



**СИБИРСКИЙ ЦЕНТР
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ОБЩЕСТВА**

Автономная некоммерческая организация



**ФОНД
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ**

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ
«ПОПУТЧИКИ»
(10 уроков для добровольца)**



Вместе нам по пути!

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ «ПОПУТЧИКИ» (10 уроков для добровольца)

Добро пожаловать в мир добровольчества!

Мы приветствуем вас на страницах нашего методического пособия «10 уроков добровольца» и будем рады, если оно станет полезным помощником для всех, кто хочет узнать о волонтерском движении и пройти 10 шагов добровольца. А еще мы приглашаем вас стать нашим «попутчиком» - участником проекта «Попутчики», который направлен на создание условий для эффективного взаимодействия и обмена опытом добровольческих инициатив.

Если вы – начинающий доброволец, это пособие поможет вам окунуться в атмосферу добровольческой деятельности и понять, что движет волонтерами, кто и почему занимается этой деятельностью. Вы сможете определить для себя, готовы ли вы стать добровольцем и какое направление деятельности вам ближе.

Если вы – уже действующий доброволец, то это пособие даст вам информацию, необходимую в волонтерской практике. Вы узнаете об истории добровольчества, его ключевых направлениях, о смыслах и ценностях, с которыми живут люди в России и за рубежом, проявившие желание стать добровольцами.

Если вы – организатор добровольческой деятельности, то это пособие поможет вам в организации эффективной волонтерской команды, позволит усовершенствовать ваши умения управления командой, познакомит с секретами привлечения ресурсов и управления социальными проектами.

С уважением, команда АНО «Сибирский центр социального развития общества».

СОДЕРЖАНИЕ

1. Вводный урок. О добровольчестве.
Из истории добровольчества. 5 стр.
2. Цели, задачи и принципы добровольческой деятельности.
Кодекс добровольца. 10 стр.
3. Главные термины и понятия добровольчества.
Словарь добровольца. 14 стр.
4. Секреты дистанционной работы. 19 стр.
5. Основы «социального проектирования».
Как разработать свой социальный проект? 33 стр.
6. Медиасопровождение добровольческих инициатив.
Как выработать эффективную стратегию работы
со СМИ? 44 стр.
7. О добровольческом (волонтерском) фандрайзинге и честной
благотворительности. Как привлекать ресурсы
для своих проектов? 50 стр.
8. Что такое «эмоциональное» выгорание
добровольцев? 57 стр.
9. «Серебряное» добровольчество - активное долголетие.
Основные направления деятельности «серебряного
добровольчества» в России и за рубежом. 69 стр.
10. «Шпаргалки» для организаторов добровольческой
деятельности и волонтеров. 76 стр.

1. ВВОДНЫЙ УРОК.

О ДОБРОВОЛЬЧЕСТВЕ. ИЗ ИСТОРИИ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА.

В современном мире в понятие добровольчества (волонтерства) вкладывают смысл безвозмездной работы человека или группы лиц на благо общества. В развитых странах быть волонтером почетно, так как это является выражением активной гражданской позиции, что является преимуществом для преуспевающих и высококлассных специалистов, о своем опыте они с радостью рассказывают окружающими. В настоящее время добровольческая деятельность представляет собой всеобъемлющий процесс объединения людей вокруг идеи создания идеального общества, способного эффективно решать общественно-значимые проблемы.

Идея добровольчества (волонтерства), как идея социального служения, уходит корнями во времена становления и объединения человечества в социумы. Во всех уголках мира, в каждом обществе всегда находились люди, для которых социальное служение являлось первостепенным способом

самореализации и самосовершенствования. Посредством связи и общения с другими людьми достигался высокий результат труда на благо того сообщества, в котором этому человеку довелось родиться и жить. Это обусловлено тем, что во всех доисторических обществах взаимная помощь была необходимым условием выживания.

Волонтерское движение как таковое появилось и получило развитие в 20-е годы XX века в Европе. После окончания Первой Мировой войны появилось большое число людей, готовых совместно восстанавливать разрушенную Европу. Французы и немцы встретились и пришли к замечательной мысли, ставшей впоследствии лозунгом волонтерского движения: «Лучше работать вместе, чем воевать друг против друга». Таким образом, в 1920 году во Франции, под Страсбургом, был осуществлен первый международный волонтерский проект, в рамках которого волонтеры восстанавливали разрушенные фермы. Волонтеры не получали денежного вознаграждения, но были обеспечены проживанием, питанием и медицинским страхованием. Эти базовые пункты обеспечения волонтеров легли в основу принципов организации волонтерского труда и действуют по сей день.

Данный опыт оказался востребованным, и в 60-х годах стали появляться десятки волонтерских программ с миротворческой целью – восстановить дружеские отношения между Восточной и Западной Европой. С 80-х годов XX века широкое распространение получили экологические проекты.

Волонтерство сильно развито в таких странах мира, как США, Япония, Германия, Ирландия, Великобритания и др. И в настоящее время является одной из самых распространенных социальных практик в мире.

Для понимания причин и особенностей развития добровольческого (волонтерского) движения в России нужно также обратиться к истории. Известным примером добровольческого участия является формирование добровольных военных отрядов. Так, благодаря мощному призыву и бескорыстной инициативе организаторов и руководителей народного ополчения – нижегородского земского старосты Кузьмы Минина и подмосковного воеводы князя Дмитрия Пожарского – начались массовые записи в добровольческую армию многих русских людей.

В современном значении одним из самых ранних официальных упоминаний о волонтерской деятельности в России является документ об учрежденных в 1894 году городских попечительств о бедных, в которых подавались добровольные пожертвования и где трудились волонтеры.

Попечительства организовывали учебные мастерские, богадельни, приюты и оказывали разнообразную помощь нуждающимся. Нуждающиеся могли получить консультацию врачей и юристов, устроить ребенка в ясли или загородные колонии детского отдыха, им предоставлялись одежда, обувь, дешевые обеды.

Со временем стали появляться различные объединения, так или иначе схожие по функциям и принципам с волонтерским движением: например, служба сестер милосердия, тимуровское движение, общества охраны природы и памятников.

Во время Великой Отечественной войны (1941–1945 гг.) большой вклад вносили тимуровские команды – они работали в детских домах, школах, при дворцах пионеров и других внешкольных учреждениях, помогали по месту жительства; движение приняло массовый характер, так как среди детей

было почетно и важно быть образцовым пионером и входить в отряд добровольцев – только в РСФСР насчитывалось свыше 2 млн тимуровцев.

Тимуровцы брали шефство над ранеными в госпиталях, семьями солдат и офицеров Советской Армии, ушедших на фронт, детскими домами и сиротскими приютами, помогали в колхозах и совхозах собирать урожай. В послевоенный период они помогали инвалидам и ветеранам войны и труда, престарелым, семьям, оставшимся без кормильцев, ухаживали за могилами погибших воинов. В советские времена добровольцы работали на субботниках, уборке урожая.

В годы распада Советского Союза резко обнажилась масса социальных проблем, которые не могло решить государство без участия общества. По всей стране стали возникать инициативные группы активистов, организации, которые взяли на себя ответственность помогать и защищать права детей-сирот, ветеранов боевых действий, одиноких пожилых людей, больных, бездомных, людей с инвалидностью и т. д. В конце 80-х – начале 90-х годов добровольцы были практически единственным инструментом для гражданских действий, позволявшим привлекать и другие общественные ресурсы.

В 1990-1994 гг. активно начинает развиваться некоммерческий сектор. Многие из тех, кто раньше были добровольцами, создают свои организации, объединяют вокруг себя десятки и сотни человек. Открывается возможность изучать и использовать опыт зарубежных коллег.

Эффективной формой организации добровольческих действий становятся акции, преимущественно благотворительного характера. Например, «Весенняя неделя добра» как общероссийская акция проводится с 1998 года некоммерческими организациями.

Впервые она начала проводиться с 1992 года добровольцами Москвы как акция помощи нуждающимся людям и называлась «Пасхальная благотворительная неделя», а затем переросла в общероссийскую добровольческую акцию социальных солидарных действий. В 1995 году состоялся Первый российский форум добровольцев, который прошел в Центре международной торговли в Москве.

С каждым годом волонтерство в России набирает обороты, количество волонтеров увеличивается с каждым днем. Также среди волонтеров становится все больше граждан пенсионного возраста – «серебряных» волонтеров.

Мощным импульсом к развитию волонтерского движения являются крупные международные события, такие как Олимпийские игры или чемпионат мира по футболу FIFA.

Так, за чуть более чем 100 лет истории добровольчества в России оно из отдельных добровольческих и гражданских инициатив выросло в организованное добровольческое движение и приобрело массовый и системный характер.

Вспомните и запишите исторические примеры добровольческих инициатив:

2. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

КОДЕКС ДОБРОВОЛЬЦА.

Главные цели, задачи и принципы добровольческой деятельности отражены в документе, который был разработан на I международном фестивале добровольчества 10 сентября 2005 г. А на II международном фестивале добровольчества 19 мая 2007 года был принят Кодекс добровольца в Российской Федерации.

«Мы, участники II международного фестиваля добровольчества, осознавая свою сопричастность с судьбой нашей великой страны и принимая на себя ответственность за настоящее и будущее поколений, считая своим долгом активное участие в общем созидательном процессе по улучшению всех сторон жизни общества, стремясь к достижению мира и согласия, укреплению демократических ценностей и социальной стабильности, признавая добровольчество основой развития гражданского общества,

эффективным механизмом объединения усилий всех конструктивных сил – людей разных поколений, национальностей и культур, взглядов и убеждений в решении общих социально значимых задач, воспитания патриотизма, развития гражданского и кадрового потенциала России, принимая Кодекс добровольцев России, заявляем о готовности следовать его положениям в своей деятельности».

I. Общие положения

Настоящий Кодекс основывается на положениях Конституции Российской Федерации, законодательстве РФ, Всеобщей Декларации Добровольчества (Амстердам, 2001), Резолюций Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций (A/RES/56/38, 2002 г., A/57/L.8, 2002 г.) и исходит из исторического и современного российского опыта развития добровольчества.

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

Основными задачами российского добровольчества являются:

Действенное участие в решении общественных проблем;
Продвижение и укрепление в обществе ценностей добровольчества;

Создание условий для участия людей в добровольческой деятельности;

Формирование позитивного общественного мнения о значимости добровольчества для социально-экономического развития страны;

Интеграция, укрепление связей и сотрудничество с европейским и мировым волонтерским движением.

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

II. Принципы добровольческой деятельности

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

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

2. Безвозмездность – труд добровольцев не оплачивается, добровольцы оказывают безвозмездную помощь и осуществляют безвозмездную работу.

3. Ответственность – добровольцы, взявшие на себя ту или иную работу, принимают на себя личную ответственность за ее качественное выполнение и доведение до конца.

4. Законность – деятельность добровольцев не может противоречить законодательству Российской Федерации.

5. Уважение – добровольцы уважают достоинство, особенности и культуру всех людей.

6. Солидарность – добровольцы проявляют солидарность с целями и принципами организации, в которой состоят.

7. Равенство – добровольцы признают равные возможности участия каждого в коллективной деятельности.

8. Самосовершенствование – добровольцы признают, что добровольческая деятельность способствует их личному совершенствованию, приобретению новых знаний и навыков, проявлению способностей и возможностей, самореализации.

9. Нравственность – следуя в своей деятельности морально-этическим нормам, добровольцы личным примером способствуют формированию и распространению в обществе духовно-нравственных и гуманистических ценностей.

III. Заключительные положения

1. Кодекс добровольцев России разработан и одобрен участниками Международного фестиваля добровольчества, состоявшегося 8–10 сентября 2005 г. в Тверской области.

2. Кодекс добровольцев России подписывается добровольцами России, которые разделяют изложенные в нем положения и готовы следовать им в процессе своей деятельности.

3. Присоединиться к принятию Кодекса добровольцев России могут как отдельные участники российского добровольческого движения, так и общественные объединения и организации, разделяющие положения, изложенные в Кодексе.

Назовите цели, задачи и принципы добровольческой деятельности:

3. ГЛАВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА.

СЛОВАРЬ ДОБРОВОЛЬЦА.

