волонтеры в помощь детям-сиротам» (Отказники.ру) все волонтеры, приходящие в команду «Профилактика социального сиротства», проходят обязательное собеседование с психологом и обучение. Без специальных знаний они не смогут нормально контактировать с кризисными семьями, непосредственно общаться с родителями из таких семей.

В Благотворительном фонде «Подари жизнь» волонтеры в обязательном порядке проходят инструктаж по правилам посещения онкологического отделения: личная гигиена, ограничения на посещение детей, порядок доступа волонтеров в отделение, что можно и что нельзя дарить детям. Соблюдение этих правил означает, что волонтер не принесет к детям инфекцию или запрещенные врачами продукты питания.

Предварительное обучение добровольцев включает:

- инструктаж;
- предоставление информационных материалов и контроль знаний добровольца;
- ввод в коллектив и обучение «на месте»;
- в отдельных случаях семинары и тренинги с сотрудниками, координаторами или психологами организации/инициативной группы.

### ***Система повышения квалификации и переподготовки волонтеров***

Постоянное обучение и переподготовка добровольцев – не только средство повышения эффективности деятельности сообщества, но и прекрасный способ мотивации.

Могут быть разные причины, вызывающие необходимость дополнительного обучения добровольцев в ходе их работы в организации. Прежде всего, это:

- изменения в организации и изменение условий, в которых она действует (изменение Миссии организации, форм и видов ее деятельности, изменение групп клиентов, критериев или спектра услуг);
- изменения, связанные с добровольцем и его работой в организации (расширение полномочий, изменение целевой группы, характера оказываемых помощи/услуг, личные изменения).

Необходимо предполагать и вовремя увидеть личные изменения у добровольца и его потребности в дополнительном обучении. Это может быть усталость, изменения в личной жизни, ослабление/ изменение мотиваций, потребность в профессиональном росте, изменение сферы ответственности в организации и др.

Методами выявления потребности в обучении у добровольца могут быть: наблюдения координатора, личные беседы, анкетирование и опросы, тестирование, анализ результатов работы, аттестация.

Система дополнительного обучения добровольцев - сложная задача. И решается она сегодня, отдельными силами СО НКО, создающих единую систему подготовки волонтеров. Совместно можно разработать и проводить несколько базовых семинаров/тренингов для новичков; а также создать график проведения обучающих мероприятий для лидеров и координаторов сообществ.

В настоящее время в Красноярском крае существуют уже разработанные, действующие обучающие модули для добровольцев, изданы методические материалы. Специализированной подготовкой волонтеров и координаторов по работе с добровольцами в Красноярском крае занимаются, например, Ресурсный центр для СО НКО в области добровольчества (на базе КРМОО Центр «Сотрудничество»), КГБУ «Красноярский краевой дворец молодежи» и его краевой Welcome Centre («Лидерская программа» для добровольцев), МБУ «Молодежный центр Железнодорожного района» г. Красноярска, Краевой школьный парламент.

### 3. ПООЩРЕНИЕ добровольцев

Поощрение добровольцев также является важной частью организации работы с добровольцами и может послужить усилению мотивации.

Правила поощрения:

- Выбирайте виды и способы поощрений, но обязательно поощряйте!
- Поощряйте добровольцев часто и периодически.
- Делайте это по-разному.
- Делайте это с уважением.
- Отмечайте личность, а не работу.
- Поощряйте соответственно значению достижения.
- Используйте индивидуальные подходы.

