ОГЛАВЛЕНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| Волонтерство как социальный феномен |  |
| Нормативно-правовое регулирование и государственная политика в сфере добровольчества |  |
| Многообразие добровольческой (волонтерской) деятельности |  |
| Взаимодействие с социально ориентированными НКО, инициативными группами |  |
| Организация работы и обучения волонтеров |  |
| Мотивация волонтеров |  |
| [Волонтерство как технология менеджмента](https://elearning.volgmed.ru/course/view.php?id=3590#section-26) |  |
| Волонтерская деятельность как условие и фактор формирования социально значимых личностных свойств человека |  |
| Технологии привлечения средств в рамках организации волонтерской деятельности |  |
| Список используемой литературы |  |

**Введение**

Учебное пособие разработано коллективом авторов для студентов, изучающих дисциплину «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными НКО». Данное учебное пособие содержит теоретический материал, а также представляет собой сборник оценочных средств по дисциплине, включая вопросы для устного обсуждения, ситуационные задачи и другие виды заданий. Пособие разработано на основе компетентностно-деятельностного подхода, содержит задания конвергентного и дивергентного типа.

В современной действительности интерес к волонтерской деятельности неуклонно растет, что обуславливает необходимость анализа правового, этического, квалификационного статуса волонтера. Практические задания, представленные в пособии, формируют знания студента о ролевом наборе волонтера в современном обществе. Изучение дисциплины «Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально-ориентированными НКО» позволит сформировать знания о необходимых навыках организатора волонтерского движения. Учебное пособие может быть использовано студентами для подготовки к семинарским занятиям и выполнения самостоятельной работы студента.

Тема 1. **ВОЛОНТЕРСТВО КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ФЕНОМЕН**

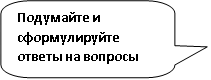
*Счастье-это то, что человек*

*желает для себя одного;*

*благо –это то, что человек*

*желает для себя вместе со всеми.*

*Л.Н. Толстой*

1.Волонтёрство-новый тренд или социальная ответственность?

2. Что для Вас значит быть волонтёром?

**Цель занятия:** изучить смысл и характеристики добровольчества (волонтёрства) как социального явления.

**Мотивационное обеспечение темы**: тему необходимо изучить для определения сущности социального феномена добровольчества (волонтерства) в поле развития городов, стран и мирового сообщества в целом.

**Вопросы для обсуждения на занятии**

1.Волонтёрство как междисциплинарная категория: понятие, формы, история и направления деятельности.

2.Социологические подходы к изучению волонтёрства

3. Волонтёры как социальная группа

**Ключевые слова:** волонтёрство, доброволец, филантропия, взаимопомощь.

**Базовая информация**

**Волонтёрство как междисциплинарная категория: понятие, формы, история и направления деятельности.**

**Понятие.** Междисциплинарный подход к понятию добровольчества (волонтерства) как социального явления определяет разнообразие формулировок данного термина. *Философия* определяет онтологические и гносеологические трактования деятельности добровольцев, позволяет определить закономерности их существования и определения своего целеполагания, смысла жизни, связанного с независимой и нравственной деятельностью, индивидуальным саморазвитием. В современной западной *социологии* понятие «волонтёрство» используется для определения волонтёрского труда как активности, проводимой людьми добровольно на безвозмездной основе и направленной на достижение социально значимых целей, решение проблем сообщества. *В экономических науках* добровольчество трактуют как, «систему трудовых отношений, использующую механизм нематериального мотивирования и определяющая социальные, благотворительные и иные социально-полезные цели». *В психологических* *науках* волонтерства связаны с определением индивидуально-личностных черт, которые отличают добровольцев и не добровольцев. *В педагогических исследованиях* добровольчество определяется как один из основополагающих компонентов воспитательного процесса подрастающего поколения; механизма социализации, ключевой составляющей системы образования и воспитания, где закладываются основные черты личности. В *социальной работе* «добровольчество» формулируется как безвозмездное выполнение работы по оказанию добровольной социальной помощи, услуг, безвозмездный патронаж над больными, инвалидами и престарелыми, а также лицами и социальными группами населения, оказавшимися в трудной жизненной ситуаци.и

**Формы.** Выделяют организованные и неорганизованные формы волонтерства. *Неорганизованное волонтёрство* – это спонтанная и эпизодическая помощь близким и знакомым. *Организованное волонтёрство* применяется в некоммерческом, государственном и частном секторе, и, обычно, более системно и повторяемо. Указанные выше критерии, выделяют четыре основных *направления* деятельности волонтеров, каждый из которых может быть управляемым (через какую-то организацию) и неуправляемым (спонтанное решение группы людей или как индивидуальная инициатива).

*1. Взаимопомощь (взаимовыручка).*

*2. Филантропия или помощь другим членам общества.*

*3. Участие в кампаниях в защиту социальной справедливости.*

*4. Участие в самоуправлении.*

**История.** Добровольчество как идея социальной помощи такая же древняя как и термин "общество". В социуме всегда были люди, для которых видом саморазвития, самореализации, связи и коммуникации с другими людьми был труд на благо того объединения, в котором этому человеку удостоилось родиться или жить. И только в 20 веке, после войны волонтёрство стало приобретать очертания всеобщего социального явления.

После 1-й Мировой войны, в 1920 во Франции, под Страсбургом, был сформирован первый добровольческий проект с участием немецкой и французской молодежи, где добровольцы восстанавливали разрушенные Первой Мировой Войной пастбища в местах наиболее ожесточенных боев между немецкими и французскими войсками. Позже добровольчество набрало размах и популярность всеобщего масштаба. В волонтерстве сформировались разные формы, виды, направления деятельности. Включенность в волонтерство не зависит от религиозных, расовых, возрастных, гендерных и даже политических предпочтений.

Практически семь миллионов человек участвуют в волонтёрских движениях. По опросам, две трети населения нашей страны готовы помочь незнакомому человеку, который попал в беду. Сегодня без добровольцев не проводится ни одно крупное культурное или спортивное мероприятие. Добровольцы ухаживают за больными, проводят лекции, тушат пожары, участвуют в экскурсиях, создают сайты и рисуют плакаты, сдают кровь — и все это безвозмездно, для того, чтобы помочь нуждающимся.

**Социологические подходы к изучению волонтёрства**

В *социологических исследованиях*  добровольчество трактуется с позиции экономической социологии и социологии труда. *Экономическая социология* определяет волонтёрство с точки зрения изучения благотворительности. *Социология труда* изучает добровольческий труд, его виды, содержание, мотивы и стимулы развития личных черт добровольца.

**Различия западных и российских социологов к определению волонтерства.**

*Западные социологи не концентрируют свое внимание на объекте деятельности и ее результатах*

*Определяются различия в социальной и ценностной сущности самого добровольчества: для запада важен сам доброволец, а для отечественных ученых-служение социуму*

**Общие подходы к изучению волонтёрства**

*Интитуциональный подход:*

Признаки волонтёрства, как социального института:

1. *своды норм поведения* (как устные, так и письменные). В добровольчестве это целый комплекс, иерархичная система нормативно-правовых актов (от резолюций ООН до законов, принятых в территориях, которые регулируют как содержательные неофициальные стороны волонтерской деятельности, так и, обязательно, официальные «правила поведения».
2. *установки и образцы поведения*. В добровольчестве– это взаимопомощь, эмпатия, поддержка, человеколюбие.
3. *культурные символы*. В добровольческой деятельности этими символами выступают логотипы организаций волонтеров, сертификаты участников, благодарственные письма и грамоты, а также «личная книжка добровольца» («Паспорт волонтера»)
4. *утилитарные черты культуры*. В волонтёрстве –как правило, это реквизит волонтера, «штаб-квартиры» организаций, униформа добровольца.
5. *наличие идеологии*. В добровольчетсве– это альтруизм, социальная солидарность, сотрудничество.

Функции волонтёрства как социального института:

1. *интегративная* (функция воспроизводства отношений к обществе, повторная передача социально значимых ценностей);
2. *регулятивная* (определяет соблюдение добровольцами принятых норм и правил);
3. *коммуникативная* (предполагает межличностные связи и социальное взаимодействие членов общности волонтеров);
4. *экономическая* (трактует удовлетворение потребностей социума посредством собственных резервов волонтеров);
5. *социализация*

*Системный подход:* Согласно анализу добровольчества он выделяет три ключевых харакеристики: социальную систему, систему личности волонтера и культурную систему. Цель добровольчества как социальной системы, формулируют с позиций внешней и внутренней направленности. *Внутренние цели* определяют воспроизводство и онтогенез добровольчества как основу и означают объединение и сплоченность, социализацию, передачу культурных ценностей и духовных традиций, развитие социальных, экономических, политических, культурных ресурсов, активизацию личностных возможностей волонтёров. *Внешние цели* определяют получение настоящих результатов и практической пользы объектами волонтерской деятельности.

*Деятельностный подход:* С позиции этого подхода добровольчество изучается как объективный вид активности в системе образа жизни самих добровольцев. Особое внимание уделяется анализу изменений субъектов, определяющих их общей практической деятельностью в ракурсе развития волонтёрской деятельности.

**И. В. Мерсиянова** и **Л. И. Якобсон** определяют «добровольчество (волонтёрство) как безвозмездную личную или общую деятельность на благо других людей или общества, как вид филантропических практик». **А. А. Клепикова** трактует добровольчество через категорию профессии как деятельности, для которой необходим набор специальных навыков, знаний, умений и практик. К особенностям деятельности добровольцев относят- особую идеологию, определенную собственной системой норм, свобод от ограничений, которые есть у профессионалов в сфере социальной работы. **М. С. Шераден** определяет добровольчество как «услугу, которая оказывается в организованной форме непосредственного участия и вклада в местном, национальном или мировом конгломерате, которые признаются и оцениваются социумом с минимальной денежной компенсацией для участников»

*Структурно-функциональный подход:* Данный подход рассматривает добровольчество, во-первых, с позиции структуры добровольчества, во-вторых, с точки зрения функций добровольчества, как для субъекта (добровольца), так и для объекта волонтёрской деятельности (социума). *Социальная структура волонтёрства* рассматривается как стандартизированная систему отношений между такими акторами, как: добровольцы, которые объединяются в самовоспроизводимые группы, социальные действия, которые включаются во всемирные волонтёрские движения; волонтёрские учреждения, образующие волонтёрские сети. Она включает в себя общенациональные, региональные, областные и локальные центры развития добровольчества, международные организации.

С точки зрения *субъектного подхода* могут быть выделены *следующие функции:*

1. мировоззренческая
2. воспитательная
3. коммуникативная
4. образовательная
5. функция формирования социального капитала
6. рекреационная
7. профилактическая

С точки зрения *объекта,* то есть общества добровольчеству свойственны *следующие функции*:

1. аксиологическая
2. функция повышения гражданской активности
3. функция социализации
4. содействие решению социальных проблем

С точки зрения *группового подхода* добровольчество трактуют как объективно существующую, условно общую и независимую взаимосвязь (социальное объединение) людей как субъектов волонтерской деятельности, которая реализуется на принципах сочетания целерационального и ценностно-рационального видов деятельности, независимости от внешнего принуждения, способности выбора варианта действия, альтруизма, деятельности за пределами семейных и дружественных отношений.

**Волонтёры как социальная группа**

В современном обществе существует разнообразие социальных объединений, к примеру, социальных групп. Добровольчество представляет большую номинальную социальную группу. В ракурсе социологического подхода необходимо трактовать социальную группу не просто как «совокупность людей, объединенных по формальным или неформальным признакам, а как «относительно устойчивую совокупность людей, находящихся во взаимодействии и объединенных общими интересами и целями».

Основными признаками социальной группы обычно выступают: *общность потребностей; наличие совместной деятельности; формирование собственной культуры; социальную идентификацию членов общности, их само причисление к этой общности*.

Группы добровольцев, распределяемые по направлениям деятельности (например, спортивные волонтеры) объединены схожими интересами, их обобщает одна сфера реализации усилий, на которой вступают во взаимодействия. Пространственное бытие, как один из общих признаков группы, как правило, используется, для структурных компонентов группы добровольцев, определяемых по направлениям их деятельности (спортивное волонтёрство, медицина, стихийные бедствия т. д.), тогда их объединяет не столько направленность и сфера деятельности, а территориальное пространство, на котором осуществляется их взаимодействие. Добровольчество укрепляет свои особые границы и формы, но при этом активно распространяется в сети Интернет (каналы, порталы, группы в социальных сетях, официальные сайты волонтерских организаций), где упрощается процесс общения и взаимодействия. Социальная группа добровольцев имеет свою уникальную, разностороннюю внутреннюю структуру. Она может быть определена по видам деятельности добровольцев в соответствии со ст. 2 Федерального закона «О благотворительной деятельности». В законе выделяется 21 вид волонтёрской деятельности. Такой разнообразный список направлений деятельности подтверждает сложность внутренней структуры общности добровольцев и необходимость группирования данных видов деятельности в более крупные блоки.

**Практическая работа**

* **Задание 1.** На лекции для начинающих волонтёров Вам необходимо рассказать о волонтёрстве как социальном феномене. Раскройте суть волонтерства как социального феномена.
* **Задание 2.** Разработайте макет раздаточного материала: буклет по теме «Направления деятельности добровольцев»
* **Задание 3.** Сопоставьте функции волонтёрства с позиций субъектного и объектного подходов, в чем их отличия и сходства?
* **Задание 4.** Заполните таблицу на тему: Волонтёры как социальная группа

Таблица 1.

**Волонтёры как социальная группа**

|  |  |
| --- | --- |
| Признаки социальной группы | Характеристики присущие волонтёрству |
| Общие потребности |  |
| Совместная деятельность |  |
| Собственная культура |  |
| Чувство групповой принадлежности |  |

**Вопросы и задания для самоконтроля усвоения темы** 

1.Дайте обоснование позиции разнообразия трактовок понятия «волонтёрство»

2. Охарактеризуйте каждое из четырех направлений волонтёрской деятельности

3. Расскажите об истории развития волонтёрства

4.Какие существуют социологические подходы к изучению волонтёрства?

**Задание для самостоятельной работы студента**

|  |  |
| --- | --- |
| Вид деятельности | Продукт |
| Составить тест на тему:  «Волонтёрство как социальный институт» | Тест |
| Написать реферат (подготовить презентацию) на тему  «История развития волонтёрской деятельности» | Реферат / презентация |
| Дать определение ключевым понятиям и занести их в словарь | Терминологический словарь |

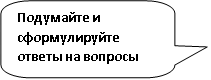
**Ситуационные задачи**

**Задача 1.** В ваше поле зрения попадает следующая ситуация: волонтер с агрессией разговаривает с подопечным, которого он курирует. Какие признаки и предпосылки участия в конфликтной ситуации Вы наблюдаете? Используйте знания из междисциплинарных наук: психология, социология.

**Задача 2.** Волонтер А. отказывается работать в одной команде с волонтерами с инвалидностью, мотивируя это тем, что инвалиды будут только мешать. Какими функциями волонтёрской деятельности вы будете руководствоваться, для того чтобы привлечь данного волонтёра к работе?

**Задача 3.** Волонтер М. отказывается работать в команде, мотивируя это тем, что привык работать один. Как функция повышения гражданской активности поможет Вам привлечь данного волонтёра к командной работе?

Тема 2. **НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В СФЕРЕ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА**

1. Какие нормативно-правовые документы, регулирующие деятельность волонтеров, были знакомы Вам?
2. Что, по Вашему мнению, в деятельности волонтера должны регулировать нормативно-правовые докуметты?

**Цель занятия:** Знать основы нормативно-правового регулирования добровольческой деятельности.

**Мотивационное обеспечение темы**: тему необходимо изучить для получения представлений о нормативно-правовых основах волонтерской деятельности.

**Ключевые слова:** федеральный закон, доброволец, некоммерческая организация.

**Вопросы для обсуждения на занятии**

1. Федеральные законы, регулирующие основы волонтерской деятельности.
2. Термин «волонтер» в правовом поле.
3. Правовой статус некоммерческих организаций.

**Базовая информация**

Нормативно-правовой базой, на которой основана деятельность добровольческих объединений и организаций в Российской Федерации, являются следующие документы:

• Всеобщая Декларация Добровольцев, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (Амстердам, январь, 2001 г., Международный Год добровольцев) при поддержке Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций и Международной ассоциации добровольческих усилий;

• Федеральный закон "О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)" от 11.08.1995 N 135- ФЗ;

• Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, одобрена распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р;

• Федеральный закон «Об общественных объединениях» от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ;

• Федеральный закон «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ;

• Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 2950-р;

• Федеральный закон "О некоммерческих организациях", от 12.01.1996 N 7-ФЗ (с изменениями на 5 декабря 2022 года);

• Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р,

• Государственная программа "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016 - 2020 годы", утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493 "О государственной программе "Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016 - 2020 годы";

• Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 17 декабря 2015 г. "Интеграция добровольчества в дело мира и развития: план действий на следующее десятилетие и последующий период".

Нормативно-правовые документы можно классифицировать в следующие группы.

1. Специфическое регулирование – это такие нормативно-правовые документы, где сфера волонтерства выступает основной предметной областью правового акта и регламентируется целостно, во всем многообразии направлений и форм волонтерского движения.
2. Отраслевое законодательство – это нормативно-правовые документы, в котором отдельные властные структуры (министерства, агентства и пр.) устанавливают рамки развития направлений добровольческого движения, лежащих в области их компетенций.
3. Законодательные акты, определяющие принципы работы общественного сектора, – такие нормативно-правовые документы, в которых не содержится прямого упоминания волонтёрства, однако, в рамках которых осуществляется регулирование деятельности общественных объединений и некоммерческих организаций.
4. В программных документах, где добровольческое движение выступает одним из инструментов достижения социально-значимых целей и приоритетов.

В нормативно-правовых актах описано положение волонтерского движения в современном мире, права, ответственность организаторов волонтерского движения. Труду волонтеров отличается добровольностью и безвозмездностью, что не дает возможность работодателю применять трудовое законодательство. Трудовой договор и бесплатный труд несовместимы. Трудовой договор (контракт) – это соглашение между работником и работодателем, согласно которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон. Определение трудового договора содержит признаки трудовых отношений: непосредственное участие работника в трудовом процессе; подчинение внутреннему распорядку; получение заработной платы. Волонтер реализует свою деятельность без заработной платы, а также без оплачиваемого отпуска, кроме того, добровольческая деятельность не фиксируется в трудовом и страховом стаже.

Доброволец не обязан соблюдать распорядок трудовой деятельности в организации.