Доброволец (волонтер) – это человек, который по доброй воле принял решение посвятить свои время, опыт, знания, умения и навыки ради общественного блага, помощи другим людям или проведению какого-либо мероприятия на безвозмездной основе. Это физическое лицо, осуществляющее в свободное от работы время добровольную социально направленную, общественно полезную деятельность без получения денежного или материального вознаграждения (кроме случаев возможного возмещения, связанных с осуществлением добровольческой (волонтерской) деятельности затрат).

Добровольчество (волонтерство) – это участие людей независимо от возраста, расы, пола и вероисповеданий в мероприятиях, направленных на решение социальных, культурных, экономических, экологических проблем в обществе, не связанных с извлечением прибыли. Это любая безвоз-

мездная, требующая времени деятельность, направленная на благо окружающей среды или кого-то (лиц или групп лиц). Центральное место в этом определении занимает то, что добровольчество (волонтерство) – это свободно сделанный выбор каждого человека.

«Серебряный» доброволец (волонтер) – это человек в возрасте от 55 лет и старше, добровольно и безвозмездно участвующий в деятельности, направленной на решение актуальных социальных, культурных, экономических, экологических проблем в обществе (в том числе касающейся помощи людям, территориям или животным), и применяющий собственные знания и умения для осуществления этой деятельности.

Организаторы добровольческой (волонтерской) деятельности – некоммерческие организации и физические лица, которые привлекают на постоянной или временной основе добровольцев (волонтеров) к осуществлению добровольческой (волонтерской) деятельности и осуществляют руководство их деятельностью.

Благополучатели – лица, получающие благотворительные пожертвования от благотворителей и/или помощь от волонтеров (добровольцев). Это может быть как физическое, так и юридическое лицо, социальная группа, общество в целом, которые нуждаются в помощи волонтеров и в интересах которых осуществляется волонтерская деятельность.

Добровольческая (волонтерская) организация – некоммерческая организация в форме общественной организации, общественного движения, общественного учреждения,

религиозной организации, ассоциации (союза), фонда или автономной некоммерческой организации, которая осуществляет добровольческие (волонтерские) программы и проекты, привлекает на постоянной или временной основе добровольцев (волонтеров) к осуществлению добровольческой (волонтерской) деятельности и осуществляет руководство их деятельностью.

Благотворительность – оказание материальной помощи нуждающимся частными лицами или организациями. Благотворительность может быть направлена на поощрение и развитие каких-либо общественно значимых форм деятельности (например, защита окружающей среды, охрана памятников культуры).

Благотворитель – лицо, занимающееся благотворительностью. Благотворители и жертвователи отдают материальные блага и денежные средства, в то время как волонтеры (добровольцы) отдают исключительно свое время, силы и внимание.

Анкета добровольца (волонтера) – документ, предназначенный для получения начальной информации о волонтере для собеседования, отбора и определения на функцию. Включает в себя личные данные, контакты, место работы/учебы, знание языков, интересы, опыт волонтерской работы, особые навыки и т. д.

Анкетирование – наиболее распространенный метод опроса, в котором общение опосредовано текстом анкеты, направленным на выявление количественно-качественных характеристик кандидата в волонтеры.

Благодарственное письмо – это деловое письмо, содержащее слова благодарности волонтеру за проделанную работу, проявленные качества, особый вклад и т. п., является инструментом поощрения.

Выгорание – потеря интереса к деятельности из-за различных обстоятельств: физическая и моральная усталость, однообразность работы, рутинность, стрессы, проблемы со здоровьем, отсутствие мотивации и признания и др.

Личная книжка добровольца (волонтера) – это система записи и учета достижений волонтеров в программах добровольческой деятельности. Цель создания такой системы – признание вклада участников волонтерского движения в социально-экономическое развитие.

Мотивация добровольцев (волонтеров) – совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих людей вступать в волонтерское движение и находиться в его рядах.

Обучение добровольцев (волонтеров) – процесс подготовки, состоящий из теоретического и практического блоков.

Соглашения – документы, регламентирующие деятельность волонтера на конкретном мероприятии, могут быть различной тематики.

Событийное добровольчество (волонтерство) – волонтерская (добровольческая) деятельность, направленная на помощь в организации и проведении крупных значимых событий местного, регионального, федерального и междуна-

родного уровня (помощь на конференциях, съездах, форумах, праздниках, концертах и т. д.).

Социальное добровольчество (волонтерство) – волонтерская (добровольческая) деятельность, направленная на оказание помощи прежде всего незащищенным слоям населения, нуждающимся во внимании и (или) постоянном уходе (помощь детям-сиротам, многодетным семьям, инвалидам, пожилым одиноким людям, бездомным, бывшим заключенным, беженцам и другим).

Социальный проект – проект, направленный на достижение социальных целей, т. е. на достижение большего благополучия отдельного человека, группы людей, общества. Социальный проект предполагает наличие целевой группы благополучателей, т. е. тех лиц, которые «выиграют» от реализации данного проекта, и стремление разработчиков решить какую-то актуальную социальную (общественную) задачу.

Кто такой доброволец? _____

Кому помогают добровольцы (волонтеры)? _____

В каких формах существуют добровольческие (волонтерские) сообщества? _____

4. СЕКРЕТЫ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ.

Здравствуйтесь, попутчики! Сейчас поговорим о работе в дистанционном формате или, по-другому, об «удаленке». В условиях карантина, чрезвычайных ситуаций, бездорожья, стихийных бедствий, что свойственно для нашего региона, или невозможности частых встреч из-за удаленности поселений подходит формат онлайн-общения.

В любом случае надо сделать так, чтобы удаленная работа была эффективной, не раздражала и не забирала слишком много сил.

Для этого надо:

- Научиться держать эмоциональный баланс и помочь в этом членам команды;
- Научиться эффективно проводить онлайн-встречи и участвовать в них;
- Перевести в другой формат ваши проекты, услуги и мероприятия;
- Наладить насколько возможно фандрайзинг и планирование.

Самое «замечательное» – это то, что вы справитесь.

Онлайн-встречи без боли

Давайте обсудим, как сделать ваши рабочие онлайн-встречи, собрания, совещания эффективными. Как проводить их без боли для себя и участников.

Сначала разберем общие принципы на примере Родена и верблюдов.

Один из учеников спросил Огюста Родена, великого французского мастера: «В чем состоит искусство скульптора?» «Я беру глыбу мрамора и отсекаю от нее все лишнее», - ответил Роден.

Чтобы у вас были хорошие онлайн-встречи, попробуйте действовать как Роден. Сейчас будем отсекалть всё.

Эффективная онлайн-встреча
– та, которой не было



Делайте меньше встреч!

Как и очное собрание, онлайн-встреча – это серьезное отвлечение ресурсов от основной работы. Не важно, что коллегам не нужно идти на нее ногами, – это все равно время и силы. Но и не избегайте встреч специально – важен принцип «необходимо и достаточно».

Вам нужны регулярные встречи всей команды и регулярные встречи управленцев. И еще сколько-то одноразовых встреч по конкретным вопросам.

Когда встреча необходима? Если нужен мозговой штурм, если нужно обсудить что-то сложное и эмоциональное, если возникли недоразумения или вам просто нужно поднять мотивацию, сделать эмоциональную сонастройку.

Если ситуация не такая, чаще всего встрече можно заменить на другой формат.

Чем можно заменить онлайн-встречу?

Чат в мессенджере – WhatsApp, «Телеграм», «ВКонтакте»,

мессенджер Facebook и др. Практически во всех мессенджерах сейчас можно создать групповой чат на несколько человек и там общаться не только письменно, но и с помощью голосовых сообщений.

Личные звонки.

Письмо по электронной почте.

Онлайн-опрос. Он пригодится, если вам нужно, чтобы много людей быстро ответили на один или несколько вопросов (даже для внутренних целей и небольшой команды). Опрос можно создать, например, через Google формы или на другой площадке.

Бывает и такое, что встречу можно просто отменить и никто не пострадает.

Делайте более короткие встречи

Из-за технических вопросов онлайн-собрание не может быть совсем коротким, но и растягивать его не надо. Оптимальная длительность онлайн-встречи – от 40 минут до полутора часов. Если вам нужно больше времени, лучше разбить повестку на несколько встреч.

Отсеките лишних людей!

Они будут только рады. Чем меньше людей на каждой встрече, тем удобнее работать. НО: все нужные люди должны быть. Если кого-то вы хотели пригласить на встречу просто для сведения, пришлите этому человеку потом протокол, если надо – пусть кто-то один обсудит с ним устно.

Если в повестке встречи 5 вопросов, а какой-то человек нужен только на один вопрос, поставьте этот вопрос в начале или в конце, пригласите человека на конкретное время, а потом отпустите с миром.

Есть еще один пункт, который важно отсечь: не делайте людям больно.

Вспомните рабочие онлайн-встречи, которые вас сильно утомляли, раздражали, мучали. Что в них было такого, что сделало их невыносимыми?

Чаще всего коллеги говорят, что самые невыносимые встречи – это те, которые никак не могли начаться из-за техники или опаздывающих участников, а потом постоянно сбывал звук или видео.

Что делать? Лучше назначить лишнюю встречу и потом отменить, чем делать встречу внезапно, без подготовки. Если вы начали встречу и части важных людей нет, не работает что-то технически, вы, конечно, попытаетесь это исправить. Но если после пары попыток не стало лучше, то правильнее перенести встречу, чем полчаса терзать участников, набирать всех в двадцатый раз или пытаться говорить урывками среди треска и шума.

Отменяйте или переносите «кривые» встреч

Те, где не слышно и не видно, не пришла часть людей или еще что-то важное пошло не так.

Для любой команды важно держаться вместе.

Что мы получили в итоге? Вот какие обезболивающие для онлайн-встречи мы разобрали:

- не делайте слишком много онлайн-встреч и пусть они будут короткими,
- не зовите лишних людей,
- переносите провальные встречи,
- давайте себе отдых между встречами и делайте тихие дни,
- не бросайте медленных и неумелых членов команды, дайте им возможность догнать остальных.

Давайте проверим, насколько в целом ваша команда готова к постоянным онлайн-встречам.

1. У всех есть устойчивый выход в интернет.
2. У всех есть устройство, с которого можно зайти на встречу.
3. Выбрана платформа, на которой будет проводиться встреча.
4. Все умеют пользоваться выбранной платформой.
5. Есть календарь и мессенджер, где можно назначать встречи и напоминать о них.
6. Вы установили регулярные встречи всей команды, отдельных проектов.

Конечно, нужны и одноразовые встречи по коротким вопросам, но регулярные планерки очень важны и при обычной, а тем более при вынужденной «удаленке».

Итак, у нас получился чек-лист для проверки готовности к регулярным онлайн-встречам:

1. У всех есть устойчивый выход в интернет.
2. У всех есть устройство, с которого можно зайти на встречу.
3. Выбрана платформа, на которой будет проводиться встреча.
4. Все умеют пользоваться выбранной платформой.
5. Есть календарь и мессенджер, где можно назначать встречи и напоминать о них.
6. Вы установили регулярные встречи всей команды, отдельных проектов.

Это хороший плодородный слой для того, чтобы каждая из встреч проходила гладко, эффективно, быстро и без раздражения.

«Удаленка» проверит на прочность вашу команду. Вызов, который она бросает вам, – это разные процессы.

Если это хорошенько осмыслить, вы наработаете такой запас прочности, что сможете одинаково хорошо работать и офлайн, и онлайн.

Что взять с собой на «удаленку»?

Переход на удаленную работу помогает вам взглянуть еще раз на деятельность и процессы, которые ее обеспечивают.

Подумайте:

- Что эффективно работало в офлайне. Наверное, вы захотите максимально это сохранить и в онлайн режиме.
- Что западало и тормозило работу в офлайне. От этих вещей вы, скорее всего, хотите полностью избавиться в онлайн-режиме или серьезно доработать.

А дальше - как при переезде в новую квартиру:

- возьмите в онлайн то, что действительно работало,
- избавьтесь от балласта,
- добавьте то, чего не хватало.

Если у вас выстроена удаленная работа – это значит, все части системы как-то налажены и работают в дистанционном режиме. Что сюда входит?

