

МИНИСТЕРСТВО СПОРТА, ТУРИЗМА И
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

МИНИСТЕРСТВО ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ,
СПОРТУ И ТУРИЗМУ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

КООРДИНАЦИОННЫЙ СОВЕТ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОГО ДВИЖЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ДОБРОВОЛЬЦЕВ: ПРИНЦИПЫ И ПРАКТИКА

**ИЛИ
руководство
по организации деятельности
добровольческих
объединений**

Казань
«Идел-Пресс»
2011

УДК, ББК

Авторский коллектив: Вангаев А.Г., Латыпова Д.Ю., Минаева К.А., Синеглазова А.Г., Спиридонов Д.А., Цуриков А.М.

Под общей редакцией: Латыповой Д.Ю., Синеглазовой А.Г.

Руководство предназначено для руководителей некоммерческих организаций, организаторов добровольной работы граждан, координаторов добровольческого движения, социально-активную молодежь, планирующую создавать добровольческую организацию и добровольцев.

Руководство подготовлено в рамках проекта «Ресурсный центр по поддержке добровольчества в Республике Татарстан» при поддержке Министерства спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации.

ISBN

Содержание

Вместо введения

Глава 1. Организация климата или что сделать, чтобы не получилось «парникового» эффекта

1.1. Формирование существенных условий.....

«Бесплатно» не значит «даром»

Предварительная работа с персоналом

Два «П» при работе с добровольцами.....

Координатор добровольцев или за кем идем?

1.2. Смотрины или как найти соратников.....

Подготовка добровольческих вакансий.....

«Нам нужна помощь, так давайте найдем тех, кто хочет нам помочь»

Встречаем добровольцев.....

«Давайте знакомиться».....

А теперь поподробнее ... анкетирование

Делопроизводство

1.3. Альтернативы будущего или что привлекает людей

к добровольчеству.....

Сферы деятельности добровольцев

То, что движет.....

Мотивация

Интерактивное занятие «Добровольчество»

Глава 2. Шаги к профессионализму

2.1. Век живи, век учись

Обучение

Тренинг

Некоторые психологические аспекты эффективного

обучения и общения с аудиторией.....

Практическое занятие «Социальное проектирование»

Интерактивное занятие «Организация добровольческой

акции»

Глава 3. «На вкус и цвет фломастеры разные»	
или разные направления деятельности	
3.1. «Спасение жизни в твоих руках»	
Некоторые аспекты актуальности темы.....	
Памятные даты.....	
Так, что же такое кровь?	
Кто может сдавать кровь?	
Мифы о донорстве.....	
Подготовка добровольцев к донорским мероприятиям.....	
3.2. «Мечтая о сказке» ... »	
Дети группы риска	
Некоторые особенности детей группы риска и работы с ними	
Социальные учреждения	
Основные правила взаимодействия с сотрудниками соци-	
альных учреждений.....	
Игровой набор добровольца.....	
3.3. «Посеешь привычку – пожнешь судьбу»	
Профилактика и добровольцы	
Научно-теоретические подходы к организации профилак-	
тической работы.....	
Условия эффективности профилактических программ	
Стратегия «Равный равному»	
Вместо заключения	
Приложения.....	
1. Всеобщая декларация добровольцев.....	
2. Всеобщая декларация добровольчества	
3. Концепция содействия развитию благотворительной	
деятельности и добровольчества в Российской Федерации.....	
4. Проект Концепции развития добровольческого движе-	
ния в Республике Татарстан на период до 2013 года.....	
5. Проект Устава Автономного учреждения «Республи-	
канский центр по развитию добровольческого движения	
Республики Татарстан «Доброволец»	
6. Схема организации внутренней работы Автономного	
учреждения «Республиканский центр по развитию добро-	
вольческого движения Республики Татарстан «Доброволец»	
Список литературы	

ВМЕСТО ВВЕДЕНИЯ

*Владимиру и Светлане
посвящается*

Доброволец, волонтер – эти слова стали модными сегодня, желание работать на добровольной основе выражают все большее количество молодежи, что связано в первую очередь с проведением таких крупных мероприятий как Олимпиада 2014 в Сочи и Универсиада 2013 в Казани.

В то же время добровольчество в Республике Татарстан имеет свою историю: на постоянной основе действует более 700 добровольческих групп, проходит тысячи мероприятий, подготовленных и проведенных силами добровольцев, состоялся V Республиканский слет добровольцев и т.д.

Все это невозможно было бы без четкой организации работы с добровольцами. Деятельность эта многогранна: создание внутреннего и внешнего благоприятного поля для работы добровольцев, подготовка основного персонала организации к взаимодействию с ними, фандрайзинг, подготовка добровольцев и т.д.

Координационным советом добровольческого движения Республики Татарстан и добровольческим клубом «САМИ» при Республиканском центре молодежных, инновационных и профилактических программ накоплен определенный опыт работы с добровольцами, организации их деятельности и обучения, который мы постарались изложить в этом руководстве. Кроме того, при составлении его мы использовали многолетний опыт наших питерских коллег и других партнерских НКО.

Мы искренне надеемся, что наше руководство будет полезно в Вашей повседневной работе и поможет вывести Вашу добровольческую организацию на новый, профессиональный уровень.

ГЛАВА 1.

Организация климата или что сделать, чтобы не получилось «парникового» эффекта

Организация добровольческой деятельности – важный и сложный процесс, базирующийся на балансе собственных интересов компании, нужд общества и желания людей, приносит пользу на добровольной основе. Правильное управление им является залогом стабильной работы добровольцев и максимальной пользы для благополучателей, а следовательно государства в целом.

1.1. Формирование существенных условий

Стать добровольцем может любой человек без возрастных, расовых, профессиональных и других ограничений, но не в любой организации созданы необходимые условия для работы.

«БЕСПЛАТНО» НЕ ЗНАЧИТ «ДАРОМ»

Доброволец не получает денежного вознаграждения и осуществляет свою деятельность на основе доброй воли. Но чистый альтруизм также не может полностью объяснить работу добровольца. Для того чтобы продолжать выполнять обязанности, добровольцы должны получать другие поощрения, такие, как чувство личного удовлетворения или возможность обучаться и расти. Они должны знать, что их работа ценится, что цели, к которым они стремятся, достойны и полезны. Наряду с моральным признанием добровольцев в организации, должны создаваться и другие материальные и нематериальные стимулы. К ним можно отнести участие в оперативных совещаниях и собраниях, повышение квалификации, компенсация

расходов (транспорт, телефон), выдача сертификатов, рекомендательных писем, публичная благодарность, в том числе на официальных мероприятиях, скидки при посещении культурно – развлекательных, спортивных и полезных мероприятий.

Наряду с общественным, важно признание труда добровольцев органами власти: организация должна постоянно заботиться о представлении достижений добровольцев на различных уровнях власти и общества. Хорошим примером поощрения является выдвижение добровольцев на конкурс «Доброволец года» или на иные конкурсные мероприятия, имеющие значительный статус на городском, региональном или российском уровнях.

ПРЕДВАРИТЕЛЬНАЯ РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ

Важным фактором работы с добровольцами является понимание основных сотрудников важности работы добровольцев и необходимости помощи им. В противном случае все усилия могут быть напрасны.

Предлагаем начать работу с персоналом с собрания, где будут представлены преимущества использования добровольческого труда именно для Вашей организации. Предлагаем использовать следующие примеры¹:

I. Экономические

Экономическую эффективность можно рассчитать следующим образом: предположим, что Вы реализуете профилактический проект с охватом целевой группы – 4 тысячи человек. Если проводить по 3 часа тренингов с каждой группой (200 групп – по 20 человек), то вам, если вы работаете один, потребуется 200 дней. Если работаете вдвоем – 100 дней, 50 – если вчетвером. Где взять столько человек, особенно если у вас всего пять специалистов, и из них только двое могут реально проводить профилактические программы? Да если еще учитывать минимальную оплату труда (если кто согласится) в 1000 рублей – вам надо 20000 рублей без учета расходов на проведение мероприятий. Где же взять ресурсы? – Волонтеры!

II. Идеологические

Если суть вашей работы – распространение идей, то ничто не является более эффективным, чем привлечение тех, на кого

¹ Материалы РОО «Взгляд в будущее», программа «PRO Здоровый выбор» www.vvb.spb.ru/2010-09-30-12-23-18/22--pro-

эти идеи направлены. Такие стратегии, как молодежное участие, равное обучение, отлично себя зарекомендовали. Лучший способ воспитать человека – не воспитывать, а привлечь его к воспитанию других. Лучший способ информировать – привлечь к информированию других. Один из самых действенных способов усвоения информации – передача ее кому-либо.

III. Коммуникативные

Привлечение волонтеров как ретрансляторов информации и позитивного опыта дает явный качественный эффект. Хорошего контакта с группой профессионалы не всегда могут достичь. Такие подходы, как равное обучение, посредничество, лидерство дают возможность достичь более эффективной передачи информации на уровне, соответствующем аудитории.

IV. Оценочные

Мнение волонтеров – это «взгляд со стороны», который может быть полезен для оценки качества работы организации, ее коррекции и улучшения.

V. Количественные

Благодаря деятельности добровольцев происходит увеличение охвата целевой аудитории, привлеченной к деятельности, число проводимых мероприятий и свежих идей.

При проведении работы с сотрудниками предлагаем постоянно напоминать о тех преимуществах использования добровольного труда, которые важны именно здесь и сейчас. Кроме того необходимо постоянно напоминать сотрудникам организации, что работа добровольцев должна не дублировать деятельность специалистов, а дополнять уже существующие ресурсы.

Для эффективной и комфортной совместной деятельности специалистов организации и добровольца в дальнейшем:

- очертите границы ответственности добровольца, специалистов организации и координатора добровольцев;
- во-вторых, разработайте совместные требования, к организации работы добровольца, в том числе и в офисе (порядок пользования оргтехникой, поддержание чистоты и т.д.);
- в-третьих, привлекайте координатора к отбору и собеседованию с добровольцами.

Все вовлеченные стороны должны понимать, каковы роли каждого, чего от них ожидают и с какой целью они работают. Это позволит создать климат открытых, честных взаимоотношений и усилит социальный эффект организации.

ДВА «П» ПРИ РАБОТЕ С ДОБРОВОЛЬЦАМИ

Планирование и прогнозирование, важные составляющие успешной и плодотворной деятельности при работе с добровольцами, позволяющие определить, как будет построена работа с добровольцами в организации. При планировании работы с добровольцами важен баланс между краткосрочными потребностями и долгосрочными планами организации.

- определите, что именно изменится в вашей организации с приходом добровольцев, и какие у них перспективы после завершения проекта/программы;
- сформулируйте в чем привлекательность вашей организации по сравнению с множеством других;
- подумайте участниками, каких общественных процессов становятся ваши добровольцы и какой социальных эффект будет иметь деятельность организации благодаря их работе;
- подготовьте необходимые ресурсы для обеспечения работы добровольцев и работы с ними;
- определите тех, на кого будет направлена деятельность добровольцев, и соответственно какими личными и профессиональными качествами они должны обладать, в течение какого времени и какое количество добровольцев необходимо;
- определите зоны ответственности добровольцев перед организацией и организации перед добровольцами.

КООРДИНАТОР ДОБРОВОЛЬЦЕВ ИЛИ ЗА КЕМ ИДЕМ?



Важным аспектом является подготовка координатора добровольческой деятельности. Координация заключается в обеспечении необходимой (предусмотренной проектом или основной деятельностью организации) согласованности действий работников и добровольцев с целью устранить параллелизм и дублирование в работе, а также поддержке добровольцев, осуществлении постоянного набора и сопровождения их деятельности.

При работе с добровольцами координатору нужно:

- ✓ четко формулировать требования и ожидания от добровольца;
- ✓ определить в какой поддержке нуждается доброволец;
- ✓ организовывать формальные и неформальные встречи с добровольцами с целью обмена опытом, создания системы поддержки друг друга;
- ✓ быть внимательным и доброжелательным.