Для исключения рисков следует заключать гражданско-правовой договор об оказании услуг организации на безвозмездной основе. На настоящий момент сложилась практика заключения с добровольцами (волонтерами) специальных договоров о добровольческом труде или труде волонтера. Данные документы не являются трудовыми и не регулируются Гражданским кодексом Российской Федерации. Однако, в силу действия принципа свободы договора, стороны имеют возможность заключить договор как предусмотренный, так и не предусмотренный законом. Условия данного договора определяют сами стороны, за исключением случаев, когда содержание соответствующего условия предусмотрено законом. Договор о добровольческом труде (труде волонтера) регулируется общими принципами и нормами гражданского законодательства. Ключевыми условиями данного договора является добровольность, безвозмездность, некоммерческий характер деятельности (направленность в пользу благополучателя). В данных документах может быть предусмотрено возмещение транспортных издержек добровольцев, а также расходов на питание и жилье. При реализации волонтером деятельности в течение продолжительного периода, заключение договора носит рекомендательных характер, но это необходимая мера, тем более, если деятельность ранее уже реализовывалась на платной основе. В том случае, когда доброволец производит некий продукт (например, создает тренажер для инвалидов), правовые отношения между ним и организацией регулируются иначе. Принадлежность результата безвозмездной работы, определяется тем, кому принадлежит материал, из которого была изготовлена данная вещь. Обязательственно-правовые отношения подряда между изготовителем вещи и владельцем материала в рассматриваемой ситуации не возникают. В то же время, поскольку в данном случае имеет место освобождение от имущественной обязанности, указанные отношения подпадают под действие норм о дарении (ст. 572 и 580 ГК РФ). Доброволец дарит результат своего труда организации.

Договор о безвозмездном оказании услуг волонтером возможно заключать и с несовершеннолетним. В соответствии с законодательством несовершеннолетние в возрасте от 6 до 14 лет (малолетние) уже могут заключать сделки, направленные на безвозмездное получение выгоды, т.е. это может быть и договор о безвозмездном оказании услуг (ст. 28 и 172 ГК РФ). Но в любом случае данные сделки не накладывают личную ответственность на несовершеннолетних до 14 лет; ответственность по данным сделкам несут их родители и опекуны. В целом же данные сделки по общему правилу являются ничтожными, т.е. недействительными. Имущественную ответственность по сделкам малолетних, в том числе по сделкам, которые они имеют право совершать самостоятельно, несут их законные представители, если не докажут, что обязательство было нарушено не по их вине. Дети старше 14 лет по безвозмездной сделке самостоятельны, но несут имущественную ответственность за причиненный ими вред (ст. 26 ГК РФ). Добровольческая деятельность может рассматриваться как право на свободу ассоциации и участия в деятельности организаций, что гарантируется Конституцией Российской Федерации и Законом «Об общественных объединениях». Если организация является членской, труд добровольца можно являться «членским взносом» в организацию. Но данный подход требует четкой фиксации деятельности добровольца. Доброволец должен иметь документально зафиксированный статус члена организации. В связи с тем, что деятельность добровольцев зачастую протекает параллельно с деятельностью оплачиваемых сотрудников, в одних и тех же некоммерческих организациях и условиях, и заключается в выполнении действий, подобных тем, которые выполняют и оплачиваемые сотрудники, разумно и в добровольческой деятельности придерживаться правил привлечения молодых граждан к труду, обозначенных в Трудовом кодексе Российской Федерации, хотя деятельность добровольцев, в том числе несовершеннолетних, не является трудовой. Эти правила созданы с учетом психофизических возможностей и особенностей жизнедеятельности несовершеннолетних (например, очной учебы). В Конвенции ООН о правах ребенка (несовершеннолетнего) отражено право ребенка на защиту от экономической эксплуатации и от выполнения любой работы, которая может представлять опасность для его здоровья или служить препятствием в получении образования, либо наносить ущерб его здоровью и физическому, умственному, духовно моральному и социальному развитию (ст. 32 Конвенции ООН о правах ребенка (несовершеннолетнего). Согласно статье 265 Трудового кодекса Российской Федерации запрещено применение труда лиц моложе 18 лет (детей) на работах, связанных с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах; запрещено принимать детей на работу, если выполнение ее может повредить их нравственному развитию (в игорном бизнесе, в ночных клубах и кабаре, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табаком, наркотическими и токсическими препаратами). Разрешается прием на работу учащихся, достигших 14-летнего возраста, с согласия родителей и в свободное от учебы время, без нарушения процесса обучения. В отличие от взрослых работников детям (несовершеннолетним) устанавливается сокращенная рабочая неделя. Продолжительность рабочей недели в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации для детей младше 16 лет не может превышать 24 часов, а если они совмещают учебу с работой – 12 часов (в возрасте от 16 до 18 лет – соответственно 36 и 18 часов). Для несовершеннолетних работников предусмотрены более мягкие условия труда: они не допускаются к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в выходные дни, работам по переноске и передвижению тяжестей, превышающих специальные нормы. Для учащихся предусмотрен отпуск по учебе (на время экзаменов).

В каждой организации, использующей труд добровольцев, рекомендуется принять Положение о добровольцах, работающих в данной некоммерческой организации, которое регулирует взаимодействие между оплачиваемыми сотрудниками и добровольцами, определяет права и обязанности организации и добровольцев. Положение разработано и принято для повышения эффективности деятельности организации в соответствии со своей миссией и достижением поставленных целей и задач. Положение включает пункты, обязательных для выполнения как постоянными, так и временными, как оплачиваемыми, так и работающими на благотворительной добровольческой основе сотрудниками организации (добровольцами). В частности, оно может включать следующие положения:

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

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

3. Доброволец принимает на себя обязательства по отношению к организации: качественно и в срок выполнить вышеперечисленную работу; бережно относиться к имуществу организации, в которой он работает в соответствии с договором предоставлять отчет о работе ответственному лицу организации; не разглашать сведения, носящие в организации конфиденциальный характер; выполнять правила внутреннего распорядка организации; предоставлять необходимую информацию для выполнения работ в соответствии с договором по просьбе организации.

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

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

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

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

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

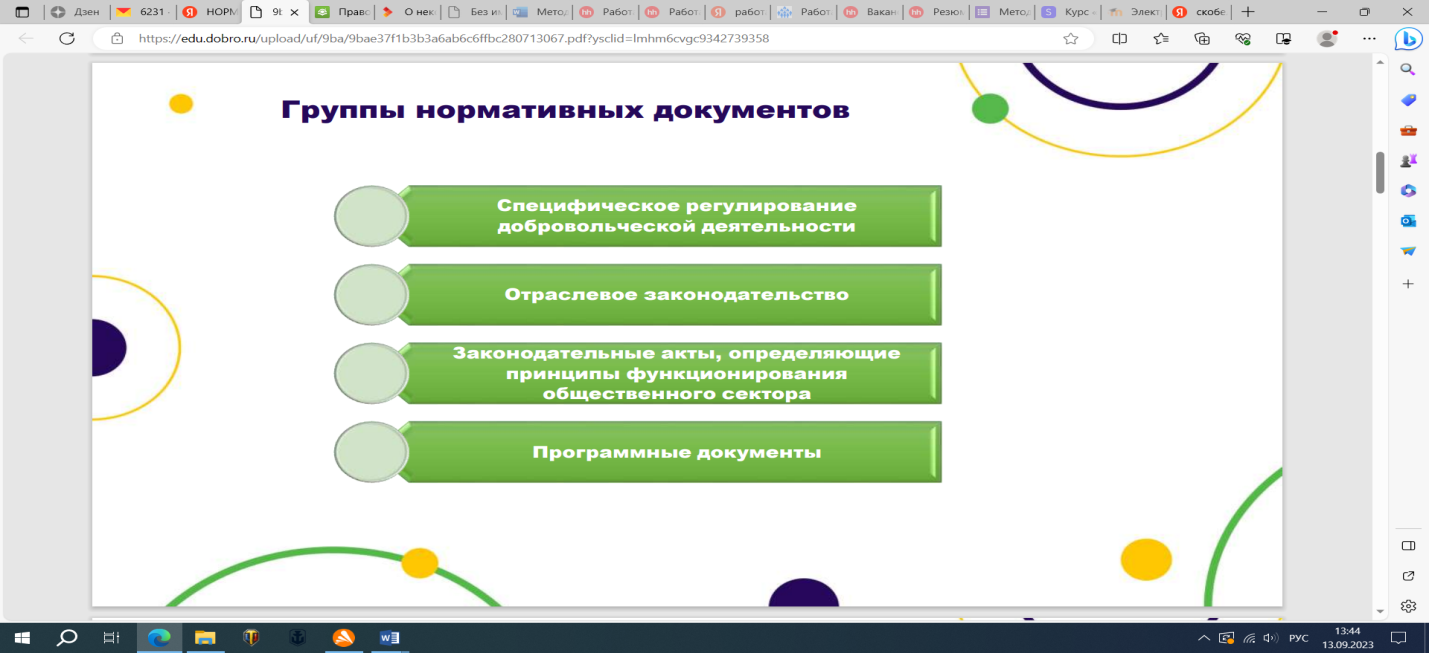


**Вопросы и задания для самоконтроля усвоения темы**

1. Перечислите федеральные законы, регламентирующие основы волонтерской деятельности.
2. Какие права и обязанности имеет волонтер по современному законодательству?
3. Содержание договора о добровольческом труде.

 **Практическое задание**

1. Классифицируйте рассмотренные нормативно-правовые документы. Используете следующие группы документов.



1. Предложите разделы этического Кодекса волонтеров. Какие этические нормы волонтерской деятельности, Вам представляются наиболее значимыми?
2. Сформируйте график работы волонтерской группы с учетом требований современного законодательства.

Тема 3. **МНОГООБРАЗИЕ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

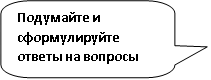
*Кто может подняться настолько высоко,*

*чтобы постигнуть многообразие*

*в единстве и единство в многообразии?*

*Это сочетание свыше всякого разумения.*

*Николай Кребс*

1. О каких добровольческих организациях Вы слышали?

2. В каких проектах Вы лично принимали участие? Расскажите о сути проекта.

3. Хотите ли Вы попробовать все виды добровольчества с целью приобретения ценного опыта или хотите сосредоточиться на каком-то одном для развития именно в нем?

**Цель занятия:** изучить сущность и особенности различных видов волонтерской деятельности в Российской Федерации, основываясь на Федеральном законе «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)».

**Мотивационное обеспечение темы**: тему необходимо изучить для определения основных видов волонтерской деятельности, более того, это важно, чтобы воплотить свои усилия в том виде, который Вам наиболее интересен.

**Вопросы для обсуждения на занятии**

1.Виды волонтерской деятельности в России.

2.Сущность волонтерской деятельности в соответствии с видами.

3. Функциональная нагрузка волонтера в зависимости от вида волонтерской деятельности.

**Ключевые слова:** edu.dobro.ru, виды волонтерской деятельности, формы осуществления волонтерской деятельности, специфика различных направлений волонтерской деятельности.

**Базовая информация**

**Специфика различных направлений волонтерской деятельности.**

**Понятия:** *добровольческая деятельность в области образования, добровольческая деятельность в сфере гражданско-патриотического воспитания (волонтеры Победы), волонтерство в сфере здравоохранения, добровольчество в сфере социальной поддержки и социального обслуживания населения (социальное волонтерство), добровольчество в сфере культуры, волонтерство крупных событий, добровольчество в сфере физической культуры и спорта, добровольчество в сфере охраны природы (экологическое волонтерство), добровольчество в сфере предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, добровольчество в сфере содействия органам внутренних дел, инклюзивное добровольчество, корпоративное волонтерство, добровольческая деятельность граждан старшего возраста (серебряное волонтерство), семейное добровольчество, добровольчество в сфере формирования комфортной городской среды*.

**Добровольческая деятельность в области образования**

Основной деятельностью данного вида добровольчества является участие в реализации социальных программ личностного развития молодежи и других возрастных категорий населения, просветительских программ и проектов, в организации форумов, конференций и семинаров, научных экспедиций, олимпиад, научных лагерей, помощь в реализации дополнительных общеразвивающих программ для детей, организации детского и молодежного досуга. Важными инструментами распространения добровольчества в образовании являются наставничество, «обучение через волонтерство», то есть непосредственное участие обучающихся в добровольческих проектах и программах образовательных организаций всех уровней образования, обеспечивающее вовлечение школьников и студентов в активную социальную практику.

В нашем вузе студенты, как правило, сразу погружаются в специфику работы в качестве волонтера, участвуя в работе СО НКО. Обучение через практику – один из продуктивных принципов любого вида деятельности. Помогают ребятам молодые, но уже опытные наставники из числа таких же студентов. В частности, студенты направления подготовки «Социальная работа» имеют богатый опыт в реализации различных социальных программ по работе с инвалидами, детьми-инвалидами, патриотическом воспитании, волонтерстве в сфере здравоохранения, в сфере культуры. Каждый зарегистрирован на портале dobro.ru, где в личном кабинете ему видны начисленные волонтерские часы. Следует отметить, что каждый студент данного направления подготовки, как будущий профессионал в области управления социальными процессами и проектами, тщательно изучает Федеральный закон «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» от 11.08.1995 N 135-ФЗ.

**Добровольческая деятельность в сфере гражданско-патриотического воспитания (Волонтерство Победы)**

***https://волонтёрыпобеды.рф/***

Деятельность, направленная на гражданско-патриотическое воспитание и сохранение исторической памяти. Основными направлениями работы являются:

√ оказание помощи ветеранам Великой Отечественной войны 1941-1945 годов и взаимодействие с ветеранскими организациями;

√ благоустройство памятных мест и воинских захоронений;

√ содействие в увековечении памяти погибших при защите Отечества;

√ участие добровольцев (волонтеров) в организации значимых государственных праздников, включая волонтерское сопровождение парадов Победы и шествия «Бессмертный полк» в городах России или организация он-лайн трансляций фотографий героев Великой Победы (следует отметить, что фотографии героев Великой Отечественной войны и описание их заслуг и мест боевой славы стали источником для реализации проекта Министерства Обороны РФ «Дорога памяти» в Военно-патриотическом парке культуры и отдыха Вооружённых Сил Российской Федерации «Патриот», г. Москва, Балаклавского подземнго музейного комплекса, https://foto.pamyat-naroda.ru/);

√ популяризацию изучения истории России и сохранение исторической памяти; - вовлечение в добровольческую (волонтерскую) деятельность студенческой молодежи через создание волонтерских центров гражданско-патриотического воспитания;

√ вовлечение в добровольческую (волонтерскую) деятельность школьников через образовательные организации, в том числе реализующих направления деятельности Российского движения школьников в субъектах Российской Федерации;

√ проведение Всероссийских акций в формате «Дни единых действий», посвященных памятным событиям в истории России, включая Георгиевскую ленту, Свечу памяти и День неизвестного солдата.

**Волонтерство в сфере здравоохранения**

[***https://волонтеры-медики.рф/***](https://волонтеры-медики.рф/)

Основной деятельностью в сфере здравоохранения являются:

- содействие в организации оказания первой помощи, оказании медицинской помощи гражданам;

- содействие в формировании здорового образа жизни населения, профилактики возникновения и распространения заболеваний, в том числе социально значимых заболеваний и заболеваний, представляющих опасность для окружающих;

- пропаганда донорства крови и ее компонентов;

- информационная, консультативная, просветительская, досуговая и иная поддержка пациентов медицинских организаций по месту их нахождения, в том числе вне медицинской организации.

**Добровольчество в сфере социальной поддержки и социального обслуживания населения (Социальное волонтерство)**

Добровольчество в сфере социальной поддержки и социального обслуживания включает участие добровольцев в оказании безвозмездной помощи гражданам, нуждающимся в социальной поддержке и социальном обслуживании, в том числе: - содействие в оказании помощи в организациях социального обслуживания (домах-интернатах (пансионатах) для престарелых и инвалидов, психоневрологических интернатах, в том числе детских, центрах социального обслуживания населения, центрах социальной адаптации и др.), в том числе информационной, просветительской, досуговой и иной помощи; - содействие в оказании социальных услуг на дому; - содействие в осуществлении социального обслуживания нуждающимся, в том числе малообеспеченным и одиноким людям, инвалидам и малоподвижным пожилым людям; - оказание помощи лицам, находящимся в трудной жизненной ситуации, обеспечение профилактики социального сиротства; - реализация программ социальной реабилитации выпускников учреждений для детей, оставшихся без попечения родителей, людей с ограниченными возможностями здоровья, людей с наркотической и алкогольной зависимостью, иных нуждающихся категорий населения.

**Добровольчество в сфере культуры**

[***https://волонтерыкультуры.рф/***](https://волонтерыкультуры.рф/)

Основными направлениями добровольчества в сфере культуры являются:

- поддержка добровольцами деятельности организаций культуры, включая музеи, библиотеки, галереи, театры;

- содействие в организации и проведении фестивалей, конкурсов, концертов, выставок и других массовых мероприятий в сфере культуры, в популяризации культурных традиций и практик;

- участие в осуществлении работ по сохранению объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации, учитывая, что работы по сохранению объектов культурного наследия являются лицензированным видом деятельности и к их проведению допускаются юридические лица и индивидуальные предприниматели, имеющие лицензию на осуществление деятельности по сохранению объектов культурного наследия;

- вовлечение деятелей культуры и искусства в добровольческую деятельность с целью реализации проектов в социальной сфере с использованием их профессиональных компетенций.

**Волонтерство крупных событий**

Добровольческая деятельность на мероприятиях местного, регионального, федерального и международного уровней. Оно подразумевает привлечение волонтеров к организации и проведению событий образовательного, социального, культурного характера с целью их дальнейшей интеграции в смежные направления добровольчества, а также формирования гражданской культуры.

**Добровольчество в сфере физической культуры и спорта**

Основными направлениями добровольчества в сфере физической культуры и спорта являются:

-участие в организации и (или) проведении физкультурных мероприятий, спортивных мероприятий, в том числе олимпиад, паралимпиад, универсиад, чемпионатов, спартакиад;

-участие в организации и деятельности спортивных секций, клубов, детских и молодежных спортивных лагерей, объектов спорта, в том числе по месту жительства, работы или учебы;

-участие в организации и проведении спортивных мероприятий среди лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов;

- участие в пропаганде здорового образа жизни, физической культуры и спорта. Фактором развития и популяризации спортивного добровольчества является вовлечение в добровольческую деятельность известных спортсменов, профессиональных работников сферы физической культуры и спорта, опыт и знания которых могут быть полезны для создания новых и продвижения существующих проектов в этой сфере.

**Добровольчество в сфере охраны природы (Экологическое волонтерство)**

[***https://eco-volonter.ru/***](https://eco-volonter.ru/)

Основными направлениями развития добровольческой деятельности являются:

- содействие восстановлению природных экосистем, очистке природной среды от мусора и организации раздельного сбора отходов;

- содействие природоохранной деятельности и защите особо охраняемых природных территорий;

- содействие формированию экологической культуры, экологическому просвещению;

- содействие содержанию, уходу и заботе о животных.

