



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

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ БЮЛЛЕТЕНЬ
по добровольчеству № 2
для социально ориентированных
некоммерческих организаций
Красноярского края

г. Красноярск 2013

Оглавление

О ресурсном центре	3
Зачем НКО нужны добровольцы?	4
Почему люди становятся добровольцами?	6
Выявление направленности личности (тест).....	8
Результаты тестирования	10
Где «взять» добровольцев?	11
Поиск добровольцев для длительных работ	13
Управление добровольцами - ситуативные задания	18
Как законодательно регулируется сфера добровольчества?.....	20
Кодекс добровольцев России.....	22
Отзывы представителей СО НКО о совместной деятельности	25
Добровольческая лига старшеклассников Гимназии № 1 «Универс», г.Красноярск.....	27
Используемая литература и полезные ресурсы по теме	29

О ресурсном центре

Уважаемые руководители и сотрудники социально-ориентированных некоммерческих организаций!

С сентября 2012 года на базе Красноярской региональной молодежной общественной организации Центр «Сотрудничество на местном уровне» реализуется проект «Внедрение системы поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций Красноярского края в области добровольчества», в рамках которого организация выполняет функцию регионального ресурсного центра в области добровольчества.

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.

За 2012 год проведено 5 семинаров-тренингов для 122 представителей СО НКО в Ужурском, Богучанском районах, Лесосибирске, Красноярске, Железногорске.

За 2013 год уже проведены 8 семинаров в Ужурском районе, Красноярске, Сосновоборске, Манском районе, Минусинске, обучено 187 человек, в декабре запланированы семинары в Иланском и Емельяновском районах, Красноярске.

За два года работы ресурсного центра пополнена тематическая библиотека по добровольчеству на сайте www.kccp.ru, опубликован и распространен по СО НКО Красноярского края первый выпуск информационно-методического бюллетеня в области добровольчества, регулярно осуществлялась рассылка информации по сформированной базе СО НКО об основных мероприятиях Ресурсного центра, крупных благотворительных всероссийских акциях, об актуальных для добровольцев конкурсах.

В 2014 году запланированы следующие виды деятельности:

- двухдневный выездной семинар в рамках курса «Организация работы с добровольцами в СО НКО» в г. Красноярске для 30 представителей СО НКО Красноярского края;
- дистанционный семинар с использованием сети Интернет в рамках курса «Организация работы с добровольцами в СО НКО»

- для представителей СО НКО, которые не имеют возможности принять участие в очных семинарах;
- информационно-консультационная поддержка СО НКО в области добровольчества;
 - пополнение базы методических материалов в сфере добровольчества для СО НКО на сайте организации www.kccsr.ru;
 - круглый стол для представителей общественных организаций и государственных структур, заинтересованных в приобретении/повышении знаний и навыков в сфере подготовки добровольцев, благотворительной деятельности;
 - распространение DVD дисков с методическими и информационными материалами по добровольчеству.

Региональный ресурсный центр предоставляет свои услуги СО НКО на основе договора между СО НКО и КРМОО Центр «Сотрудничество». Всем заинтересованным СО НКО необходимо подать заявку на электронный адрес: kccsr@kccsr.ru или по телефону (391)211-91-50. Будем рады быть Вам полезны!

Зачем НКО нужны добровольцы?

Значимость добровольческого ресурса в деятельности некоммерческих организаций сегодня не вызывает сомнений. Сферы деятельности весьма разнообразны: социальная помощь, экология, благоустройство, правозащитная деятельность, и многое другое[1]. Многие некоммерческие организации активно работают с добровольцами, но есть и такие которые до сих пор не уверены, нужны ли им добровольцы? Что принесут добровольцы с собой: трудности и проблемы или новые идеи и успех?

Рассмотрим типичные опасения[2]:

- Они безответственные.
- Они имеют скрытые мотивы.
- Они отнимут много времени.
- Они потребуют дополнительных материальных затрат.
- Они спровоцируют конфликты.
- Они увидят изнутри наши слабые стороны.
- Они захотят войти в состав штатного персонала.
- Они могут изменить наши принципы и имидж.
- Они не разделят нашу миссию.

Из практики видно, что общественные организации в основном набирают добровольцев для выполнения мелкой работы из-за нехватки финансовых

ресурсов или привлекают для участия в крупномасштабных мероприятиях (разовое участие). Это говорит о том, что многие организации видят в добровольцах «дешевую» рабочую силу, призванную помочь в продвижении миссии организации.

Однако существуют и прогрессивно мыслящие руководители некоммерческих организаций, которые считают, что наиболее важную роль добровольцы выполняют в качестве «послов» в обществе. Добровольцы продвигают интересы организации среди населения. Они могут обеспечить организации выход к более широким кругам общественности. Среди них могут быть те, кто возвращается в политических сферах, в определенных деловых кругах или имеет контакты в различных сообществах. Добровольцы знакомы с людьми, которые знают других людей!

Кроме опасений есть и явные преимущества от прихода добровольцев в некоммерческую организацию[2, 3]:

- Они расширят возможности вашей организации.
- Они сделают то, что вы не успеваете или не можете.
- Они окажут квалифицированные профессиональные услуги.
- Они увеличат объем вашей помощи и ваших услуг.
- Они принесут новые решения, идеи и информацию.
- Они привлекут дополнительные ресурсы.
- Они создадут здоровую конкуренцию.
- Они продвинули вашу миссию в обществе и будут способствовать доверию к вашей работе.
- Они увеличат круг общения вашей организации.
- Они привлекут внимание общественности к проблемам, решаемым организацией.
- Они помогут взглянуть на некоторые вещи под другим углом зрения.
- Они помогут добиться доверия общества, в результате чего принесут позитивный имидж организации.

Этот список можно еще продолжить, что лишний раз опровергает сложившийся в обществе стереотип в восприятии добровольцев в качестве бесплатной рабочей силы, выполняющей только «черную» работу в организации. Добровольцы могут оказать более существенную помощь организации, хотя наклеивать марки или копировать рабочие материалы – тоже важное дело.

Почему люди становятся добровольцами?

Анализируя свои действия, люди часто не могут ответить себе на вопрос, почему они совершили тот или иной поступок, приняли то или иное решение. Почему люди становятся добровольцами? Зачем объединяются в разные коллективы? Почему пытаются решать какие-то проблемы (зачастую чужие)?