В сферу ответственности координатора добровольцев:

- ☞ планирование набора добровольцев;
- ☞ составление описание добровольческих вакансий;
- ☞ собеседование и отбор добровольцев;
- ☞ организация взаимодействия с благополучателями – физическими и юридическими лицами;
- ☞ введение отчетной документации о деятельности добровольцев;
- ☞ распространение информации о добровольческой деятельности;
- ☞ оценка труда добровольцев;
- ☞ создание условий поощрению и продвижению добровольцев.

Эффект работы координатора добровольцев во многом зависит от наличия у него следующих навыков:

- ☞ грамотного общения с людьми;
- ☞ понимания нужд и желаний добровольцев;
- ☞ гибкости и умения приспосабливаться к изменяющимся требованиям и интересам;
- ☞ способности к достижению компромиссов;
- ☞ умение определять потенциальные возможности людей и создавать условия для их осуществления.

Личность координатора оказывает огромное влияние на работоспособность добровольцев и играет ключевую роль в формировании у них преданности делу. А это возможно только в том случае, если координатор заинтересован в своей работе и развитии добровольческого движения.

1.2. Смотрины или как найти соратников

Важно определить, кого конкретно Вы ищете, кто он Ваш доброволец (им может стать любой желающий или Вы работаете с определенной целевой аудиторией, или Вы ищете профессионала для проведения мастер-класса). Продуманный поиск своих добровольцев,

поможет объективно выбрать форму и стратегию набора. Главное всегда учитывать соизмеримость задач выбранным методом.

ПОДГОТОВКА ДОБРОВОЛЬЧЕСКИХ ВАКАНСИЙ



Планирование персонала для реализации проекта/ программы – это система подбора квалифицированных кадров при использовании двух видов источников – внутренних (имеющихся в организации) и внешних (найденных или привлеченных). В качестве внешних источников могут быть привлечены добровольцы. В этом случае для каждой добровольческой вакансии координатор добровольцев должен составить ее описание, которое должно включать в себя требования к работе и квалификации. В дальнейшем оно будет полезно для набора добровольцев и собеседования с ними, а также станет основой для обучения добровольцев, контроля и оценки их деятельности. Для составления описания вакансий Вам могут помочь следующие действия:

- ✓ классифицируйте и сгруппируйте виды добровольческих работ по направлениям деятельности;
- ✓ определите цель и сформулируйте конкретные конечные результаты деятельности;
- ✓ определите количественные и качественные характеристики добровольческих работ;
- ✓ определите индивидуальные и профессиональные качества добровольца, которые нужны и достаточны для реализации этой деятельности на нормативно заданном уровне;
- ✓ определите необходимые ресурсы для обеспечения добровольческих работ;
- ✓ определите систему взаимодействия между добровольцами, координатором и сотрудниками организации;
- ✓ определите права и обязанности добровольцев, организации, включая степень ответственности и порядок принятия решений.

Также следует задуматься над продолжительностью и распорядком работы добровольцев. Многие добровольцев могут избегать таких добровольческих работ, которые требуют длительной связи с организацией, а скорее предпочтут работу на непродолжительный период. Другие предпочитают регулярную работу по вечерам или выходным, что связано с учебой или оплачиваемым рабочим местом. Подумайте и о таких заданиях, которые могут быть выполнены группой, такой как семья, религиозный или социальный клуб, трудовой коллектив какой-либо компании, или просто группа друзей.

ДОБРОВОЛЬЧЕСКАЯ ВАКАНСИЯ

(примерный образец)

1. **Должность.** Инструктор – доброволец по работе с молодежью по программе формирования жизненных навыков

2. **Цель работы.** Проведение семинар - тренингов в ССУЗах и НПО города К.

3. **Задачи.**

- Предварительное обучение и стажировка в проведение семинаров по формированию жизненных навыков
- Проведение 5 семинаров - тренингов в месяц.
- Систематический анализ и учет проводимой работы.

4. **Необходимые навыки:**

- Умение общаться с молодежной аудиторией, желательно иметь минимальный педагогический опыт.
- Хорошая информированность по обсуждаемой проблеме.
- Наличие качеств: ответственность, приверженность принципам и идеалам своей добровольческой организации.
- Умение использовать различные методы работы с молодежной группой.
- Возраст: не старше 22.

5. **График работы.**

- Сентябрь – декабрь 20XX г.
- 15 часов в месяц, для проведения семинаров по формированию жизненных навыков с 11.00 – 17.00
- 2 часа в неделю для участия в организационных совещаниях.
- Точный график устанавливается исходя из возможностей добровольца.

6. **Место работы.**

Молодежное объединение «Добровольческий клуб «САМИ», семинары - тренинги проводятся на базе ССУЗов города К.

7. **Руководство.**

- Инструктор – доброволец непосредственно подчиняется координатору профилактического направления – Сидорову Д.А.
- После каждого семинара инструктор-доброволец предоставляет внешний отчет учебного заведения, внутренний самоотчет, где приводит самоанализ своей деятельности.
- Ежемесячно представляет временный график своей работы.
- Координатор не менее чем за 3 дня предупреждает о намеченном семинаре и представляет все необходимые материалы для его проведения.

8. **Льготы.**

- Ежемесячное проведение занятий по повышению квалификации. Темы: психология подростков, навыки работы с группой, медицинские аспекты потребления ПАВ, организация работы с использованием профилактических фильмов.
- Доброволец имеет право в течение 2 часов еженедельно пользоваться интернетом.

«НАМ НУЖНА ПОМОЩЬ, ТАК ДАВАЙТЕ НАЙДЕМ ТЕХ, КТО ХОЧЕТ НАМ ПОМОЧЬ»

Привлекая людей к работе в Вашей организации, Вам необходимо не только ясно и понятно объяснять, для какой конкретной работы нужны добровольные помощники, но, прежде всего, объяснять цели этой работы. Процесс поиска и привлечения людей готовых оказывать помощь, как подопечным организации, так и самой организации зависит от того, на каком этапе привлечения Ваша организация находится.

Этапы привлечения добровольческих ресурсов в некоммерческую организацию можно определить следующим образом²

I. НАБОР – Формирование добровольческих ресурсов

II. ВОСПОЛНЕНИЕ – Сохранение стабильности добровольческих ресурсов

III. РАЗВИТИЕ – Увеличение добровольческих ресурсов

Формы набора и методы поиска добровольцев

Форма набора	Методы поиска	Эффективность
Широкое привлечение – полный охват	Распространение брошюр и плакатов. Объявление в СМИ. Информирование через Интернет. Взаимодействие с НКО/ НГО. Информационные акции. Объявление на мероприятиях. Выступление в учебных заведениях, бизнес компаниях	Для набора добровольцев любого возраста, пола, с различными интересами. Для выполнения любых добровольческих работ, реализации разовых акций.
Целенаправленный набор	Все те же методы, НО важно указывать, для каких работ требуются добровольцы, каковы критерии отбора (какими навыками или личными характеристиками должен обладать доброволец)	Для набора добровольцев на заранее подготовленные вакансии, с определенными обязанностями. Для набора добровольцев по конкурсу в целевые проекты и службы. Для набора в профильные учреждения и центры

¹ Материалы программы обучения «Практическая энциклопедия «Добровольцы и...» СПб ООМ «Благотворительное общество «Невский Ангел») [stavdd.ru > public/files/1279371618.doc](http://stavdd.ru/public/files/1279371618.doc)

Набор по принципу «концентрических колец»	Информация в уже действующих добровольческих группах. Мероприятия для друзей организации. «Сарафанное радио».	Для набора добровольцев на особо ответственные вакансии. Для особых поручений, которые не афишируют.
Привлечение из ближайшего окружения	Рассказ и обучение ценностям группы. Разработка и поддержка философии привлечения. Равнение на авторитеты.	Для «замкнутых групп»: Община, школа, спец. учреждение. Там где важна идентификация и духовная, философская, моральная, идейная связь.

Этапы могут меняться в зависимости от новых программ и проектов, от изменения приоритетов и стратегий, от объема имеющихся ресурсов и пр.

ВСТРЕЧАЕМ ДОБРОВОЛЬЦЕВ



Встречать будущих добровольцев должен координатор добровольцев, который сможет дать полную информацию об организации и ответить на все интересующие вопросы о работе добровольцев, включая цель, особенности и возможности.

При проведении собеседования с возможными добровольцами необходимо иметь следующие навыки:

- ☺ свободно общаться с людьми различных возрастов, уровней культуры, образования или экономического положения;
- ☺ безоценочно принимать людей с различными социальными взглядами, образом мыслей, политическими или религиозными убеждениями, прошлым;
- ☺ направлять разговор и сосредоточиться на цели собеседования, сохраняя при этом чуткость и доброжелательность;
- ☺ внимательно слушать, понимать собеседника, включая реакцию, сомнения, невысказанные пожелания другого человека;
- ☺ выявлять скрытые возможности и сильные стороны;
- ☺ иметь добровольческий опыт.

Когда люди откликаются на вашу программу набора, будьте готовы провести собеседование, как только они придут, либо будьте готовы встретиться с ними в назначенное время, но не позже, чем через неделю.

«ДАВАЙТЕ ЗНАКОМИТЬСЯ»

Ориентация в организации – это процесс призванный помочь добровольцу соотнести свои действия с общей деятельностью, его цель – обеспечить добровольца базовой и практической информацией. Доброволец, разбирающийся в деятельности организации, является эффективным связующим звеном с общественностью и поддерживает положительный имидж организации.

Ориентация добровольцев может включать следующие аспекты:

- ✓ история организации;
- ✓ действующие программы и благополучатели (клиенты организации);
- ✓ организационная структура;
- ✓ ФИО и контактная информация координатора добровольцев;
- ✓ сотрудники организации и их обязанности;
- ✓ распорядок работы и основные организационные принципы деятельности;
- ✓ политика организации по отношению к добровольцам (личная безопасность и безопасность здоровья при осуществлении добровольческой деятельности, процедуры жалобы и др.);
- ✓ ознакомление с оборудованием и техническими средствами; требование к ведению дел;
- ✓ сроки проведения обучения и оценка качества выполненной работы;
- ✓ алгоритм действия в различных рабочих ситуациях;
- ✓ поддержка, которую организация предоставляет добровольцу (обучение, помощь в сложной ситуации);
- ✓ ежегодный отчет организации.

При приеме добровольца Вам необходимо его ознакомить с его правами и обязанностями, причем права добровольца можно рассматривать, как ответственность организации, а ответственность добровольца – как права организации.

Доброволец имеет следующие права:

- ✓ получить подходящую вакансию;
- ✓ чтобы к нему относились как к коллеге;
- ✓ знать об организации как можно больше;
- ✓ пройти курс обучения и продолжать его в ходе работы;
- ✓ получать регулярные оценки качества выполняемой работы, в том числе и поощрения;

- ✓ быть руководимым и опекаемым;
- ✓ в случае необходимости получать финансовые средства для выполнения своей работы;
- ✓ оставить за собой право прекратить работу.

Доброволец несет следующую ответственность:

- ✓ должен быть искренним в предложении услуг, верить в ценность выполняемого задания;
- ✓ должен быть предан организации, в которой работает, поддерживать ее достоинство и связь с общественностью;
- ✓ выполнять задания качественно и ответственно;
- ✓ принимать указания и решения, которые делает руководитель добровольцев;
- ✓ стремиться обучаться и участвовать в ориентации, программах обучения, собраниях, непрерывно изучать работу;
- ✓ понимать функции оплачиваемого персонала, поддерживать хорошие рабочие взаимоотношения с ними.

Также существуют практические детали ориентации, такие, как: где гардероб, где уборная, где проводить перерывы и обедать и др. Ориентация может производиться устно, а можно предоставить литературу об организации или ориентационное пособие.