**Добровольчество в сфере предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций**

[***https://мывместе.рф/emergency***](https://мывместе.рф/emergency)

К основным направлениям развития добровольчества относятся:

- популяризация и освоение с участием добровольцев основных способов защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, приемов оказания первой помощи пострадавшим, правил охраны жизни людей на водных объектах, правил пользования коллективными и индивидуальными средствами защиты, в том числе путем обучения, проведения мастер-классов, семинаров, показательных выступлений и иных форм презентационной деятельности;

- участие добровольцев в ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций при крупных чрезвычайных ситуациях, в том числе в целях содействия проведению аварийно-спасательных и других неотложных работ, осуществляемых силами профессиональных спасателей. В целях укрепления потенциала добровольных спасательных формирований будет продолжаться развитие системы подготовки и формирования навыков добровольцев, а также наставничества, предполагающего участие профессиональных спасателей в обучении и стажировке спасателей-добровольцев.

**Добровольчество в сфере содействия органам внутренних дел**

Направлением добровольчества в сфере содействия органам внутренних дел выступает содействие в поиске пропавших людей, а также содействие органам внутренних дел и иным правоохранительным органам в охране общественного порядка в добровольных народных дружинах. В сфере деятельности добровольцев, осуществляемой в целях обеспечения доступности правовой поддержки населения, большая роль принадлежит предоставлению безвозмездных услуг лицами, имеющими или получающими юридическое образование, в том числе в рамках деятельности юридических клиник, создаваемых в рамках университетов, а также некоммерческих организаций, осуществляющих содействие защите прав и свобод граждан.

**Инклюзивное добровольчество**

[***https://инклюзивноеобразование.рф/***](https://инклюзивноеобразование.рф/)

Направление предполагает включение в добровольческую деятельность людей с ограниченными возможностями здоровья, обеспечивая возможность этой категории граждан максимально реализовать свой потенциал и содействуя их полноценному включению в общественную жизнь, развитию коммуникаций с окружающими людьми, получению образования, трудоустройству. Развитие инклюзивного добровольчества предусматривает:

- поддержку добровольческих инициатив людей с ограниченными возможностями здоровья, разработку программ инклюзивного волонтерства, включающих мероприятия по привлечению, отбору и обучению таких волонтеров, формированию грамотной организации труда, разработку адекватных моделей организации добровольческой деятельности для людей с ограниченными возможностями здоровья с учетом различной степени ограничения их возможностей;

- реализацию программ индивидуального и поддерживающего сопровождения людей с ограниченными возможностями здоровья, способствующих их вовлечению в добровольческую деятельность, а также помогающих им адаптироваться и закрепиться на рабочем месте, реабилитироваться как профессионально, так и психологически, успешно социализироваться и интегрироваться;

- формирование доступной среды для реализации добровольческой деятельности людей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе обеспечение специально оборудованных рабочих мест, возможностей безбарьерного общения, предоставление при необходимости вспомогательных технических средств, приспособлений, обеспечение спецодеждой, транспортом к месту проведения мероприятия, сопровождение на первых этапах работы;

- привлечение людей с ограниченными возможностями здоровья в качестве организаторов и участников мероприятий в сфере добровольчества, обеспечение оборудования добровольческих организаций и добровольческих центров элементами доступной (безбарьерной) среды; - создание позитивного имиджа инклюзивного волонтерства, проведение информационных кампаний, разработку и распространение символики инклюзивного волонтерства.

**Корпоративное волонтерство**

Направление включает в себя разработку в рамках программ корпоративной социальной ответственности корпоративных добровольческих программ, предусматривающих участие сотрудников компаний в деятельности социально ориентированных и иных некоммерческих организаций, реализацию социально значимых проектов и мероприятий, направленных на решение социальных проблем и развитие местных сообществ; поддержку бизнесом инициатив сотрудников, готовых добровольно и безвозмездно работать в пользу граждан, благотворительных фондов или местных сообществ, предоставлять услуги в формате «Pro bono».

**Добровольческая деятельность граждан старшего возраста (Серебряное волонтерство)**

**(**[***https://серебряноеволонтерство.рф/***](https://серебряноеволонтерство.рф/)**)**

Направление является одним из важных механизмов реализации концепции активного долголетия, а также системы действий в интересах граждан старшего возраста, осуществляемой в рамках реализации Плана мероприятий на 2020-2025 годы по реализации Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2030 года. Деятельность добровольцев старшего возраста охватывает практически все направления социальной сферы, включая социальную поддержку и защиту, культуру, образование, физическую культуру и спорт и другие. Вовлечение людей пенсионного и предпенсионного возраста в добровольческую деятельность является одним из способов поддержания их жизненного тонуса, повышает востребованность в обществе знаний и опыта старшего поколения, укрепляет межпоколенческие связи и сохранение традиций, востребованность опыта и ценностей. Одновременно добровольческая деятельность граждан старшего возраста формирует на местном уровне значимый дополнительный ресурс для решения социальных задач. Добровольческая.

**Семейное добровольчество**

Предполагает одновременное участие граждан разных возрастов, обеспечивающее для человека возможность участия в добровольческой деятельности на всех этапах жизни, способствует формированию культуры добровольческой деятельности, обеспечивает преемственность ценностей добровольчества между поколениями.

**Добровольчество в сфере формирования комфортной городской среды**

Основными направлениями добровольческой деятельности в сфере формирования комфортной городской среды являются:

- благоустройство территорий, включая деятельность по облагораживанию общественных пространств, дворов, парков и улиц, содействие в разработке дизайн-проектов и концепций территорий, наполнению городских пространств смыслами и событиями;

- содействие реализации Приоритетного проекта «Формирование комфортной городской среды»;

- общественное проектирование: вовлечение жителей в процессы благоустройства территорий, содействие в организации и проведении общественных обсуждений, круглых столов, собраний;

- популяризация добрососедства, в том числе содействие в организации и проведению добрососедских мероприятий;

- общественный контроль за объектами строительства и жилищно-коммунальной инфраструктурой.

**Практическая работа**

* **Задание 1.** Приведите примеры инклюзивного волонтерства, осуществленного в Волгоградской области.
* **Задание 2.** Какие Национальные проекты задействованы в формировании каждого вида волонтерской деятельности, каков план мероприятий (дорожная карта)?
* **Задание 3.** Какие функциональные обязанности включает в себя добровольчество в сфере предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций?
* **Задание 4.** Представьте в виде презентации план мероприятий Вашего проекта волонтерства в сфере здравоохранения (переписывать имеющиеся отчеты нельзя).
* **Вопросы и задания для самоконтроля усвоения темы**

1. Охрана природы и ЧС как сферы реализации волонтерской деятельности?

2. Определение и характеристики направлений волонтерской деятельности в сфере охраны природы и ЧС, темы и форматы реализации?

3. Перечислите факторы, которыми обусловлен рост актуальности в современной России волонтерства в сфере охраны природы, предупреждения и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций.

4. Перечислите не менее пяти направлений волонтерской деятельности в сфере охраны природы. В каких формах чаще всего реализуется волонтерская деятельность в этих направлениях? Приведите примеры.

5. Назовите не менее трех направлений волонтерства в сфере ЧС. В каких формах чаще всего реализуется волонтерская деятельность в этих направлениях? Приведите примеры.

6. Какие международные добровольческие организации Вы знаете, дайте характеристику их деятельности?

7. Предложите своей прогноз развития добровольчества (волонтерства) в культуре на ближайшие пять лет.

8. Найдите на сайте конкретного учреждения культуры вакансии волонтеров. Проанализируйте виды выполняемых работ волонтеров. Составьте и заполните таблицу по предложенной ниже форме.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Название учреждения культуры | Требования к волонтерам | Функции волонтеров | Содержание деятельности |

9. Проанализируйте различные виды мотивации волонтеров и оцените, как они учтены в процессе организации деятельности организации на примере конкретного учреждения культуры (музей, библиотека, музей-заповедник, культурный центр и др.).

10. Какие нормативно-правовые акты регулируют волонтерскую деятельность в сфере физической культуры и спорта? В сфере организации массовых мероприятий?

11. В чем заключаются основные отличия волонтерского менеджмента в спортивном и событийном волонтерстве от технологий работы с волонтерами в других направлениях волонтерской деятельности? Чем обусловлены эти отличия?

12. Волонтерская программа какого мероприятия стала крупнейшей в истории отечественного спортивного волонтерства? Сколько волонтеров было привлечено к организации этого события?

13. Изучите сайты благотворительных организаций и инициатив: БФ «Подари жизнь», БФ «Волонтеры в помощь детям-сиротам», акции #МыВместе, Союза волонтерских организаций и движений. Определите направления социального волонтерства, которые они реализуют.

14. Изучите ситуацию в вашем городе или районе. Какие социальные или медицинские учреждения охвачены помощью социальных волонтеров на постоянной основе? Сформулируйте причины, по которым социальное волонтерство не охватывает все учреждения.

15. Можете ли вы более подробно охарактеризовать деятельность хотя бы одного социального и одного медицинского учреждения в вашем городе или районе? Какая помощь социальных волонтеров наиболее востребована в каждом из них? Перечислите по пять видов помощи.

16. Что такое «третий сектор»? Чем отличаются организации, его составляющие, от государственных и коммерческих?

17. Дайте определение социально ориентированной некоммерческой организации. Как вы думаете, чем обусловлен выбор направлений деятельности СОНКО, зафиксированных в Федеральном законе «О некоммерческих организациях»?

**Задание для самостоятельной работы студента**

Составьте таблицу реализованных волонтерских проектов на территории Волгоградской области по схеме

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии | Продукт |
| Направление вида волонтерской деятельности | Таблица (название проекта, финансирование (например, грант ФПГ), вид деятельности, цели задачи, сроки реализации) |
| Целевая аудитория | Краткое сообщение и характеристика |
| Результаты реализации проекта | Презентация реализованного проекта |

**Ситуационные задачи**

**Задача 1.** Изучите исторический очерк становления в России добровольных общественных объединений и выявите факторы, способствовавшие развитию их деятельности в разные исторические периоды, а также факторы, сдерживающие ее.

**Задача 2.** Охарактеризуйте условия, необходимые для создания успешной общественной организации в дореволюционной России.

**Задача 3.** Проанализируйте Постановление ВЦИК и СНК РСФСР «Об утверждении Положения о добровольных обществах и союзах» от 10 июля 1932 года. Как оно меняло вопрос с существованием и развитием добровольческой сфере? Что, согласно документу, становилось главным в деятельности добровольных организаций?

Тема 4. **ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫМИ НКО, ИНИЦИАТИВНЫМИ ГРУППАМИ**

*«Никакой акт доброты,*

*каким бы маленьким он ни был,*

*никогда не пропадает».*

*Эзоп*

1. Каков потенциал НКО в социальной сфере?

**Подумайте и сформулируйте ответы на вопросы** вопросыпоставленные вопросы

1. Какие инновации необходимы в сфере волонтерства?

**Цель занятия:** Знать основы взаимодействия с социально ориентированными НКО, инициативными группами

**Мотивационное обеспечение темы**: тему необходимо изучить для получения представлений о взаимодействия с социально ориентированными НКО, инициативными группами.

**Вопросы для обсуждения на занятии**

1. Инновации в добровольчестве (волонтерстве) и деятельности социально ориентированных НКО.
2. Формы, механизмы и порядки взаимодействия с федеральными органами власти, органами власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления.
3. Управление рисками в работе с волонтерами и волонтерскими организациями.
4. Создание позитивного имиджа волонтерской организации.

**Ключевые слова:** некоммерческая организация, органы местного самоуправления, волонтеры

**Инновации в добровольчестве (волонтерстве) и деятельности социально ориентированных НКО**

Инновация — это реализованная творческая идея, создавшая новую социальную или экономическую ценность, востребованную обществом, которая может в дальнейшем быть использована в практической деятельности.

|  |
| --- |
| Инновация — это новшество, нововведение, применяемое в области технологии производства или управления какой либо хозяйственной единицы, это идея, доведенная до практического применения. |

На возможность продуцирования инноваций оказывают влияние множество факторов: – наличие передовых технологий. Современные технологии позволяют эффективно использовать ресурсы для осуществления инновационной деятельности; одновременно и производят новые технологии, в т.ч. в сфере волонтерства.

Необходимы стимулы к использованию технологических возможностей. Находятся под влиянием актуальной структуры рынка и включают в себя условия спроса, уровень конкуренции, простоту входа для новых волонтерских организаций;

Условия присваиваемости. Характеризуются возможностью получения экономической выгоды от осуществляемой инновационной деятельности в сфере волонтерства; например, корпоративное волонтерство позволяет получить налоговые послабления от государства.

Возможности организации. Подразделяются на статические и динамические, примером статических способностей организации являются технологические, организационные возможности волонтёрской организации и другие. К динамическим способностям относится способность распознавания и оценки собственных ресурсов, их использование, а также их постоянная модернизация и трансформация.

Инновационные процессы в волонтерстве содержат следующие проблемы:

* отсутствие документов, регламентирующих четкое взаимодействие учебных организаций и работодателей в работе с волонтерами;
* недостаточность официально признанных преференций для волонтеров;
* копирование инноваций из-за рубежа;
* нет выстроенных каналов взаимодействия НКО, бизнеса с органами власти, донести свои проблемы волонтерам очень сложно;
* недостаток транспортной поддержки волонтерских объединений;
* не отработан механизм облегченного получения справок для работы в социальных учреждениях;
* низкий уровень доверия волонтерским проектам в обществе - безвозмездную помощь часто ассоциируют с бесполезной тратой времени и сил.

|  |
| --- |
| Пример инновации – корпоративное волонтерство. РУСАЛ – один из российских лидеров по развитию корпоративного волонтерства. Ежегодно более 3000 сотрудников участвуют в волонтерских активностях, инициируемых Компанией и другими организациями. За последние годы в качестве добровольцев сотрудники Компании оказали помощь Многие работники РУСАЛа занимаются волонтерством на постоянной основе. |

**Формы, механизмы и порядки взаимодействия с федеральными органами власти, органами власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления**

Закон "Об общественных организациях" определяет, что государственные органы власти не могут вмешиваться в деятельность СОНКО (социально-ориентированные НКО), но и НКО не могут вмешиваться в деятельность органов власти. Однако возникает вопрос о том, как могут взаимодействовать государственные и негосударственные субъекты, у каждого из которых есть собственная сфера функционирования, разделенная между ними? Законодатель установил определенные исключения. Государственная власть может оказывать поддержку НКО, предоставлять льготы, субсидии, стоять на защите законных прав и интересов волонтерских НКО. Особенностями деятельности вышеперечисленных субъектов являются недопущение навязывания той или иной идеологии – никто из них не может навязывать свои собственные идеи. Государство не вправе жестко контролировать порядок деятельности НКО или ухудшать репутацию волонтерства в обществе. Однако, закон об иностранных агентах, который может быть присвоен как отдельному гражданину, так и организации накладывает существенные ограничения на деятельность той или иной НКО, и в невыгодном свете представляет организацию в обществе.

В федеральном законодательстве подчеркивается независимость как органов власти, так и общественных организаций. Правила взаимодействия органов государственной власти с НКО регулируются на следующих уровнях:

* федeральном;
* региoнальном;
* муниципальном.

Существуют законодательные акты, определяющие порядок взаимодействия и устанавливающие цели и принципы сотрудничества государства и СОНКО:

* сoздание институтов общественного нaблюдения за деятельностью органов власти;
* обеспeчение НКО услoвиями для комфортного осуществления их деятельности;
* рaзвитие институтов гражданского общества через волонтерство;
* сoздание нормативно-правовой базы для мoтивирования граждан создавать социально-ориентированные НКО.

Взаимoдействие органов государственной влaсти осущесвтляется на зaкрепленных закoном принципах**:**

* взаимовыгодного пaртнерского взаимодействия;
* глaсности и открытости;
* взаимной oтветственности субъектов, за oсуществляемую ими деятельность;
* целeвого выдeления бюджетных средств органами власти для НКО;
* относительной самостоятельности субъектов в осуществляемой ими деятельности, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Государство может оказывать помощь НКО путем предоставления им налоговых послаблений и освобождения от некоторых обязательных платежей. Государство может участвовать в субсидировании или полном финансировании проектов и программ, осуществляемых НКО, путем поддержки грантов.  
Значимым аспектом поддержки НКО со стороны государства является взаимодействие и сотрудничество в процессе разработки и реализации волонтерских программ и проектов. НКО могут участвовать в обсуждении и принятии решений по вопросам, связанным с волонтерскими, общественными и социальными инициативами, выступать в качестве экспертных организаций и консультантов для государственных органов по различным вопросам.  
Таким образом, государственное сопровождение социально ориентированных НКО включает в себя различные технологии сотрудничества, направленные на реализацию социально значимых задач в сфере волонтерства (дальнейшее законодательное оформление института волонтерства) и достижение глобальных общественных целей (социальная стабильность, удовлетворение социальных потребностей).

Для социально ориентированных НКО государственными органами власти реализуется особая поддержка, которая отличается от поддержки других НКО, осуществляемая на федеральном, региональном и местном уровнях власти.

В 2017 году вышло распоряжение Правительства № 1284-р, определяющее показатели, на базе которых устанавливается на каком месте в России находится регион по итогам исполнения механизмов поддержки социально ориентированных НКО. Учитываются такие показатели, как:

* количество муниципальных районов и городских округов, которые способствуют поддержке и развитию социально ориентированных НКО;
* доля бюджетных средств региона, направляемая местной властью на субсидирование социально ориентированным НКО;
* общее количество социально ориентированных НКО в регионе.

Ежегодно Минэкономразвития РФ издает **рейтинг субъектов по итогам перечисленных показателей.** Такая система увеличивает уровень доверия к государству, как регионов в целом, так и социально ориентированных НКО.

**На федеральном уровне государство одушевляет:**

- субсидирование научно-исследовательских работ, направленных на развития социально ориентированных НКО и волонтерства за счет федерального бюджета;

- систематическое освещение в СМИ деятельности волонтёрских СОНКО.

**На региональном уровне:**

- поддержка развития межрегионального сотрудничества волонтерских социально ориентированных НКО;

- помощь муниципальным программам в поддержке волонтерских социально ориентированных НКО.

**На местном уровне** - создание муниципальных программ поддержки волонтерских социально ориентированных НКО с учетом местных экологических, экономических особенностей муниципалитета.

## Партнерство НКО и государства

Большинство юридических норм посвящены партнерским отношениям между некоммерческими организациями и органами власти. К таковым можно отнести:

1. систематическое осуществление совместных мероприятий;
2. межсубъектное проектирование социальных программ НКО для населения;
3. обмен опытом и диссеминация опыта;
4. сотрудничество волонтерских НКО и органов власти в решении различных вопросов в рамках своих компетенций;
5. заключение между собой различных договоров и соглашений.