На это можно ответить - мотивация. Мотивация - это то, что толкает нас совершить какое - либо действие в соответствии с возникшей у нас потребностью. Т.е. мотивация, это по сути действия, направленные на удовлетворение потребностей.

Мотивированный человек готов к действию, которое удовлетворит его потребности.

Добровольный труд в разных сферах - экологической, социальной, культурной - позволяет в полной мере удовлетворять существующие у нас потребности. Доброволец, работающий в организации, получает возможность реализовать свои профессиональные навыки и, тем самым, приобрести новый опыт. Этот опыт, возможно, поможет ему в дальнейшем получить хорошую работу, и, соответственно, признание коллег профессионалов, друзей и близких. Помогая нуждающимся, человек опять же удовлетворяет потребность в признании как высокоморальной и духовно развитой личности.

Примеров того, как люди, работая добровольно, улучшают свою жизнь и получают моральное удовлетворение, можно привести очень много. Главный вопрос в том, как самому определиться с тем, чем же заняться в жизни, чем заполнить свободное время, куда приложить силы и энергию и чтобы это приносило еще кому-то пользу. Выбирая для себя сферу и вид деятельности, каждый из нас руководствуется множеством различных соображений. Иногда эти соображения логичны и осознанны (например, «Мне нравятся животные и мне их жалко, поэтому буду ветеринаром»), а иногда наш выбор происходит стихийно (человеку просто хочется заниматься именно этим делом, но почему - объяснить он не может)[4].

Всероссийский центр изучения общественного мнения (г.Москва) проводил исследование относительно мотивации добровольцев и изучал, какими видами деятельности предпочитают заниматься добровольцы в России (1600 опрошенных, 138 населенных пунктов, 46 регионов России). Представляем результаты (выборочно):

Наименее вовлеченные в общественно-полезную деятельность группы: молодежь и пенсионеры.

Добровольно и бесплатно на пользу обществу в течение последних трех лет хотя бы однажды трудился каждый второй россиянин (53%).

- озеленение (18%),
- уборка территорий (16%),
- целенаправленная помощь социально незащищенным категориям граждан (12%).
- помощь бездомным животным и заповедникам (10%).

Лидирующий мотив участия в добровольческой деятельности - желание быть полезным, помогать нуждающимся (58%).

- ради собственного удовольствия (17%),
- с целью решить определенную проблему (14%),
- отплатить людям добром за добро (12%),
- ради интересного времяпрепровождения (12%),
- получения полезных навыков (5%),
- новых знакомств (4%).

Наиболее популярный вид добровольческой деятельности для россиян - посадка цветов, деревьев, газонов, благоустройство (27%).

- помощь жертвам стихийных бедствий и катастроф, помощь социально незащищенным категориям граждан (по 21%).
- экологические мероприятия (19%).
- помощь бездомным животным, зоопаркам, заповедникам (18%).
- просветительские беседы, направленные на профилактику наркомании, СПИДа и т.д. (9%).
- организация социально-значимых мероприятий (8%).
- консультации (юрист, психолог) (6%).
- охрана общественного порядка (6%).

Среди молодежи наименее распространено стремление к добровольческой деятельности из благородных мотивов:

- желания быть полезным (48% против 58-63% в других группах),
- отблагодарить за добро (7% против 16% среди пожилых).

Чаще молодые люди становятся добровольцами ради:

- приобретения полезных навыков (8% против 1% среди пожилых),
- новых знакомств (5% против 1% соответственно).

Молодые россияне реже остальных участвуют в добровольческой деятельности из благородных побуждений, однако потенциал участия молодежи в добровольческой деятельности – выше, чем в остальных возрастных группах.

Выявление направленности личности (тест)

Предлагаем вашему вниманию тест, который поможет проанализировать свои личные качества и приоритеты, а также поможет выбрать дополнительное (добровольное) занятие, приносящее удовлетворение и признание окружающих [4].

На каждый пункт опросника предложены три варианта ответа, обозначаемые буквами А, Б, В. Вам нужно выбрать тот ответ, который более всего выражает Ваше мнение. Над вопросами долго не думайте, выполняйте работу самостоятельно.

1. Больше всего удовлетворение в жизни дает:

А – оценка работы;

В – сознание того, что работа выполнена хорошо;

Б – сознание, что находитесь среди друзей.

2. Если бы я играл в футбол, то хотел бы быть:

В – тренером, который разрабатывает тактику игры;

А – известным игроком;

Б – выбранным капитаном команды.

3. Лучшими преподавателями являются те, которые:

А – имеют индивидуальный подход;

В – увлечены своим предметом и вызывают интерес к нему;

Б – создают в коллективе атмосферу, в которой никто не боится высказать свою точку зрения.

4. Учащиеся оценивают как самых плохих таких преподавателей, которые:

А – не скрывают, что некоторые люди им не симпатичны;

Б – вызывают у всех дух соперничества;

В – производят впечатление, что предмет, который они преподают, их не интересует.

5. Я рад, что мои друзья:

Б – помогают другим, когда для этого представляется случай;

А – всегда верны и надежны;

В – интеллигентны, и у них широкие интересы.

6. Лучшими друзьями считаю тех:

Б – с которыми хорошо складываются взаимные отношения;

В – которые могут больше, чем я;

А – на которых можно надеяться.

7. Я хотел бы стать известным, как те:

В – кто добился жизненного успеха;

А – может сильно любить;

Б – отличается дружелюбием и доброжелательностью.

- 8. Если бы я мог выбирать, я хотел бы быть:**
В - научным работником;
Б - начальником отдела;
А - опытным летчиком.
- 9. Когда я был ребенком, я любил:**
Б - игры с друзьями;
В - успехи в делах;
А - когда меня хвалили.
- 10. Больше всего мне не нравится, когда я:**
В - встречаю препятствия при выполнении возложенной на меня задачи;
Б - когда в коллективе ухудшаются товарищеские отношения;
А - когда меня критикует мой начальник.
- 11. Основная роль школ должна бы заключаться в:**
В - подготовке учеников к работе по специальности;
А - развитию индивидуальных способностей и самостоятельности;
Б - воспитании в учениках качеств, благодаря которым они могли бы уживаться с людьми.
- 12. Мне не нравятся коллективы, в которых:**
Б - недемократическая система;
А - человек теряет индивидуальность в общей массе;
В - невозможно проявление собственной инициативы.
- 13. Если бы у меня было больше свободного времени, я бы использовал его:**
Б - для общения с друзьями;
В - для любимых дел и самообразования;
А - для обеспечения отдыха.
- 14. Мне кажется, что я способен на максимальное, когда:**
Б - работаю с симпатичными людьми;
В - у меня работа, которая меня удовлетворяет;
А - мои усилия достаточно вознаграждены.
- 15. Я люблю, когда:**
А - другие ценят меня;
В - чувствую удовлетворение от выполненной работы;
Б - приятно провожу время с друзьями.
- 16. Если бы обо мне писали в газетах, мне хотелось бы, чтобы:**
В - отметили дело, которое я выполнил;
А - похвалили меня за мою работу;
Б - сообщили о том, что меня выбрали на общественную должность.
- 17. Лучше всего я учился бы, когда преподаватель:**
А - имел ко мне индивидуальный подход;
В - стимулировал меня на более интенсивный труд;
Б - вызвал дискуссию по разбираемым вопросам.