А ТЕПЕРЬ ПОПОДРОБНЕЕ... АНКЕТИРОВАНИЕ

Прежде, чем кто-либо из добровольцев появится у вас на пороге, Вам надо создать средства обработки миллионов мелких деталей, связанных с процессом успешного осуществления добровольческой программы.

Анкета, которую заполняет доброволец в момент прихода, дает Вам основную информацию об этом добровольце. Такая форма должна проектироваться так, чтобы Вы могли получить начальную информацию для собеседования, отбора и назначения на рабочее место.

Анкетирование желательно поводить после получения добровольцем первой информации об организации. При помощи этой процедуры Вам удастся решить ряд вопросов:

- ✓ понять подходящий ли этот человек для организации;
- ✓ определить ожидания и опасения добровольца от работы в Вашей организации;

- ✓ определить наиболее интересные направления деятельности для добровольца;
- ✓ определить имеющиеся у добровольца умения и навыки;
- ✓ сформировать базу данных добровольцев.

По результатам собеседования и анкетирования можно будет определить, требуется ли дополнительная или предварительная подготовка добровольца, то есть, нужно ли Вам организовать для него специальное обучение. Если – да, то Ваша организация должна заранее предусмотреть и спланировать обучающие семинары для выполнения добровольцем определенной деятельности, а может быть воспользоваться услугами по проведению семинаров другой организации.

ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

Основная часть системы делопроизводства при работе с добровольцами – ведение записей о качестве их работы, в форме отчетов о действиях, оценках экспертов и т.д. Это необходимо для оказания повседневной поддержки добровольцу, такой, как их поощрение и продвижение, рекомендация для включения их в состав участников семинаров и курсов. Сегодня, когда в практике организации деятельности добровольцев появилась «Личная книжка волонтера» этот вопрос актуален, потому что, подавая заявление на оплачиваемую работу, многие добровольцы могут сослаться на свой опыт добровольческой работы, и Вам придется отвечать на вопросы о том, как доброволец справлялся со своей работой.

Заключайте с добровольцами письменный договор, при четком определении пропорции прав и ответственности Ваши ожидания и ожидания Ваших добровольцев не будут обманутыми. Форма соглашения может быть любая. Вы можете разработать ее сами, можете использовать уже действующие в общественных организациях договоры и соглашения с добровольцами. Важно, чтобы этот документ отражал все то, что полезно именно для Вашей организации, был достаточно прост и лаконичен.

Анкета (примерный образец)

1. Фамилия _____ Имя _____ Отчество _____

2. В какой сфере Вы хотели бы работать?

- экология и окружающая среда
- профилактика социально-негативных явлений
- культура, искусство, досуг
- международное сотрудничество
- другое _____
- право и правозащита
- социальная помощь
- донорство
- без разницы
- _____

2. Почему данная деятельность Вам интересна:

3. Имеете ли вы опыт добровольческой деятельности? Если да, то в какой области, какие функции выполняли: _____

4. Какую работу Вы предпочитаете?

- связанную непосредственно с людьми
- в группе с другими людьми
- все равно
- не связанную с общением
- индивидуальную деятельность
- _____

5. Сколько Часов в неделю (месяц) Вы могли бы посвятить добровольчеству? _____

Какие дни недели:

Пн Вт Ср Чт Пт Сб Вс

Какое время суток:

Утро День Вечер Ночь

Ваше любимое занятие в свободное время: _____

6. Кем я вижу себя через 5 лет (профессия)? _____

7. Какими умениями и навыками вы обладаете?:

Знание компьютера: _____

Иностранный язык (какой) _____ степень владения _____

Другое _____

8. Образование _____

9. Если учиться, то специализация _____

10. Профессия _____

11. Дата рождения < _____ > _____ 19____ года

12. Ваш контактный адрес: _____

E-mail: _____ дом. телефон: _____ мобильный _____

Договор о добровольческой деятельности
(примерный образец)

« _____ » _____ 20__ год

Молодежная организация «Добровольческий клуб «САМИ», именуемая в дальнейшем КЛУБ, в лице координатора по работе с добровольцами Цурикова А.М. с одной стороны, и гр. _____, именуемый в дальнейшем ДОБРОВОЛЕЦ, с другой стороны, заключили настоящий договор о следующем:

1. **ДОБРОВОЛЕЦ** – гражданин, осуществляющий благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда для достижения социально-значимых целей КЛУБА.

2. **КЛУБ предоставляет ДОБРОВОЛЬЦУ добровольческую вакансию**

Модератор инициативной группы студентов-добровольцев по разработке удостоверения добровольца Республики Татарстан

Сфера ответственности: Разработка удостоверения добровольца Республики Татарстан

Обязанности: знакомство с опытом добровольческих организаций, использующих удостоверения добровольцев; подготовка вопросов для обсуждения; создание макета удостоверения, проведение собраний с инициативной группой, предоставление информации, которой он располагает, внесение своих предложений и рекомендаций.

3. ДОБРОВОЛЕЦ соглашается честно и добросовестно выполнять все обязанности, которые на него могут быть возложены в соответствии с условиями настоящего Договора, в срок *до 25 ноября 2008 г.*

4. Время работы ДОБРОВОЛЬЦА, предоставляемое ОРГАНИЗАЦИИ, определяется в объеме 6 час/неделю (24 час/месяц). В соответствии с условной стоимостью выполняемых работ, безвозмездный вклад оценивается в сумму 2800 руб. в мес.

5. Обязательства КЛУБА:

а) создать условия для безопасного и эффективного труда добровольца, включая рабочее место;

- б) сформировать описание работы;
- в) назначить от лица КЛУБА Цурикова А.М. ответственным за решение возникающих у ДОБРОВОЛЬЦА вопросов в связи с его работой в КЛУБЕ;
- г) оплачивать прямые расходы добровольца, связанные с его работой в соответствии с договором после письменного предварительного согласования с ответственным лицом КЛУБА.
- д) подкреплять полномочия ДОБРОВОЛЬЦА в соответствии с его деятельностью;
- е) решать конфликтные ситуации, возникающие в результате работы ДОБРОВОЛЬЦА, определенной настоящим соглашением;
- ж) иное _____

6. Обязательства ДОБРОВОЛЬЦА

- а) качественно и в срок выполнить вышеперечисленную работу;
- б) бережно относиться к имуществу организации, в которой он выполняет в соответствии с договором работу;
- в) представлять отчет о работе ответственному лицу КЛУБА;
- г) не разглашать сведения, носящие в КЛУБЕ конфиденциальный характер;
- д) иное _____

7. Права ДОБРОВОЛЬЦА:

- а) посещать мероприятия проводимые КЛУБОМ;
- б) принимать меры по получению дополнительной и повышению имеющейся квалификации, но не в ущерб заявленной в данном договоре работе;
- в) получать информацию о деятельности и истории КЛУБА;
- г) вступать в члены КЛУБА;
- д) отказаться от предложенных КЛУБОМ работ и поручений;
- е) получить от КЛУБА письменный отзыв о своей работе;
- ж) подавать свои предложения об улучшении жизнедеятельности, о создании новых или развитии уже существующих проектов КЛУБА;
- з) иное _____

8. Права КЛУБА:

- а) получить от ДОБРОВОЛЬЦА необходимые для работы по договору документы, касающиеся его квалификации, если требуется состояния здоровья и рекомендации других лиц;

- б) предлагать ДОБРОВОЛЬЦУ изменить вид деятельности;
- в) отказаться от услуг ДОБРОВОЛЬЦА;
- г) требовать уважительного отношения к КЛУБУ, его клиентам и партнерам;
- д) указывать в годовых отчетах о деятельности имя ДОБРОВОЛЬЦА и результаты его работы;
- е) иное _____

9. Дополнительные условия

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

11. Подписи и данные сторон:

Добровольческий клуб «САМИ»

Доброволец

1.3. Альтернативы будущего или что привлекает людей в добровольчество.











Причины прихода в добровольчество у людей разные, и можно предположить, что настрой и отношение к работе, так же будут различаться. Очень важно, чтобы координатор добровольцев и добровольцы предварительно беседовали о мотивах участия в деятельности той или иной организации, так это поможет определить подходящую работу для добровольцев.

СФЕРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОБРОВОЛЬЦЕВ





Работа, которую выполняют добровольцы, с учетом их потребностей и имеющихся вакансий в организации зависит от их способностей (знаний, навыков, опыта) и желания реализовать себя в чем-либо. В зависимости от того какой деятельностью занимается организация, привлекающая к своей деятельности добровольцев спектр услуг, оказываемых ими достаточно широк:

- ☞ социальный патронаж (индивидуальный уход за больным, ребенком, пожилым, инвалидом, бездомным, работа с детьми из детских домов и социальных приютов, помощь лицам, отбывающим наказание и вышедшим из мест заключения и др.);
- ☞ социологическое исследование (включая маркетинговые);
- ☞ информационная работа (разработка макетов информационных материалов; проведение индивидуальных и групповых занятий, тренингов, семинаров, круглых столов, конференций; раздача информационных материалов; привлечение населения к участию в добровольческих и благотворительных акциях, работе и т.д.);
- ☞ разработка и реализация добровольческих и благотворительных проектов/программ, акций, мероприятий и т.д.;
- ☞ PR-сопровождение социальных проектов, акций, включая благотворительные и добровольческие разработки;
- ☞ фандрайзинговые (поиск спонсоров) услуги;
- ☞ организация работы кружков, секций, мастерских и т.д., включая образовательные услуги (репетиторство) для социально незащищенных слоев населения;
- ☞ административная помощь в проведении крупных международных, всероссийских, республиканских мероприятий, включая спортивные соревнования;






-  помощь в подготовке и проведении Универсиады 2013. экспертиза программ, проектов, сценариев и т.д.;
-  работы по благоустройству, включая ремонтные;
-  транспортные услуги (помощь в транспортировке инвалидов, тяжелобольных, социальное такси и т.д.);
-  организация экскурсий и культурных программ;
-  переводы с/на иностранный язык;
-  медицинская помощь и обеспечение;
-  организация взаимодействия с партнерами, включая организацию международных обменов, программ, мероприятий и т.д.;
-  помощь в организации питания, в том числе участников мероприятий, социальные столовые, выездные пункты и т.д.;
-  обеспечение безопасности при проведении мероприятий, в том числе в чрезвычайных ситуациях;
-  организация работы по охране памятников культуры, экологического наследия.






Организации, привлекающие к своей деятельности добровольцев, должны ставить перед собой перед собой две основные задачи:

-  сделать работу добровольцев максимально полезной для благополучателей и общества в целом;
-  сделать работу добровольцев максимально комфортной позитивной и полезной для них самих.

ТО, ЧТО ДВИЖЕТ

Социальные перемены в стране и обществе отражаются и на мотивации добровольцев. В последнее время увеличивается число людей пришедших в некоммерческий сектор для получения необходимых знаний, опыта, навыков реализации своих идей, повышения квалификации. У каждого человека есть свои мотивы и причины, по которым он становится добровольцем. По данным опроса среди них также наиболее часто встречаются:

-  желание помочь другим людям / сострадание к нуждающимся;
-  возможность приобретения новых, интересных знакомств / общение
-  использовать свое свободное время с лучшей пользой / внести разнообразие в жизнь;
-  чувство обязанности вернуть обществу то, что получил сам;
-  гражданские чувства / участие в развитии региона;

-  нравится имидж добровольческой организации;
-  желание почувствовать свою необходимость;
-  религиозные соображения;
-  потребность в самореализации;
-  возможность получения опыта и первичного профессионального развития и др.