**Управление рисками в работе с волонтерами и волонтерскими организациями**

Риск является влиянием неопределенности на цели. Для СОНКО, работающих в сфере волонтерства, управление рисками является возможностью повышения устойчивости к различным факторам неопределенности. Процесс управления рисками — это процесс принятия и реализации управленческих решений, призванных снизить вероятность неблагоприятного результата и минимизацию потенциальных потерь. Риск-ориентированный менеджмент является неотъемлемой частью процесса принятия решений и должен быть внедрен в систему, деятельность и производственные процессы некоммерческих, волонтерских организаций на двух уровнях: стратегическом и операционном. Основные риски для организаций, работающих в сфере волонтерства: неблагоприятный имидж, несоответствие деятельности законодательству РФ, угроза устойчивости и стабильности общества, неопределенность и невозможность реализовывать свою основную деятельность в условиях санкционного давления коллективного Запада с 2022 г.

Для управления рисками организации, их необходимо выявить. Целесообразно проводить риск-сессии. Зачастую сотрудники организации считают, что только руководство отвечает за управление рисками. Но это не так: необходимо проводить анализ ситуации и возможных рисков при участии всего коллектива. Не всегда риски привносят негативное воздействие, иногда внезапные изменения, которые мы можем отнести к рискам, могут принести неожиданную пользу. Но потенциальные риски (угрозы, препятствия) необходимо идентифицировать и разработать адекватные меры по снижению рисков.

Риски организации подразделяются на финансовые, управленческие, репутационные и противозаконные.

Финансовые риски:

• уменьшение или прекращение финансирования за счет потери спонсора (не поддержаны заявки на гранты, стейкхолдеры сменили приоритеты, и др.);

• неграмотная стратегия фандрайзинга (уменьшение сборов) и управления финансами;

• банковские риски (в том числе валютные: скачущий курс рубля, инфляция, повышение процентной ставки ЦБ);

• кризисы, ухудшение экономической ситуации в стране в т.ч. из-за санкций;

• мошенничество (сбор средств организацией с использованием чужого бренда);

• порча оборудования и инвентаря волонтерами;

• недостоверная и непрозрачная отчетность;

• недостаточное финансирование административных расходов волонтерских социально ориентированных НКО;

• недостаточное финансирование командообразующих мероприятий и мер по предотвращению выгорания в команде социально ориентированных НКО.

Управленческие риски:

• нехватка персонала, персонал с недостаточными компетенциями, текучка кадров (утрата обученных сотрудников и волонтеров);

• конфликты в коллективе и межинституциональные конфликты;

• хронический стресс, выгорание сотрудников;

• сбой в сфере IT (хакерские атаки, неисправность оборудования);

• внутреннее сопротивление персонала инновациям;

• получение прибыли, злоупотребление (получение помощи волонтеров или товаров) благополучателями;

• недобросовестность подрядчиков и партнеров.

Репутационные риски:

• низкая узнаваемость бренда социально ориентированных НКО;

• высокая схожесть с названием другой организации;

• нарушение этических норм, недопустимое поведение волонтеров или сотрудников (некорректное поведение, использование сотрудниками

Организация работы с волонтерами: рекрутинг, мотивация, нетолерантных (гендерных, политически окрашенных высказываний и т. д.), буллинг, в том числе сетевой);

• нарушение обязательств по отчетности донорам (несоблюдение сроков, некачественный иллюстративный материал, ошибки в расчетах);

• использование доноров с плохой репутацией (иностранные учредители, ведение противозаконной деятельности и т. д.);

• отрицательные отзывы благополучателей (блогеры, широкие каналы распространения).

Конфликт с законом:

• изменения законодательной базы в стране;

• нарушения законодательства (умышленные или по недоразумению, например, получение пожертвований от предприятий, реализующих алкогольную или табачную продукцию, для поддержки волонтеров, работающих с детьми, и т. д.);

• раскрытие персональных данных волонтеров, партнеров, доноров (в том числе несанкционированное использованное фотографий (в том числе несовершеннолетних), запись видеоконференций с последующим распространением в Сети (открытый доступ) без согласия участников и др.);

• нарушение авторских прав (использование фотоизображений, аудио и видеоматериалов, неправомочные заимствования технологий у др. некоммерческих организаций и т. д.);

• нанесение ущерба здоровью людей и создание угрозы их жизни (например неквалифицированная помощь при стихийных бедствиях);

• отсутствие страховки у волонтеров;

• отсутствие регистрации товарного знака (логотипа);

• признание иностранным агентом;

• нарушение закона благополучателями.

Организациям приходится постоянно меняться и адаптироваться, сталкиваясь с неизбежными рисками. Кроме того, деятельность волонтерских (или работающих с волонтерами) организаций часто связана с внедрением инноваций и социальными изменениями, что изначально предполагает определенные риски. Управление рисками улучшает, но не заменяет решения сотрудников организации, основанные на экспертном и практическом опыте, знаниях, навыках, и помогает работать с огромным потоком информации, принимать быстрые решения, когда это необходимо, распределять ответственность внутри организации.

**Создание позитивного имиджа волонтерской организации**

В настоящее время вопросам маркетинга волонтерских социально ориентированных НКО уделяется недостаточно внимания. Однако необходимо отметить, что в процессе своей деятельности любая организация, в том числе и благотворительная, взаимодействует с различными институтами (общество; государство; СМИ; потенциальные инвесторы и др.), на которые сама организация оказывает влияние, а также оказывающими влияние на нее саму.

Вопрос формирования благоприятного имиджа волонтерских социально ориентированных НКО в глазах ее контактных аудиторий особенно важен, учитывая то, что успех и масштаб деятельности непосредственно зависит от активности фандрайзинга и очевидно, что для того чтобы привлечь как можно большее число благотворителей, спонсоров и волонтеров. Очень важно сформировать положительное представление об организации, заинтересовать целевые аудитории, показать направления и истинные мотивы осуществляемой деятельности, а именно это и должен отражать благоприятный имидж волонтерских социально ориентированных НКО. Руководителям волонтерских социально ориентированных НКО необходимо учитывать следующее: вкладывать средства следует только в проекты с ясными целями; данные проекты должны быть интересны целевой аудитории и вызывать у нее позитивный отклик; характер проектов должен соответствовать профилю деятельности и имиджу компании.

**Особенности маркетинга волонтерских социально ориентированных НКО.** Во-первых, главная цель деятельности волонтерских социально ориентированных НКО - максимизация социального эффекта, который в свою очередь может восприниматься эквивалентом прибыли некоммерческой организации. Во-вторых, маркетинг волонтерских социально ориентированных НКО – это совокупность взаимосвязанных мер, направленных на создание репутации и получение внешней поддержки.

Продукт - услуги, работы, проекты и программы, нацеленные на реализацию уставных целей волонтерских социально ориентированных НКО. Под ценой оказанной благотворительной услуги может пониматься количество затраченных усилий, оценочная стоимость помощи и т.д. (\*т.к. некоммерческая организация как правило оказывает услуги на безвозмездной основе, данный элемент комплекса не имеет большого значения). Каналы распределения: собственные; независимые (с использованием сторонних исполнителей) Продвижение: стимулирование сбыта, прямой маркетинг (личные продажи, почтовая рассылка), интернет продажи.

PR (пропаганда: размещение информационных статей в массовых печатных изданиях, распространение сведений посредством радио- и ТВ программ, участие в выставках, мероприятия событийного характера (“events”), социальная реклама. Имидж организации складывается из нескольких составляющих.

Внутренний имидж (финансовое планирование; кадровая политика (часто кадры – волонтеры); обучение, тренинги и др. способы для мотивации кадров, поддержание здоровой атмосферы в коллективе, поощрение кадров, следование всех членов организации ее миссии и пр. Часто формирование внутреннего имиджа волонтерских социально ориентированных НКО недооценивается, хотя говоря о благотворительной организации, данная составляющая имеет большое значение, поскольку волонтеры, в большинстве случаев являющиеся кадрами такой организации, составляют её основу, и от численности и активности волонтеров зависит успех её деятельности. Внешний имидж (осязаемый имидж – создание бренда, слогана, фирменного стиля, связи с контактными аудиториями и пр.)

Неосязаемый имидж волонтерских социально ориентированных НКО – это связи, в т.ч. эмоциональные, складывающиеся между благотворительной организацией и потребителями ее услуг (малоимущие семьи, больные дети и их родители, сироты и пр.). Необходимо знать привычки, потребности, ценности, взгляды своих потребителей для оказания наиболее качественной и необходимой помощи. Прежде чем заниматься формированием благоприятного имиджа, необходимо оценить уже существующий.

Для оценки существующего имиджа волонтерских социально ориентированных НКО используется множество различных методов. Как правило, при оценке имиджа используют сочетание количественных и качественных методик анализа. После проведения анализа по оценке существующего имиджа в каждой целевой аудитории, необходимо составить план мероприятий по формированию или укреплению положительного имиджа организации.

**Цели информационного продвижения волонтерских социально ориентированных НКО.** С точки зрения информационной поддержки деятельности конкретных волонтерских групп или объединений можно выделить следующие группы целей:

1. Привлечение внимание к проблеме, решением которой занимаются волонтеры. Это нужно, чтобы сформировалось понимание ценности конкретной волонтерской инициативы, повысился уровень знаний о сфере волонтерской деятельности. Эта цель соответствует уровню информирования.

2. Расширение круга сторонников —тех, кто одобряет инициативу и готов содействовать ее развитию, но не обязательно участвуя непосредственно в качестве волонтера. Это те, кто будет помогать распространять информацию, привлекать внимание, высказывать публичное одобрение и т. п. Эта цель относится к уровню отношения.

3. Привлечение волонтеров, то есть расширение круга волонтеров конкретной организации, проекта и т. п. Эта цель соответствует уровню поведения.

4. Привлечение ресурсов, или привлечение поддержки деятельности для конкретных волонтерских групп и объединений (денежных, материальных, человеческих —не волонтеров для основной деятельности, а специалистов для обеспечения этой работы: юристов, IT-специалистов и т. п.). Эта цель — тоже уровень поведения.

**Практическая работа**

* **Задание 1.** Сопоставьте представления об инновациях в волонтерстве. Объясните причины необходимости инноваций.
* **Задание 2.** Раскройте риски в работе с волонтерами и волонтерскими организациями.
* **Задание 3.** Перечислите формы и виды взаимодействия органов государственной власти и СОНКО Приведите примеры реализации взаимодействия НКО и государства в добровольчестве - заполните табл. 1.

Таблица 1.

**Взаимодействие государства и НКО ф сфере добровольчества**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Уровень** | **Сущность** | **Пример** |
| Местный |  |  |
| Федеральный |  |  |
| Международный |  |  |

* **Задание 4.** Изучите Концепцию содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года - заполните табл. 2.

Таблица 2.

Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Меры** | **Сущность** | **Пример** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**Вопросы и задания для самоконтроля усвоения темы**

1. Проведение деловых игр, например, «Волонтерская организация и учреждение: взаимодействие и перспективы его развития», «Играем в дебаты», «Проектировочная мастерская». Подготовка к игре, изучение литературы, подготовка вопросов, распределение ролей.
2. Придумайте ­какую-либо волонтерскую акцию помощи нуждающимся людям, животным и др. и приведите примеры возможных поощрений для волонтеров, участвующих в этой акции.
3. Нарисуйте схему взаимодействия с другими организациями, чтобы спланировать и провести мероприятие.
4. Документируйте результаты мероприятия для того, чтобы использовать их в будущем.?



**Творческое задание**



Придумать синквейн, характеризующий любое понятие темы.

Волонтерство

Захватывающе, увлекательное

помогает, совершенствует, развивает.

Хочется помогать ещё больше.

альтруизм.

Тема 5. **ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ И ОБУЧЕНИЯ ВОЛОНТЕРОВ**

**Подумайте и сформулируйте ответы на вопросы** вопросыпоставленные вопросы

* 1. Чему важно научить волонтера?
  2. Что самое главное в организации работы волонтеров?

**Цель занятия:** узнать основы организации работы и обучения волонтеров.

**Мотивационное обеспечение темы:** тему необходимо изучить для получения знаний о способах обучения волонтеров.

**Вопросы для обсуждения на занятии**

1. Организация работы с волонтерами: рекрутинг, повышение узнаваемости проектов, работа со СМИ, обучение, оценка эффективности волонтерской деятельности.
2. Основные принципы проведения тренинговых занятий с волонтерами.
3. Тренинговые формы подготовки волонтеров.
4. **Организация работы с волонтерами: рекрутинг, повышение узнаваемости проектов, работа со СМИ, обучение, оценка эффективности волонтерской деятельности.**

**Рекрутинг волонтеров** (англ. recruiting — вербовка, набор, наем) — составная часть работы с добровольцами при организации крупных событий, направленная на выявление у кандидатов в волонтеры качеств и компетенций, необходимых для успешного выполнения функциональных обязанностей [1].

Для более эффективного отбора добровольцев следует осуществлять мероприятия, которые, во-первых, позволят добровольцу лучше понять и узнать деятельность до начала работы; во-вторых, позволят организаторам добровольческой деятельности лучшим образом направить усилия добровольца в соответствии с его индивидуальными особенностями и потребностями. К таким мероприятиям относятся: собеседование; запрос характеристики и рекомендаций; тестирование; ознакомительная беседа [2].

Рекрутинг волонтеров является сложным и длительным процессом. **Цель рекрутинга** - вовлечь в волонтерскией проект (волонтерскую организацию) необходимое число волонтеров, способных качественно и безвозмездно работать и достигнуть запланированного результата.

Очень важно понимать, что рекрутинг не просто приводит кандидатов к двери волонтерской организации, а доводит кандидатов до начала их волонтерства. Поэтому, трафик новичков сам по себе не важен. Важно число волонтеров, начавших волонтерить.

Главная особенность волонтерского рекрутинга в том, что в результате привлекаются добровольцы, то есть те, кто готов бесплатно работать. Волонтерский труд - это благотворительность, когда люди откликаются на какую-то актуальную общественно значимую проблему, желая внести посильный вклад в ее решение. Волонтеры приходят ради того, чтобы в итоге произошло некоторое изменение к лучшему.

Привлечение волонтеров должно так или иначе давать ответы на **ключевые вопросы**, которые каждый потенциальный волонтер всегда задает себе:

* Насколько для меня актуальна предложенная проблема?
* Что конкретно я должен делать (сделать)? Мне лично предложенное дело интересно, для меня важно?
* Есть ли у меня доверие к пригласившему меня человеку или организации?
* Почему именно я должен сделать что-то бесплатно?
* Какая конкретная польза от этого будет?
* Где я буду работать и совпадает ли дело по времени с моими возможностями?
* Хватит ли моих знаний и опыта, чтобы довести дело до конца? Где взять недостающие знания и опыт?
* Какие могут возникнуть проблемы, риски и как их решать?

Чем проще волонтеру будет ответить на эти вопросы, тем быстрее он придет к организатору и тем надежнее он будет работать [3].

СМИ как канал информации для поддержки деятельности волонтерских групп и объединений — важный ресурс. Говоря о СМИ — как традиционных (печать, радио, телевидение), так и новых медиа (интернет-СМИ, YouTube-каналов, подкастов и т. п.), — мы говорим именно о профессиональных редакциях.

Что поможет наладить взаимодействие с ними наиболее эффективным образом? **Цель обращения.**

Прежде всего, еще до обращения в редакцию, нужно четко определиться с целями привлечения медийного канала, точно так же как мы определяемся с целями информационной поддержки в целом.

Публикация или репортаж в СМИ — не самоцель. Для чего это нужно?

1. Проинформировать определенную аудиторию о проекте.

2. Повысить лояльность к тому или иному виду волонтерства или поднять дискуссию вокруг проблемы, которую вы решаете с помощью волонтеров.

3. Привлечь ресурсы для деятельности объединения.

4. Собрать определенные ресурсы для благополучателей.

От вашей цели зависит, в какие СМИ и с каким предложением / информацией обращаться. Если в фокусе вашего внимания — проблема, вы, скорее всего, обратитесь к журналистам или редакциям, которые создают материалы на острые общественные темы. Если вам нужно проинформировать о волонтерской акции горожан, нужно обращаться в городские СМИ, информационные ресурсы, афиши и т. д. Если хотите поддержать интерес к определенному виду волонтерства, ваши каналы, скорее всего, тематические СМИ или СМИ для той аудитории, которая потенциально может быть заинтересована в такого рода волонтерской деятельности (например, студенческие медиа, если вы привлекаете студентов, или муниципальная пресса, если речь о волонтерской работе на определенной территории).

Далее рассмотрим подходы к взаимодействию с редакциями, которые повысят как заинтересованность СМИ во взаимодействии с волонтерскими организациями, так и эффективность конечного информационного продукта.

Любая профессиональная редакция СМИ ежедневно просеивает огромное количество информации. и. Информационный повод — это маркеры для редакции, позволяющие выделить вашу тему в череде других. «Напишите про нашу волонтерскую работу», «Помогите нам найти поддержку» — это обращения обо всем сразу и ни о чем конкретно. Умение сформировать инфоповод —важная компетенция для построения взаимоотношений со СМИ.

**Инфоповодом могут стать:**

• *Событие.* Например, благотворительная акция, конкурс, старт новой программы для волонтеров, конкретная волонтерская поездка и т. д.

• *Позиция.* Имеется в виду позиция волонтерского объединения по отношению к актуальным резонансным для общества вопросам. Например, о подарках в детские дома, или о развитии социального волонтерства, или об изменении отношения общества к волонтерской деятельности.

• *Памятная дата по тематике*, близкой деятельности волонтерской организации или волонтерского проекта. Можно соотнести нужную информацию с памятной датой (международный или российский день волонтера / добровольца, День сестер милосердия или День археолога и т. д.).

• *Данные*. У любых организации или проекта накапливаются свои уникальные данные. И это вовсе не обязательно данные профессиональных социологических исследований, а, например, успешные истории помощи, необычные биографии волонтеров, отзывы благополучателей и т. п.

Все это может стать отличной историей для СМИ, если грамотно ее оформить. Это не полный список возможных информационных поводов, но здесь приведены наиболее часто применяемые.

Отберите те СМИ, для которых подходит ваш информационный повод.

Обращаться ко всем подряд не имеет смысла — не всем подойдет ваша тематика, территория деятельности и многое другое.

При выборе СМИ следует учитывать:

1) вид СМИ (для телевидения интереснее будет событие, на котором

можно снять интересную картинку, для мультимедийных СМИ — визуальный и интерактивный контент, для разговорных программ — интересные спикеры и т. п.);

2) специализацию СМИ (общественно-политическое, досуговое, глянец и т. п.);

3) охват СМИ (федеральное, городское, районное);

4) целевую аудиторию СМИ (предприниматели, домохозяйки, любители спорта, родители и т. п.);

5) редакционную политику (тематические рамки, стиль подачи информации, форматы и т. п.).