Примеры используемых поощрений (бонусов):

- признание и благодарность со стороны НКО/ государственных структур, в том числе в письменном виде (благодарственные письма в адрес учебного заведения, родителей);
- возможность неформального общения, совместный досуг, совместные чаепития после мероприятий (клуб для встреч волонтеров по интересам);
- возможность бесплатно обучаться и приобретать дополнительные навыки;

- выдача сертификатов о прохождении обучения, рекомендательные письма;
- возможность участвовать в конференциях, съездах, профильных лагерях и т. п.;
- делегирование представительских функций от организации;
- «карьерный» рост в организации, возможность реализации более сложных задач и самостоятельных проектов;
- возможность участия в принятии решений;
- встречи со звездами и известными людьми;
- сувениры, призы;
- возможность поработать на компьютере, «посидеть» в Интернете.
- публикации в СМИ с указанием фамилии или размещением фотографии.
- компенсация расходов, связанных с волонтерской деятельностью.

### **Важно!**

Принципиальное значение имеют регулярность поощрения волонтеров, искренность внутренней атмосферы, объективность оценки вклада каждого. Функция мотивации добровольцев лежит на лидерах организации и координаторах добровольцев.

## **4. СОЗДАНИЕ КОМАНДЫ добровольцев**

По данным исследования, проведенным Фондом «Созидание», проблема не сложившегося коллектива является одной из причин неудовлетворенности добровольчеством для 11,9% молодых добровольцев.

Командой называют группу людей, объединенных общей целью, работающих над единой задачей.

Бывают команды, постоянно работающие вместе, и команды временные, созданные для выполнения какой-то конкретной задачи.

Команда должна выполнять два вида функций:

1. направленные на задачу (поиск информации, выбор направления работы, участие в итоговых обсуждениях и т.д.);
2. поддерживающие (важнейшие из них – умение слушать, поддерживать и одобрять других).

Если первые выполняют определенную задачу, то вторые сродни нематериальным способам мотивации консультантов. Хотя сами по себе они не обеспечивают достижение результата, но весьма ему способствуют.

Ни одна команда не существует без так называемых командных ролей. И если человек, выполняющий в команде определенную роль (например, роль лидера или доводчика), по каким-то причинам из неё выбывает, то «свято место пусто не бывает» – эту роль на себя примет другой человек.

Что поможет создать команду:

- Совместное проведение досуга.
- Периодическая работа, требующая вклада каждого.
- Использование психологических методик сближения членов коллектива (например, тренинговые занятия).
- Совместное обсуждение и решение возникших проблем.

Тренинги под общей темой «Сплочение и работа в команде» по целям можно условно разделить на четыре вида:

1. Сплочение (психологическое, эмоциональное)
2. Развитие у участников навыков командной работы.
3. Обучение лидеров формированию команд.
4. Решение какой-либо конкретной задачи.

Оптимизируя команду, больше всего занятия, тренинги направляют на её сплоченность.

В *приложении № 2* находится серия специально разработанных упражнений, которые помогут сдружить добровольцев, научить их чувствовать и понимать каждого.

В процессе выполнения этих упражнений создается атмосфера творческого поиска, прорабатываются возможности принятия нестандартных решений, повышается взаимопомощь и поддержка в коллективе. На примере увлекательных, но довольно сложных упражнений группа учится решать общую задачу, вырабатывать тактику и стратегию ее решения. Участвуя в играх, добровольцы начинают преодолевать барьеры в общении, узнают друг друга ближе, благодаря этому происходит естественное и быстрое сплочение группы. Анализ каждого упражнения дает участникам возможность понять, как было выполнено задание, принято решение, кто занял активную позицию и как это повлияло на результат. Думают и над тем, что можно было сделать иначе и лучше в следующий раз, как преодолеть трудности в жизни более эффективным способом.

Кроме того, можно обсуждать, что это дает:

- выработку стратегии группой;
- творческий подход;
- самовыражение;
- результативное лидерство;
- уверенность в себе;
- решение проблем;
- преодоление себя.

Упражнения на сплочение рекомендуется использовать в период становления команды.