Мотивация имеет прямое отношение к результатам работы. У каждого добровольца конкретные нужды и потребности, но важно помнить, что они могут меняться. Вам постоянно необходимо создавать условия, которые дают возможность удовлетворить различные потребности людей, получить «моральную компенсацию» за выполнение полезной работы. В этом суть проблемы удержания добровольцев. Но организация не добьется своих целей, если позволит добровольцам работать только ради своих интересов и не будет, сопоставлять свои ожидания с потребностями добровольцев. Таким образом, добровольчество – это уникальная возможность для человека совместить удовлетворение своих личных потребностей с потребностями общества.

МОТИВАЦИЯ

Мотивация играет важную роль при работе с добровольцами. Выявляя ее на первых этапах прихода в организацию добровольцев, вы сможете более точно подобрать вид деятельности. Это будет способствовать самораскрытию добровольцев, большей преданности, ответственному отношению к делу, что в итоге сделает добровольческий труд более эффективным, а так же позволит устранить ряд причин, по которым добровольцы могут покидать организацию.

К основным методам нефинансовой мотивации относят:

- ✓ поддержание инициативы;
- ✓ раскрытие потенциала добровольца;
- ✓ значимость выполняемой деятельности;
- ✓ ответственность (передача ответственности не обязательно должна иметь большие масштабы, но большинство людей получают удовлетворение от нее как от чего-то, что принадлежит только им);
- ✓ условия деятельности (например: командировки, участие в мастер-классах, конференциях, семинарах по интересующей добровольца проблематике и возможность общения с интересными людьми, доступ к новым социальным группам);

- ✓ продвижение и рост (доброволец должен знать, какие возможности открываются перед ним в связи с его проявленной активностью и способностями, как вариант работа в организации уже в качестве сотрудника);
- ✓ право выбора деятельности;
- ✓ участие в разработке и управлении проектом/подготовке и проведении мероприятия и т.д.;
- ✓ досуг и традиции (совместные вечеринки, пикники, посещение театров, концертов и другие мероприятия добровольцев и сотрудников Вашей организации, вариантом традиции может быть обряд посвящения в добровольцы или члены организации);
- ✓ признание и поощрение (например: выбор «Добровольца месяца», участие в городских, республиканских и иных конкурсах и т.д.).

Следует также отметить, что сводить деятельность добровольца к выполнению заданий без объяснения целей крайне неэффективно. Добровольцы хотят знать, что происходит в организации, участвовать в ее жизни. При проведении исследования выявлены значимые различия в направленности на альтруизм и направленности на конечный результат от деятельности у молодежи вовлеченной в систематическую добровольческую деятельность. Атмосфера организации, в которой люди осознают себя с одной стороны частью единого целого, а с другой – уникальной личностью является также чрезвычайно сильной мотивацией.

Поиск и использование методов нефинансовой мотивации – творческий процесс, приносящий удовольствие от совместной деятельности добровольцев и организации. Главное осознавать, что Вы тоже, некоторым образом, ответственны и за достижения добровольцев. Вы мотивировали совершить их.

ИНТЕРАКТИВНОЕ ЗАНЯТИЕ «ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО»

Цель: знакомство подростков и молодежи с основными понятиями, используемыми в добровольчестве

Целевая группа: подростки и молодежь

Время проведения – 2 часа

Интерактивное занятие проводит ведущий по данной инструкции, придерживаясь времени, запланированного на выполнение каждого задания.

1. Введение (до 5 минут). Ведущий дает краткую информацию о добровольчестве. Она может быть представлена в следующем виде.

Из истории. В России одно из самых ранних официальных упоминаний волонтерской деятельности относится к 1894 году, когда были учреждены городские попечительства о бедных, где подавались добровольные пожертвования и трудились волонтеры. В советские времена добровольцы ехали на целину и БАМ, работали на субботниках, уборках урожая. Кроме того, добровольность была принципом деятельности тимуровского и пионерского движений, различных обществ по охране природы и т.д.

Понятие, содержание и направление добровольческого труда в современной России приобрели конкретную форму только в начале 1990-х годов. Появились НКО (некоммерческие организации), которые занялись благотворительностью, просветительской деятельностью, созданием условий для работы добровольцев, включая реализацию специальных программ для добровольцев, как в своей стране, так и за рубежом. В России добровольчество еще распространено недостаточно: последние исследования показали, что процент населения, занимающегося добровольной работой, ничтожно низок, в то время, как во многих странах Европы, Азии и Америки это является обычным явлением.

Сегодня деятельность волонтерских организаций регулируется:

– Федеральным законом «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» (7 июля 1995 г.), где сформулировано следующее определение: «Волонтеры - граждане, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя, в том числе в интересах благотворительной организации»;

– Концепцией содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, одобренной распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р., которая формирует условия для развития и популяризации добровольчества.

2. Что такое добровольчество? (до 25 минут)

Первым заданием будет самостоятельно сформулировать определения понятий «добровольчество», «добровольческая

деятельность», «доброволец (волонтер)», «благополучатели» и т.д.

Участников занятия делят на группы в количестве не более 5 человек, которым раздаются карточки (Приложение 1), где в различных определениях понятий «добровольчество», «добровольческая деятельность», «доброволец (волонтер)» пропущен ряд слов. Ведущий просит группы вставить пропущенные слова (время выполнения задания 5 минут). Затем те же самые карточки (предварительно подготовленные на листах ватмана) вывешиваются в помещении, и по одному из представителей каждой команды подходят к ватманам и вставляют пропущенные слова. После чего ведущий вставляет правильные слова или выбирает их из предложенных и организует обсуждение данных понятий.

Далее ведущий предлагает пополнить список еще одним определением, используемым в добровольческой деятельности «благополучатели». ***Благополучатели – граждане и юридические лица, получающие благотворительную помощь, меценатов и добровольцев.***

3. Отличительные признаки добровольческой деятельности (до 40 минут).

Ведущий для разрядки и поднятия настроения участникам предлагает игру «Крокодил» или «Есть контакт» или другую аналогичную (до 5-7 минут).

Ведущий продолжает занятие и записывает на ватмане основные принципы добровольческой деятельности, которыми руководствуются добровольцы России независимо от вида добровольной общественно полезной деятельности: добровольность, безвозмездность, ответственность, законность, уважение, солидарность, равенство, самосовершенствование, нравственность.

Ведущий дает **задание участникам**: каждый из данных принципов необходимо охарактеризовать, а также подумать над тем, что можно еще добавить к данному списку. Например: законность - деятельность добровольцев не может противоречить законодательству Российской Федерации (не забывая фиксировать это на ватмане). Время на общее обсуждение 10–15 минут.

Шпаргалка для ведущего:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ведущий продолжает занятие и информирует участников о цели и задачах добровольчества согласно «Кодексу добровольцев России».

Цель 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.*

4. Определение виды деятельности волонтеров (до 20 минут).

Далее ведущий предлагает продолжить работу в группе, каждой из которой выдается по 1 ватману и маркеры. Участникам необходимо посоветовавшись в группе определить направления, по которым работают волонтеры и записать их на ватманы. Задание выполняется в течение 10 минут. 5 минут отводится на оглашение списков составленных группами, обсуждение, вопросы, дополнения. Шпаргалка для ведущего в главе 1.3 «Сферы добровольческой деятельности».

5. Что мне лично дает реализация добровольческой инициативы? (до 15 минут).

Добровольческий труд не оплачивается. Волонтеры – не только альтруисты, они работают ради приобретения опыта, специальных навыков и знаний, установления личных контактов. Часто волонтерская деятельность – это путь к оплачиваемой работе, здесь всегда есть возможность проявить и зарекомендовать себя с лучшей стороны, попробовать себя в разных сферах деятельности и определиться с выбором жизненного пути.

Ведущий предлагает участникам на клеющихся стикерах написать по пять вещей, которые они люди могут приобрести, занимаясь добровольческой деятельностью.

Все стикеры участники приклеивают на ватман «Банка добра» (можно сложить их в большую банку с надписью «Банка добра»).

Ведущий в завершении занятия может перечислить преимущества добровольческой деятельности, подвести итоги мероприятия в целом и предложить его участникам присоединиться к реализации добровольческих инициатив.

Карточки

Добровольчество – явление, _____ движение, заключающееся в участии граждан в решении _____ общества безвозмездно, без принуждения, направленное на общественно значимую деятельность.

(пропущены слова общественное, проблем)

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

Всеобщая Декларация Добровольчества

(пропущены слова гражданского, возможностей)

Доброволец – человек, занимающийся на безвозмездной добровольной основе (без какого-либо принуждения) деятельностью по разрешению _____ значимых _____.

(пропущены слова социально, проблем)

Добровольная деятельность означает широкий круг деятельности, включая традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, официальное предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которая осуществляется добровольно на благо широкой _____, причем денежное вознаграждение не является главным _____.

(пропущены слова общественности, мотивом)

Добровольческая деятельность - способ самовыражения и самореализации граждан, действующих _____ или _____ на благо других людей или общества в целом.

**Концепция развития социального добровольчества
в Санкт-Петербурге на 2008-2011 годы**
(пропущены слова индивидуально, коллективно)

Доброволец – тот, кто _____ взял на себя какую-нибудь работу.

Словарь русского языка С.И.Ожегова
(пропущено слово добровольно)

Волонтер – то же, что и _____.

Словарь русского языка С.И.Ожегова
(пропущено слово доброволец)

Доброволец - человек, который по _____ желанию в меру своих возможностей и времени выполняет _____ значимую работу безвозмездно.

(пропущены слова собственному, социально)

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

Кодекс добровольцев России

(пропущены слова полезной, активная, пользу)

Волонтерство – добровольческая деятельность, основанная на идеях _____ служения гуманным идеалам человечества и не преследующая целей извлечения прибыли, получения оплаты или карьерного роста, получения всестороннего _____ своих личных и социальных потребностей путем оказания помощи другим людям.

Проект федерального закона

«О филантропии, меценатстве и волонтерстве»

(пропущены слова бескорыстного, удовлетворения)

Доброволец – волонтер, лицо, осуществляющее благотворительную деятельность в форме предоставления своего _____ труда по оказанию услуг, проведения работ, сбору _____ пожертвований и т.п.

Проект федерального закона

«О филантропии, меценатстве и волонтерстве»

(пропущены слова безвозмездного, благотворительных)

ГЛАВА 2.

Шаги к профессионализму

Процесс подготовки добровольческих групп – это процесс сотрудничества взрослых и молодежи, в котором все важно: и мысли, и чувства, и поведение участников.

2.1. Век живи, век учись...

ОБУЧЕНИЕ

Обучение добровольцев является эффективным методом и мотивации, удержания, поощрения и продвижения добровольцев. Кроме того большинству людей для добровольной работы необходимы дополнительные знания и навыки.

Цель обучения добровольцев - их подготовка к квалифицированной и самостоятельной работе и, тем самым, обеспечение высокого качества оказываемых услуг, которые отвечают интересам организации и ее клиентов.

При формировании программ обучения важным моментом является определение, в какой сфере деятельности видит себя доброволец, как изменяются его мотивы и потребности на протяжении деятельности в организации. Помощь организации добровольцам заключается в том, что бы дать ему такие новые знания, которые будут полезны и добровольцу и организации. Ваша организация должна быть в состоянии быстро и гибко подбирать большие и малые программы для обучения и подготовки.

Методы, использующиеся при групповой и индивидуальной форме обучения добровольцев

ФОРМА	МЕТОДЫ	ЗАДАЧИ
Индивидуальное	Инструктаж Стажировка Работа в качестве дублера Консультирование	Предоставление информации, передача опыта, обучение практическим навыкам, снятие усталости, придание уверенности
Групповое	Лекция Тренинг Семинар Мастер – класс Дискуссия Круглый стол Конференция Спецкурс Школа Деловая игра	Предоставление информации, передача опыта, содействие получению теоретических знаний, обучение практическим навыкам, разрешение проблемы, снятие усталости, придание уверенности, развлечение, формирование команды.