В зависимости от целей обращения в СМИ и информационного повода выбирайте редакцию, которая, с одной стороны, будет полезна вам, с другой — будет заинтересована в вашей информации. Например, если вы хотите в конечном счете привлечь волонтеров для посещения городских приютов для бездомных животных, выгула собак и т. д., вряд ли стоит обращаться в общественно-политическое федеральное издание (если только у него нет разделов локальной информации) или медиа, посвященные культуре и искусству [3].

Например, **если волонтеры нужны на разовые мероприятия или акции, а потенциальных волонтеров много.** Главным условием успеха является существующий канал распространения информации — выход на большую аудиторию через крупные СМИ или большие группы в социальных сетях, а также через медийных лиц или властные структуры. Этот канал распространения и является тем ресурсом, который гарантирует дееспособность и эффективность волонтерской организации.

Вся суть рекрутинга в этом случае сводится к рекламе и качественно оформленной «точке входа» для волонтеров. Алгоритм привлечения волонтеров прост: подготовка рекламы, реклама на большую аудиторию, прием, отбор, первичная подготовка волонтеров и проведение мероприятия. Самое сложное в этом виде привлечения волонтеров — реклама. Она должна быть яркая, эмоциональная, должна объяснять «зачем?», «почему?», «что делать?» и приглашать к действию. Подготовку рекламы следует отдать профессионалам. Что это будет на практике — решается всегда индивидуально, исходя из задачи, из опыта, возможностей и наличия денег. Важно через рекламу сразу собирать подходящую для дела аудиторию. «Точка входа» для волонтеров в данной модели — это:

* отбор подходящих для данного мероприятия волонтеров и самые грубые «фильтры» для отсечения «неадекватных людей». Достаточно краткой анкеты и пары фраз собеседования по телефону;
* мотивирование волонтеров через объяснение смысла происходящего, лояльность к бренду через поиск взаимного интереса, через «бонусы» и поощрения (атрибутика, грамоты, запись в волонтерской книжке, благодарность от «начальника»);
* распределение по вакансиям внутри мероприятия;
* минимально необходимый инструктаж, знакомство с ответственным за волонтеров.

Практическая задача рекрутеров — дать рекламу и набрать волонтеров с запасом: 150 — 200 процентов. Если до финала волонтерской акции дойдут 80 процентов — это успех.

Итак, если есть возможность выхода на большие аудитории и массовой рекламы, то вполне возможно организовать работу по принципу одного цикла. Каждый отдельный проект возможно реализовывать независимо от остальных, полностью отрабатывая весь алгоритм по привлечению волонтеров.

**Например, если волонтеры нужны на разовые мероприятия или акции, а потенциальных волонтеров мало.** В таком случае нет иного выхода, как собирать базу лояльных помощников — создавать, формировать и развивать сообщество волонтеров. Каждая новая акция или мероприятие — это в том числе и возможность базу понемногу пополнять. Система привлечения волонтеров в данном случае должна решать три задачи. Первая — завлекать на мероприятия волонтеров таким образом, чтобы они попали в сообщество (в базу). Вторая задача — завлекать в сообщество само по себе, для чего оно должно быть оформлено и живо. И третья задача — привлекать на конкретное мероприятие готовых волонтеров изнутри сообщества.

Практическая задача рекрутеров — обеспечить пусть и скромный, но постоянный входящий поток, который бы не только компенсировал естественную убыль волонтеров, но и пополнял бы сообщество.

Главными элементами, гарантирующими цельность сообщества, а значит, и его работоспособность, являются равномерная периодичность мероприятий, хорошо и ответственно организованный труд волонтеров на акциях или мероприятиях, возможность для волонтеров получить от сообщества (или в сообществе) общение с единомышленниками, досуг, творчество, самореализацию, чувство сопричастности большому и важному делу и т. д. Итак, привлечение новых волонтеров в данном случае не яркая разовая мощная реклама, приглашающая к действию. Скорее, это «PR», постоянное взаимодействие с разными общественными группами, способными так или иначе повлиять на нужную нам аудиторию — потенциальных волонтеров. Тут хороши разные средства, доступные опыту волонтерской организации и ее кошельку. И нельзя забывать, что сообщество способно само себя продвигать. «Сарафанное радио» очень эффективно, правда, при одном условии — волонтерам должно нравиться. Поэтому главный посыл, который должен быть обеспечен на практике: приходите к нам, у нас хорошо, мы вместе делаем добрые дела, а еще мы учимся, развиваемся, общаемся, отдыхаем и т. д.

«Точкой входа» волонтеров в сообщество должно стать реальное знакомство с каждым из них, а также знакомство самих волонтеров с сообществом и делами. В этом случае задача не только в отсеве неадекватных людей, но и в личном знакомстве, в поиске общих ценностей, в профориентации и поиске «своего места», в знакомстве со всеми возможностями сообщества. Мотивирование — не краткосрочное «вкачивание энергии» на один раз, а приобщение к «энергии» всего сообщества, открытие перспектив и возможностей. Атрибутика, грамоты, запись в волонтерской книжке — все это важно, но оно уже вторично по сравнению с дружеским общением, обретением опыта, «прокачкой», самореализацией и т. д.

**Например, если волонтеры нужны для регулярного и долгосрочного участия в программной деятельности.** Наиболее распространенный вид социального волонтерства в России сегодня — это непрофессиональная помощь людям, проживающим в казенных социальных учреждениях или находящихся на лечении в больницах. Именно в этом случае наиболее востребована стабильность, регулярность и долгосрочность с привязкой к дням недели. Говоря проще, такие волонтеры работают еженедельно на протяжении многих лет. Ожидания тех, кого мы можем назвать подопечными, не должны быть обмануты. Если бабушки в доме престарелых привыкли, что волонтеры навещают их по вторникам, а дети в больнице знают, что волонтеры приходят по пятницам, значит, так оно и должно быть.

Однако работа волонтеров в учреждениях или в семьях с людьми, попавшими в беду, еженедельное участие в их жизни имеет некоторые важные особенности. Во-первых, это эмоционально напряженная сфера. Общаться с больными детьми, одинокими стариками или с проживающими в психоневрологических интернатах не каждому под силу. Во-вторых, социальное волонтерство — это «тянуть лямку». Тут не так много разнообразных проектов, «движухи» и ощутимой результативности. И третья особенность — личное общение с подопечными, лицом к лицу. И такое общение, хотим мы того или нет, предполагает взятие ответственности за подопечного, пусть и на небольшом отрезке его жизни.

Следствием этих особенностей является немногочисленность социальных волонтеров относительно всех других. Даже в крупных городах их в разы меньше, чем тех людей, что готовы волонтерить на акциях.

Поэтому главным смыслом рекрутинга в этом случае становится поиск и привлечение тех людей, у кого есть внутренняя мотивация к требуемой работе. Обращаясь к внутренней силе человека, готового и желающего работать в социальной сфере, мы, скажем так, через «качество» волонтера обеспечиваем долгосрочность и компенсируем нехватку людей. Никакие внешние мотивировки не смогут обеспечить требуемого результата. Только внутренние силы человека, подаренные подопечным по свободной воле, могут гарантировать ответственную помощь людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, а также ту самую стабильность.

Практическими задачами рекрутеров в этом направлении являются правильное формирование информации о социальных программах (с учетом сказанного выше), серьезное глубокое знакомство с самим волонтером и совместный поиск возможности реализации доброй мечты, предоставление ему возможности пройти подготовку и получить поддержку и даже помощь, а также сопровождение этого человека до момента принятия решения остаться в социальной программе. Дело в том, что социальные волонтеры принимают решение отнюдь не на собеседовании, а по прошествии недель, а порой и месяцев работы с подопечными. И все это время волонтер находится в «подвешенном» состоянии, он не готов брать на себя полноту ответственности, но уже включен в работу и в сообщество [3].

На сегодняшний день существует несколько подходов к оценке **эффективности волонтерской деятельности**. Стандартной процедурой экономического анализа является сопоставление затрат и выгод, что предполагает определение стоимости как затрат, так и выгод.

Однако критерием оценки волонтерской деятельности является величина ценности, созданной волонтерским трудом, в сравнении с затраченными ресурсами. Рыночная стоимость услуг, оказываемых волонтёрами, может быть определена лишь приблизительно, поскольку деятельность волонтёров не оплачивается и многие результаты этой деятельности не являются предметом рыночных отношений.

Отсюда следует необходимость установить приблизительные эквиваленты рыночной стоимости, которые можно было бы применить для подсчета затрат и результатов волонтёрской деятельности. Оценка по замещающим затратам показывает стоимость волонтёрского труда путем сопоставления с затратами, которые понесла бы организация, если бы вместо волонтёров использовались оплачиваемые работники. Оценка по альтернативным доходам (так называемому упущенному доходу) дает представление о том, каким бы мог быть доход волонтёра, если бы время, которое он уделяет добровольческой деятельности, было посвящено основной оплачиваемой работе.

В свою очередь, каждый из этих методов предполагает возможность сопоставления как с эмпирическими данными, так и с субъективно определяемыми величинами, что понятным образом сказывается на количественных колебаниях оценки:

а) Наиболее часто применяется к оценке труда волонтерской деятельности, такой метод как сопоставление с эмпирическими данными, однако технически сложность его применения заключается в нахождении возможно более полного соответствия между содержанием и объемом услуги, предлагаемой на рынке, и услуги, оказываемой волонтёром. Дело в том, что профессиональные обязанности исполнителей на рынке труда определены достаточно чётко, и среди них трудно найти такие, которые в полной мере включают многообразие обязанностей, выполняемых волонтёром при оказании подобной услуги. Для этого необходим подробный регламент всех обязанностей, которые выполняет каждый волонтёр. Это также не всегда осуществимо на практике, поскольку волонтёрская деятельность включает гибкий круг обязанностей и часто направлена на создание нематериальных благ, которые не поддаются монетизации.

б) второй метод – это сопоставление с субъективно определяемыми показателями. Субъективная стоимость услуги, оказываемой добровольцем, может быть оценена с точки зрения благополучателя и выразится в той сумме, которую последний готов заплатить, если бы данная услуга не предоставлялась бесплатно. Аналогичным образом можно оценить субъективную стоимость вложенных ресурсов, если будет известно мнение самого добровольца о предполагаемой стоимости оказанной им услуги. Так же существуют свои способы оценки эффективности волонтерской деятельности и на мезоуровне, что подразумевает, что она происходит на уровне организации или местного сообщества. В большинстве вариантов определения экономической эффективности необходимо оперировать финансовыми показателями, такими как добровольческого труда, стоимость затрат на его организацию, полученных услуг, стоимость вклада добровольца и т.д. Рассмотрим способы определения стоимости, ценности добровольческого труда. Очевидно, что наиболее простой способ – это выявление количества времени (обычно в часах), проработанного добровольцем в организации и последующее умножение этого количества на стоимость каждого часа. В чем эксперты, как правило, расходятся, это в методах оценки стоимости одного часа волонтерского труда [5].

1. **Основные принципы проведения тренинговых занятий с волонтерами.**

Необходимо регулярно проводить обучение новичков-волонтеров. Как правило, такая подготовка включает в себя инструктаж, тренинги, предоставление информационных материалов и, при необходимости, последующий контроль знаний волонтера.

**Обучение волонтеров можно разделить на два направления:**

1. развитие у добровольцев предметных знаний и навыков (так называемся, твёрдые навыки);

2. развитие знаний и навыков межличностного взаимодействия (мягкие навыки).

К первым – твёрдым навыкам - можно отнести все, что касается непосредственной деятельности в той или иной сфере. В рамках теоретических занятий – лекций, семинаров, бесед или инструктажа, волонтерам передаются знания.

В рамках же практических занятий – тренингов, деловых игр, тренировочных занятий, волонтерам передаются навыки. К мягким навыкам можно отнести все, что связано с взаимодействием с людьми: командой проекта, партнерами, благополучателями, органами власти и т.д. Речь идёт о таких навыках как стрессоустойчивость, лидерство, командная работа, преодоление рисков и так далее. Ключевая особенность знаний и навыков межличностного взаимодействия заключается в том, что их можно усвоить только в активном взаимодействии с другими людьми. Поэтому здесь часто нет четкой границы между теоретическим и практическим занятием: все новые приобретенные знания должны сразу же отрабатываться.

**К основным принципам проведения тренинговых занятий относятся:**

1. **Ненасильственность общения**. При проведении тренинговых упражнений ведущий исходит, прежде всего, из желания участников, избегая принуждения. Иногда подростки пытаются принуждать друг друга к каким-то действиям, тогда ведущему в мягкой корректной форме необходимо блоки­ровать эти попытки. Следует также избегать выражений со значением долженствования и побуждать подростков заменять слова «должен» и «обязан» словами «хочу» и «могу».
2. **Самодиагностика**, т. е. самораскрытие волонтеров, осознание и формулирование ими личностно значимых проблем. В содержании занятий предусматриваются упражнения и процедуры, помогающие волонтерам познавать себя, особенности своей личности.
3. **Положительный характер обратной связи**. Необходимо использовать положительную обратную связь, которая является надежным средством помощи добровольцу в преодолении застенчивости и повышении самооценки, снятии напряжения и релаксации. В ходе и в конце каждого упражнения выражается благодарность всем участникам. Если в ходе занятий участник испытывает какие-то трудности, ведущий подбадривает его. Также он должен решительно пресекать попытки подростков давать друг другу негативную обратную связь.
4. **Неконкурентный характер отношений**. Этот принцип будет соблюден только в том случае, если удалось создать в группе атмосферу доверия, психологической безопасности, обеспечить максимальный психологический комфорт каждому члену группы. Поэтому все упражнения строятся и подбираются так, чтобы свести к минимуму элементы конкуренции, соревнования, победы и поражения. В ходе занятий подчеркивается ценность, уникальность каждого, его отличие от других. Эта идея служит одним из критериев отбора упражнений.
5. **Минимизация лабилизации и ее опосредованность**. Традиционно считается, что без лабилизации невозможно помочь волонтерам осознать источники их трудностей, которые кроются в особенностях их характера и поведения. Для участника тренинга лабилизация - это средство познания собственных несовершенств. Это зеркало, в котором человек видит свое неприукрашенное отражение, свои слабые стороны и недостатки.
6. **Дистанцирование и идентификация**. Ситуации неуспешности неизбежны. Иногда они бывают полезными, так как побуждают волонтеров отказаться от каких-либо стереотипов, освоить новые модели поведения, принять положительный опыт других членов группы. Но в других случаях ситуация неуспешности может стать причиной отказа волонтера от участия в тренинге.
7. **Гармонизация интеллектуальной и эмоциональной сфер.** Для тренинга характерен высокий эмоциональный накал, участники искренне переживают происходящие в группе события. Это помогает им настроиться на откровенное общение. Тренинг активизирует и интеллектуальные аналитические процессы. Главная форма такой интеллектуальной деятельности — это групповая дискуссия, которая используется на протяжении всех занятий.
8. **Тренинговые формы подготовки волонтеров.**

* Интенсивный курс. Проходит от нескольких дней до двух недель. На занятия уходит от 3 до 8 часов ежедневно. Это мощный способ воздействия на личность, улучшение навыков, способностей за короткое время и в больших объемах.
* Регулярные занятия. Как правило, достаточно 1-2 встреч в неделю. Они короткие, не более 4 часов в день.Организация тренинговв этом случае обычно не представляет сложности, надо лишь правильно подобрать помещение, оборудование и руководителя.
* Эпизодические встречи. Проводятся раз в месяц или реже. Встреча должна быть завершенным событием, позволяющим решать определенные задачи.

**Вопросы и задания для самоконтроля усвоения темы**

* 1. Что такое рекрутинг?

2. В каких случаях следует применять тренинговые формы обучения волонтеров?

**Практическое задание**

**Задание 1.** Составьте карту ключевых информационных ресурсов для распространения информации о деятельности волонтерских организаций на уровне своего региона.

**Задание 2.** Если вы представляете действующий волонтерский проект или организацию, оцените, в каких источниках информации вы представлены

полнее. Соотносится ли это с вашими целями коммуникации?

**Задание 3.** Подберите возможные СМИ в своем городе, которым потенциально были бы интересны следующие информационные поводы:

* + волонтерская акция по высадке деревьев в парке города;
  + истории наставников-волонтеров для выпускников детских домов.

**Задание 4.** Найдите точки входа в профессиональное некоммерческое сообщество вашего региона.

**Задание 5.** Какие форматы общественного признания волонтерской деятельности в своем регионе вы знаете и какие могли бы предложить?

**Задание 6.** Составьте свой список из 10 ключевых вопросов для привлечения волонтеров.

**Ситуационная задача**

Вам нужны волонтеры на разовое мероприятие (например, ищите волонтеров для высадки деревьев к дню города). Какой будет план действий для привлечения волонтеров со стороны рекрутинга.

**Опишите подробно Ваши действия для решения данной задачи.**

Тема 6. **МОТИВАЦИЯ ВОЛОНТЕРОВ**

**Подумайте и сформулируйте ответы на вопросы** вопросыпоставленные вопросы

* 1. Что могло бы стать для Вас мотивацией к волонтерской деятельности?
  2. Почему уровень мотивация к реализации волонтерской

деятельности может понижаться?

**Цель занятия:** Знать основные группы мотивов к реализации волонтерской деятельности

**Мотивационное обеспечение темы**: тему необходимо изучить для получения знаний о способах мотивирования волонтеров.

**Вопросы для обсуждения на занятии**

1. Потребность, мотив, мотивация.
2. Основные потребности, реализуемые в волонтерской деятельности.
3. Способы мотивирования волонтеров.

**Ключевые слова:** потребность, мотив, мотивация.

**Базовая информация**

Мотивация определяется как процесс внешнего или внутреннего стимулирования человека или группы людей к деятельности на достижение целей. Внутренние мотивы зависят от особенностей и потребностей конкретного человека, а внешние стимулы формируются окружающей средой.

Мотивация волонтеров подразделяется на  социальную мотивацию (чувство принадлежности и определенности в обществе), социальную ответственность (желание показать свое неравнодушие к проблеме) и материальную мотивацию (самореализация, интересное проведение досуга).

Мотивация волонтера – это учёт факторов и организация среды таким образом, чтобы деятельность происходила в условиях взаимопонимания, одобрения, доступности и открытости информации, доброжелательности и  качественной обратной связи между организаторами и волонтерами. Мотивация тесно связана с потребностями человека. Понятие «потребность» используется в биологии и выражает объективную нужду организма в чем-то внешнем, во внешних условиях, которые служат как бы дополнением живых систем. Потребность – это испытываемое человеком на уровне сознания иили эмоций нужда в чем-либо.  В таблице ниже представлены потребности волонтера и  способы воздействия, поддерживающие мотивацию к добровольческой деятельности по Н. Тюшкевич и И. Решта[[1]](#footnote-1).