Необходимо соблюдать условия выполнения упражнений:

1. Упражнения выполняются под руководством тьютора, хорошо знакомого с играми.
2. Время на подготовку задания не ограничено.
3. Задание считается выполненным, если каждый безошибочно справится с поставленной задачей. Если же хоть один участник допускает ошибку, группа возвращается на исходную позицию. И еще, ни в коем случае не забывайте, что игры можно проводить только в теплой, доброжелательной атмосфере. А она зависит только от вас, дорогие коллеги! Удачи!

## 5. ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ с добровольцами

Обратная связь - это:

- возможность для руководства посмотреть на организацию с другой стороны;
- путь к усовершенствованию деятельности;
- создание атмосферы открытости и позитивного отношения к исправлению ошибок.

Польза для обеих сторон очевидна - как для организации деятельности, так и лично для добровольцев.

Требования к обратной связи:

- Своевременность.
- Специфичность, т. е. она должна относиться к конкретным действиям получателя обратной связи.
- Удовлетворять потребностям обеих сторон.
- Выражение в терминах чувств, а не оценок.

Есть много способов того, как предоставить добровольцам возможность давать руководству обратную связь. Анонимные периодические анкеты, специальный ящик для предложений, периодические публичные беседы, обсуждения после проведенного мероприятия. В силу особенности российской ментальности часто большую помощь могут оказать задушевные разговоры, здесь, правда, необходимо искреннее внимание руководства к добровольцам.

Добровольчество — это уникальная возможность для человека совместить удовлетворение своих личных потребностей с потребностями общества. Поэтому общественные и некоммерческие организации — самая благоприятная среда для развития добровольчества. Высокие цели и минимум бюрократии, неформальное общение и наглядность результатов работы, многообразие возможностей для самореализации и поддержка единомышленников — все это притягивает активных людей.

В заключение хотелось бы привести следующее сравнение. Работа с добровольцами подобна выращиванию растения из зернышка - результат зависит от количества и качества вложенных усилий.

Добровольцы останутся в той организации, где их не просто ждут, а там, где созданы условия для их работы и творчества, где продумана и подготовлена организационная система работы, включающая подготовку и сопровождение, где есть реальные ресурсы для организации их работы и работы с ними.

### **Список литературы:**

1. 100 вопросов про НКО: Что нужно знать, чтобы ваша деятельность была успешной?/Мини-справочник для руководителя некоммерческой организации. – М.: Агентство социальной информации, 2012. – 116с.
2. Service Learning. Программы совмещения процесса образования с общественно-полезной деятельностью. – Ростов-на-дону: издательство «Старые русские», 2003. – 272с.
3. Тренинг развития жизненных навыков. М.: Фонд «Новые перспективы», 2006. – 94с.
4. Общее управление НКО: курс лекций, книга 1, центр поддержки некоммерческих организаций, М.,2002.- 340 с.

### **Внимание!**

Во втором номере информационно-методического бюллетеня вниманию читателей будут представлены технологии создания добровольческого проекта, представлены успешные практики по реализации добровольческих проектов. А также предложены практические задания, игры и упражнения для обучения добровольцев жизненным навыкам и социальному проектированию.

## Приложение № 1.

### Всеобщая Декларация Добровольчества

*Всеобщая Декларация Добровольчества провозглашена на XVI Всемирной Конференции Добровольцев Международной Ассоциации Добровольческих Усилий (IAVE), Амстердам, январь, 2001 г., Международный год добровольцев.*

*В Российской Федерации впервые рабочий перевод на русский язык текста Всеобщей Декларации Добровольчества осуществлен в 2001 году Российским Центром Развития Добровольчества (представительством IAVE в России), а в 2002 году адаптирован и распространен среди российских НПО для обсуждения, доработки и использования в работе.*

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 и более взаимозависимым. Добровольчество – будь это 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 Организации Объединенных Наций «Мы, Народы».