ТРЕНИНГ



Чаще всего в процессе обучения добровольцев используется тренинг. Эта форма обучения позволяет за короткий период времени одновременно предоставить необходимую информацию по определенной теме и научить базовым навыкам. Обычно все тренинги независимо от времени их проведения можно разделить на следующие этапы:

Введение (5% рабочего времени). Это этап, в который входит краткое представление тренинга и его продолжительности, организаторов, приглашенных гостей, официальное открытие, а также объявление ведущим целей и задач.

1 ЭТАП. ЗНАКОМСТВО (5% рабочего времени)

2 ЭТАП. ОЖИДАНИЯ УЧАСТНИКОВ (3% рабочего времени). На этом этапе участники высказывают свои ожидания (потребности и интересы) от семинара.

3 ЭТАП. ПРИНЯТИЕ ПРАВИЛ РАБОТЫ ГРУППЫ (5% рабочего времени). Это этап рождения группы, когда группа формирует и принимает для себя обязательные правила поведения. Лучше если их предложат сами участники. Это могут быть: право говорящего (не перебивать, каждый имеет право быть выслушанным до конца); правило поднятой руки (ведущий дает слово участнику когда тот поднимает руку); конфиденциальность (вся личная информация, сообщенная о себе или другом человеке в группе, является закрытой); «не давать оценок» (не оценивать других людей, их мнение, внешность, а принимать их такими, какие они есть); право ведущего (ведущий может прервать упражнение или другую деятельность группы, если это мешает групповому процессу); пунктуальность (не опаздывать на начало тренинга или после перерыва).

4 ЭТАП. ОЦЕНКА УРОВНЯ ИНФОРМИРОВАННОСТИ (5-10% рабочего времени). Можно задавать вопросы группе, использовать анкеты, викторины, попросить участников написать анонимно на листке вопросы ведущему по теме семинара. На этом этапе также выясняются установки участников.

5 ЭТАП. АКТУАЛИЗАЦИЯ ПРОБЛЕМЫ (10% - 30% рабочего времени). Необходимо сделать проблему актуальной для каждого участника.

6 ЭТАП. ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЛОК (20% - 40% рабочего времени)

7 ЭТАП. ПРИОБРЕТЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ НАВЫКОВ (20% - 60% рабочего времени). Это могут быть навыки коммуникативные, навыки принятия решений, изменение стратегии поведения

8 ЭТАП. ЗАВЕРШЕНИЕ РАБОТЫ. ПОЛУЧЕНИЕ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ (5% рабочего времени). Подведение итогов, оценка уровня информированности, выяснение, сбылись ли ожидания, т.е. фактически оценка качества тренинга. В окончании мероприятия хорошо бы попросить участников рассказать о действиях, которые они предпримут после него, и какая помощь им потребуется.

На протяжении всего мероприятия необходимо создавать и поддерживать интерес к теме; проводить мероприятия по закреплению материала – по возможности, больше использовать упражне-

ния, дискуссии, мозговые штурмы, обсуждения реальных случаев из жизни, ролевые игры, моделирование ситуаций. Если часть группы не успевает нужно поддерживать этих участников специально.

Некоторые психологические аспекты эффективного обучения и общения с аудиторией¹

Вне зависимости от выбора формы обучения Вам необходимо запланировать время на его подготовку, особенно подготовку ведущего. Им может стать как сотрудник Вашей организации, так и доброволец, владеющий темой и навыками работы с группой. Как правило, прежде чем самостоятельно проводить то, или иное мероприятие начинающего ведущего прикрепляют к более опытному. В любом случае, прежде чем начинать работу с группой ведущий должен ответить на ряд вопросов:

- ? какая информация нужна группе?
- ? какие цели я ставлю перед собой (не старайтесь сказать все, что Вам известно в одном занятии)?
- ? как четко сформулировать послание (идею)?
- ? какая структура изложения наиболее оптимальна?
- ? на какие вопросы я могу свободно ответить, и на какие темы могу свободно разговаривать уже сейчас?
- ? какие вопросы и темы мне не хотелось бы затрагивать на своем занятии? Почему (нет информации или мешают эмоции)? Как я могу устранить эту проблему?

Типичные ошибки ведущего, из-за которых люди уходят с занятия и плохо отзываются о нем. Ведущий:

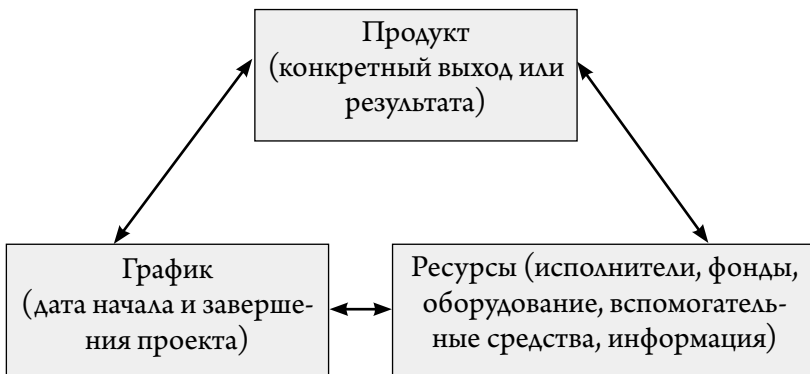
- ✓ выбивается из графика занятия: начинает или заканчивает занятие позже, чем обещал, не делает перерывы;
- ✓ выглядит плохо подготовленным: не раскрывает те темы, которые обещал, пользуется явно устаревшей информацией, говорит обо всем и ни о чем;
- ✓ говорит безграмотно, нечётко или непонятно, использует неуместные шутки и неуместный язык;
- ✓ не умеет слушать участников;
- ✓ не умеет работать с вопросами участников;
- ✓ не вовлекает участников в процесс обучения;

¹ Профилактика зависимости от Психоактивных веществ. Практикум. М.: – УНП ООН, 2008

- ✓ непрофессионально использует аудиовизуальные средства обучения;
- ✓ поведение и действия ведущего не соответствуют тому, что он говорит;
- ✓ не реагирует на чувства других и не делится собственными чувствами;
- ✓ постоянно извиняется за себя или организацию, которую представляет;
- ✓ не учитывает все особенности места проведения занятия;
- ✓ не признает за собой ошибок;
- ✓ не подводит итоги встречи.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ **«СОЦИАЛЬНОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ»**

Тема социального проектирования не нова, практически каждый когда-то слышал о различных проектах и программах, которые позволяют решать различные проблемы, как в социальной сфере, так и экономической, политической, производственной. Например, темами проекта могут быть: организация выборов или внедрение новой технологии сборки сложной машины, организация Празднования дня Республики Татарстан или собственного дня рождения. Все перечисленное – проекты, так как они обладают основными тремя взаимосвязанными признаками проекта, изображенными на схеме



Проект – это цепь действий и мероприятий, связанных одной целью и задачами, направленных на достижение группой людей определенных результатов за конечный промежуток времени.

Проектирование – это процесс разработки, составления и реализации полезного, социально-значимого проекта. Разрабатываемые проекты должны опираться на миссию и ценности организации, на уже достигнутые успехи с одной стороны, на хорошо изученные и очевидные потребности целевых групп организации – с другой, на возможности привлечения необходимых ресурсов – с третьей.

Прежде чем переходить к процессу проектирования *Вы можете предложить группе поговорить* о том, по каким признакам можно классифицировать проекты:

- по размеру: большие и маленькие;
- по количеству исполнителей;
- по уровню контроля: формальный (строгий учет, включен в план компании и т.д.) и неформальный (затраты на счет операционных расходов, реализуется на личных договоренностях и т.д.);
- по назначению: клиенты внешние и внутренние

Различают три стадии проекта:

- начало. Рождение идеи проекта. Формирование команды исполнителей. Создание плана проекта;
- исполнение. Выполнение работ по проекту;
- завершение. Проект закончен.

1. Постановка Проблемы

Это первый раздел любого проекта, как правило, в нем описывается, почему возникла необходимость в выполнении данного проекта, и как поставленная задача соотносится с целями и задачами организации-заявителя. В данном разделе

- описывается
 - ? почему возникла необходимость в выполнении проекта?
 - ? какие обстоятельства побудили авторов написать проект?
 - ? важность проблемы и ее связь с целями и задачами организации?
 - ? разумность масштаба работ – нет ли попытки решить все мировые проблемы сразу?
 - ? проблема, сформулированная с точки зрения тех, на кого направлен проект, а не с точки зрения заявителя;
- приводятся статистические данные, ссылки на авторитеты в данной области или ключевые литературные источники, экспертные оценки;

– содержит минимум научных и иных специальных терминов, интересен для чтения, краток, содержит голословных утверждений.

2. Цель и Задачи

Этот раздел должен дать четкое представление о том, что получится в результате выполнения проекта, какие изменения произойдут в существующей ситуации.

Цель всегда бывает одна, и фактически это то, во имя чего предпринимается проект.

Задач может быть много, они фактически являются подцелями, т.е. детализируют поставленную цель, раскрывают ее объем и указывают на конкретные дела, которые необходимо выполнить, чтобы получить намеченный результат. Задачи – конкретные частные результаты, и они заметно отличаются друг от друга

При формулировании раздела необходимо помнить о том, что – цели и задачи:

- вытекают из поставленной проблемы;
 - должны быть достижимы, и поддаваться измерению;
 - изложены четко и кратко с минимумом терминов и аббревиатур;
- указывается срок достижения цели;

Если после мысленного достижения всех поставленных задач, вы достигли поставленной цели и заявленного результата, значит, вы все сделали правильно, если нет, то задачи следует пересмотреть.

3. Целевая группа

Определение группы людей, получающей пользу от реализации проекта: с указанием возраста и социального положения или стиля жизни, территории, на которой она проживает, а также при необходимости пола.

4. План реализации

Определенно, что без плана реализация любого мероприятия вызывает затруднения. При реализации маленьких мероприятий план может быть составлен в голове, например, вы решили прогуляться и предварительно составили маршрут с учетом цели прогулки и предполагаемого результата, при реализации крупных мероприятиях необходим четкий план, изложенный на бумаге, в котором помимо указания мероприятий будет срок их исполнения и соответственно исполнители.

Таким образом, план это связь мероприятия с четкими сроками и исполнителями, изложенная, как правило, в табличном варианте.

- обычно каждой задаче соответствует два-три мероприятия в графе запланированные работы;
- план должен быть реальным: как по срокам, так и по возможностям исполнителей;
- план должен быть изложен на бумаге в целях осуществления контроля;
- желательно, чтобы план составлялся всеми членами команды проекта и был согласован с ними;
- план должен раскрывать пути решения конкретных задач.

5. Ресурсы

Ресурсы это то, при помощи чего реализуется проект. Различают:

- трудовые ресурсы. При подборе персонала проекта должна учитываться квалификация, дополнительные навыки – в связи с запланированным перечнем работ и интерес к реализации проекта;
- оборудование;
- оснащенность (например, диагностические материалы, авторские разработки и т.д.);
- информация;
- финансы;

Для каждого вида ресурсов необходимо определить мощность (производительность в единицу времени) и доступность (календарное время того, когда ресурсы доступны).

При составлении перечня необходимых ресурсов следует придерживаться технологического подхода, суть которого в том, чтобы мысленно представить себе все этапы выполнения конкретного плана мероприятий и определить, что нужно для его успешной реализации, например, как в кулинарии ингредиенты необходимые для приготовления определенного блюда и т.д.

Чаще всего при описании необходимых ресурсов предъявляются следующие требования

- при описании трудовых ресурсов необходимо указать для каждого исполнителя проекта его ф.и.о., квалификацию, опыт работы в данной сфере и уровень загруженности в проекте. Обычно в небольших проектах указывается не более от 4 до 8 исполнителей;
- при описании необходимого оборудования, оснащенности, сырья и финансовых ресурсов, необходимо указать какая

часть принадлежит непосредственно организации и является ее вкладом в проект, какую часть предполагается получить от предполагаемых грантодателей или других источников.