Результаты тестирования

Подсчитать количество ответов с одинаковыми буквенными обозначениями по всем вопросам и определить преобладающую направленность личности, исходя из того, что ответы с буквой:

А - обозначают направленность на собственную личность;

Б - на общение с другими людьми;

В - на деловую активность [4].

Исходя из результатов теста «Выявление направленности личности» организация, в которой работают добровольцы, может предложить виды деятельности, которые будут им интересны. Например, у человека по результатам теста преобладает буква Б, соответственно, для него нужно подобрать работу, связанную с общением, это может быть: презентация организации, привлечение клиентов, помощь в подготовке и проведении мероприятий (приглашение гостей, проведение интервью по итогам, и пр.)

Также результаты тестирования могут помочь выстроить систему поощрения добровольцев. Если у добровольца в ответах преобладает буква А, то можно использовать, например, такие способы благодарности[2, 5]:

- Статья о добровольце в местной газете, в газете учебного заведения, где учится доброволец, в газете бизнес-центра, в котором он работает, или в информационном бюллетене другой организации.
- Проведите вечеринки, посвященные добровольцам. На этих встречах похвалите их при всех, расскажите об их достижениях.
- Выпускайте бюллетень с фотографиями добровольцев и описанием их работы.
- Присвойте звание «доброволец месяца».
- Посылайте семьям добровольцев открытки со словами: «Спасибо за то, что воспитали такого хорошего сына», «Мы гордимся Вашим мужем» и т.п.
- Предоставьте возможность добровольцу выступать в СМИ от имени организации или выступать в качестве представителя организации в каких-либо мероприятиях.

Относитесь к признанию успехов добровольцев как к их зарплате. Во многих случаях именно это является частью мотивации человека к занятию добровольчеством. Даже если это не поможет вам привлечь добровольцев, это уж точно поможет вам их сохранить.

Будьте изобретательны! Выступите в качестве спонсора, чтобы сделать мероприятия "с большим размахом", исследуйте возможности пожертвований со стороны местного бизнеса (занятия, поездки, скидки, и т.д.)

Помните, что каждый доброволец имеет свое отношение к проявлению признательности за его работу. Простое спасибо одному может другому показаться грамотой. Это значит, что координатор добровольцев должен понять, какой способ выражения признательности подходит каждому добровольцу. Если доброволец отказывается от похвалы, не настаивайте. Если вы принудите его стать добровольцем месяца, вы можете потерять превосходного работника. Планируя какое-либо событие, удостоверьтесь, что оно будет интересным и доступным для всех добровольцев.

Где «взять» добровольцев?

Организация готовится к проведению конференции или праздника и ей не хватает собственных ресурсов, чтобы эффективно организовать и провести запланированное мероприятие *или* обществу «Друзей животных» требуется ежедневно кормить подшефных зверей. Срочно требуются помощники! Где «взять» добровольцев? Поиск добровольцев следует предпринимать, лишь тщательно все обдумав и составив план.

Есть несколько способов для поиска добровольцев.

1. Можно обратиться с конкретным предложением в специальные организации, занимающиеся привлечением/обучением добровольцев; в студенческие комитеты или профкомы ВУЗов, СУЗов; в совет старшеклассников школ вашего района. Подготовьте небольшую презентацию, в которой отразите конкретную работу и ее результаты как для благополучателя, так и для добровольца (конкретный опыт, обучение, общение).
2. Можно самостоятельно и целенаправленно привлекать добровольцев для своих программ. Для начала составьте «карту местного сообщества», посмотрите какие организации, предприятия, заведения есть рядом, запишите всех и подумайте, как их можно вовлечь в вашу деятельность, используйте индивидуальный подход.
3. Проведите небольшие презентации в организациях (не забудьте записывать информацию контактного человека в каждой из них).
4. Обратитесь в магазин, торговый павильон с просьбой о поддержке и распространении информации о ваших добровольческих вакансиях.

5. Проводите беседы о деятельности вашей организации, о реализуемом проекте – порождайте интерес.
6. Набирайте в добровольцы друзей.
7. Не забывайте о бабушках на рынке и водителях автобусов – все могут пригодиться.
8. Предложите вашим "старым" добровольцам пригласить друзей на одну из ваших акций/мероприятий.

Еще несколько советов:

- Будьте честны, описывая время и требуемые навыки.
- Сохраняйте чувство юмора.
- Будьте справедливы.
- Будьте объективны.
- Составьте конкретный план того, как вы будете действовать в случае проявления дальнейшего интереса к вашей программе.

Когда привлекаете добровольцев для конкретной работы, у вас могут появиться «потенциальные» добровольцы для будущих проектов, люди которым в принципе может быть интересна добровольческая деятельность или деятельность вашей организации. Поэтому создайте базу данных добровольцев вашей организации, в которую вносите всю полезную информацию о существующих и потенциальных добровольцах.

№	ФИО	Дата рождения	Место работы/учебы	Интересы	Контактная информация (телефон, почтовый/эл.адрес)	Был ли опыт добровольческой работы? Да/НЕТ/Какой?	Комментарии

Графа «дата рождения» - полезна тем, что вы можете не только ориентироваться на возраст добровольца, но и сможете поздравлять своих помощников с днем рождения.

Графа «интересы» - поможет предложить добровольцу такую работу, которая его заинтересует.

Графа «контактная информация» - даст возможность оперативно связаться с вашим добровольцем.

Графа «Был ли опыт добровольческой работы? Да/НЕТ/Какой?» - сориентирует вас в опыте и навыках добровольца.