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 возможности людям 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:

Всех **добровольцев** заявить о своем убеждении в том, что добровольчество как созидательная сила:

- строит здоровые, устойчивые общества, уважающие достоинство людей;
- помогает людям защищать свои нравы в практической жизни, тем самым улучшая ее;
- способствует решению социальных, культурных, экономических, экологических проблем;

- строит более гуманное и справедливое общество посредством всемирного сотрудничества.

### **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 решении проблем своих сообществ, помогать человеческими и финансовыми ресурсами для развития 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.

Организацию Объединенных Наций – провозгласить 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 как партнеров в продвижении в поддержке эффективного добровольчества, доступного всем, как символ солидарности всех народов и наций. IAVE призывает мировое добровольческое сообщество изучить, обсудить, одобрить и использовать Всеобщую Декларацию Добровольчества в своей деятельности.

**Приложение №2.**

**Договор  
о добровольческой деятельности на безвозмездной основе**

г. Красноярск

20.12.2012 г.

«Название организации» в лице директора \_\_\_\_\_,  
действующего на основании Устава, именуемая в дальнейшем  
ОРГАНИЗАЦИЯ, с одной стороны, и  
гр. \_\_\_\_\_,

именуемый в дальнейшем ДОБРОВОЛЕЦ, с другой стороны, заключили  
настоящий договор о нижеследующем:

1. ОРГАНИЗАЦИЯ и ДОБРОВОЛЕЦ действуют совместно в интересах  
попечных/клиентов ОРГАНИЗАЦИИ, в соответствии с Уставными целями и  
задачами ОРГАНИЗАЦИИ, утвержденными благотворительными  
программами и проектами.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ предоставляет ДОБРОВОЛЬЦУ добровольческую  
вакансию

\_\_\_\_\_  
*Название вакансии*

Сфера ответственности: \_\_\_\_\_

Обязанности: \_\_\_\_\_

3. ОРГАНИЗАЦИЯ поручает, а ДОБРОВОЛЕЦ принимает на себя  
обязательства по добровольному и безвозмездному выполнению следующих  
работ: \_\_\_\_\_

4. Время работы ДОБРОВОЛЬЦА, предоставляемое ОРГАНИЗАЦИИ,  
определяется в объеме \_\_\_\_\_ час/неделю (\_\_\_\_\_ час/месяц).

5. ОРГАНИЗАЦИЯ предоставляет ДОБРОВОЛЬЦУ необходимые условия для  
выполнения принятых им обязательств:

А). Определяет ДОБРОВОЛЬЦА в структурное подразделение или программу,  
а именно: \_\_\_\_\_,

с подчиненностью \_\_\_\_\_

*ФИО, должность*

Б). Предоставляет:

- рабочее место \_\_\_\_\_

- материальные ценности \_\_\_\_\_

- необходимую информацию

- возможность принимать участие в общих мероприятиях

Г). Иное \_\_\_\_\_

**6. Права и ответственность ДОБРОВОЛЬЦА:**

ДОБРОВОЛЕЦ имеет право:

- быть информированным о деятельности ОРГАНИЗАЦИИ и обучаться

- принимать участие в мероприятиях ОРГАНИЗАЦИИ

- отказаться от предложенных ОРГАНИЗАЦИЕЙ работ и поручений

- быть членом Клуба Добровольцев
- получать возмещение расходов, связанных с выполнением работ, на наем жилого помещения, на проезд к месту осуществления благотворительной деятельности и обратно, на питание (в пределах нормы 700 руб.), на оплату средств индивидуальной защиты
- иное \_\_\_\_\_

ДОБРОВОЛЕЦ несет ответственность:

- за выполнение работ, определенных настоящим соглашением, и их качество
- за корректное использование информации о деятельности ОРГАНИЗАЦИИ
- за соответствие его действий при выполнении работ, определенных настоящим соглашением Уставным нормам
- за сохранение, переданного ему в пользование имущества ОРГАНИЗАЦИИ
- за \_\_\_\_\_

#### **7. Права и ответственность ОРГАНИЗАЦИИ:**

ОРГАНИЗАЦИЯ имеет право:

- рассчитывать на качественное выполнение порученных работ и выполнение взятых ДОБРОВОЛЬЦЕМ на себя обязательств
- предлагать ДОБРОВОЛЬЦУ изменить вид деятельности
- отказаться от услуг ДОБРОВОЛЬЦА
- требовать уважительного отношения к ОРГАНИЗАЦИИ, ее клиентам, персоналу, партнерам
- иное \_\_\_\_\_

ОРГАНИЗАЦИЯ несет ответственность:

- за предоставление ДОБРОВОЛЬЦУ информации о деятельности ОРГАНИЗАЦИИ
- за привлечение ДОБРОВОЛЬЦА к общим мероприятиям ОРГАНИЗАЦИИ
- за моральное и документальное подкрепление полномочий ДОБРОВОЛЬЦА в соответствии с его деятельностью
- за создание благоприятных и безопасных условий работы
- за разрешение конфликтных ситуаций, возникающих в результате работы ДОБРОВОЛЬЦА, определенной настоящим ДОГОВОРОМ
- за \_\_\_\_\_

8. Дополнительные условия \_\_\_\_\_

9. Договор заключен на срок \_\_\_\_\_ месяцев и начинает действовать с \_\_\_\_\_ г.

10. Настоящий ДОГОВОР может быть расторгнут по желанию одной из сторон, с оповещением другой стороны за 7 календарных дней.

11. Подписи и данные сторон:

**«ОРГАНИЗАЦИЯ»**

**«ДОБРОВОЛЕЦ»**

### **Приложение № 3.**

## **ИГРЫ НА СПЛОЧЕНИЕ КОМАНДЫ**

### **«Узелки»**

Участники с закрытыми глазами и вытянутыми на уровне груди руками хаотично передвигаются по аудитории. По сигналу ведущего они должны взяться за руки с двумя разными людьми. После того как все руки соединятся, группа открывает глаза. Задача: не расцепляя рук, распутать узел и образовать круг.

\* Это упражнение дает возможность участвовать всем в выработке стратегии.

### **«Электрическая цепь»**

Команда разбивается на пары. Партнеры садятся напротив друг друга, где соединяют руки и ступни, образуя, таким образом, электрическую цепь, по которой ток течет по сцепленным рукам и ногам. Задача участников: встать, не разрывая электрической цепи. Теперь объединитесь по две пары друг с другом, чтобы получилась электрическая цепь, состоящая из четырех человек. Задача остается прежней — встать всем вместе, не разрывая цепь. Когда этот этап благополучно завершен, снова объедините группы, чтобы образовать электрическую цепь, состоящую из 8 человек. В конце концов, вы получите электрическую цепь, образованную всеми участниками, которые должны подняться.

Два главных условия этого упражнения: 1) электрический ток должен беспрепятственно течь по замкнутой электрической цепи, образованной сцепленными руками и ногами; 2) на каждом этапе участники должны отрываться от земли одновременно.

Подсказка тьютору: не забудьте поддержать участников морально, ведь им очень трудно!

### **«Биг-мак»**

Организуем большой круг. Разбейте команду на пары и попросите каждую пару выбрать словосочетание из двух слов, которые традиционно употребляются вместе (например, один партнер говорит: «Биг», — другой: «Мак»; один: «Ореховое», — другой: «Масло» и т. д.). Затем объясните, что по условиям игры, нужно закрыть глаза и не открывать их до конца события, и, кроме того, можно произносить только свое выбранное слово. Теперь ведущий перемешивает команду так, чтобы партнеры были далеко друг от друга. Партнеры с закрытыми глазами, выкрикивая свое слово, находят друг друга. Как только пара воссоединилась, отведите ее с пути тех, у кого глаза еще закрыты. По завершению задания, каждая пара сообщает всем участникам свое словосочетание.

Для этого упражнения очень важную роль играет площадка, которая должна быть большой.