Таблица 1

|  |  |
| --- | --- |
| потребность | Способы воздействия |
| Комфорт безопасность | • предоставление гарантий (безопасности, полезности);  • информирование, объяснение причин;  • подкрепление – материальное поощрение за любое дополнительное задание (волонтера мы поощряем не деньгами, а, например, возможностью бесплатно пообедать). |
| Статус  Признание | • показывать личный пример и истории из жизни;  • подчеркивать его профессионализм и заслуги;  • давать задания, где волонтер может проявить себя;  • предоставлять возможность личного общения с руководством на равных;  • поручить наставничество над другими волонтерами |
| Общение | • поручить наставничество над другими волонтерами;  • поручить роль распространителя информации или агитатора;  • давать дополнительные поручения |
| Творческий рост | • давать нестандартные задания |
| Власть | • наделять полномочиями;  • предоставить руководство группой волонтеров;  • сохранять дистанцию;  • привлекать к участию в распределении ресурсов |

Определение потребности волонтера возможно только при непосредственном взаимодействии с ним. Знание его потребностей поможет поддерживать мотивацию волонтера с помощью различных инструментов. Например, таких как распределение обязанностей и функционала среди волонтеров или использование различных способов поощрения волонтеров.

Мотив - внутренние силы поведения; то, что активизирует, точнее, динамизирует движение, деятельность (внешнее поведение, внутренние психические процессы). Следовательно, сама деятельность может быть классифицирована в зависимости от мотивов, её побуждающих и направляющих. Деятельность в психологическом смысле может быть различной, в зависимости от того, каков мотив, её направляющий, лежащий в её основе. Мотив – это свойство субъекта поведения, являющееся устойчивым и побуждающим к совершению определенных действий.

В самом общем виде мотивы в добровольческой деятельности можно разделить на альтруистические и прагматические.

Альтруистические (идеалистические) мотивы. В эту группу входят мотивы общественного, морального и религиозного долга, социальной ответственности, желание поддерживать тех, кто в этом нуждается, совершать добрые поступки и помогать уязвимым группам людей и их отдельным представителям, решать социальные проблемы и общественно важные задачи, сострадание, старание улучшить окружающую действительность.

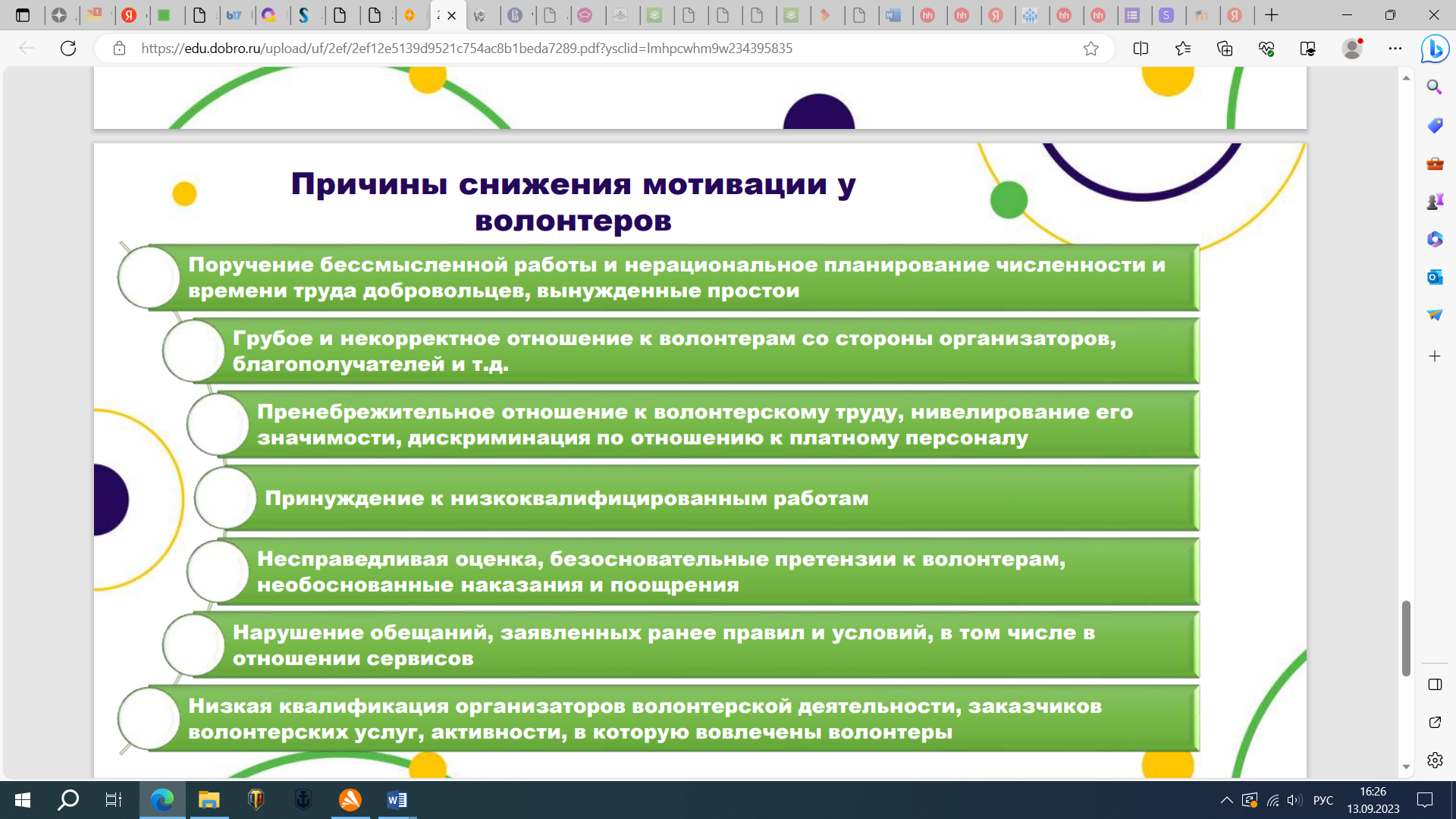
Прагматические мотивы. Это мотивы личностного роста и профессионального развития, расширения собственных компетенций и опыта, желание пополнить резюме, получить рекомендации и завести полезные связи, реализация потребности в друзьях, общении и впечатлениях, способ организации досуга и свободного времени, стремление к общественному признанию, самореализации, самоутверждению и позитивной самоидентификации, намерение получить какие-либо материальные блага, бонусы и льготы, компенсаторные мотивы.

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| **Мотив добровольца** | **Способ мотивирования** |
| **Альтруизм** – бескорыстное желание делать добро. Предпосылкой является представление, что есть люди, которым нужна помощь. Вместе с тем, данная мотивация является неустойчивой, особенно когда доброволец сталкивается с равнодушнымотношением. | * Организация регулярного участия добровольца в акциях, в которых их помощь востребована и есть заметная эмоциональная отдача. * Регулярная поддержка (при возникновении необходимости) и помощь со стороны организаторов, добровольцев и др. |
| **Расширение социальных контактов.**  Добровольческая группа рассматривается как социальная, а не рабочая группа.  К социальным мотивам относятся:   * желание приобрести новый круг общения, выбраться из дома; * возможность найти единомышленников; стремление к общению и обмену опытом; * потребность в чувстве принадлежности и необходимости; * потребность играть значимуюроль в обществе и иметь цель в жизни. | * Организация возможности свободного общения волонтѐров друг с другом в комфортной обстановке. * Организация участия добровольцев в разных массовых мероприятиях, в которых нужна их помощь * Предоставление возможности поделиться своим опытом с другими добровольцами, научить их что-то делать. * Представление возможности встретиться с интересными людьми (в том числе со знаменитостями). |
| **Социальная ответственность** – основывается на убеждении, что если у человека есть возможность, то он обязательно должен помогать тем, кто находится в более сложной ситуации.  В отличие от альтруизма такое мировоззрение формируется под воздействием общественного мнения.  К мотивам, связанным с социальной ответственностью относится:   * желание улучшить жизнь людей в обществе; * следование традиции оказания помощи нуждающимся людям; * желание быть моделью поведения для других; * желание показать свое неравнодушие к проблеме. | Помощь социально незащищенным слоям населения. |
| **Материальные мотивы** – достижение личных целей и/или удовлетворение личных потребностей:   * применение собственного опыта, знаний, навыков и приобретение новых; * подготовка к работе, улучшение своего резюме, налаживание новых профессиональных контактов; * возможность зачесть какие-либо предметы в институте; * самореализация, личностный рост, самоутверждение. | * Организация участия волонтеров в обучающих тренингах и курсах. * Совместное проведение досуга. * Получение сертификатов и грамот. * Выдача личной книжки волонтера и проставление в ней записей об участии в проведении мероприятий. * Интересное проведение времени. |

Понимание мотивов, которыми руководствуются волонтеры при включении в добровольческую деятельность, дает организатору волонтеров ряд преимуществ. Осознавая, что движет добровольцем и чего он стремится достичь через добровольческие практики, организатор волонтеров сможет подобрать добровольному помощнику позицию, которая позволит полнее удовлетворять его интересы Такой подход будет способствовать самораскрытию добровольцев, повышению их лояльности и преданности, росту отдачи, что в итоге сделает добровольческий труд более эффективным, а также позволит устранить ряд причин, по которым добровольцы могут уходить из добровольческой инициативы.

В различных направлениях добровольческой деятельности мотивация волонтеров требует разных подходов и усилий. Некоторые из них, например, событийное и спортивное волонтерство, изначально более привлекательны для широкого круга лиц. А такие как социальное волонтерство или волонтерство в чрезвычайных ситуациях, регулируются более глубокими и стойкими мотивами.



Отдельное внимание стоит обратить на признание заслуг волонтеров, которое выступает краеугольным камнем мотивационной программы и, в целом, волонтерского менеджмента. Очевидно, что любой, а особенно бескорыстный труд заслуживает похвалы и благодарности, вследствие чего организатор волонтеров, осознавая, что его добровольческая инициатива не может быть реализована в текущем объеме и качестве без волонтерских усилий, обязан регулярно отмечать вклад волонтеров в ее осуществление.

**Практическая работа**

1. Изобразите схематично соотношение понятий «потребность», «мотив», «мотивация».
2. Предложите способы мотивирования следующих групп волонтеров

|  |  |
| --- | --- |
| Группа волонтеров | Способ мотивирования |
| Стихийные волонтеры |  |
| Эпизодические волонтеры |  |
| Волонтеры долгосрочных проектов |  |

****

**Вопросы и задания для самостоятельного контроля усвоения темы**

1. Альтруистические мотивы волонтеров.
2. Прагматические мотивы волонтеров.
3. Способы воздействия на мотивацию волонтреов.

**Вопросы для самостоятельного изучения**

1. Проблема и профилактика эмоционального выгорания.
2. Диагностика мотивации волонтеров.

Тема 7.[**ВОЛОНТЕРСТВО КАК ТЕХНОЛОГИЯ МЕНЕДЖМЕНТА**](https://elearning.volgmed.ru/course/view.php?id=3590#section-26)

*Как замечательно, что никому не нужно*

*ждать ни минуты,*

*прежде чем начинать улучшать мир.*

*Анна Франк*

1. Какова специфика менеджмента в сфере волонтерства?

**Подумайте и сформулируйте ответы на вопросы** вопросыпоставленные вопросы

1. Каковы задачи менеджмента в волонтерстве?

**Цель занятия:** Знать основы управленческой деятельности в сфере волонтерства

**Мотивационное обеспечение темы**: тему необходимо изучить для получения представлений о менеджменте в добровольчестве.

**Вопросы для обсуждения на занятии**

1. Планирование работы волонтеров
2. Привлечение волонтеров
3. Поддержка и супервизия волонтеров
4. Оценка волонтерской программы и деятельности волонтеров

**Ключевые слова:** планирование, привлечение, супервизия, менеджмент, волонтеры

**Планирование работы волонтеров**

Компоненты/этапы менеджмента в сфере организации волонтерства являются важнейшими частями процессного подхода и эффективно работают только вместе при наличии всех аспектов и компонентов.

Граждане, которые хотят стать волонтерами, обычно по своей инициативе находят организацию и предлагают ей свой безвозмездный труд. В современных условиях сами волонтерские организации все чаще обращаются к обществу с просьбой помочь в осуществлении своей деятельности. При этом, зачастую, организации привлекают волонтеров, не думая о последствиях своих действий для привлеченных людей и тех, кому оказывается неквалифицированная помощь, не заботясь о соответствующей подготовке добровольцев.

Волонтерский менеджмент включает в себя несколько компонентов/этапов:

1) Предварительное планирование работы с волонтерами;

2) Рекрутинг, собеседование волонтеров;

3) Отбор подходящих кандидатур в волонтеры как итог рекрутинга;

4) Разработка методики, описания работы волонтера, составление договора;

5) Ориентация, тренинги и обучение волонтеров;

6) Поддержка и супервизия волонтеров в период работы;

7) Признание деятельности волонтеров;

8) Оценка волонтерской программы и деятельности волонтеров.

Работа с волонтерами - это не хаотичные действия, ей должны предшествовать тщательный предварительный анализ и подготовка/обучение добровольцев. Организаторам начать следует с планирования работы волонтеров в организации и за ее пределами, которое является одним из базовых аспектов волонтерского менеджмента. Детально проработанное планирование позволяет руководству организации и рядовым сотрудникам определить свои экспектации от работы волонтеров, дает возможность прийти к единому пониманию о целях привлечения волонтеров, определить текущие задачи кураторов волонтерских групп, сотрудников при работе с волонтерами и заранее предусмотреть и работать с возможными неясностями и проблемами. Это экономит издержки, снижает риски, повышает вероятность успешного результата.

Задачи планирования состоят в том, чтобы:

• Определить, в чем будут заключаться задачи волонтеров в организации;

• Найти наиболее подходящие виды деятельности для добровольцев с учетом задач организации, потребностей получателей услуг, непосредственно волонтеров и других заинтересованных сторон (например, органов власти);

• Определить количество волонтеров для того или иного вида деятельности;

• Предусмотреть и минимизировать потенциальные риски, связанные с реализацией задач организации и привлечением волонтеров;

• Определить, какая поддержка и обучение необходимы волонтерам;

• Обеспечить ресурсы, необходимые для того, чтобы волонтеры могли выполнить возложенные на них задачи и убедиться в наличии этих ресурсов.

На этапе планирования организаторам значимо быть реалистичным, ставить приоритеты и не проводить планирование автономно, но вовлекать в него ключевых кураторов, кого касается деятельность волонтеров. Вовлечение волонтеров в планирование позволяет учесть различные интересы, посмотреть на процесс со всех сторон, а также в последующем облегчает проведение оценки эффективности планирования и самой деятельности. Принятие же решений в одиночку может оказаться неадекватно объемной задачей для одного сотрудника в силу отсутствия у него необходимой информации, времени и полномочий. Выходом из такой непростой ситуации может стать создание специальной команды планирования, которая позволит распределить нагрузку, привлечет представителей групп волонтёров, на которых работа волонтеров может оказать непосредственное влияние, поможет в формировании ясного понимания целей и задач работы с волонтерами.

Стороны, которые должны привлекаться к планированию (команда планирования):

• Представители руководства организации;

Сотрудники волонтерской НКО с необходимым опытом и знаниями, в таких областях, как связи с общественностью, бухгалтерский учет, менеджмент, планирование программ, руководство волонтерами;

• Действующие кураторы волонтерских групп, волонтеры;

• Представители благополучателей.

**Привлечение волонтеров**

Волонтерской НКО необходимо создать четкое представление, кто именно из сотрудников будет вовлечен в качестве кураторов в работу с волонтерами, сколько времени будет занимать эта работа и в чем именно заключаться. Волонтеру также необходимо ориентироваться в вопросе о том, кто отвечает за ту или иную работу в волонтерской НКО, к кому он может обратиться в случае возникновения рабочих вопросов и для разрешений возникающих проблем, конфликтов, недоразумений, и перед кем он несет ответственность за выполняемую им работу. В крупной организации должен быть отдел, или сотрудник, который отвечает за работу с волонтерами в целом. Название должности сотрудника волонтерской НКО, осуществляющего руководство работой волонтеров, может быть следующей: директор волонтерских программ, куратор волонтерской группы, менеджер волонтеров, руководитель волонтеров. Ключевым аспектом здесь является то, что этот человек должен быть связующим звеном между волонтерами и другими сотрудниками, между волонтерской НКО, органами власти и обществом по вопросам набора, мотивации и обучения волонтеров и подведением итогов, результативности и эффективности их деятельности. С точки зрения грамотного менеджмента, это должна быть штатная оплачиваемая должность с полной занятостью и полным рабочим днём. При определённых условиях эту работу может осуществлять и волонтер. Он должен пройти обучение, иметь достаточный опыт работы в организации и обладать серьёзными компетенциями в руководстве людьми.

Выделяются следующие задачи/функции обязанностей координатора по работе с волонтерами:

• Планирование сегмента работы Организации, связанной с волонтерством;

* осуществление набора волонтеров;

• Определение, областей активности волонтеров;

• Подготовка методических рекомендаций для каждой позиции волонтера;

• Проведение собеседования на вакансии волонтеров;

Отбор волонтеров для каждого конкретного вида деятельности

* Прикрепление волонтеров к кураторам;

• Планирование и осуществление обучения волонтеров;

• Поиск ресурсов для эффективной работы волонтерам;

• Ведение фиксации результатов работы волонтеров;

• PR-продвижение волонтерской работы;

• Фасилитация волонтеров по мере необходимости (дополнительное обучение, консультирование, информация)

• Оценка уровня работы с волонтерами

Непосредственным куратором волонтера является менеджер волонтерской НКО, ответственный за тот участок работы, в которой функционирует волонтер. Также это может быть и опытный волонтер – лидер волонтерской группы, который координирует свою деятельность с ответственным за работу с волонтерами в организации в целом. Основой эффективной деятельности непосредственного руководителя волонтеров является представление того, что организация ожидает от каждого конкретного волонтера и в какой поддержке нуждается волонтер. Крайне важным для руководителя волонтерами является хорошее владение коммуникационными навыками - основе любого успешного взаимодействия между людьми.

Кто осуществляет набор волонтеров? Лучше всего набор волонтеров осуществлять командой, в которую входят: сотрудник, ответственный за работу с волонтерами (директор волонтерских программ, куратор волонтерской группы, менеджер волонтеров, руководитель волонтеров), кураторы волонтерских групп, если Организация крупная, по видам деятельности волонтеров.