Графа «Комментарии» - здесь можно указать, где и при каких условиях познакомились с добровольцем, отзывы от его прошлой работы (если он вам уже оказывал помощь).

Также вы можете добавить на свое усмотрения те графы, которые будут полезны именно вам с учетом деятельности вашей организации.

Поиск добровольцев для длительных работ [5]

Одной из ведущих тенденций в привлечении добровольцев за последнее время стал заметный сдвиг к “кратковременному добровольцу”, человеку, предпочитающему работать меньшее время и в меньших объемах, нежели участвовать в долгосрочных проектах. Признаком кратковременного добровольчества является нежелание добровольца быть вовлеченным в долгосрочные общественные программы, требующие больших затрат времени и эмоций.

Но что же делать, если вам *необходимы* добровольцы для работы, требующей длительных и глубоких затрат? Что же делать, если вы пытаетесь привлечь добровольцев на работу, для качественного выполнения которой требуются либо затраты большего количества времени в течение долгого периода либо сильная заинтересованность и преданность делу, а не просто отношение «мимоходом»?

Действительно, существуют много видов работ, которые не могут быть хорошо выполнены «кратковременными» добровольцами. Большинство из них требуют большие временные затраты или высокий уровень вовлеченности. Например:

- добровольческие работы, для хорошего выполнения которых требуются опыт и знания в соответствующей области (консультации по правовым вопросам, ...)
- добровольческие работы, связанные с эмоциональной привязанностью, требующие время и постоянство (забота о пожилых, детях сиротах, ...)
- добровольческие работы, требующие предварительной подготовки/обучения.

Существует довольно много способов по привлечению добровольцев, готовых работать в течение долгого времени с высокой заинтересованностью. Итак, вот несколько способов привлечения добровольцев для длительных работ:

1. Перепланируйте работу.

Зачем бороться с неизбежным? Рано или поздно, и скорее всего рано, если существующая тенденция сохранится, вы можете оказаться в ситуации, когда не сумеете найти увлеченного добровольца, согласного работать в течение долгого времени. Внимательно оцените работу и рассмотрите возможность разбить ее на несколько частей. Вы можете выяснить, что эта работа была задумана 20 лет назад, и с тех пор никто не пытался подойти к ней с другой стороны.

Возможно, вам придется рассмотреть более радикальные изменения в работе. Некоторые добровольческие работы могут быть настолько сложны, что единственным решением может быть их оплата, во-первых, потому, что невозможно найти добровольца для такой работы, а во-вторых, такие виды работ будут более эффективны, если будут оплачиваться. Не удивляйтесь, подобное происходит уже в течение долгого времени. Почти все должности в некоммерческих организациях первоначально носили добровольческий характер, но постепенно переросли в должности, которые необходимо быть оплачивать для более эффективного управления кадрами.

2. Используйте средства маркетинга

Возможно, вы найдете добровольца, просто увеличив усилия по поиску и маркетингу. Будучи исчезающим видом, добровольцы, готовые к высоким временным затратам, все же существуют, и вы можете найти их, используя один из этих методов:

А) Поиск с помощью средств массовой информации.

Разместите рекламу на радио и на телевидении или напишите рекламное объявление в колонку «Требуется помощь» в газете. Возможно, только 0,01% населения заинтересуется такой работой, но если рекламу увидят больше 1 миллиона человек, то у вас могут появиться 100 претендентов.

Б) Целевой поиск.

Посвятите время выяснению, кто бы действительно мог заинтересоваться выполнением этой работы, и разыщите их. Начните с изучения мотивов добровольцев, в настоящее время занимающихся этой работой, и постарайтесь выяснить, есть ли общие черты. У всех ли единая мотивация? Являются ли они членами схожих групп? Все ли узнали о работе по одному каналу? Обратите внимание на интересы, уровень образования, принадлежность к социальным группам добровольцев, когда будете рассчитывать, где можно искать потенциальных кандидатов. Общие факторы помогут вам определить группы населения, которые

могут заинтересоваться работой, несмотря на требования, а эти общие черты помогут вам выделить конкретную группу среди остальных.

В) Концентрический круговой поиск.

Начните поиск добровольца с групп населения, уже связанных с вами и работающих в сообществе. Вы можете с пользой для себя использовать факт, что большинство добровольцев привлечено их знакомыми. Попросите ваших добровольцев найти одного из своих друзей, чтобы заменить их. Вы можете поискать добровольца среди бывших клиентов или добровольцев, в настоящее время работающих на вас. Более вероятно, что такой подход вызовет положительный ответ, т.к. группа потенциальных добровольцев, с которой вы будете беседовать, уже хорошо предрасположена к вашей организации.

3. Объедините силы для работы

Другим подходом является поиск не одного, а нескольких добровольцев для одной работы. Если сложность заключается в том, что работа слишком велика для одного человека, то очевидным решением является ее разделение на несколько частей. Вы можете подойти к этому двумя различными путями.

А) Командное добровольчество.

Командное добровольчество - это классический подход к ситуации разделения работы. Разделите добровольческую работу на две равные части, превратив ваших добровольцев в равноправных партнеров, или дав одному из них "ведущую роль" а другого, сделав его ассистентом. Команда может разделить время и объем работ. Такой подход особенно полезен, если вы пытаетесь сохранить добровольца-эксперта, но она/он не проявляет желаний в одиночку делать добровольческую работу в полном объеме, т.к. считает, что не обладает достаточным количеством времени. Такой доброволец нуждается в помощнике, который займется ручной работой, в то время как «эксперт» обеспечит выполнение мыслительной стороны дела.

Б) Групповое добровольчество.

Найдите целую группу в качестве добровольческой команды. Такой группой может быть класс, семья, клуб или даже коммерческое предприятие. Группа разделяет работу, сокращая при этом время, затрачиваемое каждым отдельным ее членом. Начните поиск группы с одного человека (ее члена), который поможет убедить всех остальных заняться добровольческой работой, сделав ее своим проектом.

Оба эти подхода практически подтверждены данными опроса Джей Си Пенни о вовлеченности добровольцев. Так, 71% опрошенных, не занимающихся добровольческой деятельностью, ответили, что согласились бы стать добровольцами, если бы работали вместе с друзьями или ровесниками. 55% высказали заинтересованность в осуществлении добровольческой работы вместе с семьями. Предоставляя людям такие возможности, вы создаете систему "2 в 1", т.е. люди могут приносить пользу и общаться с другими в одно и то же время.

4. Приучайте к работе постепенно.