### **«Сидячий круг»**

Команда формирует тесный круг (плечи касаются). После этого попросите ребят повернуться на 90 градусов направо. Задание: нужно медленно сесть на колени друг к другу и рукой коснуться плеча находящегося сзади человека.

Завершите это упражнение на высокой ноте, смеясь и хлопая всем.

### **«Все на борт»**

Оборудование: любая обозначенная площадка (банкетка, стул, брусок).

Задача участников: уместиться всей командой на площадке средней величины. Нужно убрать обе ноги от земли, и удержаться минимум пять секунд. Второй этап: нужно сделать то же самое на площади меньшей величины.

### **«Бревно»**

Оборудование: любое бревно (дерево, лежащее на земле, гимнастическое бревно и т.п)

Команда выстраивается на бревне. Начиная с первого человека, команда переправляется на противоположный конец бревна. В результате должна получиться та же линия, в том же порядке.

### **«Тролли»**

Оборудование: тролли — небольшая дощечка, брусок или другой вспомогательный предмет.

Обозначить две параллельные линии, находящиеся на расстоянии не меньше трех метров друг от друга. Задача команды — переправиться от одной линии до другой, не касаясь земли, используя тролли.

### **«Прогулка слепых»**

Пусть каждый участник закроет глаза повязкой. Когда все глаза закрыты, расскажите ребятам, что мы собираемся в путешествие по неприкосновенной земле, которой не может коснуться наш взгляд. Попросите положить правую руку на плечо впереди стоящего. Медленно начните путешествие по выбранному маршруту, включая залезание на пеньки, возвышенности, пролезание под низко нависшими деревьями и ветками, протискивание между деревьями и т. д. Финишируйте на каком-нибудь тесном (но безопасном!) месте.

\* Подсказка тьютору: выполнять это упражнение следует в полном молчании. Следует выбрать знак для обозначения опасности (пожимание, хлопок по плечу и др.).

### **«Паутина»**

Оборудование: заранее сплетенная из веревок «паутина». Количество ячеек должно соответствовать количеству участников. Задача состоит в

том, чтобы переправиться всей командой через паутину с одной стороны на другую, не касаясь при этом ни одной ее части. Если вы касаетесь паутины, вся команда возвращается обратно и начинает упражнение снова. Если кто либо из вас переправился на другую сторону, то он не может вернуться, обойдя паутину, и помочь команде. Каждую ячейку можно использовать только один раз.

### **«Придумай, расскажи»**

Задание: Инсценировать разговор героев:  
100 долларов и одной копейки,  
золотой серьги и дырявого носка,  
ржавого гвоздя и каблука,  
грязной тарелки и туалетного мыла,  
старой газеты и рубанка.

### **«Делимся по признаку»**

Один человек выходит за дверь, группа тем временем договаривается о том, по какому признаку делиться и расходится на две группы (например, те, у кого есть шнурки, и те, у кого их нет). Задача вошедшего – угадать по какому признаку группа разбита на две части.

### **«Скульптурный портрет»**

Кто-то из участников вызывается (или выбирается группой – это ещё интереснее, поскольку показывает, чьё мнение и видение, чью обратную связь хотят в первую очередь получить участники группы) быть “скульптором”, которому предстоит увековечить группу в “монументальной скульптуре”. У каждого персонажа скульптурной группы должна быть своя роль, своя функция. Скульптура группы должна как-то “воплотиться в камне”, а, может быть и в каком-то другом материале, что поможет высветить роль каждого. “Ты – скульптор. Вот и воплощай то, что ты видишь, как нас чувствуешь. Мы будем твоим материалом – скульптура будет состоять из нас. Ставь нас в разные позы, лепи и “высекай” из нас всё, что угодно. А потом расскажешь, что ты хотел сказать своим произведением.” Скульптор начинает работать. “Скульптуры” при этом могут получиться разные: всё зависит от того, какая ситуация сложилась в группе и как её видит участник. Например, ведущего могут поставить на стул, у его ног построить поднявших на него глаза безоговорочно следующих за ним участников, кто-то может оказаться за креслом на периферии скульптурной группы и, с приложенными к глазам пальцами в виде бинокля и т. д. Потом следует комментарий “скульптора”. Он говорит о том, что имел в виду, придавая тому или иному участнику соответствующую позу, выбирая для него определённые роли, в которой их увидели. Может быть сделано несколько таких “скульптурных портретов” разными участниками.