Удаленная система работы – это:

1. Содержание вашей деятельности – что вы делаете. Сюда входят проекты и программы, стратегия и текущие задачи.
2. Процессы, обеспечивающие эту деятельность, – как вы делаете. Это коммуникации внутри и вовне; постановка задач; контроль.
3. Инструменты – с помощью чего вы это делаете. Сюда включены техника, база знаний, документы.
4. Люди – кто это делает. Это сотрудники и руководитель организации, у которых всегда (а сейчас особенно) есть личная ситуация, есть эмоциональное состояние и, конечно, есть профессиональные задачи, навыки и мотивация.

Коронавирус как проект

Вряд ли кто-то из нас мечтал о пандемии коронавируса и всех ситуациях, которые теперь к ней прилагаются. Но нам выпало стать свидетелями и участниками такого исторического события. И вот мы вместе учимся жить и работать в этой ситуации - что же делать. Что мы умеем хорошо? Работать с социальными проектами. Ну и давайте посмотрим на коронавирусные изменения нашей работы как на проект.



Давайте назовем этот проект «Эффективно работаем в пандемию».

Что это значит для каждого человека в вашей команде? Часть времени и сил уже уходит и дальше будет уходить на то, чтобы адаптировать свою работу к текущей ситуации. У кого-то это займет очень много времени, а у кого-то поменьше. Некоторые вещи придется на время перестать делать, что-то начать делать, что-то делать по-другому.

Однозначно ли это плохо? Ничего не бывает однозначно плохо. Несмотря на всю несвоевременность, тревожность, пугающую неопределенность, потенциальные потери ресурсов - есть в этой ситуации и плюсы.

Проект «Коронавирус»:

- помогает вам оттачивать работу с изменениями,
- выявляет тонкие места в вашей работе и дает возможность их исправить,
- улучшает коммуникации и принятие решений в команде,
- наращивает вашу гибкость и умение анализировать ситуацию,
- помогает сделать более честным и полезным диалог с теми целевыми аудиториями, с теми сообществами, с которыми вы работаете.

Как с этим жить?

1. Выделите под него время - не слишком много, не слишком мало, сколько оптимально. Это не должно быть время сверх вашей работы. Это значит, что-то другое из старых проектов и рабочих дел придется немного подвинуть. Что именно и насколько - советуйтесь с коллегами и руководителем. Из-за отмен и переносов у вас может освободиться часть времени и часть сотрудников. Эти ресурсы можно частично направить на коронавирусные активности.

Удостоверьтесь, что этот проект получает достаточно вашего внимания, но не захватывает все пространство. Важна внутренняя дисциплина: есть время и место, где мы занимаемся именно этим, и есть место и время, свободное от проекта «Коронавирус».

2. Помните, что вы не одна (или не один) делаете этот проект: не забывайте держать связь с командой, давать и получать поддержку - и моральную, и содержательную. Это касается и отношений внутри команды, и внешних связей - поддержите и получите поддержку у других, у ваших доноров и партнеров.

3. Разрешите себе ошибаться - никто не знает, как надо. Помните, что это инновационный проект. Никто не планирует пока не знает, как эффективно работать во время пандемии коронавируса. Где-то вам поможет старый опыт, а где-то придется изобретать решения заново, пробовать и ошибаться. В этом есть и свой интерес, и своя ответственность.

Итак, разрешите себе ошибаться. Делите ответственность с командой. Если застряли - просите помощь.

4. Много работы с информацией: ищем–проверяем–анализируем–действуем. Сейчас важно хорошо работать с информацией - наблюдать, что происходит по важным для вас вопросам. Проверять источники на надежность. Сразу мелкими перебежками анализировать данные и действовать с опорой на них. Важно регулярно быть на связи, вовремя доносить важную информацию внутри команды и для внешних аудиторий.

Важная часть хорошей адаптации – это качественный переход или допереход на удаленную работу. Отдельно от рабочих вопросов создайте список проблем из-за «удаленки» – что пока не удалось наладить, где есть сбои. Будьте готовы к тому, что этот список будет пополняться. Постарайтесь каждый день выделять 20–30 минут для решения проблем из вашего списка. Если проблема сложная, для её решения продумайте шаги и сроки, выделите отдельный ресурс по времени, людям, а если есть потребность и возможность – то и по деньгам.

Ваш проект «Эффективно работаем в пандемию» - это всего лишь проект.

Через некоторое время и он закончится.

Когда мы переходим на «удаленку», некоторым людям в вашей команде придется освоить новые компьютерные программы или даже новые устройства. Не все сразу понятно, и спросить может быть не у кого или человек стесняется спросить. В итоге коллеги могут случайно совершать ошибки. Часть этих ошибок может быть достаточно чувствительна и может вам дорого обойтись. Например, может произойти сбой в системе, удалятся нужные файлы, закрытая информация попадет не в те руки или что-то еще. Как подстраховаться против таких ситуаций?

Предлагаем вам несколько шагов к информационной безопасности.

ШАГИ К ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Шаг 1. Сформируйте перечень конфиденциальных документов и данных. Определите, что нужно защищать в первую очередь. Чаще всего, это сведения о финансовых операциях, персональных данных, доступах и паролях организации и т. д. И сразу проверьте - в надежном ли месте они лежат. Не нужно ли поставить дополнительные пароли, усложнить доступ к ним или что-то еще.

Шаг 2. Установите круг лиц, которые должны иметь доступ к этим документам. Не стоит предоставлять всем сотрудникам доступ ко всем документам. Убедитесь, что у вас настроены ограниченные права доступа и ваши коллеги могут подключаться только к тем сервисам и документам, которые им необходимы для выполнения их непосредственных задач. А к золотому ключику доступ должен быть только у Буратино.

Шаг 3. Зафиксируйте правила хранения документов и материалов в базе знаний вашей организации. Например, если вы работаете в течение дня у себя на диске домашнего компьютера, то можно договориться в конце рабочего дня обязательно копировать данные в общее хранилище файлов. Резервное копирование – это важнейший элемент информационной безопасности. У вас могут быть и другие правила.

Шаг 4. Проведите инструктаж команды по доступу к общей базе знаний и по хранению документов – где, что лежит, что важно вовремя сохранять, как должны называться файлы и так далее. Проверьте, что все поняли. Кроме устного инструктажа, сделайте еще письменную инструкцию со всеми ссылками - к ней сотрудникам будет удобно обратиться в тот момент, когда у них возникнут вопросы. Время от времени проверяйте, как коллеги сохраняют внутренние и внешние документы, и напоминайте им, что это важно.

Шаг 5. Организуйте обучение и взаимное консультирование коллег по техническим вопросам – так всем будет проще освоить общие программы. Можно сделать личные дружеские консультации или небольшие групповые уроки от продвинутых коллег, или дать ссылки на обучающие вебинары.

Безопасность базы знаний организации

Где вообще может храниться база знаний, с которой работает команда? Здесь может быть два основных решения – сервер организации или облачное хранилище. Самый доступный вариант облачного хранилища – это облачные сервисы Google (Google Drive, Google-документы и т. д.)

Если вы работаете с сервером, то убедитесь, что каждый сотрудник заходит на него через личный пароль и доступ. Также важно регулярно копировать на сервер информацию с домашних компьютеров и настроить регулярное надежное резервное копирование всего объема информации, который есть на нем. Тогда в случае сбоя или поломки вы сможете восстановить документы по резервной копии. Ну и конечно, на сервере должна стоять качественная антивирусная защита.

Если вы используете Google Drive, лучше установить двухэтапную аутентификацию входа и задать способы восстановления аккаунта по электронной почте и телефону ответственного сотрудника организации. Это можно сделать в вашем профиле в разделе «безопасность». Важно не потерять эту информацию. Для сохранности информации коллеги из Google рекомендуют давать доступ конкретным пользователям к работе только с конкретными нужными документами и не злоупотреблять открытым доступом для всех или доступом по ссылке.

Google-сервисы хороши тем, что в них сохраняется история документов. То есть всегда в случае повреждения или случайного удаления документа сохраняется его предыдущая версия, это своео-

бразный вариант резервного копирования. Если вы установите на свой компьютер специальную программу-клиент, вы также сможете сохранять все свои облачные данные на жесткий диск, а также мгновенно синхронизировать информацию между онлайн и локальным хранилищем.

Берегите себя и свою информацию!

КОММУНИКАЦИИ В КОМАНДЕ

Как грамотно выстраивать удаленные коммуникации с сотрудниками? Если раньше вопрос можно было быстро решить, наливая кофе, или за общим обедом, то теперь для этого нужно сначала написать в мессенджере, а потом еще поучаствовать не в одной онлайн-встрече. С какими основными сложностями в коммуникациях вы можете столкнуться, перейдя на «удаленку», и как с ними справиться – давайте рассмотрим подробнее.

Слишком много встреч

Может быть, в офлайне вам, как руководителю, было свойственно все процессы держать под своим прямым контролем. Если так и было, то после перехода в онлайн вам могло показаться, что теперь непонятно, кто чем занят и что в целом происходит. Некоторые люди в такой ситуации начинают назначать много, о-о-очень много онлайн-встреч.

Что с этим делать?

Назначая очередную встречу, перепроверьте себя, действительно ли она нужна? А, может быть, ответ на вопрос, который вас волнует, можно получить другим способом? Например, в переписке, индивидуально переговорив с конкретным сотрудником, через проверку выполненных задач в менеджере задач и т. п. Если есть другой способ получить нужную вам информацию, откажитесь от проведения встречи.

Слишком мало встреч

Другая крайность – слишком мало встреч. Все сидят по домам и каждый работает над своей задачей. В этом случае есть риск, что сотрудники в условиях быстро меняющейся ситуации и недостатка информации не будут понимать, что происходит, и может нарастать тревожность, падать продуктивность, неправильно выставляться приоритеты.

Что с этим делать?

В этот период важно регулярно проводить онлайн-встречи всей команды – например, один раз в неделю. На встрече, помимо обсуждения рабочих вопросов, нужно уделять время обзору текущей ситуации, пониманию того, кто в каком эмоциональном состоянии находится, и взаимной поддержке.

Замусоренность инфоканалов

Еще одна сложность, которая может возникнуть в удаленных коммуникациях, – это замусоренность информационных каналов. Если вы не очень четко модерлируете переписку и онлайн-встречи, становится непонятно, где, какие вопросы обсуждаются: в почте, мессенджерах, на встречах, в соцсетях и т. п. Везде обсуждается все, фокус расплывается, важная информация теряется.

Итак, проверьте себя:

1. У вас не слишком много онлайн-встреч: все, что можно, решается без них.

2. У вас не слишком мало онлайн-встреч: как минимум есть еженедельная общая сверка и личная сверка каждого члена команды по задачам раз в неделю.



3. У вас не замусорены каналы коммуникаций. Есть правила и их соблюдают все в команде.

Желаем вам, чтобы онлайн-коммуникации в команде были вам приятны и давали ясность!

Проверяем, что нам стало понятно:

1. Удаленная система работы - это _____

2. В чем заключается информационная безопасность?

5. ОСНОВЫ «СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ»

КАК РАЗРАБОТАТЬ СВОЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ?

Термин «проектирование» происходит от латинского *projectus* (брошенный вперед) – «замысел, идея, образ, намерение, обоснования, план».

Социальный проект – это комплекс действий и мероприятий, направленный на достижение цели, решение задач и получение заранее запланированных результатов для решения актуальной социальной проблемы.

Процесс социального проектирования – это формирование в своем сознании, а затем в реальности образа нужного нам лучшего будущего и выбор наиболее оптимальных способов его достижения. Социальное проектирование – это совершенствование имеющихся и создание новых социальных моделей, удовлетворяющих потребности и обеспечивающих повышение качества жизни людей. Реализуя социальные проекты, мы развиваем социальные связи, создаем общественные ценности, сохраняем природу и развиваем нацио-

нальные и культурные традиции, делаем еще много полезных дел.

Проектирование в социальной сфере – зона особой ответственности, ведь мы имеем дело с живыми людьми. У них схожие проблемы и разные характеры, схожее социальное положение и разная степень активности. Социальные проекты позволяют создать и апробировать различные социальные модели и технологии, использование которых делает жизнь конкретных людей заметно лучше – безопаснее, легче, интереснее, счастливее.

Что же самое важное в социальном проекте? С чего начинается процесс социального проектирования?

Чтобы понять это, попробуем ответить на следующие вопросы:

Что нас беспокоит? Что мы хотим изменить? Какую ситуацию или качество жизни?

Каких людей в наибольшей степени затрагивает эта ситуация?