Одной из причин, по которой люди говорят "нет" добровольческой работе, требующей больших временных и эмоциональных затрат, является страх. Он может основываться на опасении, что добровольцу не понравится будущая работа настолько, чтобы посветить ей достаточно времени и энергии, что работа не стоит вложений, которые будут необходимы со стороны добровольца. Также основой для страха может быть опасение добровольца, что он не будет справляться с работой достаточно хорошо, и нежелание подводить организацию. С обеими трудностями можно справиться, если знакомить добровольца с работой постепенно, не ожидая от него всего сразу. Ниже приводятся несколько способов предоставления добровольцу возможности привыкнуть к работе:

А) Пробный удар.

Предложите вашему кандидату пройти испытательный срок в течение 30 дней, чтобы он мог попробовать поработать и определить, хочет ли он продолжать работу. Это великолепный подход, т.к. он позволяет добровольцу определить, нравится ли ему работа, а организации - подходит ли ему доброволец. Организуйте встречу, когда доброволец начнет работу, и сделайте акцент, что он не обязан продолжать работу по истечении испытательного срока - расставание без чувства вины. И хотя вы потеряете определенное количество добровольцев, вы и приобретете довольно много тех, у кого была возможность без давления выяснить, нравится ли им работа, и которые приняли решение посвятить ей время и усилия.

Б) Ученик мастера.

Суть этого подхода - сделать добровольца помощником человека, в данный момент выполняющего эту работу. Итак, теперь доброволец выступает в роли помощника под руководством добровольца, который несет ответственность за эту работу. Такое ученичество особенно эффективно по отношению к руководящим постам или работе с большой степенью ответственности, т.к. люди обычно не чувствуют уверенность в своих силах для подобных работ. Во время периода ученичества

добровольцы учатся до тех пор, пока не начинают чувствовать себя уверенно в выполнении данной работы. В завершение периода ученичества такой доброволец может быть отмечен повышением в должности, т.е. назначением на место «мастера», что позволит добровольцам чувствовать, что они сами заработали эту должность.

В) Постепенное приближение.

Этот способ действует при поиске добровольца для сложной работы, когда сначала ему/ей предлагается выполнить какую-либо другую работу. Возможно, это звучит немного странно, если вы не понимаете принцип «постепенного приближения». Он означает процесс привыкания и расположения к вещам и людям, которые окружают нас постоянно, что-то вроде «знакомство влечет привязанность». Вещи, люди или работа, которые казались слишком большими, сложными, пугающими, потому что они были новыми или странноватыми, перестают быть таковыми после того, как мы какое-то время поработали в этой среде.

Во время поиска добровольца при таком подходе вы пытаетесь привлечь его на какую-то другую должность, похожую или каким-либо образом связанную с той, на которую вы в действительности его нанимаете. Например, если в моей организации возникали проблемы с поиском персональных консультантов с эмоционально неуравновешенными детьми, я искал кого-нибудь для помощи в сборе данных у добровольцев, в данное время занимавшихся этой работой. Сбор данных - это мелкая и простая работа, которую легко выполнять, но занимаясь этим, доброволец узнает характер более трудной работы, осознавая при этом всю ее ценность. Итак, в процессе сбора данных эти добровольцы, скорее всего, приобретут некую привязанность к работе консультирования, непосредственно сталкиваясь с ней в течение определенного времени. И если впоследствии их спросить, не хотят ли они стать консультантами, у них уже не будет такого страха перед этой должностью.

Другими словами, поиск добровольцев с помощью «постепенного приближения» является простым созданием нового концентрического круга добровольцев, которые заинтересуются работой. По-другому этот подход к решению проблемы можно назвать «наживка на крючке».

Существует еще один дополнительный способ поиска добровольцев на длительную работу, и, возможно, он является наиболее значимым из всех. В основе тенденции кратковременного вовлечения в добровольческую работу лежит желание потенциальных добровольцев помочь, но не перегружать себя работой, которая не слишком им нравится. Очевидным решением этой проблемы является необходимость позаботиться, чтобы добровольцы, занятые в течение короткого времени, почувствовали

удовлетворение от своей работы и получали столько удовольствия, что захотели продолжить заниматься этим делом.

Однако, это решение не так просто, как кажется на первый взгляд! Из-за множества причин, кратковременная добровольческая помощь не приносит такого чувства удовлетворения, как долгосрочная. Она не обеспечивает эмоционального удовлетворения оттого, что доброволец является частью чего-то целого, и не дает возможности наблюдать за дальнейшим развитием работы. Многие добровольцы берутся за кратковременные небольшие «случайные» проекты, пока они не найдут то, что действительно им нужно – это как хождение по магазинам, прицениваясь до тех пор, пока не найдешь то, что на самом деле хочешь купить.

Для того чтобы извлечь из этого пользу, хорошему руководителю добровольцами необходимо создать вступительный (начальный) уровень, т.е. создать кратковременные добровольческие должности, для того, чтобы доброволец мог определиться, нравится ли ему эта работа, организация, сотрудники, клиенты. Итак, пока доброволец выполняет подобную работу, задача руководителя – позаботиться о сохранении и увеличении объема работы добровольца, следя при этом, чтобы добровольцу действительно нравилась его работа. Добровольцы любопытно рациональны: они не станут заниматься работой, которая не доставляет им удовольствие, и будут делать только то, что им нравится.

Окончательный ответ на разделение кратковременной и долговременной работ может быть очень прост. Все мы располагаем одинаковым количеством времени; ключевым моментом является ответ на вопрос: а стоит ли работа запрашиваемых усилий? Самым лучшим способом для поиска добровольцев на сложные работы может быть тот старый добрый метод - эффективное управление добровольцами.

Управление добровольцами - ситуативные задания

Предлагаем Вам несколько ситуаций, которые могут возникнуть при работе с добровольцами, возможно, что с чем-то подобным Вам приходилось сталкиваться. Подумайте как себя вести в подобных ситуациях, что нужно учесть заранее, на что обратить внимание [3].

Марина является волонтером в Вашей организации. Она нашла источник финансирования для проведения одной из значимых акций, и,

следовательно, ее назначили ответственным лицом за организацию и проведение этого мероприятия. Во время открытия ведущие дали ей слово как главному инициатору мероприятия. Вы остались в тени. Как должен поступать менеджер в таких случаях?