### **«Путанка»**

Все берутся за руки, стоя к кругу и начинают запутываться. Когда запутались все, и получилась одна большая «путанка», можно вообразить, что вся группа превратилась в одного огромного зверя. Теперь срочно необходимо определить, где находится его голова, а где хвост. («Кто будет головой? А кто хвостом?»,- спрашивает ведущий). Когда зверь сориентировался, где его право, а где его лево, он должен научиться двигаться во все стороны, в том числе и назад. А потом, зверь должен пробежаться, и может быть даже кого-то, попавшегося по пути, «съесть».

### **«Говорящие вещи»**

Вы можете представить себе говорящие вещи? Возникало ли у вас когда-нибудь ощущение, что окружающие вас предметы будто что-то хотят сказать вам? Представьте себе, что какой-то предмет научился говорить. Что он рассказал бы о вас? Выберите из этого списка три предмета и напишите всё, что каждый из них смог бы рассказать о вас. Запишите на доске названия следующих предметов: зубная щётка, автобус, пальто; ботинки, шкаф, расчёска; шариковая ручка, зеркало, обеденный стол; кровать, телевизор, тарелка; велосипед, радио, учебник по русскому языку; мыло, письменный стол, лампа; футбольный мяч, мягкая игрушка, домашнее животное. Дается примерно 20 минут на то, чтобы ребята могли нарисовать три рисунка, изображающие эти предметы. Затем от имени каждого предмета участник игры должен составить рассказ о самом себе и записать его. А теперь разбейтесь на четвёрки и покажите друг другу свои рисунки и рассказы.

Спросите остальных, что они думают по этому поводу. Какие предметы ты для себя выбрал? Что из того, что сказали о тебе предметы, тебе понравилось больше всего? Рассказали ли предметы о каких-нибудь твоих слабых сторонах? Чьи рассказы были для тебя самыми интересными? Что бы сказал о тебе стол, за которым сидит учитель?

Возможны различные вариации.

### **«Мигалки»**

Представители одного пола (например, девушки) сидят в кругу на стульях лицом внутрь, одно место свободно. Представители же другого пола, например, молодые люди стоят за спинками стульев, по одному за стулом (в том числе и за пустым) и держат руки по швам. Тот из участников, кто стоит за пустым стулом пытается переманить к себе на стул кого-нибудь из сидящих, подмигивая ему (в нашем примере ей). Когда кто-нибудь из сидящих пытается убежать на свободный стул, задача того, кто стоит за ним — не дать тому это сделать, то есть осторожно поймать и не пустить.

## **Немного о нас!**

КРМОО Центр «Сотрудничество» был создан 15 марта 1997 года как ресурсный центр для общественно-активных школ (ОАШ) России. Уже 15 лет организация предоставляет полный спектр ресурсов, экспертной, консультативной поддержки для ОАШ, ресурсных центров ОАШ, НКО и других заинтересованных организаций, что позволяет им развиваться и обогащать свои связи с сообществами.

**Цели деятельности:** распространение идей гражданского общества, общественно-ориентированного образования и концепции ОАШ; разработка и внедрение новых образовательных программ и технологий общественно-ориентированного образования.

По итогам работы в 2009 году Центр «Сотрудничество» признан «Лучшей НКО» (в сфере образования) в конкурсе Администрации г. Красноярск.