- бюджет проекта (финансы) рекомендуется расписывать после написания текста проекта и составления плана его реализации в двух вариантах: общий бюджет проекта и бюджет реализации каждого шага. Различают

- Прямые расходы: зарплата, затраты на необходимые материалы и оборудование, командировочные расходы и оплата субподрядных работ;

- Косвенные расходы: накладные расходы (премии, арендная плата за офис, аренда и покупка офисной мебели, использование оборудования организации - как правило, их сложно выделить в смете) и общие и административные расходы (содержание административного аппарата и поддержание работоспособности организации (отдел кадров, бухгалтерия, экономический отдел и др.)

6. Результат. Критерии оценки.

Из этого раздела должно быть ясно, как предполагается оценивать результат, полученный в ходе реализации проекта и непосредственно каждый этап реализации, в какой форме вы отчитаетесь о проделанной работе. Необходимо указать конкретные критерии и показатели, которые делятся на качественные и количественные:

- *Количественные* (например, для социального проекта чаще всего один из критериев – количество охваченных проектом людей);

- *Качественные* (изменение состояния или определенных качеств объекта, определенного целью проекта).

Для определения достижения указанных показателей необходимо указать способы анализа (вопросники, ревизии, экспертные оценки и т.д.), лиц, которые этим будут заниматься, и форму отчетности.

Кроме конечных критериев оценки необходимо указать и промежуточные, которые позволят скорректировать реализацию проекта.

7. Формирование общественного мнения

Для того, чтобы ваш проект заметили, у вас появились соратники, и вы могли надеяться на продолжение финансирования вашего проекта необходимо вести постоянную работу по формированию общественного мнения иными словами налаживать связи с общественностью с помощью СМИ, использования различных инфор-

мационных материалов (листочков, буклетов и др.), проведения различных средств и бесед и акций.

8. Проект после окончания грантовых средств

Большинство доноров или грантодателей не хотят вкладывать денежные средства в однодневные проекты, или проекты, действующие тот срок, на который рассчитаны выделенные денежные средства. В связи с этим большинство конкурсных условий включают в себя требование – описать продолжение проекта после окончания денежных средств.

Содержимое раздела объясняет, каким образом, за счет каких ресурсов вы надеетесь сохранить и расширить достижения данного проекта; убеждает грантодателя в том, что после использования средств грант найдутся ресурсы для поддержания данной инициативы. Раздел чаще всего содержит в себе

- конкретный план получения финансирования в будущем;
- получение средств из других источников и как именно;
- минимальный расчет на средства данного грантодателя в дальнейшем;
- наличие рекомендательных писем и писем поддержки.

Интерактивное занятие «Организация добровольческой акции»

При подготовке добровольческой акции предлагаем использовать следующую последовательность¹.

1. Определение темы/ памятной даты, к которой проводится добровольческая акция. Сбор информации по теме акции/памятной даты (периодические издания, информационно-методические материалы, электронные СМИ), включая информацию об аналогичных акциях, организованных данным добровольческим объединением в прошлые годы.

2. Определить цель акции, целевую группу и каких результатов Вы хотите достичь в ходе ее реализации?

3. Определить какие методы и технологии, которые Вы будете использовать в ходе проведения акции. Оценить насколько они Вас продвигают к достижению цели и соответствуют целевой группе.

4. Определить какие ресурсы Вам необходимы для проведения акции: кадровые и материальные, что есть у Вас самих, что необходимо привлечь!

¹ Шумович А.В. Великолепные мероприятия: теория и практика event management – 2-е изд., испр. и доп.. – М.:Манн, Иванов и Фербер, 2007. – 336 с.

5. Определить реальность акции

6. Определить день, место и время проведения акции. Уточнить, что еще в это время и в этот день организовано в Вашем городе. Если есть накладки постараться изменить либо день, либо время.

7. Разработать положение об акции, в случае если Вы планируете привлекать для участия в ней другие организации. Положение может состоять из преамбулы, даты и мета проведения, цели, задач, условий участия и подачи заявок. Если это конкурс или фестиваль – то указанием жюри, их обязанностей, критериев оценки. (Приложение № 1)

8. Разместить информацию о проведении акции в СМИ, написать информационные письма предполагаемым участникам (Приложение № 2).

9. Подготовить письма в адрес спонсоров с приложением положения о проведении акции или информационных материалов, а также органов исполнительной власти ответственных за данное направление (Приложение № 3).

10. Написать необходимые письма за 15 дней до начала ее реализации

- с просьбой разрешить проведение акции на имя человека ответственного за территорию, на которой Вы планируете проведение акции (ректор Вуза, директор школы, руководитель исполкома или префектуры) (Приложение № 4);
- в адрес милиции соответственно УВД города или района, если акция проходит на улице (Приложение № 5);
- в адрес Управления образования или Министерства образования и науки, если в акции планируется участие школьников;
- в адрес скорой помощи и МЧС при необходимости.

Письма можно написать от имени Вашей организации (если она известна в городе или от организации, с которой Вы сотрудничаете. Это может быть Комитет (Управление, отдел) по делам молодежи и спорту, Управление образования и т.д. Если у Вас есть уже образцы афиш или буклетов, то можно их приложить к письму.

О положительном или отрицательном ответе на Ваше письмо необходимо узнавать в канцелярии (или у секретаря) той организации, в адрес которой направлено письмо. Обычно уточняют, кому адресовано письмо: Ф.И.О., телефон, должность и уже потом, перезванивая исполнителю, уточняют.

Желательно получить письменный ответ на Ваше письмо, в случае устного записать, кто Вам его дал: Ф.И.О., должность, телефон.

11. Определение сценарного хода акции, где указать не только что и в какой очередности проходит, но кто и что делает. Необходимо отдельно составить список всех приглашенных (артистов, спортсменов или др.) с указанием их контактных телефонов, количества. Желательно каждому участнику акции в случае сложного сценария дать его или сценарный план на руки, с прописанным детально временем и обязанностями каждого организатора. В случае если мероприятие включает в себя тренинги, конкурс или игры необходимо их проиграть на своей команде. В случае если это концерт, то при бронировании помещения нужно предусмотреть время для репетиции и оповестить всех участников.

12. Уточнить список оборудования с учетом того, что удалось достать, а что нет. За день до вашей акции желательно подготовить все оборудование и реквизит и собрать в него в одну сумку/коробку. Если он будет делиться между несколькими людьми, пусть они будут разложены по отдельным подписанным сумкам/коробочкам, лежащим внутри одной большой коробки и вам не придется тратить время на дележ реквизита.

13. За 5-3 дня до начала мероприятия необходимо разослать письма-приглашения или приглашения-открытки должностным лицам, спонсорам и почетным гостям (Приложение № 6).

14. За 2-3 дня разослать в СМИ пресс-релиз о мероприятии (Приложение № 7).

15. Определить за день людей ответственных за:

- ✓ встречу приглашенных гостей (человек должен иметь список гостей и знать, где они сидят, если это предусмотрено мероприятием, когда выступают; вкратце рассказать о цели мероприятия и как оно будет проходить и т.д.; подарить информационный буклет, футболку и т.д.)
- ✓ встречу и работу СМИ (человек должен иметь их список, знать цели мероприятия и как оно будет проходить, кто готов дать интервью на русском и татарском языках или дать интервью самостоятельно, если это оговорено заранее);
- ✓ встречу приглашенных участников (человек должен иметь их список с телефонами и сценарный ход мероприятия, кто и откуда должен выходить);
- ✓ оборудование и реквизит (иметь список оборудования и реквизита, знать, что и кому может пригодиться);
- ✓ координацию акции (знать что, где и когда происходит и кто за это ответственный, иметь на руках все разрешения).

16. За день до проведения акции

- ✓ В случае если акция проводится одновременно в нескольких местах должно быть несколько координаторов.
- ✓ Уточните на местах проведения акции все ли нормально, и нет ли каких-нибудь проблем с проведением акции (лучше это сделать за неделю и за 2-3 дня до акции).
- ✓ Определите форму одежды, если нужно, вы должны выделяться из толпы, если акция идет на улице, в детские учреждения нужна вторая обувь, в больницы еще и халаты. Уточните, какая погода.
- ✓ Устройте общее собрание со всеми участниками акции и обсудите детальный план на следующий день, кто, что и когда делает.
- ✓ Пусть каждый из участников расскажет все, что он должен сказать на акции, проговорит в деталях план на завтра.
- ✓ Всем участникам нужно напомнить, чтоб не забыли дома документ, удостоверяющий личность – желательно паспорт и студенческий билет. Не забыть взять сотовые телефоны и закинуть на них деньги.
- ✓ Соберите в коробки весь необходимый реквизит, объясните каждому кто и что берет.
- ✓ Сверьте часы.

17. Провести акцию.

18. После акции собрать всех участников:

- поблагодарить за участие, отметить для каждого то, что получилось хорошо;
- отметить недостатки акции, стараясь не переходить на личности;
- договориться сделать вместе еще что-нибудь хорошее и еще лучше.

19. Подготовить отчет о проведении акции с указанием места, времени проведения, количества участников и их социальных характеристик. В отчете описать кратко, что было проведено и какой результат достигнут, совпадает ли он с запланированным. Отметить все достоинства и недостатки акции. Приложить образцы информационной продукции, копии газетных статей, информационных материалов из электронных СМИ, фотографий. При необходимости отправить отчет спонсорам или грантодателям.

20. Подготовить благодарности спонсорам и официальным лицам, которые помогли в проведении акции, и разослать их по соответствующим адресам.





Положение о республиканском конкурсе творческих работ на тему «Без пива наша жизнь красива»

Министерство по делам молодежи, спорту и туризму Республики Татарстан совместно с Добровольческим объединением «XXX» объявляет конкурс творческих работ (рисунки, поделки) на тему «Без пива наша жизнь красива».

Цель конкурса: вовлечь подростков и молодежь в работу по профилактике пивного алкоголизма среди своих сверстников посредством изготовления творческих работ.

В конкурсе могут принимать участие

1. студенты высших и средних специальных учебных заведений;
2. подростки, занимающиеся в подростковых клубах по месту жительства

Конкурс будет проходить в два этапа: итоги первого этапа конкурса будут подведены 10 сентября 200х года в ходе которого будут отобраны по 10 работ в каждой номинации. Отобранные работы 11 сентября 200х года будут выставлены на ул. Баумана г. Казани, где и будут подведены окончательные итоги конкурса.

В каждой номинации будет определен один победитель, который получит денежный приз в размере 1 000 рублей.

Работы на конкурс принимаются с 9.00 1 сентября 200х года до 15.00 10 сентября 200х года в отделе дополнительного образования Министерства по делам молодежи, спорту и туризму Республики Татарстан, по адресу **г. Казань, ул. Пушкина, д. 12, каб. 107.**

Контактный телефон: (843) 231 45 45, Хохлова Вероника

Приложение № 2

Директорам подростковых клубов

Министерство по делам молодежи, спорту и туризму Республики Татарстан совместно с Добровольческим объединением «ХХХ» объявляет конкурс творческих работ (рисунки, поделки) на тему «Без пива наша жизнь красива» по двум номинациям: среди подростков и среди студентов. В каждой номинации будет определен один победитель, который получит денежный приз в размере 1 000 рублей, остальные участники финала получают поощрительные призы.

Приглашаем Вас принять участие в конкурсе и довести информацию до заинтересованных лиц.

Приложение: положение о конкурсе на 1л. в 1 экз.

Заместитель министра

Хохлова Вероника
(843) 231 45 45

Приложение № 3

Директору ООО «Аквапарк»
Фамилия И.О.

О конкурсе

Уважаемый _____ !

Добровольческое объединение «ХХХ» при поддержке Министерства по делам молодежи, спорту и туризму Республики Татарстан проводит конкурс творческих работ (рисунки, поделки) на тему «Без пива наша жизнь красива» по двум номинациям: среди подростков и среди студентов. Итоги конкурса будут подведены 11 сентября 200 г в ходе проведения добровольческой акции «Без пива наша жизнь красива».