Почему мы озабочены этой ситуацией? Каким полезным опытом мы обладаем, чтобы изменить ситуацию к лучшему?

Почему изменения необходимы?

Что будет, если ситуация не изменится?

Каких изменений мы хотим достичь? Как выглядит измененная ситуация?

Кому еще это может быть полезно?

Запишите ваши ответы: _____

Ответы на эти вопросы покажут нам, что проект должен решить социальную проблему и улучшить качество жизни людей. И практически главный этап в процессе социального проектирования – это определение и формулирование проблемы. Потому что, если не понятно, какую проблему помогает решить наш проект, возникает вопрос: «А нужен ли он вообще? И стоит ли тратить ресурсы на его осуществление?».

Итак, социальная проблема – это разрыв между желаемым и действительным и отсутствие способов преодоления этого разрыва.

Следующие вопросы, которые возникают в процессе социального проектирования: «А для кого эта проблема?», «А почему это волнует нас и должно волновать кого-то еще?», «Почему она актуальна (т. е. имеет высокую значимость для многих людей)?». И тут появляется понятие «целевая аудитория», то есть те люди, проблемы которых поможет решить наш проект.

Так, например: «Нет проблемы доступности дополнительного образования вообще, но есть проблема обеспечения доступности бесплатного дополнительного образования для детей из семей с низким уровнем дохода».

Когда мы увидели, определили, сформулировали социальную проблему, у нас, как правило, появляются идеи, как эту проблему решить. Как же выбрать ту, которая подойдет именно нам? Мерсье Луи-Себастьян сказал: «Нужно иметь в голове множество разнообразнейших идей, чтобы родить одну хорошую».

Попробуем задать себе вопросы:

Что произойдет, когда наша идея станет реальностью?

Что это изменит и как?

Каких людей в большей степени затрагивают эти изменения?

Нужно ли это кому-то, кроме нас?

Как реализация нашей идеи улучшает качество их жизни?

Запишите ваши ответы: _____

Ответив на эти вопросы, мы сможем оценить жизнеспособность нашей идеи, усовершенствовать ее и определить потенциальных партнеров для ее воплощения.

Если идеи нет, ее можно сгенерировать. Для этого также необходимо предварительно ответить на ряд вопросов. Они похожи на вопросы из предыдущего списка, однако разницу нельзя не заметить:

Что мы хотим изменить? Какую ситуацию хотим исправить?

Каких людей в наибольшей степени затрагивает эта ситуация?

Каких изменений мы хотим достичь? Как выглядит измененная ситуация?

Что поможет добиться этих изменений?

Что надо сделать? Какие действия совершить?

Запишите ваши ответы: _____

Идеи лучше генерировать коллективно, не зря говорят: «Одна голова хорошо, а две лучше». И здесь есть разные методы.

Мозговой штурм. Здесь главное – соблюдать технологию. В результате коллективного творчества чаще всего возникает целый ряд идей. Некоторые готовы к реализации прямо сейчас, другие способны «выстрелить» через некоторое время. Важно - не потерять все придуманное и регулярно проводить инвентаризацию в собственном банке идей.

Опыт других. Знакомство с достижениями других людей и организаций в решении выбранной социальной проблемы является обязательным. С одной стороны, это способ застраховаться от «изобретения велосипеда», с другой - возможность сконструировать нечто новое на базе хорошо знакомого старого. Здесь пригодится опыт коллег, работающих по тому же «профилю» в других регионах, и международная практика. Это еще и способ найти хорошего партнера для совместного проекта.

Обучение. Невероятное количество оригинальных, по-настоящему ценных идей рождается в то время, когда мы овладеваем новыми знаниями или совершенствуем имеющиеся. Возможно, интенсивно работающий мозг задействует те самые участки, где наши гениальные идеи только и ждут, чтобы их выпустили на свободу.

Общение с единомышленниками. Нужная идея может блеснуть в момент обсуждения актуальной темы с людьми, которых эта тема так же волнует. Здесь важно держать ум и

уши открытыми, не стесняться задавать вопросы тем, чье мнение мы уважаем. Даже если нам не предложат готового решения, такой разговор может дать новое направление нашим поискам.

Самоанализ. Нам нужно иметь хотя бы немного времени, чтобы взглянуть на свою жизнь и свои действия со стороны. Взглянуть на прошлое, настоящее, будущее. Что мы делаем? Куда мы идем? Зачем все это нужно? Что важно? Чего мы хотим достичь? Задавая себе подобные вопросы, мы не только сможем убедиться, что движемся в верном направлении, но и вовремя скорректировать маршрут. Подобный самоанализ может спровоцировать множество новых идей.

Говорят, гениальные идеи витают в воздухе. Внимательно наблюдая за жизнью вокруг себя, прислушиваясь к себе и другим, мы должны быть готовы к появлению новых идей. Знающие люди говорят, что никто не застрахован от озарения. Но оно - лишь еще одно движение мысли в череде долгих раздумий.

Итак, у нас определена проблема и есть проектная идея. Теперь нам нужно сформулировать цель нашего проекта.

Цель – это то, что мы хотим достичь в рамках нашего проекта, это утверждение, отражающее позитивное изменение качества жизни, которого мы хотим добиться. Цель – это мечта, которая должна осуществиться к определенному моменту.

Цель социально проекта - создать условия, которые качественно меняют жизнь нашей целевой аудитории. Как в притче про голодного человека. Если мы хотим помочь ему один раз, мы можем накормить его рыбой. Если хотим долгосрочного эффекта, мы должны дать ему удочку. Но если

мы хотим изменить его жизнь, нужно научить человека этой удочкой пользоваться.

Значит, качественные изменения происходят тогда, когда меняется сама целевая аудитория. То есть в ходе проекта люди получают не только дополнительные ресурсы (пространство для общения, возможность учиться, зоны отдыха, спортивные и культурные объекты), но и приобретают новые знания и умения, позволяющие эти ресурсы использовать.

Самое ценное – когда люди, ради которых задуман проект, в процессе его осуществления научились самостоятельно решать свои проблемы и преодолевать препятствия. А если наши благополучатели становятся еще и помощниками в передаче этих полезных знаний и умений, то это уже высший пилотаж.

Чтобы проверить, насколько четко мы сформулировали цель, надо задать себе вопрос: «Зачем?».

Зачем проводить эти мероприятия (создавать клуб, проводить конкурс, строить площадку)?

Как правило, в проекте одна цель. Если целей несколько, то, скорее всего, у нас несколько проектов или целая программа, или мы просто записали конкретные задачи.

Задачи – это конкретные шаги, которые надо делать, чтобы достичь цели (мечты). Задача всегда конкретна и решаемая. Сколько может быть задач у проекта? Как правило, до 5. Если получается больше, может быть, мы пытаемся вместо задач вписать мероприятия.

Следующий вопрос, который нужно себе задать: «Как?». Каким конкретным способом мы будем решать поставленные задачи? Это уже способ решения задачи или метод – оригинальный, инновационный, наиболее эффективный и т. д. Иногда мы называем методы мероприятиями проекта. Это тот самый нестандартный способ обучения или создание дополнительного ресурса, или эффективная форма взаимодействия участников социальных и культурных процессов.

Проект - это не одно, а комплекс мероприятий, связанных между собой.

Благодаря успешной реализации запланированных мероприятий мы получаем результаты.

Как правильно определить результаты?

Если цель в проекте была поставлена правильно, то, достигнув ее, мы решим волновавшую нас проблему и увидим результат, о котором мечтали.

Какие бывают результаты?

В результате любого проекта мы получаем два вида результатов: количественные и качественные. Количественные демонстрируют, ЧТО СДЕЛАНО, качественные – ЧТО ИЗМЕНИЛОСЬ от того, что мы сделали.

Количественные и качественные изменения целевой аудитории проекта произошли благодаря успешной реализации запланированных мероприятий и привели к решению поставленных нами проектных задач.

Для того чтобы получить качественные результаты, мы должны на этапе разработки проекта подумать, как мы измерим те изменения, которые хотим получить. Хорошо бы провести все необходимые измерения в начале проекта, чтобы в конце было, с чем сравнивать. Совпадение запланиро-

ванных и реальных результатов подтвердит, что мы выбрали правильные методы. Соблюдение сроков покажет, что мы все грамотно спланировали. Исполнение бюджета докажет наш профессионализм в планировании расходов и управлении финансами.

ЧЕМ ОТЛИЧАЕТСЯ «СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ» ОТ «ПРОЕКТНОЙ ЗАЯВКИ» («заявки на грант»).

Определения социального проекта мы давали выше (в начале этого урока и в словаре добровольца).

Проектная заявка (заявка на грант) – социальный проект, описанный по специальной форме для представления донору (на конкурс грантов) с целью получения недостающих ресурсов на реализацию проекта.

Грант – целевое, безвозмездное, невозвратное финансирование на реализацию проекта.

Проект – разрабатывают, реализуют.

Заявку – пишут, оформляют.

Грант – получают и целевым образом используют.

Нужно различать процессы социального проектирования и подготовки заявки на получение финансирования.

Социальный проект	Заявка на грант
Это разработанная в соответствии с проектной логикой идея, которая может существовать даже виртуально (в головах разработчиков).	Только письменное изложение по форме, установленной организацией – донором.

<p>Проект может быть написан любыми словами, картинками, схемами.</p>	<p>Рекомендуется использовать определения и формулировки конкурсной документации, выполнять все рекомендации к оформлению заявки.</p>
<p>Проект лучше разрабатывать командой.</p>	<p>Проектную заявку лучше писать одному человеку, чтобы сохранить стиль, связность изложения.</p>
<p>Проект можно дорабатывать, вносить изменения, корректировать «на ходу».</p>	<p>Проектная деятельность, описанная в заявке, должна быть реализована в точном соответствии с написанным. Бывают ситуации, когда внесение изменений необходимо для достижения результата. Такие изменения обязательно должны быть согласованы с финансирующей организацией.</p>

В заключение ответим на вопрос: «Каким должен быть социальный проект?»

Чтобы ваш проект стал реальной возможностью решить социальную проблему, он должен обладать следующими основными качественными характеристиками:

√ Адекватность, объективность и обоснованность: необходимо доказать, что идея проекта появилась неслучайно, а является следствием реального наблюдения, осмысления и оценки ситуации и оценки возможностей воздействия на нее.

√ Целостность и системность: общий смысл проекта очевиден и ясен, каждая часть соответствует общему замыслу и прогнозируемому результату, проект предлагает не «едино-

разовое», а системное решение проблемы.

√ Последовательность и связность: все части проекта последовательны и взаимосвязаны, цели и задачи вытекают из поставленной проблемы, бюджет опирается на описание ресурсов и сочетается с планом.

√ Компетентность: необходимо показать высокий уровень осведомленности о проблематике, средствах и возможностях решения вопроса.

√ Жизнеспособность и возможность продолжения: необходимо четко определить перспективы развития проекта в дальнейшем, возможности его реализации в других условиях, как и чем он может быть продолжен.

√ Эффективность и результативность: значимым фактором для успешной реализации может стать привлекательность для людей, наличие результатов, проект должен быть интересным и вдохновляющим на дальнейшее конструктивное движение.

Проверьте себя: отвечает ли ваш проект следующим характеристикам.

Попробуйте описать социальную проблему, которая существует на вашей территории: _____

Сформулируйте цель и задачи вашего социального проекта: _____

6. МЕДИАСОПРОВОЖДЕНИЕ ДОБРОВОЛЬЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ.

КАК ВЫРАБОТАТЬ ЭФФЕКТИВНУЮ СТРАТЕГИЮ РАБОТЫ СО СМИ?

Работая с журналистами, образовывая их и вовлекая в деятельность своих программ, вы, с одной стороны, формируете круг сторонников, которые будут вас поддерживать, с другой – «прокладываете» канал, через который до населения идет информация о вашей деятельности. Чтобы эта работа принесла плоды, важно понимать законы, по которым живут СМИ, понимать, по какому принципу они отбирают информацию. Вот некоторые особенности СМИ, которые обязательно нужно учитывать.

√ Нет независимых СМИ, но есть независимые журналисты, которые исповедуют свободу мысли и творчества. Если вы сумеете заинтересовать их вашей проблемой, они сами найдут способ согласовать материал с редакционной политикой своего СМИ.