Организация входит в состав Гражданской ассамблеи Красноярского края и активно работает в Общественной палате по образованию и просвещению.

## **Отдельные виды деятельности:**

- Систематическая поддержка школ через тренинги, семинары, фестивали, мероприятия по обмену опытом, распространение новых технологий и лучших практик, помогающих школам в качественном развитии и подготовке молодых граждан.
- Выпуск 4 номеров информационного журнала «Сотрудничество» ежегодно.
- Проведение ежегодных Форумов по развитию общественно-ориентированного образования, которые собирают практиков ОАШ из разных регионов России.
- Информационная поддержка движения ОАШ через сайт организации [www.kcccp.ru](http://www.kcccp.ru) и Всероссийский Интернет-портал общественноактивных школ [www.cs-network.ru](http://www.cs-network.ru)
- Связи с зарубежными организациями в сфере общественно-ориентированного образования, участие в совместных проектах помогает распространению опыта других стран среди российских ОАШ.

Центр «Сотрудничество» возглавляет Координационный совет ресурсных центров для общественно-активных школ, в который входит 18 организаций из 17 регионов России, и активно принимает участие в разработке и координации сетевых акций и мероприятий движения ОАШ.

### **КРОМЕ ТОГО!**

КРМОО Центр «Сотрудничество» предлагает всем заинтересованным сторонам семинары и тренинги по следующим темам:

**«Общественно-активная школа – модель современного демократического образования»** *(для административных команд образовательных учреждений):*

- Общественно-ориентированное образование и модель общественно-активной школы в контексте ФГОСов.
- Демократизация школы и местного сообщества
- Оценка потребностей местного сообщества
- Добровольчество
- Социальное партнерство
- Привлечение средств (фандрайзинг)
- Разработка программы развития школы как общественно-активной
- Оценка деятельности школы как общественно-активной

**Развитие жизненных навыков молодежи через системно-деятельностный подход** *(командные тренинги для педагогов и учащихся):*

- тренинг на командообразование и лидерство
- тренинг эффективных коммуникаций
- тренинг публичных выступлений и навыков самопрезентации
- тренинг развития навыков принятия решений
- тренинг решения конфликтов конструктивным путем
- тренинг целеполагания «Успех. Судьба. Карьера»
- подготовка тьюторов по программе «Центр социального менеджмента»
- тренинг развития культуры толерантности молодежи и взрослых в поликультурном обществе
- организация школьных служб примирения

**Поддержка и развитие молодежных инициатив (для педагогов и учащихся):**

- цикл занятий по социальному проектированию (включая знакомство с методом «обучение на базе сообщества»)
- сопровождение проектной/ добровольческой деятельности
- консультационное сопровождение по организации и проведению мероприятий в рамках «Весенней Недели Добра», добровольческих фестивалей и иных событий
- содействие в организации и проведении массовых игр по станциям (например, социально-экономическая игра «Домашняя экономика», игра «Семья», спортивно-историческая игра «Построение красноярского острога», добровольческая игра «С доброй волей»)
- проектный семинар «Организация содержательной программы детского летнего лагеря»
- консультирование по оформлению грантовых заявок

**Интерактивный тренинг как технология формирования у подростков метапредметных компетенций, жизненных навыков согласно требованиям ФГОС (для педагогов-предметников, классных руководителей, педагогов дополнительного образования, работающих по ФГОС в подростковой школе)**

- роль и место учителя в интерактивном семинаре-тренинге
- типология участников тренинга и способы работы с ними
- организация пространства интерактивного тренинга
- интерактивные формы и методы работы на тренинге

**Подробнее с деятельностью организации можно познакомиться на сайте: [www.kccp.ru](http://www.kccp.ru)**

Наш адрес:  
660077, г.Красноярск, а/я 27027  
тел. (391) 211-91-50  
8 923 311 91 50  
<http://www.kccp.ru>