Приглашаем Вас принять участие в добровольческой акции и оказать спонсорскую помощь в ее проведении.

Руководитель добровольческого
объединения «ХХХ»

И.И. Иванькин

Сайфутдинова Неля
231 75 75

Приложение № 4

**Префекту территории
«Казанский посад»
Фамилия И.О.**

О проведении добровольческой акции

Уважаемый _____ !

Министерство по делам молодежи, спорту и туризму Республики Татарстан совместно с Добровольческим объединением «ХХХ» планирует 11 сентября 2003 года на улице Баумана напротив и в арке Дома печати с 13.00 до 16.00 проведение добровольческой акции «Без пива наша жизнь красива», посвященной Празднику Трезвости.

В рамках акции планируется выставка творческих работ (рисунки, поделки) студентов ВУЗов и ССУЗов, детей, занимающихся в подростковых клубах по месту жительства г. Казани, посвященных профилактике пивного алкоголизма среди подростков и молодежи; раздача информационных материалов по профилактике алкоголизма и наркомании. В связи с этим просим Вас разрешить проведение акции.

Заместитель министра

**Зайцев Алексей
231 75 75**

Приложение № 5

**Начальнику УВД
Вахитовского района г. Казани
Фамилия И.О.**

О проведении добровольческой акции

Уважаемый _____ !

Министерство по делам молодежи, спорту и туризму Республики Татарстан совместно с Добровольческим объединением «ХХХ» планирует 11 сентября 2003 года на улице Баумана напротив и в

арке Дома печати с 13.00 до 16.00 проведение добровольческой акции «Без пива наша жизнь красива», посвященной Празднику Трезвости.

В рамках акции планируется выставка творческих работ (рисунки, поделки) студентов ВУЗов и ССУЗов, детей, занимающихся в подростковых клубах по месту жительства г. Казани, посвященных профилактике пивного алкоголизма среди подростков и молодежи; раздача информационных материалов по профилактике алкоголизма и наркомании. В связи с этим просим Вас разрешить проведение акции и обеспечить охрану общественного порядка при проведении данного мероприятия.

Заместитель министра

Зайцев Алексей
231 75 75

Приложение № 6

Уважаемый _____ !

Приглашаем Вас принять участие добровольческой акции «Без пива наша жизнь красива», посвященной Празднику Трезвости, организованной Добровольческим объединением «ХХХ» совместно с Министерством по делам молодежи, спорту и туризму Республики Татарстан, которая состоится 11 сентября 2003 года на улице Баумана напротив и в арке Дома печати с 13.00 до 16.00.

Оргкомитет,
231 75 75

**Министерство по делам молодежи, спорту и туризму
Республики Татарстан
Добровольческое объединение «ХХХ»**

Пресс-релиз

о Празднике Трезвости

С 13-00 до 16-00 на улице Баумана Министерство по делам молодежи, спорту и туризму Республики Татарстан совместно с Добровольческим объединением «ХХХ» планирует 11 сентября 2003 года на улице Баумана напротив и в арке Дома печати с 13.00 до 16.00 проведение добровольческой акции «Без пива наша жизнь красива», посвященной Празднику Трезвости.

В рамках акции планируется выставка творческих работ (рисунки, поделки) студентов ВУЗов и ССУЗов, детей, занимающихся в подростковых клубах по месту жительства г. Казани, посвященных профилактике пивного алкоголизма среди подростков и молодежи; раздача информационных материалов по профилактике алкоголизма и наркомании.

В начале XX века 29 августа (по старому стилю), 11 сентября (по новому) в Казани проводился **Праздник трезвости**. Он играл важную роль в профилактике пьянства, алкоголизма и других негативных социальных явлений. В те годы Праздник был приурочен к годовщине Усекновения главы Иоанна Предтечи. Согласно Библии, Иоанн был трезвенником. Праздник трезвости, проводимый в день трагической гибели Иоанна, символизировал, что дело трезвости не оборвалось с его смертью, факел трезвости приняли в свои руки новые люди. В 2002 году Министерством по делам молодежи и спорту Республики Татарстан совместно с Республиканским центром профилактики наркотизации населения при Кабинете Министров Республики Татарстан, Международной независимой ассоциацией трезвости, Казанским общественным фондом «Выбор» возродили традицию Праздника трезвости.

ГЛАВА 3.

«На вкус и цвет фломастеры разные» или разные направления деятельности

3.1. «Спасение жизни в твоих руках»

Развитие безвозмездного донорства - важный фактор сохранения здоровья и жизни людей. Кровь и ее компоненты нельзя синтезировать искусственно, поэтому доноры являются единственным источником жизни для больных или пострадавших. Участие добровольцев в программах, проектах и акциях по продвижению идей безвозмездного донорства способствует популяризации донорства в молодежной среде.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ АКТУАЛЬНОСТИ ТЕМЫ



Переливание крови неразрывно связано с развитием донорства. За каждым переливанием крови всегда стояли люди, которые безвозмездно отдавали свою кровь и, таким образом, вместе с медицинскими работниками участвовали в борьбе за спасение человеческих жизней.

Статистика утверждает, переливание крови делают полутора миллионам россиян ежегодно. Кровь требуется пострадавшим от ожогов и травм, при проведении сложных операций, при тяжёлых родах и др. При некоторых заболеваниях реципиент, таких как гемофилия или анемия, нуждается в переливании крови в течение всей жизни. Каждый третий житель Земли хоть раз в жизни нуждается в донорской крови. По статистике на 2007-2008 годы – в России в целом не хватает компонентов и препаратов крови отечественного производства, так как донорами является лишь один процент жителей страны. Для сравнения, в США добровольно сдают кровь 56% населения¹.

¹ Сайт Государственной программы развития добровольного донорства «Служба крови» <http://yadonor.ru/>

ПАМЯТНЫЕ ДАТЫ

История научных открытий и поисков в области переливания крови берет свое начало в XVII веке, когда английский врач Вильям Гарвей открыл закон кровообращения. Но лишь в начале XX века ученые смогли ответить на вопрос – почему же кровь одному приносит жизнь, а другому смерть, выяснив, что существуют четыре группы крови.

14 июня – Всемирный (Международный) день донора крови. В этот день в 1868 году родился Карл Ландштейнер (австрийский врач, иммунолог), получивший в 1930 году Нобелевскую премию за открытие групп крови человека. В мае 2005 г. в ходе 58-й сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения, в Женеве (Резолюция WHA58.13) четыре международных организации, призывающие к добровольной и бесплатной сдаче крови – ВОЗ, Международная федерация Красного Креста и Красного Полумесяца, Международная федерация организаций доноров крови и Международное общество по переливанию крови выступили инициаторами проведения всемирного дня донора¹.

20 апреля – Национальный (Всероссийский) день донора крови. 1832 года в России было сделано первое переливание крови. Петербургский акушер Андрей Вольф впервые в стране успешно перелил роженице с акушерским кровотечением кровь её мужа и тем самым спас жизнь женщине. Не случайно на «круглом столе» 20 февраля 2007 году по проблемам донорства и службы крови, состоявшийся в Государственной Думе Российской Федерации, рекомендовали определить 20 апреля как ежегодный торжественный памятный день – Национальный день донора крови².

ТАК, ЧТО ЖЕ ТАКОЕ КРОВЬ?

Это жидкая ткань, которая непрерывно циркулирует в сосудах, имеющих во всех частях нашего организма. В теле взрослого человека средней массы (70 кг) находится около 5 литров крови, и это составляет 1/13 части массы тела

¹ Сайт «Материнство» <http://materinstvo.ru/>

² Сайт Российская ассоциация трансфузиологов. <http://www.transfusion.ru/>

Функции крови разнообразны, основная из них - поддержание обмена веществ и, в первую очередь, снабжение кислородом всех клеток организма человека¹.

Кровь состоит из плазмы и клеток крови. В ней в определенных соотношениях имеются все необходимые вещества для поддержания нормальной жизнедеятельности организма человека.

► **Лейкоциты** – клетки крови, борющиеся с болезнетворными организмами. Если количество лейкоцитов в крови постоянно сильно повышено или сильно понижено, это может свидетельствовать о серьезных заболеваниях. Также существует разновидность лейкоцитов – гранулоциты. Они хранятся не более 24 часов, поэтому обычно сдаются по требованию. Накануне сдачи донору делают укол, стимулирующий выход гранулоцитов в кровь, и на следующий день проводят процедуру, сходную со сдачей тромбоцитов. Гранулоциты нужны пациентам с сильно ослабленным иммунитетом, например, после химиотерапии, и должны быть перелиты в течение суток.

► **Тромбоциты** – клетки крови, останавливающие кровотечение. В их переливании, например, нуждаются люди, страдающие онкологическими заболеваниями. Одна доза (40x10⁹ клеток) тромбоцитов может быть получена из 450 мл донорской крови, но большинству больных нужно сразу несколько доз. Для того чтобы увеличить количество тромбоцитов от одного донора, существует специальная процедура – тромбоцитаферез, Забираемое у донора количество тромбоцитов в этом случае составляет около 200x10⁹ клеток, растворенных в небольшом (150-200 мл) объеме плазмы

► **Эритроциты** – клетки крови, содержащие гемоглобин. Они переносят кислород от легких к тканям тела, а от них к легким – углекислый газ. Эритроциты образуются в костном мозге.

► **Плазма** – жидкая часть крови, в которой взвешены клетки. Плазма может быть отделена от клеточной части цельной крови для терапевтического использования как свежезамороженная плазма. Плазма широко применяется в лечебных целях в хирургии, акушерстве и гинекологии, онкологии и других. Она также может использоваться для производства лекарственных препаратов, получаемых из человеческой крови и плазмы.

Кровь, которая считалась прежде универсальной трансфузионной средой, уступила место отдельным составляющим, так как в

¹ Сайт «Медицинский справочник», раздел «Донор и донорство крови – основные моменты» <http://www.m-br.ru/>

результате научных исследований и клинических наблюдений стало очевидно, что больному следует переливать не кровь как таковую, а ее отдельные компоненты (тромбоциты, эритроцитную массу, плазму).

Сейчас у доноров берут и цельную кровь, которую дальше делят на компоненты, и непосредственно компоненты крови. Донорство подразделяется на три вида: донорство крови, донорство плазмы (в том числе иммунной), донорство клеток крови.

Некоторые люди думают, что группы крови – это своего рода ее сорта, кровь I группы - высшего качества, вторая и третья – похуже, ну а четвертая - совсем плохая. Однако, это вымыслы, абсолютно ничем не обоснованные.

Группы крови системы АВО – дифференцирование крови на группы, основанное на четырех комбинациях эритроцитарных антигенов А и В и содержащихся в сыворотке крови антител α и β . Кровь с эритроцитами, не содержащими антигенов, относят к первой группе и обозначают О(I). Вторую группу крови, соответственно антигену А, обозначают А(II). Третью группу обозначают В (III), так как она имеет антиген В. Четвертую группу крови, когда на эритроцитах имеются оба антигена А и В, обозначают АВ(IV).

Резус-фактор – это антиген (белок), который находится на поверхности эритроцитов. Около 85% людей имеют этот самый резус-фактор и, соответственно, являются резус-положительными. Остальные же 15%, у которых его нет, резус - отрицательны¹.

КТО МОЖЕТ СДАВАТЬ КРОВЬ?

Донор происходит от латинского «donare» – «дарить».

Донором крови и ее компонентов может стать любой человек в возрасте от 18 лет.

Перед сдачей крови донор проходит бесплатное медицинское обследование, которое включает в себя осмотр терапевтом и предварительное лабораторное исследование.

При этом есть ряд противопоказаний к донорству: абсолютных, то есть независящих от давности заболевания и результатов лечения (ВИЧ, гепатит и др.), и временных – действующих лишь определенный срок (например, ОРВИ)².