√ Сенсации и скандалы всегда привлекательны для СМИ. Например, в области профилактики ВИЧ-инфекции, программ по профилактике наркозависимости СМИ чаще всего выбирают устрашающе морализаторский тон, используют человеческую трагедию для привлечения внимания обывателя. В такой ситуации можно выбрать двойную стратегию: подавать свои события в виде сенсаций, но в выгодном для организации свете, параллельно занимаясь образованием журналистов, объясняя им, почему сенсационный тон подачи информации вредит реализации программ профилактики и в целом всему обществу.

√ Работа со СМИ требует индивидуального подхода. Для каждого СМИ нужно особым образом «затачивать» информацию, учитывая его целевую аудиторию.

√ Всегда нужно учитывать «человеческий интерес». Людям интересно читать про людей, поэтому можно и нужно показывать, как ваши проекты помогают конкретным людям.

√ Материал должен быть изложен максимально понятно и доступно. В публикации информации заинтересованы, прежде всего, вы, а не журналист.

В СМИ может не быть журналиста, специализирующегося на вашей тематике, общество еще может не вполне осознавать важность вашей проблемы. Изложить ее так, чтобы она заинтересовала журналиста и его аудиторию, – вот ваша задача.

Какие инструменты PR приносят сегодня наибольший эффект?

Универсальный рецепт комбинирования разных PR-инструментов, который подойдет любой организации, создать

сложно. Тем не менее, есть некоторые тенденции, которые следует учитывать каждой НКО, продвигающей свою деятельность средствами PR.

Рассмотрим четыре инструмента и попытаемся оценить, насколько полезен каждый из них.

√ **Пресс-релизы НКО.** На пресс-релизы, какими бы необычными, интригующими или актуальными они ни были, реагируют примерно от 5 до 20% получивших. В целом веерная рассылка пресс-релиза без последующего звонка, за исключением редких случаев, не приносит ощутимых результатов в освещении проекта или деятельности НКО.

√ **Онлайн-активность.** Грамотно выстроенная онлайн-стратегия может принести отсроченные результаты, например, если сайт НКО выйдет в первые ряды по определенным тематическим запросам в поисковых системах. Часто журналисты обращаются к интернету для поиска экспертов, которые могут дать комментарии по той или иной теме. Кроме того, если кто-то все же среагировал на пресс-релиз, часто его следующий шаг – зайти на сайт организации за дополнительной информацией.

√ **Мероприятия для прессы.** Их имеет смысл затевать под действительно яркий, нестандартный повод. Журналисты все меньше и меньше ходят на пресс-конференции и брифинги НКО, все чаще предпочитают онлайн-трансляцию или личное интервью. Альтернативой может стать пресс-ланч (или пресс-ужин), на который журналисты приглашаются скорее как потенциальные единомышленники.

√ **Личный контакт с журналистом.** Личный контакт или журналисты-единомышленники – на данный момент самый эффективный подход к взаимодействию со СМИ. Он тре-

бует больших вложений сил и времени по сравнению с предыдущими инструментами, но приносит долгосрочные и качественные результаты. Варианты: создание пресс-клуба, пресс-сообщества онлайн, клуба молодых журналистов, объединение усилий с существующими сообществами и клубами, заинтересованными в информации из той сферы, в которой вы работаете.

Какова роль интернета в деятельности НКО?

Интернет предоставляет поистине безграничные возможности по поиску и обмену информацией, коммуникациям с партнерами, государством, бизнесом, продвижению своих проектов и привлечению новых сторонников. Современные инструменты и новые сервисы, которые предлагает сегодня интернет, будут полезны вашей НКО в решении ряда задач.

Для социального пиара, продвижения проектов и фандрайзинга можно использовать видеосервисы, блоги и микроблоги, социальные сети, онлайн-фотосервисы, бесплатные платформы для сайтов некоммерческих проектов.

При планировании, социальном проектировании и обеспечении коммуникаций вам помогут такие получившие широкое распространение интернет-инструменты, как веб-конференции и вебинары, специальные карты и wiki-сайты, создавать которые могут все пользователи.

Многие НКО успешно используют эти и другие сервисы при планировании и реализации своих проектов. Более того, некоторые интернет-инструменты стали основой для крупных социальных проектов, как, например, «Карта помощи», благодаря которой во время пожаров 2010 года осуществлялась координация усилий добровольцев по тушению леса и

помощи погорельцам.

Почему обязательно нужно иметь свой сайт и поддерживать его актуальность?

Представительство в интернете для НКО необходимо с точки зрения выстраивания отношений с заинтересованными сторонами. Об этом инструменте повышения доверия много написано и сказано в разных источниках и все-таки повторимся: если тебя нет интернете, значит, тебя нет вообще – это убеждение (хоть, возможно, и в не столь категоричной форме) разделяют все больше и больше людей.

Что делать, если вы не владеете навыками пользования компьютером и ИТ-инструментами?

Владение навыками пользования компьютером и ИТ-инструментами является одним из важнейших условий успешной работы вашей организации. Поэтому одним из самых востребованных направлений обучения сегодня является компьютерная грамотность. В интернете можно найти большое количество разнообразных курсов, рассчитанных на людей с различным уровнем подготовки и потребностей. На таких курсах можно, например, получить общую информацию о компьютерных устройствах и информационных технологиях, обучиться использованию текстовых и графических редакторов или бухгалтерских программ, созданию баннеров и презентационных роликов о деятельности своей организации, ведению переговоров с партнерами из разных стран через интернет и многому другому.

Более чем в ста городах России открыты центры компьютерной грамотности «Твой курс», в которые может обратиться любой, кто хочет повысить уровень владения компьютером,

современными информационными и коммуникационными технологиями и инструментами. На базе центров компьютерной грамотности «Твой курс» проходят курсы, тренинги и семинары, проводится сертификация слушателей, которые изучили курс Microsoft «Основы компьютерной грамотности» самостоятельно и хотят подтвердить свои навыки.

Какие PR-инструменты вы применяете в своей работе?

Опишите особенности взаимодействия со СМИ:_____

7. О ДОБРОВОЛЬЧЕСКОМ (ВОЛОНТЕРСКОМ) ФАНДРАЙЗИНГЕ И ЧЕСТНОЙ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТИ.

КАК ПРИВЛЕКАТЬ РЕСУРСЫ ДЛЯ СВОИХ ПРОЕКТОВ?

Любая деятельность или активность требует ресурсов и финансовой поддержки. Если вы планируете системно выстраивать работу с «серебряными» волонтерами, вам потребуются ресурсы. Одна из самых распространенных ошибок, которую допускают многие организаторы добровольческих движений, заключается в том, что все пытаются сразу найти денежные ресурсы на финансирование своей деятельности. При этом они сталкиваются с большими сложностями, что приводит к разочарованию и сомнениям относительно успешности выбранного пути. Поэтому, прежде чем начинать активный поиск денег, разберитесь, какие из других видов ресурсов могут заменить для вас денежные. Здесь мы постараемся прокомментировать некоторые возможности.

В целях поиска ресурсов для реализации программ «серебряного» добровольчества (волонтерства) необходимо использовать все возможные источники финансирования — от местных бюджетов до благотворительных фондов и коммерческих структур. Это системная и постоянная работа, включающая как непосредственно фандрайзинг, так и изыскание не прямых источников ресурсов.

Фандрайзинг (фэндрайзинг, фандрэйзинг, fundraising) — процесс привлечения внешних ресурсов, необходимых для реализации какой-либо задачи, выполнения проекта или с целью деятельности в целом. Понятие фандрайзинга происходит из США, где он употребляется в секторе негосударственных некоммерческих организаций. Термин фандрайзинг происходит от английских слов (fund - средства, финансирование, raise - нахождение, сбор).

Добровольческий (волонтерский) фандрайзинг (англ. friendraising, peer to peer fundraising) — стратегия сбора средств, осуществляемая через личные связи существующих сторонников организации. Зачастую фандрайзинг совершается через участие в крупных событиях, таких как благотворительные марафоны и концерты.

Главной целью волонтерского фандрайзинга является создание и расширение сети доноров НКО, построенной на дружеской коммуникации. Добровольческий фандрайзинг является стратегией сбора средств через личные связи существующих сторонников организации. Зачастую осуществляется через участие в крупных благотворительных концертах и марафонах. Сбор средств с помощью добровольцев считается одной из самых эффективных фандрайзинговых стратегий из-за личных отношений между добровольцами и жертвователями.

Под краудфандингом понимается коллективное сотрудничество людей, добровольно объединяющих денежные или

другие ресурсы для поддержки проектов как организаций, так и других людей. Главным принципом краудфандинга является заявление цели и определение точного подсчета денежных средств для её достижения. Очень часто подобный вид сбора средств осуществляется через интернет, вся информация о сборе находится в общем доступе.

В большинстве случаев термины фандрайзинг и краудфандинг употребляются по отношению к деятельности некоммерческих организаций, собирающих средства на социально значимые цели. Как правило, жертвователей разделяют на спонсоров, доноров и меценатов. Спонсором может выступать как частное лицо, так и организация, помощь которых бывает безвозмездная и возмездная. Последняя предполагает распространение или популяризацию информации о спонсоре, договор пожертвования оформляется за упоминание о бренде.

Донор — частное лицо или организация, делающая безвозмездные пожертвования или спонсирующая гранты на конкурсном основании.

Меценатами являются частные лица, совершающие безвозмездные пожертвования.

В целях фандрайзинга можно использовать следующие источники финансирования:

Фонды (российские и иностранные). Задача фондов — это распределение денег на социально значимые проекты, для этого большинство фондов реализует грантовые программы. Фонды имеют четкие, открытые и понятные процедуры финансирования. Фонды предпочитают финансировать проектную деятельность, которая имеет инновационный характер и дает ясный и измеримый эффект, а не регулярную работу.

От фонда можно получить длительную поддержку — от полугода до 3 лет, что дает устойчивость деятельности организации и возможность планировать и выстраивать системную работу.

Коммерческие структуры. Прежде чем обращаться в коммерческую компанию, постарайтесь узнать, в каких сферах деятельности компания уже оказывает поддержку, есть ли у нее корпоративные благотворительные программы. Старайтесь контактировать с первыми лицами компаний, как правило, именно от них зависит решение о поддержке, проясните мотивы оказания помощи — они могут быть личными или ориентированными на решение PR- или GR-задач. Постарайтесь добиться именно личной встречи, она позволит вам эффективнее презентовать свой проект, больше узнать о мотивах и обсудить варианты сотрудничества. Для успешной деятельности не забывайте благодарить ваших доноров (напишите письмо, приложив фотографии, которые иллюстрируют вашу работу); подарите сувенир, сделанный вашими подопечными; напишите пост в социальных сетях или на вашем сайте. Будьте на связи с вашими благотворителями — поздравляйте с праздниками, приглашайте на ключевые события, в ваши проекты, где они могут познакомиться с вашей работой.

Частные пожертвования. Частные пожертвования все больше становятся популярными. Собирать такие пожертвования можно как на офлайн-, так и онлайн-мероприятиях. Для сборов в сети интернет используйте популярные краудфандинговые платформы (Добро.mail.ru, Благо, Планета). Можно запустить акции по сбору в социальных сетях, можно

на мероприятиях. Однако, привлекая частные пожертвования, очень важно помнить, что доверие к благотворительному сектору во многом зависит от того, насколько честно и открыто мы работаем, насколько наша деятельность является прозрачной и добросовестной. Честные благотворительные организации уже давно отказались от сбора наличных на улице и в транспорте вне организованных мероприятий.

Сбор денег в качестве пожертвований на личные карты также может повлечь за собой гражданско-правовые, налоговые и репутационные риски. Сбор на карту физлица не защищен от мошенничества, взлома и кражи, с личного счета могут производиться разного рода взыскания, существует риск нецелевого расходования средств с личной карты. Совсем недавно, 1 апреля 2020 года Госдума приняла поправки в Федеральный закон «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)», которые устанавливают правила сбора пожертвований. Закон, который вступит в силу в октябре 2020 года, определяет правила сбора пожертвований.

Доброволец должен знать, что собирать наличные в любые благотворительные ящики (переносные или стационарные) могут только некоммерческие организации, причем те, чьи учредительные документы предусматривают благотворительную деятельность. По закону использовать переносные ящики можно исключительно во время и в месте проведения публичных мероприятий, а не в общественном транспорте или других местах, где невозможно проведение публичных мероприятий.