Во время собеседования выяснилось, что один из кандидатов является достаточно сильным. Но Вы знаете, что Ваша организация не может удовлетворить его запросы, мотивы, подтолкнувшие к решению заниматься волонтерством. Как Вы поступите?

Волонтер устроился в организацию в качестве тренера. В офисе этой организации работают несколько сотрудников, которые без понимания относятся к тому, что волонтер использует офисную технику (чтобы снять копии раздаточных материалов или же поработать за компьютером). Почему возникла такая проблема? Что нужно было предпринять руководству?

Организация «Мир и добро каждому дому» давно привлекает к своей работе волонтеров. Обычно при вступлении в организацию волонтеру не требуется ничего подписывать. Однажды при подготовке к акции сломалась аппаратура. Сотрудник, который был свидетелем происшедшего, заявляет, что волонтеры неправильно соединили провода и поэтому аппаратура испортилась. Волонтеры уверяют, что они все сделали правильно, но из-за внезапного скачка напряжения аппаратура сгорела. Какой урок может извлечь из этой ситуации руководитель организации? Что нужно менять в менеджменте?

В организацию пришел очень хороший тренер-волонтер, который оказался очень профессиональным и опытным человеком. Проработав в организации неделю, он стал ощущать определенный дискомфорт, так как заметил, что сотрудник, курирующий тренинговую программу, видит в нем конкурента. Как можно разрешить этот конфликтный случай?

По итогам собеседования отобрали двух волонтеров, а остальным не сообщили, что они не прошли. Правильно ли поступила организация? Почему?

Волонтеру дали задание. Он сделал работу качественно, но не уложился в сроки. Что может предпринять руководитель?

В ходе уборки территории парка один из волонтеров получил травму, упав с высокой лестницы. Должна ли организация нести расходы по лечению волонтера? Почему?

Команда волонтеров готовилась к акции, и каждому волонтеру было дано отдельное задание. Один из волонтеров пропал, не предупредив остальных. В конечном итоге акция прошла не на том уровне, на каком планировалось. Как в этой ситуации поступить? Какие меры нужно было предпринять, чтобы избежать такой ситуации?

Предложенные ситуации – лишь малая часть возможных вариантов развития отношений между добровольцами и сотрудниками организации. Чтобы в вашем коллективе сложились эффективные взаимоотношения между добровольцами и сотрудниками проведите обсуждение данных ситуаций с коллегами, обсудите возможные варианты поведения и выработайте совместно внутренние правила взаимодействия с добровольцами.

Как законодательно регулируется сфера добровольчества[6]?

Законодательно урегулированы следующие аспекты деятельности добровольцев (без учета специальных правил для добровольных пожарных, испытателей лекарств и доноров крови).

Общее определение: физические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг (ст. 5 Федерального закона от 11.08.1995 № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности»), Благотворительная деятельность определяется в ст. 2 того же закона.

Правовая основа деятельности добровольцев: договор (ст. 7.1 ФЗ «О благотворительной деятельности»). Договор с добровольцем носит гражданско-правовой (не трудовой!) характер и является безвозмездным. Заключение договора допустимо, но не является обязательным, возможно его заключение в устной или простой письменной форме.

В письменной форме обязательно заключение договора, только если в нем предусмотрено условие о компенсации расходов добровольцев, связанных с осуществлением благотворительной деятельности в рамках благотворительной программы вашей организации. Для этого в уставе вашей организации должна быть зафиксирована возможность осуществления благотворительной деятельности и соответствующим органом управления организации утверждена благотворительная программа.

Стороны договора - доброволец и благополучатель (адресат помощи добровольца), доброволец и благотворительная организация.

Предмет договора - безвозмездное выполнение добровольцем работ (оказание услуг) благополучателю или благотворительной организации в рамках ее деятельности, компенсация расходов, в частности, на проезд, питание, жилье, средства индивидуальной защиты, страхование.

Налоговые последствия компенсаций, выплачиваемых добровольцам: выплаты, производимые добровольцам в рамках гражданско-правовых договоров, предметом которых является безвозмездное выполнение работ (оказание услуг), на возмещение их расходов по исполнению таких договоров, связанных с проездом к месту осуществления благотворительной деятельности (и обратно), с наймом жилого помещения и питанием, освобождаются от налогообложения. При этом расходы на питание освобождаются от налогообложения, за исключением расходов на питание в сумме, превышающей размеры суточных, предусмотренных п. 3 ст. 217 Налогового кодекса РФ. Также от налогообложения освобождаются и производимые добровольцам выплаты на оплату средств индивидуальной защиты и на уплату страховых взносов на добровольное медицинское страхование, связанное с рисками для здоровья добровольцев при осуществлении добровольческой деятельности.

Налоговые последствия получения добровольческой помощи организациями: для НКО помощь добровольцев, которая выражается в определенном материальном результате, относится к целевым поступлениям, не учитываемым при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций (ст. 251 НК РФ). Для прочих организаций -

это внереализационный доход (п. 8 ст. 250 НК РФ). Кроме того, внереализационным доходом признаются безвозмездно полученные организацией (в том числе и НКО) работы и услуги, хотя на практике они могут и не учитываться при определении налоговой базы.

Важным концептуальным документом является Всеобщая декларация добровольцев, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (Амстердам, январь 2001 г.) при поддержке Генеральной Ассамблеи ООН и Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE), а также Кодекс добровольцев России.

Перечень документов регулирующих правовые аспекты добровольческой деятельности см. в информационно-методическом бюллетене № 1 по добровольчеству для СО НКО Красноярского края.

Кодекс добровольцев России

Впервые проект настоящего кодекса был разработан на I Международном фестивале добровольчества 10 сентября 2005г., во второй редакции принят на II Международном фестивале добровольчества 19 мая 2007 г.

Преамбула

Осознавая свою сопричастность с судьбой нашей Великой страны и, принимая на себя ответственность за настоящее и будущее поколений, считая своим долгом активное участие в общем созидательном процессе по улучшению всех сторон жизни общества, стремясь к достижению мира и согласия, укреплению демократических ценностей и социальной стабильности, признавая добровольчество основой развития гражданского общества, эффективным механизмом объединения усилий всех конструктивных сил — людей разных поколений, национальностей и культур, взглядов и убеждений в решении общих социально значимых задач, воспитания патриотизма, развития гражданского и кадрового потенциала России, **Мы принимаем Кодекс добровольцев России и заявляем о готовности, следовать его положениям в своей деятельности.**

1. Общие положения

Настоящий Кодекс основывается на положениях Конституции российской Федерации, законодательстве РФ, всеобщей Декларации Добровольчества (Амстердам, 2001), Резолюций Генеральной Ассамблеи Организации

Объединенных Наций (A/RES/56/38, 2002г.), (A/57/L.8, 2002г.) и исходит из исторического и современного российского опыта развития добровольчества.