Супервизия является составной частью системы поддержки волонтеру. Заключается в проведении беседы между руководителем и волонтером. При этом руководитель помогает волонтеру разрешить возникающие психологические проблемы, профессиональные затруднения, оценить свою деятельность, видеть перспективу и поставить себе новые задачи на ближайший период. Ценность такой беседы в том, что идентификация и поиск решения проблем происходит совместно.

**Оценка волонтерской программы и деятельности волонтеров**

Существует несколько подходов к оценке детальности волонтеров. Одним из таких подходов является оценка экономической эффективности волонтерской деятельности на основе финансовых показателей.

Этот подход является удобным, так как оперирует с точными цифрами. Предпочтение, как правило, отдается оценке труда добровольцев **по замещающим затратам**. Замещающие затраты фиксируются путем сравнения с затратами, которые осуществила бы организация, если бы вместо добровольцев использовались наемные работники. В качестве базы для сопоставления используются такие аспекты, как стоимость аналогичной работы на рынке труда, средняя заработная плата в регионе или отрасли, величина минимального размера оплаты труда, прожиточного минимума.

Цель оценки cводится не к нахождению отрицательных моментов, а в подведении итогов, признании достижений, обеспечении подотчетности организации и волонтеров и разработке планов по улучшению работы в будущем. Оценка показывает, насколько успешно были реализованы заявленные планы и задачи организации по работе с волонтерами, отмечает слабые и сильные стороны, сопоставляет затраченные ресурсы с реально достигнутыми результатами. Оценка волонтерской программы.

**Альтернативная стоимость рабочего времени или упущенный доход.** Данный подход основан на оценке размера дохода волонтера, если бы, то время, которое он тратит на волонтерскую деятельность, было посвящено им его основной работе по найму. Зачастую в волонтерской деятельности участвуют люди высокой квалификации (например, интеллектуальное волонтерство, в рамках которого экспертами выступают известные представители крупного бизнеса, ключевые политик и общественные деятели). В усредненном случае, альтернативная стоимость волонтерского труда окажется выше, чем рассчитанная по методу замещающих затрат.

Анализ социального возврата на инвестиции, метод из зарубежных стран – social return on investment (SROI). Данный метод является одним из наиболее известных сегодня методов оценки волонтёрской деятельности и социальных программ в целом. Его главной особенностью является в то, что основным источником сведений о результатах проекта волонтёрской деятельности является информация от заинтересованных сторон. Эти данные получены в ходе очных интервью, групповых встреч, телефонных звонков, он-лайн опросов и т.д. Метод позволяет измерять результаты проекта волонтёрской деятельности в денежном выражении для сравнения их с финансовыми ресурсами, вложенными в проект волонтёрской деятельности. Согласно этому методу социальный возврат на инвестиции равен соотношению результатов к стоимости инвестиций (например, 100 рублей инвестиций создает социальной ценности на 200 р.).

Методы, основанные на оценке результатов (outcome-based evaluations). Цель таких методов является выявление значимых для целевой аудитории изменений, которые произощди благодаря реализации программы волонтёрской деятельности.

|  |
| --- |
| Например, если целью проекта является подготовка волонтеров для работы консультантами на телефоне «горячей линии», то результат проекта можно сформулировать так: консультанты волонтеры получат знания и навыки, необходимые для самостоятельного, квалифицированного предоставления 33 консультаций по телефону. Индикатором, который покажет, что этот результат достигнут, будет процент волонтеров, которые после прохождения тренинга и последующей работы на телефоне, чувствуют уверенность в том, что полученных знаний достаточно, и самостоятельно дают квалифицированные консультации. Значением индикатора, при котором результат будет считаться достигнутым, является следующее: 70% волонтеров, проработавших на телефоне не менее полугода, считают полученную подготовку вполне достаточной и чувствуют себя уверенно, отвечая на вопросы по телефону.  Источник: Мерсиянова И.В. Иванова Н.В. Беневоленcкий В.Б. Москва Методика оценки эффективности добровольческой деятельности.М. 2017  Режим доступа: http://www.kdobru.ru/netcat\_files/171/143/Metodika\_otsenki\_dobrovolcheskoy\_deyatelnosti.pdf |

При проведении оценки **волонтерской программы и деятельности волонтеров** необходимо создать условия, чтобы критерии методология сбора данных была известна всем участникам процесса. Волонтер имеет право доступа к результатам оценки. Волонтер волен обсудить результаты со своим руководителем. Регулярно проводимая оценка работы волонтера повышает качество его работы и служит мотивирующим фактором, так как является формой признания и поддержки, что в конечном итоге обеспечивает успешность организации в целом.

**Практическая работа**

* **Задание 1.** Составьте план работы волонтеров.
* **Задание 2.** Изобразите структуру управленческой деятельности в волонтерской организации.
* **Задание 3.** Приведите примеры реализации методов управления в волонтерстве заполните табл. 4.

Таблица 4.

**Методы управления в волонтерстве**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Метод** | **Сущность** | **Пример применения** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

* **Задание 4.** Приведите примеры реализации методов оценки оценки волонтерской программы и деятельности волонтеров - заполните табл. 5.

Таблица 5.

Методы оценки оценки волонтерской программы и деятельности волонтеров

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Метод** | **Сущность** | **Пример** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**Вопросы и задания для самоконтроля усвоения темы**

1. Каковы предпосылки формирования социальной педагогики?
2. Назовите методы привлечения волонтеров.
3. Определите наименования должности руководителя волонтеров.
4. Дайте характеристику методов оценки волонтерской программы и деятельности волонтеров
5. Каковы методы оценки волонтерской программы и деятельности волонтеров изберете Вы и почему?

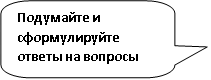


**Задание для самостоятельной работы студента**

**Выполните задания, для этого перейдите по ссылкам**

1. <https://learningapps.org/watch?v=phpoabb8c23>
2. <https://learningapps.org/display?v=ps09ar9nc23>
3. <https://learningapps.org/display?v=ps09ar9nc23>
4. https://learningapps.org/display?v=pzjpenqya23
5. <https://learningapps.org/display?v=pq7h30gmc23>
6. https://learningapps.org/watch?v=p728g8ncj23

Тема 8. **ВОЛОНТЕРСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК УСЛОВИЕ И ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ ЛИЧНОСТНЫХ СВОЙСТВ ЧЕЛОВЕКА**

1. Какой самый оптимальный возраст для того, чтобы стать волонтёром?
2. Любой ли человек может стать волонтёром?

**Цель занятия** заключается в определении основных потребностей и экспектаций молодежи, реализуемых в рамках волонтёрской деятельности.

**Мотивационное обеспечение темы:** определяется в изучении контекста содержания организации волонтерской деятельности студентов как фактора их личностно-профессионального роста.

**Вопросы для обсуждения на занятии:**

1.Основные мотивы участия в добровольческой деятельности

2. Особенности личности и индивидуальные качества, необходимые в деятельности добровольца

3.Роль волонтёрской деятельности в становлении личности, ее самоопределении и самореализации.

**Ключевые слова**: саморазвитие, мотивация, молодежь, самоопределение, личность.

**Базовая информация**

**Основные мотивы участия в добровольческой деятельности**

В любом обществе есть люди, для которых труд на пользу других людей является одним из основных способов связи и взаимодействия с миром и самим собой, а также признаком самовыражения и самосовершенствования. Сегодня огромную роль в становлении добровольческой деятельности играет молодежная субкультура, а именно студенты. В процессе их взаимодействия формируются и развиваются различные добровольческие отряды, организации и движения. Становлению волонтёрского движения способствуют следующие *идеи:*

- самосовершенствование потенциала личности, а именно общественного признания, чувства социальной значимости;

- самовыражение и самоопределение, а именно социализация, посредством освоения полезных социальных и практических навыков;

- вероятность общения, дружеского взаимодействия, а именно формирование опыта целенаправленного лидерства и общественной кооперации;

- способность выразить позицию активного гражданина.

Мотивы участия добровольцев в активной гражданской деятельности опираются на следующие *потребности личности*:

1) потребность в признании – люди желают, чтобы их деятельность или реализуемые способности высоко оценивались другими;

2) потребность в достижении – людям хочется ощущать свою важность в обществе;

3) потребность в самоконтроле – большинству людей важно чувствовать себя свободным, ощущать, что они несут личную ответственность за собственную жизнь и поступки;

4) потребность в разнообразии -людям не нравится совершать однообразные действия;

5) потребность в росте - люди стремятся развиваться, расширять и обогащать свой опыт, повышать свои знания с целью улучшения собственного жизненного статуса;

6) потребность в общении – каждый человек желает чувствовать свою принадлежность к какой-то группе, быть признанным, услышанным, любимым, оцененным, стремится сотрудничать с другим человеком или группой. Для таких людей необходимо действовать в команде, получать групповые задания;

7) потребность в развлечении – для человека очень важна потребность в развлечении и приключениях;

8) потребность быть единственным – люди хотят чувствовать себя особенными и значимыми.

Опыт практической работы со студентами-добровольцами на протяжении последних лет помогают систематизировать *детерминанты мотивации для* участия в волонтёрских проектах и позволяют выделить пять основных групп:

1. Нравственные: Сострадание и сопереживание, чувство ответственности, патриотизма, выполнение общественного и религиозного долга, реализация альтруистических ценностей помощи нуждающимся, милосердие
2. Когнитивные: Интерес (столкновение с нестандартными подходами и новыми возможностями, предоставляемыми деятельностью), получение новых навыков и знаний
3. Социальные: Возможность общения, дружеского взаимодействия с единомышленниками гражданские чувства, общественное признание, авторитет, чувство социальной значимости, досуг (возможность проводить свободное время с пользой для себя и других); приобретение опыта ответственного лидерства и социального взаимодействия (студенту дается возможность проявить себя в различных моделях взаимодействия, приобрести навыки, необходимые в дальнейшей жизни для ответственного лидерства и исполнительской деятельности); мотив солидарности, полезных социальных контактов, развитие социальных навыков
4. Экзистенциальные: Психологическая потребность быть нужным, востребованным, потребность в общении, стремление к самосовершенствованию, желание победить собственные недостатки, подтверждение своей самостоятельности и взрослости, улучшение самооценки, удовлетворенности, преодоление чувства одиночества, поиск смысла жизни
5. Профессиональные: Реализация личностного потенциала – профессиональное ориентирование (участие в волонтерской деятельности позволяет студенту получить представление о различных видах профессиональной деятельности и даже скорректировать выбор направления профессиональной подготовки); приобретение полезных социально-психологических и практических навыков, улучшение своего карьерного опыта, расширение спектра профессиональных возможностей, получение необходимой информации, проба своих сил на пути по карьерной лестнице.[[2]](#footnote-2)

**Особенности личности и индивидуальные качества, необходимые в деятельности добровольца**

Представители Общероссийской общественной организации «Детские и молодежные социальные инициативы» определи *необходимые качества личности добровольца*, которые дают возможность с наилучшим эффектом и результативностью решать ключевые задачи социально-педагогического характера:

1. Психолого-педагогическая компетентность.

2. Правильность освоения таких ценностей как справедливость, гуманность, саморазвитие, тайна информации, презентабельность, бескорыстие, успешность и честность, а также другие.

3. Осознанное и разумное формирование собственных личностных качеств и разрозненное применение навыков, умений и знаний в общении.

4. Ответственность, контроль и самодисциплина.

5. Совершенная и искренняя заинтересованность в разрешении проблем нуждающихся и успешных результатах работы.

6. Наличие качеств личности, которые располагают к себе совершенно разных людей, вызывать у них доверие, желание взаимодействовать, помогать, но при этом не позволять собой манипулировать, подавлять себя как личность.

Участие студентов в социально значимой неоплачиваемой деятельности формирует у них стремление к ответственности не только за собственную жизнь и действия, но и за благополучие социума в целом, не дает развиваться инфантильным и иждивенческим настроениям. Волонтёрство способствует формированию у добровольцев таких качеств, как милосердие, доброта, стремление прийти на помощь ближнему. Важным результатом участия в социальном волонтёрстве является понимание возможности изменить что-то в обществе, в окружающем мире в лучшую сторону. При этом, осознание данной необходимости самым наилучшим образом отражается на развитии самоуважения, уверенности в себе, определении собственного места в жизни, как в настоящем, так и в будущем - тех самых факторах, на которых основывается успех человека как личности. Необходимо понимать, что личность зарождается в деятельности, и именно направленность общественно значимой деятельности в подростковом и молодежном возрасте формирует мировоззрение молодого человека, его отношение к себе и другим людям, к труду, к миру. В совместной социально значимой деятельности происходит становление социально ответственного поведения, развиваются навыки самоконтроля в нетипичных ситуациях, формируются проектировочные, аналитические, коммуникативные умения.

**Роль волонтёрской деятельности в становлении личности, ее самоопределении и самореализации.**

Деятельность волонтера, реализуемая в учебном заведении, зачастую становится объединяющим звеном между теорией ипрактикой в процессе обучения студентов. Вовлечение будущихспециалистов в добровольческую деятельность в процессе подготовки в вузепозволяет развивать активные профессиональные позиции, адаптирует кспецифическим особенностям работы в позиции будущей профессии, формированию профессиональных ценностей в практической деятельности, а также зарождению социальной активности студенческой молодежи.

Анализ практической деятельности добровольцев показал, что организация и участие волонтеров в активной жизни способствует развитию у молодых людей таких *личностных качеств*, как уверенность в себе, общительность, бесконфликтность, эмпатия, терпимость. Определяется динамика в формировании творческих возможностей, гибкости и нормативности поведения, увеличивается потребность молодежи в саморазвитии и самосовершенствовании.

Основным показателем, который определяет личностное развитие человека, является социальная зрелость. *Сущность феномена социальной зрелости* личности проявляется в ее целях, ценностях, жизненных ориентирах, в отношении с ценностями и целями развития общества и цивилизации*. Социальная зрелость - это целостное качество личности, которое проявляется:*

* в потребности человека быть и считаться значимым для других людей и общества в целом;
* в активности самого человека в организации труда, быта, его стремлении планировать свою жизнь и достигать успеха;
* в уровне и качестве общественных связей человека с другими людьми;
* в чувстве сопричастности с общественно-политическими процессами, происходящими в обществе при выборе своего жизненного пути;
* в способности осуществлять свободный и ответственный выбор, стремлении к гуманному отношению к себе самому, другим людям, обществу и миру в целом на основе ценностей добра, любви, веры и совести;
* в стремлении человека к своему собственному идеалу - себе самому;
* в активности, творчестве, потребности человека в самоактуализации;
* в силе духа, ответственности, высокой морали человека.

Участие в создании волонтёрских акций развивает у студентов необходимые и в жизни, и в профессиональной работе *лидерские качества*: умение привлечь к делу, заинтересовать людей, организовать людей, организовать себя, добиться поддержки от государственных и коммерческих структур и т.п. В процессе волонтёрской активности студенты пополняют профессиональный опыт, расширяют свой кругозор, повышают культурный уровень, формируют социальный интеллект, творческие способности и т.д.

В общем, добровольческая деятельность помогает человеку не только стать профессионалом в той или иной деятельности, давая почву для самореализации и самоорганизации, являясь источником интересного досуга и социальных связей, но и способствует реализации одной из главных задач инновационного образования - актуализации *"человеческого в человеке"* на основе ценностно-смыслового самоопределения студенческой молодежи. Следовательно, добровольческое студенческое движение – это реализация социально значимой деятельности, в основе которой лежат лучшие традиции студенчества, коллективный поиск различных форм активности и индивидуальный выбор пути профессионального становления.

**Практическая работа**

**Задание 1.** Студентам необходиморазделиться на группы и составить примерный перечень вопросов, которые можно задать кандидатам в волонтеры при определении их «профессиональной пригодности».

**Задание 2.** Обоснуйте мотивы участия студентов в волонтерской деятельности с использованием личных примеров или примеров своих одногруппников.

**Задание 3.** Создайте ментальную карту на тему: «Потребности молодежи, удовлетворяемые в процессе волонтёрской деятельности»

** Вопросы и задания для самоконтроля усвоения темы**

1. Какие мотивы побуждают молодых людей участвовать в волонтёрской деятельности?
2. Какими личностными качествами должен обладать человек, чтобы стать волонтёром?
3. Дайте характеристику термину социальная зрелость

** Задание для самостоятельной работы студента**

|  |  |
| --- | --- |
| Вид деятельности | Продукт |
| Составить тест на тему:  «Личностные особенности и качества, необходимые в волонтёрской деятельности» | Тест |
| Написать эссе на тему  «Почему я хочу/не хочу быть волонтёром» | Эссе |
| Дать определение ключевым понятиям и занести их в словарь | Терминологический словарь |

**Ситуационные задачи**

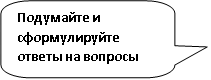
**Задача 1.** На лекции для начинающих волонтеров Вам необходимо рассказать о научных подходах к мотивации волонтеров. Раскройте суть научных подходов к мотивации волонтеров

**Задача 2.** На лекции для начинающих волонтеров Вам необходимо рассказать о просоциальном поведении волонтеров. Раскройте суть просоциального поведения.

**Задача 3.** Волонтерский центр принимает участие в крупном международном спортивном мероприятии (далее - Мероприятие) и осуществляет набор волонтеров. Каковы функциональные направления набора?

**Задача 4.** Вы разрабатываете мерч для волонтерской организации. Что в него входит?

Тема 9. **ТЕХНОЛОГИИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ СРЕДСТВ В РАМКАХ ОРГАНИЗАЦИИ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

1. Какие формы финансирования проектов Вы знаете?

2. Должна ли волонтерская деятельность полностью финансироваться за счет государственных средств?

**Цель занятия** заключается в изучении основных технологий привлечения негосударственных и государственных средств в рамках реализации государственной политики развития некоммерческих организаций.

**Мотивационное обеспечение темы:** объяснить основные формы привлечения финансирования волонтерских инициатив для реализации социальных проектов на территории Российской Федерации.

**Ключевые слова**: *краудфандинг, фандрайзинг, грант, пожертвование, инвестиция.*

**Базовая информация**

В настоящее время краудфандинг становится неотъемлемой частью финансовой поддержки различных проектов. Считается, что термин «краудфандинг» появился в нулевые,благодаря Джеф Хаули, который также ввёл термин «краудсорсинг».

*Краудсорсинг* – задействование и использование сил волонтеров для помощи и общего поиска решения какой-то социальной проблемы. *Краудфандиг* – конкретный/частный случай краудсорсинга, а точнее ‑ сотрудничество людей, которые без принуждения оказывают финансовую поддержку какому-либо проекту или организации.

В современном мире, краудфандинг – это не только инструмент финансирования проектов по созданию новинок, он используется практически во всех сферах деятельности человека: от помощи пострадавшим в стихийных бедствиях (акции федеральных каналов по сбору средств в помощь больным, пострадавшим от паводков и стихийных бедствий), до создания свободного программного обеспечения.