Для сбора частных пожертвований необходимо разработать и утвердить программу, с указанием целей и условий использования собранных пожертвований, заключить договор

на установку ящика для сбора пожертвований, изготовить и оформить благотворительный ящик. На ящике должна быть размещена подробная информация о целях и условиях сбора средств, а также контактная информация некоммерческой организации. По окончании срока сбора пожертвований вскрыть ящик в присутствии комиссии, составить акт вскрытия ящика, внести собранную сумму пожертвований в кассу организации или в течение дня — в банк на расчетный счет, опубликовать отчет о целевом использовании собранных средств.

СОВЕТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ВОЛОНТЕРСКОГО ФАНДРАЙЗИНГА:

- Разрабатывайте программы по различным направлениям.
- Подавайте больше заявок.
- Проводите больше мероприятий и рекламных кампаний.
- Уделите больше внимания поиску новых источников финансирования.
- Ищите подходы к сотрудничеству со средствами массовой информации.
- Начните пробный проект по привлечению главного донора.
- Найдите партнера среди больших ассоциаций.

Краткий справочник по фондам:

<https://президентскиегранты.рф> — Фонд президентских грантов

<http://www.crno.ru> — Центр развития некоммерческих организаций

<http://fund-raising.ru> — Ассоциация фандрайзеров
<http://vsekonkursy.ru> — Все конкурсы
<http://www.donorsforum.ru> — Форум Доноров
<http://www.cafrussia.ru> — Благотворительный фонд КАФ
<http://timchenkofoundation.org> - Благотворительный фонд Тимченко
<http://newpravkonkurs.ru> — Фонд Сорботничество
<https://planeta.ru> — краудфандинговая платформа Планета
<https://dobro.mail.ru/> — краудфандинговая платформа Добро.
mail.ru
<https://takiedela.ru> — фонд «Нужна помощь»
<https://sluchaem.ru> — платформа «Пользуясь случаем»

Что такое добровольческий фандрайзинг? _____

Запишите основные способы привлечения ресурсов:

8. ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СРЕДИ «СЕРЕБРЯНЫХ» ВОЛОНТЕРОВ.

Распознать, предотвратить, преодолеть.

Эмоциональное выгорание — это чаще всего проблема тех волонтеров, которые непосредственно участвуют в помощи другим людям (детям-сиротам, лицам с ограниченными возможностями, пациентам больниц, хосписов, ВИЧ-инфицированным, беспомощным старикам и т. д.).

Эмоциональное выгорание также порой сопутствует стереотипной и нетворческой деятельности. В принципе, основным средством профилактики этого явления является возможность выбора деятельности в соответствии с наклонностями и наличие свободной воли. Как мы уже отмечали, волонтерство — это свободная деятельность свободных в своем выборе людей, и уже одно это делает волонтера более устойчивым к выгоранию. Важнейшим условием в связи с этим является предоставление пожилым волонтерам широкого спектра возможностей и распределение обязанностей в связи с возможностями и склонностями каждого, а также

внимательное наблюдение за волонтерами со стороны организаторов и своевременное выявление первых признаков выгорания.

Тем не менее, иногда ситуация, в которую оказываются вовлечены пожилые волонтеры, действительно несет в себе элементы вероятного снижения эффективности и утомления. Так, во многих странах значительная часть потребностей нетрудоспособных лиц преклонного возраста в поддержке и помощи обеспечивается за счет неформального ухода, нередко силами членов семьи, тоже старших возрастных групп. В связи со старением населения число таких людей растет, например, в США уже сейчас около 10% населения так или иначе (формально, по долгу службы или неформально, как члены семьи) вовлечены в помощь другим людям. Соответственно, растет и доля пожилых людей, участвующих в подобной деятельности. Заботятся о престарелых главным образом женщины, среди которых около 10% лиц в возрасте ≥ 75 лет.

Если волонтеры старшего возраста участвуют в такой деятельности, риск синдрома эмоционального выгорания у них растет, и на них распространяются все вытекающие из этого проблемы — усталость, раздражительность, ощущение постоянного стресса, депрессия, тревога, снижение эмпатии по отношению к подопечным, пренебрежение своими обязанностями, отсутствие удовольствия от выполняемой работы или даже отвращение к ней. Все эти признаки означают снижение качества жизни волонтера и повышают риск различных заболеваний, включая депрессию.

Эмоциональное выгорание — сложное явление, по-разному описываемое разными авторами. Так, американские психологи К. Маслач и С. Джексон полагают, что синдром выгорания включает в себя эмоциональное истощение, не-

гативное отношение к подопечным и ослабление мотивации к личным достижениям. Оно проявляется либо в тенденции к негативному оцениванию себя в профессиональном плане, либо в ослабленном чувстве собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим. Основными признаками синдрома выгорания являются изменения в поведении (частые опоздания на работу, уединение, употребление психоактивных веществ), изменения в чувствах (утрата чувства юмора, гнев, обида, вина, повышенная раздражительность, бессилие), изменения в мышлении (снижение способности к концентрации, ригидность мышления, циничное и негуманное отношение к подопечным), изменения в состоянии здоровья (нарушения сна, утомляемость, усталость и истощение в течение дня, нарушение психического и соматического здоровья).

В. В. Бойко рассматривает синдром выгорания как выработанный личностью механизм психологической защиты, характеризующийся в основном нарушениями эмоциональной сферы.

Выгорание представляет собой приобретенное в результате переутомления стереотипное эмоциональное поведение, включающее в себя три последовательно наступающие фазы, а именно:

1. Напряжение – включает такие симптомы, как переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенность собой, ощущение «загнанности в клетку», тревогу и депрессию;

2. Резистенция – включает такие симптомы, как неадекватное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственную дезориентацию, экономию эмоций, пренебрежение своими обязанностями;

3. Истощение – включает такие симптомы, как эмоциональный дефицит, эмоциональную отстраненность, личностную отстраненность. На этой стадии возможны болезненные проявления — психосоматические и вегетативные нарушения (проблемы с артериальным давлением, нарушения сна и т. д.).



Другие авторы считают, что синдром эмоционального выгорания сводится к двум явлениям — эмоциональному истощению и деперсонализации.

Первый компонент проявляется в виде жалоб на свое здоровье, физическое самочувствие, нервное напряжение, эмоциональное истощение.

Второй компонент проявляется в изменении отношения к тем, кому приходится оказывать помощь, либо к себе.

Есть также точка зрения, что эмоциональное выгорание является, по сути, комбинацией физического, эмоционального и когнитивного истощения или утомления, причем главный фактор эмоционального выгорания — это эмоциональное истощение.

Синдром выгорания часто встречается у людей, имеющих определенные особенности характера:

Максимализм, желание делать все идеально правильно;

Повышенная ответственность и склонность приносить в жертву собственные интересы;

Мечтательность, которая иногда ведет к неадекватной оценке своих возможностей и способностей;

Склонность к идеализму.

Синдрому эмоционального выгорания может подвергнуться любой человек, не получающий одобрения и поддержку, но продолжающий перегружать себя работой.

Эмоциональное выгорание обрушивается не сразу, оно имеет достаточно долгий латентный период. Сначала человек чувствует, что его энтузиазм к обязанностям снижается. Хочется выполнить их побыстрее, но выходит наоборот – очень медленно. Это происходит из-за потери умения концентрировать внимание на том, что уже неинтересно. Появляется раздражительность и чувство усталости.

Симптомы эмоционального выгорания условно можно поделить на три группы:

Хроническая усталость;

Слабость и вялость в мышцах;

Частые мигрени;

Снижение иммунитета;

Повышенное потоотделение;

Бессонница;

Головокружения и потемнения в глазах;

«Ноющие» суставы и поясница.

Синдром часто сопровождается нарушением аппетита или чрезмерной прожорливостью, что, соответственно, приводит к заметному изменению веса.

1. Социально-поведенческие признаки:

Стремление к изоляции, сведение общения с другими людьми к минимуму;

Уклонение от обязанностей и ответственности;
Желание обвинить окружающих в собственных бедах;
Проявление злобы и зависти;
Жалобы на жизнь и на то, что приходится работать «круглосуточно»;

Привычка высказывать мрачные прогнозы: от плохой погоды на ближайший месяц до мирового коллапса.

В попытке убежать от «агрессивной» действительности или «взбодриться» человек может начать употреблять наркотические вещества и алкоголь. Или же есть высококалорийную пищу в немалых количествах.

1. Психоэмоциональные признаки:

Безразличие к происходящим вокруг событиям;

Неверие в свои силы;

Крушение личных идеалов;

Потеря профессиональной мотивации;

Вспыльчивость и недовольство близкими людьми;

Постоянное плохое настроение.

Синдром психического выгорания своей клинической картиной похож на депрессию. Человек переживает глубокие страдания от кажущегося ощущения одиночества и обреченности. В таком состоянии трудно что-то делать, на чем-то сосредоточиться. Тем не менее, преодолеть эмоциональное выгорание значительно легче, чем депрессивный синдром.

Синдром эмоционального выгорания – недуг, на который, к сожалению, не всегда обращают внимание. Люди часто не считают нужным начинать лечение. Они думают, что им просто достаточно немного «поднапрячься» и доделать наконец ту работу, которая застопорилась, вопреки переутомлению и душевному упадку. И в этом заключается их главная ошибка.

В случае, когда диагностируется синдром психического выгорания, первое, что необходимо сделать, – это замедлиться. Не то что-

62

бы тратить на выполнение работы еще больше времени, но делать между отдельными заданиями большие перерывы. А во время отдыха заниматься тем, к чему лежит душа.

Этот совет психологов очень помогает домохозяйкам в период борьбы с синдромом. Если домашняя работа опостыла до зубного скрежета, ее выполнение стимулируют приятные перерывы, которыми женщина награждает себя сама: сварила суп – значит, заслужила посмотреть одну серию любимого сериала, погладила вещи – можно полежать с любовным романом в руках. Подобное поощрение – это стимул делать свою работу значительно быстрее. А фиксирование каждого факта выполнения полезного дела дает внутреннее удовлетворение и повышает интерес к жизни.

Однако не у всех есть возможность делать частые перерывы. Особенно на офисной работе. Сотрудникам, страдающим от феномена эмоционального выгорания, лучше попросить внеочередной отпуск. Или взять больничный на пару недель. За этот период человек успеет и немного восстановить силы, и проанализировать ситуацию.

Анализ причин, приведших к психическому разладу, – это еще одна эффективная стратегия борьбы с синдромом выгорания. Желательно изложить факты другому человеку (другу, родственнику или психотерапевту), который поможет взглянуть на ситуацию со стороны.

Или можно выписать причины выгорания на листе бумаги, оставляя напротив каждого пункта место для написания решения проблемы. Например, если трудно выполнять рабочие задачи из-за их неясности, попросить руководителя уточнить и конкретизировать те результаты, которые он желает видеть. Не устраивает низкооплачиваемая работа – попросить надбавку у начальника или заняться поиском альтернатив (изучить рынок вакансий, разослать резюме, поспрашивать знакомых о свободных местах и т. д.).

Тестирование, подробное выяснение причин и составление плана решения проблем помогает расставить приоритеты, заручиться

поддержкой близкого человека, а заодно послужит предупреждением новых срывов.

Синдром эмоционального выгорания наступает на фоне физического и психического истощения человека. Поэтому предотвратить такое заболевание помогут профилактические меры, направленные на укрепление здоровья.

1. Физическая профилактика эмоционального выгорания:

Диетическое питание с минимальным количеством жиров, но включающее витамины, растительную клетчатку и минералы;

Занятия физкультурой или, как минимум, прогулки на свежем воздухе;

Полноценный сон не менее восьми часов;

Соблюдение режима дня.

2. Психологическая профилактика синдрома эмоционального выгорания:

Обязательный выходной раз в неделю, в течение которого делать только то, что хочется;

«Очищение» головы от беспокоящих мыслей или проблем путем анализа (на бумаге или в беседе с внимательным слушателем);

Расстановка приоритетов (в первую очередь выполнять действительно важные дела, а остальные – по мере успеваемости);

Медитации и аутотренинги;

Ароматерапия.