Цель российского добровольчества — мобилизация и объединение усилий людей для активного созидательного участия в развитии гражданского общества и в улучшении качества жизни, формирование позитивного общественного мнения о значимости добровольчества для социально-экономического развития страны, укрепления культурных, духовных, моральных, нравственных, семейных и общечеловеческих ценностей.

Основными задачами российского добровольчества являются:

- Действенное участие в решении общественных проблем.
- Продвижение и укрепление в обществе ценностей добровольчества.
- Создание условий для участия людей в добровольческой деятельности.
- Формирование позитивного общественного мнения о значимости добровольчества для социально-экономического развития страны.
- Интеграция, укрепление связей и сотрудничество с европейским и мировым волонтерским движением.

Российский доброволец - это человек, который участвует в общественно полезной деятельности безвозмездно и на основе осознанного свободного выбора. Добровольцем может быть человек любой национальности, социального положения, профессии, возраста. Российских добровольцев объединяет активная жизненная позиция, желание оказывать помощь тем, кто в ней нуждается, стремление приносить пользу людям и своей стране.

2. Принципы добровольческой деятельности:

Независимо от вида добровольческой общественно полезной деятельности, добровольцы России руководствуются, и применяют на практике следующие основные принципы:

1. **Добровольность** — никто не может быть принужден действовать в качестве добровольца, добровольцы действуют только по доброй воле.

2. **Безвозмездность** — труд добровольцев не оплачивается, добровольцы оказывают безвозмездную помощь и осуществляют безвозмездную работу.
3. **Ответственность** — добровольцы, взявшие на себя ту или иную работу — принимают на себя личную ответственность за ее качественное выполнение и доведение до конца.
4. **Законность** — деятельность добровольцев не может противоречить законодательству Российской Федерации.
5. **Уважение** — добровольцы уважают достоинство, особенности и культуру всех людей.
6. **Солидарность** — добровольцы проявляют солидарность с целями и принципами организации, в которой состоят.
7. **Равенство** — добровольцы признают равные возможности участия каждого в коллективной деятельности.
8. **Самосовершенствование** — добровольцы признают, что добровольческая деятельность способствует их личному совершенствованию, приобретению новых знаний и навыков, проявлению способностей и возможностей, самореализации.
9. **Нравственность** — следуя в своей деятельности морально-этическим нормам, добровольцы, личным примером содействуют формированию и распространению в обществе духовно-нравственных и гуманистических ценностей.

3. Заключительные положения

1. Кодекс добровольцев России разработан и одобрен участниками Международного фестиваля добровольчества, состоявшегося 8 — 10 сентября 2005г. в Тверской области.
2. Кодекс добровольцев России принимается добровольцами России, которые разделяют изложенные в нем положения и готовы следовать им в процессе своей деятельности.
3. Присоединиться к принятию Кодекса добровольцев России могут, как отдельные участники российского добровольческого движения, так и общественные объединения и организации, разделяющие положения, изложенные в Кодексе.

Отзывы представителей СО НКО о совместной деятельности

Справка: Добровольческое агентство г. Минусинска является лучшей в крае площадкой по реализации краевого проекта «Доброкарта», в котором участвует более 180 волонтеров г. Минусинска.

В 2013 г. выигран грант Межрегионального молодежного форума «ТИМ – Бирюса», реализован проект «Fine – Art: живое пространство» - конкурс молодежного уличного искусства.

С 2013 г. является штабом по реализации краевой флагманской программы «Добровольчество». По итогам работы за 2013 г. стали победителями краевого проекта «Новый фарватер» юга края в номинации «Добровольчество».

*Анна Григорьевна Кохан,
руководитель добровольческого агентства г. Минусинска*

С 2012г. Добровольческое агентство г. Минусинска сотрудничает с КРМОО Центр «Сотрудничество». В рамках нашего сотрудничества мы принимали участие в семинарах и тренингах по добровольчеству.

Семинары проходят в теплой дружеской атмосфере. Полученная информация помогает в дальнейшей работе, для себя взяла много полезных идей. Например, родилась идея провести городской семинар в Минусинске «Школа эффективного развития добровольчества», который имел успех!

10-11 сентября 2013г. проходил семинар-тренинг в г. Минусинске «Добровольческий менеджмент и техники командного взаимодействия», в котором приняли участие волонтеры города и их руководители. Благодаря этому тренингу ребята из разных волонтерских организаций укрепили знакомство, обменялись техниками работы и у некоторых команд в итоге были разработаны совместные мероприятия.

Хочется от лица всего добровольческого агентства г. Минусинска выразить огромную благодарность Центру «Сотрудничество». Благодаря вашей неоценимой помощи мы смогли скоординировать работу по многим направлениям, проанализировать свою деятельность и спланировать дальнейшую работу, а также придумать ряд интересных новых, добрых дел!

Справка: Станичное казачье общество «Каратузское» Каратузского района существует более 10 лет на исторически казачьей земле – станице Каратузской, основанной казаками в 1727 году. В 2012 году наше казачье общество было официально включено в состав Енисейского казачьего войска.

В основе нашей деятельности лежит работа с добровольцами. Это одна из особенностей Сибирского казачества сегодня. Ни один из рядовых членов, офицеров, атаманов, правления Енисейского казачьего войска, а оно охватывает три субъекта Российской Федерации – Красноярский край, Тува и Хакасия – не получает никаких денежных вознаграждений за свою деятельность. А работы у нас хватает - это охрана общественного порядка, природо-охранные и пожаро-охранные мероприятия, учебно-воспитательная, патриотическая, культурная, спортивная работа.

*Виктор Антонович Данаилов,
атаман «Станичное казачье общество Каратузское»*

Очень приятно встретить людей с похожими воззрениями, единомышленников; как раз это случилось на семинаре по добровольчеству, проводимом КРМОО Центр "Сотрудничество" в Красноярске.

Кроме отличной организации семинара и профессионализма ведущих, поразили сами участники семинара. Люди все разные, работающие в разных областях, но объединяло их одно – небезразличие к судьбе страны, общества, ближних. И, конечно, мы почерпнули для себя много нового – информации, идей, и хотелось бы продолжить сотрудничество в дальнейшем.