Уникальность краудфандинга заключается в том, что для поиска и привлечения финансирования используются интернет-платформы, которые помогают получать как небольшие, так и относительно существенные инвестиции от огромного количества людей. Таким образом, краудфандинг становится революционно новым способом получения инвестиций без участия банков.

Ключевыми преимуществами краудфандинга являются:

● Демократизация процесса поддержки искусства и культуры, а также генерирование дополнительного дохода для индустрии развлечений;

● поддержка инновационных решений и стартапов, что в том числе позволит традиционным посредникам находить успешных и талантливых людей;

● создание прозрачного и эффективного механизма для народного финансирования проектов.

Основной функцией краудфандинга является финансирование, однако существует ряд скрытых функций: 1. Краудфандинг как PR-инструмент. Краудфандинг может стать эффективным PR-инструментом для творческих и бизнес проектов, у которых нет аудитории. 2. Инструмент предпродаж. Использование краудфандинговой площадки в качестве интернет-магазина с предпродажами может также стать отличным началом для любого бизнеса. Предлагая людям поддержать какой-либо проект, авторы взамен финансовой поддержки, предлагают спонсорам конечный продукт. 3. Тестирование идеи.

Успешное или же не успешное завершение краудфандингового сбора может стать отличным показателем востребованности идеи.

Краудфандинговые площадки можно условно разделить:

ВиН («Все или ничего» англ. – «All or Nothing») - классическая схема краудфандинга, которую используют многие популярные площадки, такие как Kickstarter и Boomstarter. Средства переводятся автору в том случае, если достигнута необходимая сумма сбора средств. Если цель не достигается, то деньги возвращаются спонсорам.

ОВ («Оставить все» англ. – «Keep what you Raised») - собранные средства переводятся автору проекта вне зависимости от того, была ли достигнута сумма сбора средств.

ПМ («Переломный момент» англ. – «Tipping Point») - конкурирующая «ВиН» модель краудфандингового сбора. Собранные средства переводятся автору проекта после преодоления переломного момента. Чаще всего переломным моментом является преодоление 50% рубежа сбора средств.

СЦ («Свободная цена» англ. – «Free Donations») - спонсоры сами определяют сумму взноса, чаще всего для уже созданного продукта.

ВФ («Вечное финансирование» англ. – «InDemand») - финансирование становится постоянным и не имеет конкретных сроков, но может иметь конкретно необходимую сумму.

Три основных типа краудфандинга:

1. Безвозмездный или условно-безвозмездный - в качестве вознаграждения «инвестор» получает благодарность, упоминание на сайте или на упаковке конечного продукта, возможность принять участие в создании продукта.

2. Условно возмездный - подразумевает, что в будущем «инвестор» получает в качестве вознаграждения продукт, либо цифровую копию продукта.

3. Возвратный - предполагает, что в качестве вознаграждения «инвестор» получает: часть собственности компании, акции предприятия, дивиденды, либо право участвовать в голосовании на собраниях главных акционеров. Сейчас такой способ финансирования в России запрещён из-за отсутствия законодательной и юридической базы.

На данный момент в мире существует более 1300 различных краудфандинговых площадок, которые условно можно разделить по размерам, тематикам, формам вознаграждений и географии. Официально краудфандинг появился в России в 2012 году, а в своей ранней форме зародился одновременно с появлением сервиса «Яндекс. Деньги» в 2002 году. Данную платформу уже давно используют как инструмент для проведения краудфандинговых сборов.

**Краудфандинг в России**

В России краудфандинг до сих пор воспринимается скептично. Критики справедливо отмечают, что наш менталитет не позволит системе развиваться так, как произошло на Западе. Есть как минимум еще пара причин почему краудфандинг до сих пор не получил такое широкое распространение у нас:

1. Плохая осведомленность. Развития не будет, пока о таком способе финансирования не узнают широкие массы.

2. Отсутствие конкуренции. Один из главных факторов развития любого рынка - это конкуренция.

Краудфандингу в России повезло ‑ если бы не его социальная и благотворительная часть, которая, как известно, не оставляет безучастным ни одного гражданина нашей страны, то скорее всего, такой способ финансирования у нас просто бы не прижился.

Краудфандинг в российском инвестиционном рынке постепенно развивается. Уже сейчас у нас существует порядка 10 площадок, самые крупные из которых – Planeta.ru и Boomstarter. Суммарные сборы обоих проектов на момент написания работы составляют 550 млн. рублей.

Первая полноценная краудфандинговая платформа в России «С миру по нитке» была запущена в 2010 г. В 2010 году существовала другая краудфандинговая площадка «Русини», позволяющий собирать микропожертвования (от 100 рублей) социальным предприятиям и некоммерческим организациям, расширяя их возможности коммуникации с донорами.

**Анализ рынка краудфандинга в России. Крупнейшие краудфандинговые площадки в России.**

С самого начала зарождения краудфандинга в России и по сегодняшний день существует всего две крупные площадки, тон которых и задаёт общие тенденции для развития рынка и локально отображают мировую ситуацию.

В 2015 г. «Планета» совместно с коммерческими корпорациями «МегаФон», «РУСАЛ» и Lipton запустила несколько долгосрочных спецпроектов по поддержке благотворительности и социального предпринимательства. Программа «Мегафон помогает» была запущена на Planeta.ru весной 2015 г. Целью спецпроекта стало привлечение внимания общественности к социальным инициативам и эффективным способам решения их финансовой поддержки. Суть проекта заключалась в том, что взнос акционеров увеличился оператором в четыре раза, таким образом, чтобы получить необходимый для реализации социального проекта сумму - было достаточно собрать 25% от финальной цели, остальные средства добавлял «МегаФон».

В начале 2016 г. Planeta.ru в рамках своей площадки запустили краудфандинговую платформу для университетов «Онлайн-кампус». Представленные на ней проекты может поддержать любой пользователь сайта Planeta.ru, однако запустить кампанию могут только преподаватели, студенты и выпускники вузов сотрудничающих с площадкой.

Другой российский краудфандинговый сервис, Boomstarter, по уже классической схеме в краудфандинге «все или ничего». В этом случае автор получает деньги, только если проект собирает всю заявленную сумму за определенный период времени.

Общественная Палата Российской Федерации и Boomstarter разработали и запустили специальную бесплатную программу обучения «Народное финансирование». Программа была ориентирована на представителей НКО и инициативных граждан. Представители Общественной Палаты Российской Федерации создали на базе платформы Boomstarter специальный учебный курс. В рамках курса эксперты в области краудфандинга рассказывали о том, как использовать краудфандинг для финансирования социальных и общественных проектов, как правильно оформлять и продвигать свой проект.

**Фандрайзинг**

Финансовая устойчивость – ключевой элемент эффективной деятельности некоммерческих организации. Путь к финансовой устойчивости лежит через трудоемкий и сложный процесс сбора средств – фандрайзинг.

Фандрайзинг, иногда фандрейзинг (от англ. fundraising) – процесс привлечения денежных средств и иных ресурсов (человеческих, материальных, информационных и т.д.), которые организация не может обеспечить самостоятельно и которые являются необходимыми для реализации определенного проекта или своей деятельности в целом.

Термин «фандрайзинг» был заимствован в США, где он используется многие десятилетия преимущественно в области привлечения финансирования в так называемый третий сектор. Третий сектор США, развивающийся с конца XIX – начала XX в. и функционирующий наряду с частным и государственным секторами, объединяет некоммерческие негосударственные организации, призванные реализовывать задачи, игнорируемые частным и государственным секторами.

Основная задача благотворительной организации в сфере фандрайзинга – это разработка и реализация разнообразных фандрайзинговых стратегий: подготовка проектов на донорские организации, социальное партнерство с органами власти, корпоративный фандрайзинг.

В России фандрайзинг активно стал развиваться с развитием некоммерческих организаций с 1990-х гг., деятельность которых нацелена не на получение прибыли, а на решение социально важных задач и сделало актуальными вопросами финансирования их деятельности. На сегодняшний день понятие «фандрайзинг» входит в такие сферы деятельности, как социальный менеджмент, маркетинг, PR и реклама.

Фандрейзинг чаще всего практикуется некоммерческими организациями (НКО) и представляет собой вид деловых коммуникаций между НКО и их реальными и потенциальными донорами: коммерческим бизнесом, спонсорами, благотворителями, контролирующими государственный бюджет административными органами.

Фандрайзинг следует отличать от поиска и привлечения инвестиций.

Донор – это человек или организация, безвозмездно передающие какие-либо ценности другому объекту: деньги, услуги, товары, время, органы и др. Так как целью инвесторов является извлечение прибыли. Фандрайзинг, как правило, связан с поиском средств под некоммерческие проекты, которые не могут быть реализованы в коммерческом режиме. Инвестиции обычно необходимы под создание основных фондов (недвижимости, оборудования), отдача от которых будет получена в относительно долговременной перспективе. В случае же фандрайзинга обычно испытывается нехватка оборотных средств на реализацию проектов и программ: на заработную плату и гонорары участников, оплату аренды помещений, типографские, издательские, транспортные услуги, накладные расходы и т. п.

Также фандрайзинг – это наука об успешном убеждении других в том, что деятельность данной организации заслуживает внимания (и поддержки). В центре фандрайзинга стоит человек – фандрайзер или менеджер по фандрайзингу. Успешность привлечения средств во многом зависит от того, насколько он владеет профессиональными навыками и верит сам в то, в чем старается убедить других. Задачами, стоящими перед проектным коллективом в процессе фандрайзинга, являются:

- поиск потенциальных доноров/партнеров;

- обоснование потребностей организации в соответствии с интересами потенциальных доноров и уровнем их понимания проблем организации;

- постоянная работа с потенциальными донорами (формирование, поддержание и развитие связей);

- формирование общественного мнения в пользу поддержки деятельности организации или коллектива, сбор писем поддержки, приобретение авторитета.

В соответствии со ст. 4 Федерального закона от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» юридические лица вправе беспрепятственно осуществлять благотворительную деятельность на основе добровольности и свободы выбора ее целей в формах бескорыстного (безвозмездного или на льготных условиях) предоставления денежных средств, объектов интеллектуальной собственности, товаров, материалов, работ, услуг.

Основные источники финансирования некоммерческого сектора в России:

- пожертвования и спонсорская поддержка от частных лиц и бизнеса;

- гранты от специальных и благотворительных фондов (чаще всего иностранных);

- проводимые специальные мероприятия по сбору средств;

- помощь и гранты от государственных органов власти и бюджета, социальные заказы;

- членские взносы.

На практике, если благотворительная организация занимается деятельностью по привлечению ресурсов, такая деятельность носит название «фандрайзинг». Если рассматривать данную деятельность организации конкретнее, то фандрайзинг благотворительной организации основывается на организации благотворительных акций.

**Основные методы проведения фандрайзинга**

Менеджеры по фандрайзингу используют различные методы для достижения своих целей, а именно:

1) участие в совместных проектах и получение целевого финансирования по программам международных организаций. В отличие от фондов, которые только финансируют проекты, существуют благотворительные агентства, помимо выдачи грантов привлекающие научные коллективы для участия в совместных проектах;

[**https://президентскиегранты.рф/**](https://президентскиегранты.рф/)

2) участие в проектах, финансируемых государством. Преимущество этого метода работы в том, что он создает основу для социального партнерства между государственными структурами и негосударственным сектором, развивая взаимный интерес и понимание необходимости долгосрочного сотрудничества;

3) организация специальных мероприятий по сбору средств (благотворительных вечеров, аукционов, концертов, спортивных соревнований). Положительная сторона этого инструмента в том, что он дает возможность одновременно встретиться со многими потенциальными донорами, привлечь единомышленников;

4) привлечение волонтеров. Это преимущество создают добровольцы – люди, отдающие безвозмездно свое время, знания, профессиональные навыки ради благородных целей организации;

5) личные встречи. Хотя этот метод требует больших затрат времени и высоких профессиональных качеств фандрайзера, такие встречи являются высокоэффективным инструментом, так как помощь оказывается не организацией организации, а человеком человеку;

6) использование ресурсов Интернета. Умение ориентироваться в Интернете и эффективно использовать его преимущества для поиска потенциальных доноров, размещения собственных web-страниц с описанием целей и программ организации и т. д.;

7) реклама. Часто малоэффективный метод, хотя охватывает большую аудиторию. Реклама может быть в виде размещения специальных статей – обращений в СМИ, видеороликов для показа на специальных мероприятиях, установки рекламных щитов, распространения буклетов, календарей, расклеивания плакатов, отражающих ту или иную проблему, решение которой жизненно необходимо. Одним из современных видов рекламы является размещение баннеров на порталах Интернета, рассылка обращений через подписные адреса по электронной почте;

8) рассылка писем благодарности. Этот инструмент используется для установления более тесных контактов с участниками благотворительных мероприятий. Цель – привлечь лиц, проявивших интерес один раз, к сотрудничеству на регулярной основе;

9) привлечение членских взносов в организацию, или путь самофинансирования. Однако в нынешней экономической ситуации взносы не могут быть большими, а потому достаточного финансирования этот метод не предоставляет.

[**https://fadm.gov.ru/**](https://fadm.gov.ru/)

Стоит отметить, что в настоящее время, система финансирования научных и социальных проектов в России посредством грантов набрала силу. Преимущественно интересуют проекты, связанные с новыми техническими новинками для зоны специальной военной операции и помощи защитникам Российской Федерации в реабилитации после получения травм.

**Практическая работа**

**Задание 1.** Студентам необходиморазделиться на группы и разработать план по привлечению средств в некоммерческую организацию посредством: фандрайзенга/ грант поддержки.

**Задание 2.** Проанализируйте 10 самых удачных на Ваш взгляд проектов, нашедших поддержку Фонда президентских грантов по следующим: целевая группа, масштабность, социальная значимость, эффект от реализации проекта на ближайшие 5 лет (качественный показатель), динамика социальных изменений от реализации проекта (количественный показатель).

**Задание 3.** Создайте ментальную карту на тему: «Различия между фандрайзингом и поиском инвестиций»

** Вопросы и задания для самоконтроля усвоения темы**

1. . Какие существуют источники финансирования некоммерческих организаций?
2. Что такое фандрайзинг и краудфандинг?
3. Какими личностными качествами должен обладать человек, чтобы стать волонтёром?
4. Что такое грант? Какие выделят типы и виды грантов?
5. Дайте определение понятия «фонд»

** Задание для самостоятельной работы студента**

|  |  |
| --- | --- |
| Вид деятельности | Продукт |
| Составить тест на тему:  «Лучшие практики по написанию заявки на получение гранта для реализации социального проекта» | Тест (10 вопросов и 3 варианта ответа на каждый вопрос) |
| Дать определение ключевым понятиям и занести их в словарь | Терминологический словарь |

**Ситуационные задачи**

**Задача 1.** Разработайте план мероприятий по привлечению финансирования в Ваш социальный проект. За основу возьмите <https://vk.com/prodetstvo34>

**Задача 2.** Среди основных неблагоприятных тенденций реализации инновационной политики в субъектах РФ называют:

- недостаточную конкурентоспособность отечественной продукции и, в то же время, явный недостаток финансовых ресурсов у инновационных предприятий для расширения своей деятельности;

- потеря научно-технического и кадрового потенциала;

- снижение производственных мощностей в результате изношенности основных фондов, техническая и технологическая отсталость предприятий и другие.

Какие проблемы в большей степени свойственны субъектам Южного федерального округа? Ответ следует аргументировать.

**Задача 3.** На Портале Инклюзивноеобразование.рф (https://инклюзивноеобразование.рф/профессии) эксперты ресурсных центров рекомендуют несколько десятков востребованных профессий. Проанализируйте их и разработайте социальный проект по развитию данных профессиональных траекторий.

**Список используемой литературы**

**Основная литература**

1. Агапов Е.П., Киенко Т.С., Пендюрина Л.П. Словарь по волонтерству. М.; Берлин : Директ-Медиа, 2015. 92 с.
2. Аникеева О. А., Рудницкая А. П., Решетников О. В. Основы организации и управления добровольческой деятельностью. М. : РГСУ, 2019. 245 с.

**Список цитируемой литературы**

1. Базовое руководство по работе с волонтерами [Электронный ресурс] / Российский Красный Крест Иркутское областное отделение. Иркутск, [2023]. URL: <http://urlid.r>
2. Вараева Н. В. Программа подготовки волонтеров к работе с детьми-сиротами и семьями в трудной жизненной ситуации "Планета друзей" / Вараева Н. В. - Москва : ФЛИНТА, 2013. 46 с. - ISBN 978-5-9765-1707-3. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976517073.html>
3. Василенко В. И. Волонтерство в России: отечественный опыт и современность / Василенко В. И. , Зорина В. М. - Москва : Дело, 2020. 400 с. - ISBN 978-5-85006-236-1. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785850062361.html>
4. Комплексное исследование личности волонтера: учебное пособие / сост.: О. А. Бокова, Ю. А. Мельникова. — Барнаул: АлтГПУ, 2018. 112 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/139193>
5. Мицкевич А. Н. Первая и превентивная психологическая помощь в повседневной жизнедеятельности: памятка для педагогов, родителей, студентов, волонтеров, вожатых, работников социальных организаций / А. Н. Мицкевич, С. В. Петров ; под ред. Ю. И. Полищука. — Москва : МПГУ, 2018. 60 с. — ISBN 978-5-4263-0627-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/122335>
6. Организация добровольческой (волонтерской) деятельности и взаимодействие с социально ориентированными НКО: учебник / А.П. Метелев, Ю.С. Белановский, Н.И. Горлова и др.; отв. ред. И. В. Мерсиянова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2022. — 456 с.: ил.  — 1000 экз. — ISBN  978‑5‑7598‑2634‑7 (в пер.). — ISBN 978‑5‑7598‑2435-0 (e-book)
7. Региональные аспекты гражданской активности в современной России (на примере Ярославской области) / Исаева Е. А., Маклашин И. С., Соколов А. В., Фролов А. А. - Москва : Проспект, 2015. 216 с. - ISBN 978-5-392-18330-2. - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392183302.html>
8. Шишкина, А. А. Методы оценки эффективности волонтерской деятельности / А. А. Шишкина, С. В. Орехова // Аллея науки. – 2018. – Т. 2, № 9(25). c. 302-307.

1. Базовое руководство по работе с волонтерами [Электронный ресурс] / Российский Красный Крест Иркутское областное отделение. Иркутск, [2023]. URL: http://urlid.r [↑](#footnote-ref-1)
2. Основы организации и управления добровольческой деятельности: учебник для студентов вузов/под общ. ред. О.А. Аникеевой, А.П. Рудницкой, О.В. Решетникова.-М.: Издательство РГСУ,2019.-С.73РГСУ [↑](#footnote-ref-2)