Чтобы не допустить появления синдрома или усиления уже существующего феномена эмоционального выгорания, психологи рекомендуют научиться мириться с потерями. Начать борьбу с синдромом легче, когда смотришь своим страхам «в глаза». Например, потерял смысл жизни или жизненная энергия. Нужно признать это и сказать себе, что вы начинаете все сначала: вы найдете новый стимул и новые источники силы.

Еще одно важное умение, по мнению специалистов, – это способность отказываться от ненужных вещей, погоня за которыми и

приводит к синдрому эмоционального выгорания. Когда человек знает, что хочет он лично, а не общепринятое мнение, он становится неуязвим для эмоционального выгорания.

Чтобы человек мог понять, что для него действительно важно и нужно, можно применить методику «Колесо жизненного баланса».

КОЛЕСО ЖИЗНЕННОГО БАЛАНСА

На каждой оси по 10-бальной шкале оценить сферы в своей жизни. И понять, на что стоит обратить внимание.

Существующая практика позволяет выработать целый ряд рациональных предложений по профилактике эмоционального выгорания у представителей помогающих профессий, в основном на примерах хосписов и центров для ухода за больными

детьми или ВИЧ-инфицированными [14, 15]. Они включают типичные меры: от предоставления отдыха до оказания профессиональной психологической помощи. Подчеркивается роль организатора: он должен быть в значительной степени психологом и обязательно — внимательным человеком, способным заметить признаки выгорания среди членов группы. По большому счету, главное, что нужно сделать, если волонтер испытывает перечисленные выше симптомы, это предоставить ему «передышку», предоставить ему «отпуск» или возможность сменить деятельность. Все это имеет важное значение для защиты как ухаживающих, так и самих пожилых людей от риска негативных последствий для здоровья и проблем социального плана. Организации, привлекающие волонтеров пожилого возраста, должны стараться поддер-



живать связи с медицинскими учреждениями геронтологического и гериатрического профиля, службами психического здоровья в своем регионе, чтобы помочь получить приоритетное обслуживание тем, у кого возникают проблемы со здоровьем и самочувствием. Это помогает профилировать выгорание и дает волонтерам чувство защищенности.

Большое значение имеет дух коллективизма, взаимопомощь и взаимоподдержка, пропаганда веб-ресурсов волонтерского сообщества (в качестве примера можно привести благотворительные фонды «Подари жизнь» или «Старость в радость»). Большая роль принадлежит координатору группы «серебряных» волонтеров, рациональному распределению обязанностей между опытными добровольцами и новичками движения. При появлении признаков выгорания иногда необходима поддержка профессионального психолога. Большую роль играют дебрифинги, неформальные встречи членов группы, открытое обсуждение проблем и трудностей, поддержание командного духа. Существуют группы самопомощи, которые организуют сами волонтеры, группы в социальных сетях, где делятся рецептами преодоления симптомов утомления. Здесь нужно сказать, что жизненный опыт людей старшего возраста во многих случаях играет протективную, защитную роль, помогая им преодолевать возникающие психологические проблемы. Применительно к пожилым можно рекомендовать непрямые способы профилактики, например, пропагандируя здоровое и активное старение как стратегию (о чем шла речь в Разделе 1). По сути, эта стратегия и все ее компоненты являются способами профилактики выгорания и других психологических проблем пожилых людей. В связи с этим в группах «серебряных» волонтеров большее значение приобретают образовательные и информирующие технологии, а не только беседы с психологом, который может оказаться намного моложе, чем его пациент.

Специфических методов и каких-то особых технологий борьбы с эмоциональным выгоранием не существует. Основным способом является отстранение пожилого волонтера от деятельности, которая начинает приносить ему вред (если он сам не прервет эту деятельность). В этом плане еще раз нужно подчеркнуть — организатор волонтерского движения должен быть способен вовремя заметить нарастающие проблемы у волонтера. Хорошим подспорьем может послужить помощь других волонтеров, для этого все участники волонтерской группы должны быть проинформированы о том, что такое синдром выгорания и каковы его основные проявления. Поэтому раннее выявление проблемы и предоставление волонтеру альтернатив (смена деятельности, временный отдых, переход в другую волонтерскую группу) в большинстве случаев является решением проблемы. Вся волонтерская активность должна служить целям активизации и социализации пожилых людей, источником укрепления их здоровья и психологического благополучия, а не фактором дополнительного стресса.

Профилактика эмоционального выгорания, скорее всего, понадобится тем «серебряным» волонтерам, которые вовлечены в оказание помощи нуждающимся или чья деятельность отличается монотонностью. Основными средствами борьбы с выгоранием является передышка или смена деятельности. Стратегия здорового старения является естественным средством борьбы с выгоранием, информирование о симптомах выгорания всех волонтеров способствует раннему выявлению этой проблемы.

Если выгорание всё же случилось, то путей решения несколько:

1. Остановитесь. В первую очередь требуется восстановление: физическое и психическое — отдых, эмоциональное отключение от работы.

2. Следующий шаг — порефлексируйте, пересмотрите

ситуацию в целом, нагрузку и проанализируйте причины, которые привели к этому состоянию.

3. В крайней стадии выгорания, когда вы уже очень устали, может быть трудно самостоятельно заметить необходимость остановки и понять причины случившегося, можете **обратиться за помощью к психологу** за планом восстановления и совместной работой по нему.

ВЫВОДЫ

Будьте внимательны к себе: вы самое ценное, что у вас есть в жизни.

Обзаведитесь полезными привычками следить за собой и прислушиваться к себе до того, как проблема появится.

Приучить себя к полезным привычкам помогут: трекер привычек, приложение Habit List или напоминания в календаре о повторяющихся задачах.

Если вы уже умеете работать в полную силу и поддерживаете себя в форме, то присмотритесь к близким или участникам команды вокруг вас. Иногда вовремя предложенная прогулка или чашка чая сделают для проекта больше, чем пять карточек с задачами.

Что такое эмоциональное «выгорание» в добровольческой деятельности? _____

Напишите основные способы профилактики эмоционального выгорания _____

9. «СЕРЕБРЯНОЕ» ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО - АКТИВНОЕ ДОЛГОЛЕТИЕ.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «СЕРЕБРЯНОГО» ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ.

РОССИЯ.

Основные направления «серебряного» добровольчества, которые существуют в России в настоящее время:

√ помощь людям пожилого возраста без предварительного выявления их реальных потребностей (проведение праздников, организация раздачи подарков, поздравления, создание клубов по интересам и т. д.);

√ создание новых услуг в ответ на актуальные потребности пожилых (просвещение, обучение, привлечение к добровольческой деятельности);

√ оказание комплексных услуг пожилым (в том числе на дому) и вовлечение их самих в активную социальную деятельность, с предварительным выявлением их потребностей и своевременным ответом на них.

Последнее направление является предпосылкой для вовлечения людей «серебряного» возраста в качестве добровольцев в организацию и проведение самых различных социально значимых мероприятий:

- √ Пропаганда здорового образа жизни;
- √ Военно-патриотические мероприятия;
- √ Экологические десанты, субботники;
- √ Поддержка семей с детьми (оказание посильной помощи семьям с детьми, в том числе с детьми-инвалидами, в виде услуг сопровождения вне дома, помощи в подготовке к занятиям и т. д.);
- √ Организация и проведение праздников, досуговых мероприятий, где волонтеры выступают аниматорами, инструкторами и добрыми собеседниками;
- √ Организация экологических десантов;
- √ Организация клубов по интересам.

Пожилые люди наиболее активны в деятельности по следующим направлениям:

- √ Пропаганда здорового образа жизни, улучшение морально-психологического состояния граждан. Проведение бесед о здоровье и здоровом питании в пожилом и старческом возрасте, о прожитой жизни, об имеющихся трудностях и способах их преодоления;
- √ Организация досугово-развлекательных мероприятий (концертов, театральных выступлений, конкурсов, праздников, проведение экскурсий, кружков, дней рождения и др.);
- √ Содействие деятельности в сфере физической культуры и массового спорта;
- √ Проведение спортивно-оздоровительных мероприятий (прогулок, занятий в спортивном зале, спортивных игр на открытом воздухе);

- √ Защита животных. Уход за животными в приютах и в зоопарках;
- √ Должное содержание зданий, объектов и территорий, имеющих историческое, культовое, культурное или природоохранное значение, а также мест захоронения;
- √ Уборка территорий и объектов заповедников, парков и садов;
- √ Уход за могилами, в т. ч. за могилами героев и ветеранов;
- √ Социальная поддержка и защита граждан, включая улучшение материального положения малообеспеченных семей;
- √ Чтение книг и помощь в написании писем одиноким слабовидящим пожилым людям;
- √ Помощь в уборке квартир и приготовлении пищи инвалидам;
- √ Привлечение и распределение имущественной помощи малоимущим гражданам и семьям;
- √ Представление интересов ветеранов в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения;
- √ Содействие духовному развитию личности;
- √ Проведение просветительских и культурных мероприятий;
- √ Краеведческая работа, сохранение и возрождение традиций и ремесел;
- √ Выступления с лекциями о культурных традициях;
- √ Организация тематических поездок и встреч;
- √ Ведение клуба друзей национальной культуры.

ДАНИЯ

Среднестатистический датчанин является членом как минимум семи общественных организаций, а каждый третий житель страны работает в какой-либо из них на добровольных началах, не получая ничего за свой труд. Считается, что

именно групповое мышление и коллективизм — залог тех успехов, которых добилась Дания. Дания — страна с наибольшим количеством общественных организаций на душу населения. В небольшом скандинавском королевстве, где живет 5,5 миллиона человек, сегодня насчитывается около 300 000 различных союзов, объединений и ассоциаций. Зарождение организаций, объединяющих людей на основе совместных интересов и целей, началось в Дании в XIX веке одновременно с развитием демократии. Особенно активно за дело взялись в провинции: датское крестьянство создавало первые сельскохозяйственные кооперативы, а интеллигенция организовывала гимнастические кружки и лекторские общества. Формированию у нации чувства коллективизма способствовали идеи датского священника просветителя Николая Фредерика Северина Грундтвига. Согласно Грундтвигу, состоятельность и успешность государства находится в прямой зависимости от счастья и благополучия его граждан. Постулаты датского просветителя не утратили своей актуальности.

Сегодня: власти Дании всемерно поддерживают общественные организации, которые играют важную роль в жизни датского общества. Наиболее распространенными организациями, где участвуют «серебряные» волонтеры являются: социальные дома для людей пенсионного возраста, сети магазинов «секонд-хенд» (где самой молодой сотруднице магазина — 66 лет, самой старшей — 87), центры помощи молодым мамам (проект по аналогии нашего проекта «Бабушка на час»). «Зеленые медсестры» — это волонтеры, помогающие в больницах, главная их задача – помощь и поддержка больных без оказания медицинских услуг. Они ходят по палатам, общаются, читают книги, сопровождают на процедуры и т. д.

У датчан сильно развито чувство солидарности. Есть даже

пословица: «Не думай, что живешь хорошо, если твоему соседу живется плохо».

ЯПОНИЯ

Япония — страна долгожителей. Многочисленные информационные источники подтверждают, что сегодня законодательство в Японии ориентировано на государственную поддержку, поощрение и развитие добровольчества на всех уровнях. Волонтеры, прежде всего, трудятся в благотворительных некоммерческих организациях, в т. ч. участвуют в корпоративных бизнес-программах, религиозных организациях, волонтерских организациях национального характера.

В настоящее время в Стране восходящего солнца существует более 3300 центров, которые пополняются по большей части за счет людей пенсионного возраста. В числе самых популярных сфер волонтерской деятельности среди пожилых людей - разные виды и формы обучения, сбор средств для нуждающихся, уборка и благоустройство территорий, помощь сиротам, людям с ограниченными возможностями или бездомным, посадка деревьев, уход за животными или просветительские лекции, всевозможные варианты туристических экскурсий и помощи туристам, помощь местным ГИБДД в уборке велосипедов, укрепление лестниц в горах в труднопроходимых местах, сопровождение маленьких детей в дошкольные учреждения, бесплатное преподавание японского языка, сбор чая, сопровождение слепых людей во время походов в горы и т. д. Кроме того, есть вариант добровольчества в экстренных ситуациях, например, когда нужна помощь после землетрясений и прочих стихийных бедствий. Возможность приобретения новых знаний и навыков остается одной из самых мощных мотиваций для волонтеров.