Справка: Развитие волонтерства является приоритетной задачей молодежного центра «Феникс» Манского района. Большое внимание уделяется набору и обучению добровольцев.

Сейчас на базе МЦ создается добровольческое агентство. Добровольческое агентство – это диспетчерская служба добровольцев территории. Оно сводит вместе тех, кто нуждается в помощи и тех, кто может ее оказать. Ребята охотно сделают то, что вы не можете или не успеваете сделать.

21 декабря 2013 г. пройдет слет волонтеров, на котором будут награждены самые активные.

*Ольга Валентиновна Артемьева,
директор молодежного центра «Феникс» Манского района*

На базе молодежного центра «Феникс» с. Шалинское, Манского района КРМОО Центр «Сотрудничество» провел семинар по добровольчеству. В МЦ «Феникс» приехали ребята из разных населенных пунктов района. Ребята изучали техники командного взаимодействия и шаги создания добровольческих инициатив. Кроме того, в рамках этого семинара участниками были разработаны инициативы к международной добровольческой акции «Весенняя Неделя Добра». Семинар прошел в очень позитивной деятельностной атмосфере, участники остались довольны.

Добровольческая лига старшекласников Гимназии № 1 «Универс», г.Красноярск

*Глеб Щербаков,
лидер Добровольческой лиги*

Второй год на территории гимназии действует добровольческая лига старшекласников. Ее возникновение было обусловлено заключением договора об оказании безвозмездных услуг между Благотворительным Фондом гимназии и КРМОО Центр «Сотрудничество» в рамках проекта «Внедрение системы поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций Красноярского края в области добровольчества».

В 2012 -2013 учебном году под руководством тренеров Ресурсного Центра по добровольчеству старшекласники гимназии прошли обучение добровольческому менеджменту и техникам командного взаимодействия. После этого стала формироваться Добровольческая лига старшекласников.

Сегодня в лигу входят 5 команд, более 30 человек. Ребята работают в различных направлениях с партнерскими общественными организациями в Красноярске: КРМОО Центр «Сотрудничество», образовательные учреждения г. Красноярска и Красноярского края, МБУ «Молодежный центр Железнодорожного района», МБУ «Молодежный центр Октябрьского района», Благотворительный Фонд «Инициатива», КРОО родителей по защите прав детей с ограниченными возможностями «Открытые сердца». В Томской области: ОГБУ «Региональный центр развития образования», г. Томск; Молодежная общественная организация «Городское волонтерское движение», г. Северск.

Сегодня Добровольческая лига гимназии— это школа социального успеха, инкубатор активной молодежи, это место, куда может обратиться любой представитель гимназического и местного сообщества, желающий изменить себя и сообщество в лучшую сторону.

Добровольцы гимназии стремятся:

- Помогать молодым людям меняться к лучшему, преобразовывать свою жизнь и жизнь других людей;
- Объединять единомышленников для реализации идей;
- Дать молодежи уверенность в себе и своих инициативах;
- Создавать условия и открывать новые возможности для реализации молодежных инициатив;

Добровольцы лиги ориентированы на следующие ЦЕННОСТИ:

- Они открыты и доступны для всех позитивных идей и инициатив;
- Они стремятся постоянно обучаться, развивать свои компетенции и повышать свой профессиональный уровень;
- Они взаимодействуют с активной молодежью, партнерами и родителями;

Добровольческая лига помогает гимназистам:

- В обучении добровольческому менеджменту;
- В разработке и реализации молодежных инициатив;
- В поиске единомышленников, партнеров, ресурсов;
- В поиске нужной информации, контактов;
- В информировании заинтересованных сторон;
- В организации социальных проб на базе сообщества

Проекты и инициативы сентябрь-декабрь 2013: Участие в городском социально-значимом проекте «В мире с собой и другими». Команда проекта Рыженкова Сима, Щербаков Глеб, Шадрин Александр, Соломоник Марк, Никулин Андрей, Афанасьева Даша, 10 класс. Ребята прошли обучение в рамках данного проекта, разработали проект «Добромарафон», в реализацию которого включилась вся Добровольческая лига.

Проведена акция ко Дню Матери, добровольцы включились в проект Молодежного Центра Железнодорожного района «Больничная клоунада» для детей из онкологических и кардиологических отделений больниц. Добровольцы проводят игровые мастер-классы для детей из Детских домов. В данный момент добровольцы участвуют в новогодних акциях по сбору подарков для детей с ОВЗ и участвуют в подготовке новогодней сказки для детей из реабилитационного центра.

Добровольческая лига принимает заявки от общественных организаций на услуги добровольцев.

Используемая литература и полезные ресурсы по теме

1. Дружинина Я., Под парусом добровольчества. Добровольческие инициативы в НКО.– Краснодар, ЮРРЦ, 2003 – 38 стр.
2. Михайлова С.Р., Методы сопровождения работы добровольцев в НКО, 2010 г.
3. Сайназаров К. Б., Управление волонтерами.– Б.: 2007 – 52 с.
4. В помощь добровольцу. – АРОО «Молодежь против наркотиков», г.Благовещенск, 2005
5. Сборник материалов по работе с добровольцами – КРМОО Центр «Сотрудничество», 2002
6. 100 вопросов про НКО: Что нужно знать, чтобы ваша деятельность была успешной?/Мини-справочник для руководителей некоммерческой организации. – М.: Агентство социальной информации, 2012. – 116 с.
7. Системное развитие добровольчества в России: лучшие практики/ Сборник материалов. – М.,2010
8. Сайт MEDIA-ВОЛОНТЕР <http://volunteer.yojo.ru/>
9. Волонтеры как часть организации, Ассоциация молодёжных и детских организаций, <http://www.amido.freenet.kz/vol.htm>
10. Сайт КРМОО Центр «Сотрудничество» <http://www.kccpr.ru>

Издание подготовлено Красноярской региональной молодежной общественной организацией Центр «Сотрудничество на местном уровне» (КРМОО Центр «Сотрудничество»)

в рамках проекта «Внедрение системы поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций Красноярского края в области добровольчества»

на средства субсидии для СО НКО из бюджета Красноярского края в рамках реализации долгосрочной целевой программы «Содействие развитию гражданского общества и поддержка социально ориентированных некоммерческих организаций в Красноярском крае» на 2012-2014 годы.

Составители: Максименко Н.А., Фомина Е.Ю.