Японии действует уникальная система поощрения волонтеров — «банк времени»

— накопление волонтерских часов с целью их обмена в будущем на эквивалентную помощь для самого волонтера или членов его семьи.

КАНАДА И США

Канаде существуют две основные категории людей, которые идут в волонтеры. Это, прежде всего, пожилые, материально обеспеченные люди (чаще всего пенсионеры), привыкшие к труду, которые хотят продолжать жить активной жизнью, используя свои знания и практический опыт.

В Торонтском музее обуви имени чешского обувного фабриканта Бати можно увидеть аккуратно одетых старушек с фирменными значками на груди. Это волонтеры, которые выполняют обязанности экскурсоводов, распорядителей и хранителей музея. Они добросовестны, внимательны и с готовностью ответят вам на любые вопросы. Работа наполняет их жизнь содержанием и смыслом.

Волонтерский центр Торонто приводит следующие пять причин, по которым стоит идти в волонтеры: работая волонтером, можно приобрести опыт и знания в той области, где человек желает трудиться; в результате этой работы можно оценить, насколько она соответствует интересам и склонностям человека; волонтер получает доступ к служебным источникам информации, что позволяет глубже изучить структуру и деятельность интересующей организации; многие волонтеры получают от работы моральное удовлетворение, чувство самоуважения и уверенности в себе; работа волонтером расширяет круг общения и дает полезные знакомства.

Важно отметить, что жители Канады посвящают в среднем

191 час в год для работы в качестве добровольцев. Суммарно это время эквивалентно 578 000 рабочим местам с полной занятостью.

В США в добровольческом труде участвует более 50% населения. Чаще всего волонтеры работают в сфере обслуживания, в больницах, конфессиональных организациях, образовательных организациях, НКО. Они обучают английскому языку иммигрантов, организуют различные кружки и студии для детей и т. д.

АВСТРАЛИЯ

В отношении значимости волонтерства и предоставляемых для него ресурсов Австралия является весьма дальновидной страной. В рамках проекта, осуществляемого волонтерской программой для пенсионеров и для пожилых людей (RSVP), были разработаны новые способы поддержки волонтеров старше 80 лет. Их перспективы были адаптированы под изменяющиеся с возрастом возможности их добровольческой деятельности. Цитата директора волонтерской программы для пенсионеров и для пожилых людей (RSVP): «Присоединившись к RSVP, я встретил многих волонтеров, которые на данный момент уже 20 лет работали здесь. Начинали же они в 65-70 лет. В то время они были в хорошей форме и обладали огромной энергией, но сейчас им почти 80, и это совсем другое дело. Вопрос о том, как продолжить их участие в добровольческой деятельности, остается открытым. Один метод оказался весьма успешным — это сервис поиска друзей по телефону. Будучи чрезмерно изолированными и не имеющими возможности выйти из дому, пожилые люди обращались нам с просьбой найти волонтера их возраста, для того чтобы

созваниваться. По крайней мере, две трети участвовавших в проекте нашли таким образом друзей. При встрече эти люди признавались, какое большое значение для них имела возможность получать звонки от друзей».

Существует также понятие «семейного» или «группового» волонтерства, в котором добровольцы — это целая семья или определенная группа. Данный вид добровольчества наиболее актуален для людей послевоенного поколения.

Напишите основные направления «серебряного» добровольчества в России и за рубежом: _____

10. «ШПАРГАЛКИ» ДЛЯ ОРГАНИЗАТОРОВ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ДОБРОВОЛЬЦЕВ.

Основные документы, которыми регулируются отношения в сфере добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации:

1. Конституция Российской Федерации;
2. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)» (от 5 февраля 2018 г. N 15-ФЗ);

3. Федеральный закон «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» (от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ);

4. Закон Российской Федерации «Об общественных объединениях» (от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ);

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

6. Федеральный закон «О добровольной пожарной охране» (от 6 мая 2007 г. № 100-ФЗ (ред. от 13 июля 2015 г.);

7. Федеральный закон «О физической культуре и спорте» (от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ (ред. От 3 июля 2016);

8. Федеральный закон «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования

Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» (от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ);

9. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000г. № 117-ФЗ (ред. от 04.10.2014 г.);

10. Закон «Об организации и о проведении XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи, развитии города Сочи как горноклиматического курорта и внесении изменений

в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;

11. Закон «О подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка Конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее - закон о ЧМ по футболу).

Домашнее задание:

«Напишите подробные ответы на следующие вопросы».

1. Мотивация и энтузиазм

- Почему вас привлекает волонтерская деятельность?
- Какие плюсы и минусы работы волонтером вы бы могли назвать?
- Приведите пример, когда нужно было быстро выполнить большой объем работы/сложную и ответственную задачу.
- Какие сложности и препятствия возникали?

2. Коммуникабельность и открытость

Расскажите о случае из вашей жизни, когда вы сделали все зависящее от вас, чтобы помочь коллеге, другу или представителю общественности? С кем вы взаимодействовали в ходе разрешения этой ситуаций? В чем заключались дополнительные усилия, которые вы прикладывали?

Каждому из нас случалось допускать какие-либо ошибки в работе. Приведите пример, когда вы допускали ошибку. Что это была за ситуация? Какие были последствия?

3. Командность и уважение

В чем плюсы и минусы работы в команде?

Почему для вас было важно работать над достижением цели именно в команде?

Оцените вклад участников и отношение в команде по достижению цели?

Вопросы добровольцу, который желает присоединиться к вашей НКО или инициативной группе.

Что доброволец знает о нашей организации, чем она привлекательна для него?

Почему пришел именно в нашу организацию?

Что именно привлекает в работе добровольцем (волонтером)?

Что может дать работа добровольцев (волонтеров) обществу?

Что (доброволец) волонтер надеется получить от этой работы?

Имеет ли опыт работы добровольцем (волонтером), если да, то какой?

Какие перспективы для себя видит?

Какой видит для себя идеальную работу?

Что он любит делать в свободное время?

Какие отношения с руководителем волонтер считает идеальными?

С каким типом людей добровольцу (волонтеру) хотелось бы иметь дело в совместной работе?

Имеет ли опыт руководства людьми?

Имеет ли опыт работы в команде (что является наиболее важным)?

Какие дни недели и время суток удобны для работы добровольцу (волонтеру)?

Сколько времени может уделить работе добровольца (волонтера) в неделю?

Насколько гибким может быть график?

В какие периоды доброволец (волонтер) не сможет работать?

Когда доброволец (волонтер) готов начать работу?

Готов ли доброволец (волонтер) пройти обучение и располагает ли временем для этого?

Каково отношение добровольца (волонтера) к подопечным организации?

Какими знаниями и навыками обладает?

Какая работа представляет наибольший интерес?

АНКЕТА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ ДОБРОВОЛЬЦА (волонтера)

Оцените важность и нужность вашей работы в данной организации, инициативной группе?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Полезно ли вам лично участие в добровольческой деятельности?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Оказывают ли лидеры поддержку в вашей волонтерской деятельности?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Оцените уровень оказания услуг вашей деятельности в качестве волонтера представителям местного сообщества?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Как оценивают лидеры и коллеги вашу волонтерскую деятельность?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Какие направления добровольческой деятельности вы хотели бы усилить и почему?

Какая поддержка требуется от организации (инициативной группы) для вашего развития в качестве добровольца?

Какие рекомендации по развитию добровольческого объединения вы можете дать?

Чем для вас лично полезна деятельность в качестве добровольца в этом направлении?

С какими сложностями в работе вы сталкивались и как преодолевали?

Благодарим вас за заполнение анкеты!

Анкета для оценки эмоционального выгорания

Инструкция: Ответьте, пожалуйста, на вопросы, представленные ниже. Отметьте ответ, который Вы считаете наиболее подходящим для себя.

№		Почти никогда	Редко	Часто	Почти всегда
1.	Я чувствую себя эмоционально опустошенным к концу рабочего дня				
2.	Я плохо засыпаю из-за переживаний, связанных с работой				
3.	Эмоциональная нагрузка на работе слишком велика для меня				
4.	После рабочего дня я могу срываться на своих близких				
5.	Я чувствую, что мои нервы натянуты до предела				
6.	Мне сложно снять эмоциональное напряжение, возникающее у меня после рабочего дня				
7.	Моя работа плохо влияет на мое здоровье				
8.	После рабочего дня у меня уже ни на что не остается сил				
9.	Я чувствую себя перегруженным проблемами других людей				

Интерпретация результатов: Ответы на каждый вопрос оцениваются по 4-х бальной шкале: «0» - почти никогда, «1» - иногда, «2» - часто, «3»- почти всегда.

Суммарный показатель менее 3-х баллов можно оценить как низкий, 3-12 – средний, выше 12 – как высокий показатель эмоционального выгорания.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Методическое пособие: «Серебряное» волонтерство: ключевые аспекты развития. Авторы: В. А. Розанов, Ю. С. Мальцева, К. Н. Царанов – АВЦ, 2018. - 130 с.
2. Серебряные волонтеры / под ред. Арсеньевой Т. Н. – Тверь: Полиграфическая компания «Печатня», 2016. – 60 с.
3. Сборник лучших практик развития волонтерского движения субъектов Российской Федерации / составители – А. В. Ковтун, А. А. Соколов. Под ред. Т. Н. Арсеньевой. – М.: АВЦ, 2016. – 93 с.
4. Методические рекомендации по развитию волонтерства (добровольчества) в школе / авторы-составители: Арсеньева Т. Н., Соколов А. А., Ковтун А. В. / отв. ред. Е. В. Крутицкая. – М., 2015.
5. 100 вопросов про НКО: Что нужно знать, чтобы ваша деятельность была успешной? / Мини-справочник для руководителя некоммерческой организации. – М.: Агентство социальной информации, 2012. – 116 с.
6. Практическое пособие: Занимательное проектоведение «От идеи к проекту» / М. Е. Михайлова, А. Л. Балашова. – Нижний Новгород, тип. ZOOM, - 36 с.
7. Профилактика профессионального выгорания сотрудников детского хосписа / сост. Яцьшин С. М., Микляева А. В., Ткаченко А., Кушнарёва И. В.— СПб.: тип. Михаила Фурсова, 2015. — 40 с.
8. Михайлова С. Р. Люди старшего поколения и добровольчество / сборник статей, лекций, методических и аналитических материалов «Добровольцы — старшему поколению»: в 3 т. / под общ. ред. В. А. Лукьянова и С. Р. Михайловой. – СПб.: ИПЦ СПГУТД, 2015. Т. 2: Социализация людей старшего поколения с участием добровольцев. С. 131–145.
9. Путеводитель по миру волонтерства. А. Г. Килина, К. А. Кондранцева. – М.: изд. ООО «Минута принтмедиа», 2018 - 112 с.
10. Методическое пособие по сопровождению добровольцев в учреждениях культуры, КРОМО «Центр развития добровольчества», 2018 г., - 31с.
11. Обучающий курс БФ «Добрый город Петербург» <http://dobrygorod.spb.ru/>

Методическое пособие «10 уроков добровольца» составлено специалистами АНО «Сибирский центр социального развития общества» в рамках проекта «Попутчики», реализуемого при поддержке Фонда Президентских грантов.



СИБИРСКИЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА

Автономная некоммерческая организация

Идея проекта возникла у команды Сибирского центра во время общения с активистами из числа старшего поколения, которые заявляли о своей готовности стать добровольцами, учиться и помогать другим. На этих встречах всегда возникал вопрос о профессионализме и объединении ресурсов, обмене опытом, саморазвитии и централизации информации о «серебряном» добровольчестве в регионе.

В «Попутчиках» мы предлагаем активистам старшего возраста объединиться для совместного решения задач по развитию гражданского общества. В 26 муниципальных образованиях региона будут созданы опорные площадки. Актуальная информация об их деятельности будет отображаться на интерактивной карте сайта центра.

Мы готовы передавать опыт в социальной сфере всем, кто стремится развиваться и совершенствоваться.

Запланировано обучение 120 активистов. Тираж методического пособия для добровольцев — 600 экземпляров. В активную жизнь будут вовлечены более 600 человек.

Успехов и доброй дороги, попутчики!

Вместе нам по пути!



Проект поддержан Фондом президентских грантов 2020 г.