¹ Сайт ГУЗ «Станция переливания крови» Департамента здравоохранения Краснодарского края <http://www.guzspk.ru/>

² Сайт Государственной программы развития добровольного донорства «Служба крови» <http://yadonor.ru/>

МИФЫ О ДОНОРСТВЕ

1. Донорство заразно: при даче крови можно запросто «подцепить» какую-нибудь инфекцию. Все инструменты, иглы и системы переливания, используемые при заборе крови – одноразовые. Сразу после использования они утилизируются. Инфицирование донора во время кроводачи – исключено. Реципиент (человек, которому переливают донорскую кровь) теоретически может заполучить от донора ВИЧ. Увидев рядом слова «донор» и «ВИЧ», некоторые люди стали ошибочно считать, что быть донором – не безопасно.

2. Донорство вызывает привыкание. Некоторые люди, услышав о донорстве, вспоминают, что где-то слышали слово «синдром хронического донорства», который якобы вызывает наркотическое привыкание к донорству и приводит к другим неприятным для организма последствиям. В действительности регулярная сдача крови здоровым человеком не только не вызывает подобных осложнений.

3. От донорства портится цвет лица. Это не так. Напротив, у регулярных доноров – здоровый цвет кожи и красивый румянец. Во время кроводачи организм донора самообновляется за счет выведения избытка крови и ее компонентов, образующихся эволюционно (человек сдал кровь, и его организму поступает сигнал: пора обновляться). А это – профилактика болезней сердца и сосудов, иммунной системы, нарушений пищеварения, работы печени и поджелудочной железы, и соответственно – чистая кожа и здоровый цвет лица.

4. Донорство вредно для здоровья: ведь я теряю свою кровь. А для моего организма она совсем не лишняя. Наши предки жили в условиях дикой природы, часто травмировались и теряли некоторое количество крови. Жизнь современного человека с этой точки зрения более безопасна: на него не нападают саблезубые тигры, ему не приходится взбираться по скалам и залезать на высокие деревья. Но природа «по памяти» выдает ему кровь – с запасом. Иногда этот запас полезно «сбросить», а еще лучше – поделиться им с тем, кому не хватило собственного.

5. Донорство противоестественно. Ведь, если человек порезал палец или разбил коленку, он постарается быстро оста-

новить кровотечение. А донор добровольно теряет кровь - это не нормально. Неспецифическая реакция организма на потерю самого себя – это своеобразная тренировка на случай возможной кровопотери. В критической ситуации при большой кровопотере у донора больше шансов выжить, чем у человека, никогда не сдававшего кровь. Особенно тренировка полезна для женщин, которые теряют много крови во время родов. Баланс крови полностью восстанавливается в течение месяца, но организм «запоминает», что нужно делать, и сумеет быстро сориентироваться в критической ситуации.

6. Донорство связано с национальной принадлежностью: для людей определенной национальности лучше всего подходит кровь от донора той же национальности. На уровне клеточного состава кровь всех людей одинакова: у каждого из нас в крови присутствуют лимфоциты, эритроциты, тромбоциты и т.д. Для реципиента подходит кровь от донора с той же группой и резус-фактором. Никаких других отличий не существует. В крови нет элементов, способных рассказать о национальности.

7. Донорство крови противоречит религиозным убеждениям. Еще совсем недавно в СМИ шли оживленные дискуссии про неоднозначное отношение Церкви к опытам ученых по клонированию человека и отчасти связанному с этой процедурной донорству стволовых клеток. Донорство крови – как акт милосердия и желание помочь в спасении другой жизни благословляется представителями таких религий, как христианство, иудаизм, мусульманство¹.

ПОДГОТОВКА ДОБРОВОЛЬЦЕВ К ДОНОРСКИМ МЕРОПРИЯТИЯМ

При подготовке добровольцев, занимающихся пропагандой донорства большую часть времени стоит посвятить медицинским аспектам (семинарам и лекциям для получения ими наиболее полной информации по данному вопросу).

Добровольцы, работающие в данном направлении должны хорошо владеть

- ▶ медицинскими аспектами донорства;
- ▶ правовыми аспектами донорства;

¹ Сайт «Мифы о донорстве» <http://www.donorstvo.ru/>

- ▶ навыками работы с мифами;
- ▶ информацией о процессе приема донорской крови/плазмы;
- ▶ информацией о пунктах переливания крови/плазмоцентрах.

Для добровольцев хорошо организовать экскурсию на пункты переливания крови, в плазмоцентр с привлечением специалистов по работе с донорами.

Не каждый человек может сдавать кровь, зато можно помочь и по-другому и внести свой посильный вклад.

3.2. «Мечтая о сказке»...

Работа с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации – одна из самых распространенных направлений деятельности благотворительных и добровольческих организаций.

ДЕТИ «ГРУППЫ РИСКА»

Дети в силу определенных обстоятельств своей жизни, более других категорий подвержены негативным внешним воздействиям со стороны общества и его криминальных элементов, ставших причиной дезадаптации несовершеннолетних. Социально-незащищенные и педагогически запущенные дети, в основном психологически и физически здоровы, но стали трудными из-за неправильного воспитания или отсутствия его на протяжении длительного времени.

Понятие дети «группы риска» подразумевает следующие категории детей:

- ▶ дети с проблемами в развитии, не имеющими резко выраженной клинико-патологической характеристики;
- ▶ дети, оставшиеся без попечения родителей в силу разных обстоятельств;
- ▶ дети из неблагополучных, асоциальных семей;
- ▶ дети из семей, нуждающихся в социально-экономической и социально-психологической помощи и поддержке;
- ▶ дети с проявлениями социальной и психолого-педагогической дезадаптации.

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ДЕТЕЙ ГРУППЫ РИСКА И РАБОТЫ С НИМИ¹



Склонность к девиантному поведению (совершение поступков, которые противоречат нормам социального поведения). Одной из часто встречающихся форм склонность к аддиктивному (саморазрушающему) поведению – злоупотребление одним или несколькими психоактивными веществами без признаков зависимости, может служить своеобразной формой психологической защиты (курение, употребление алкоголя, легких наркотиков, токсичных и лекарственных веществ и т.д.). Добровольцам нужно быть готовы к конструктивным способам коррекции асоциального поведения, использовать в своей деятельности элементы формирования жизненных навыков (профилактика социально негативных явлений посредством обучения правильным вариантам решения сложных жизненных ситуаций), самим быть достойным примером для детей.

Нарушения в развитии чувств, не позволяющие понимать и принимать других, опора только на свои желания и чувства. При взаимодействии с детьми можно проговаривать, то, что чувствуешь в конкретной ситуации (Ты сегодня отлично справился с заданием, я испытываю радость от твоего достижения). Ни в коем случае нельзя манипулировать чувствами ребенка, делать слишком часто акценты на чувствах, срывать на детях личный негатив.

Иждивенческая жизненная позиция (установки «нам должны», «нам обязаны», «дайте»), формируется у многих детей, живущих на полном государственном обеспечении, и является одним из недостатков интернатного воспитания. Иногда иждивенчество является следствием объективных факторов (инвалидность, болезнь и др.), но нередко слабость имитируется, являясь мнимой, при этом дети приспособляется к подобному существованию. Потребительское отношение к близким, государству, обществу и нежелание отвечать самому за свои по-

¹ 1. Кузнецова Л.П. Основные технологии социальной работы: Учебное пособие. – Владивосток: Изд-во ДВГТУ, 2002. – 92 с., 2 Теория социальной работы: Учебник / Под. ред. проф. Е. И. Холодовой. – М.: Юристь, 2001. – 334 с.

ступки выражаются в их рентных установках (установка на получение тех или иных льгот). При разработке акций/проектов/программ это следует учитывать.

Склонность к агрессивному поведению (по отношению к окружающим: детям, животным, сотрудникам учреждения, добровольцам). Агрессивный акт ребенка имеет определённый повод и осуществляется в конкретной ситуации. В этологии (науке о поведении) считается, что агрессия - это энергия, с которой вид стремится к выживанию. Для добровольца важны навыки преодоления конфликтных ситуаций и направления энергии детей в конструктивное русло, умение показывать модели альтернативного поведения.

Повышенный уровень тревожности, неумение общаться с людьми вне учреждения, трудности с установлением контактов с взрослыми и сверстниками, отчужденность и недоверие к людям, отстраненность от них, неуверенность в себе, низкая самооценка. При работе добровольцам следует давать конструктивную обратную связь не о личности ребенка, а о его деятельности. Устанавливайте сотрудничество с детьми, используйте общение как инструмент для установки контакта, построения совместной деятельности.

Низкий уровень социального интеллекта, мешающий понимать общественные нормы, правила, необходимость соответствовать им. Добровольцам следует занятия с детьми можно чередовать сюжетно-ролевыми играми, играми с правилами, играми драматизации, в которых дети импровизируют на темы любимых книг, мультфильмов, телепередач.

Низкая социальная активность, отсутствие ценностей, принятых в обществе (творчество, познание и др.), убеждение в своей ненужности в обществе, невозможности добиться в жизни чего-либо своими силами, своим умом и талантом. Добровольцам нужно всячески побуждать детей к активности (советоваться с ними, спрашивать их мнение и др.), после поддерживать инициативу ребенка, обращать внимание большинства ребят на его предложение. Создавать условия для самореализации посредством проведения различных спортивных игр, творческих конкурсов и интеллектуальных игр с доступным уровнем сложности.

СОЦИАЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ

Владение информацией об учреждении поможет при разработке, каких либо программ и проектов по работе с детьми.

Основные задачи учреждений:

- ☺ создание благоприятных условий, приближенных к домашним, способствующих умственному, эмоциональному и физическому развитию личности;
- ☺ обеспечение социальной защиты, медико-психолого-педагогической реабилитации и социальной адаптации воспитанников;
- ☺ освоение образовательных программ, обучение и воспитание в интересах личности, общества и государства;
- ☺ обеспечение охраны и укрепление здоровья воспитанников;
- ☺ охрана прав и интересов воспитанников.

Детский дом¹ – это государственное воспитательное учреждение (дошкольное или школьное) для детей, лишившихся родителей или утративших связь с ними, а также детей, нуждающихся в помощи и защите государства. Также существуют специализированные детские дома для детей с физическими недостатками и умственно-отсталых детей.

Дом-интернат² – это специальное медико-социальное учреждение, предназначенное для временного или постоянного проживания престарелых и инвалидов, нуждающихся в уходе, бытовом и медицинском обслуживании. Различают собственно дома-интернаты для престарелых и инвалидов (в т.ч. пансионаты ветеранов труда), психоневрологические интернаты, детские дома-интернаты. Дом-интернат для престарелых и инвалидов предназначен для проживания соответствующих лиц в возрасте старше 45 лет независимо от возможности себя обслуживать или нуждаемости в постоянном постороннем уходе; дом-интернат для инвалидов – только для инвалидов в возрасте от 18 до 45 лет независимо от возможности себя обслуживать; психоневрологический интернат (раздельные для







¹ Российский гуманитарный энциклопедический словарь: В 3 т. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС: Филол. фак. С.-Петербург. гос. ун-та, 2002

² Малая медицинская энциклопедия. – М.: Медицинская энциклопедия. 1991–96 гг. 2. Первая медицинская помощь. – М.: Большая Российская Энциклопедия. 1994 г. 3. Энциклопедический словарь медицинских терминов. – М.: Советская энциклопедия. – 1982–1984 гг.




мужчин и женщин) – для инвалидов, страдающих психическими заболеваниями; детский дом-интернат – для детей с физическими недостатками, слепых, глухонемых, слепоглухонемых, больных некоторыми стойкими психическими заболеваниями, глубоко умственно отсталых детей, способных к обучению по специальным программам и методикам, а также для глубоко умственно отсталых детей, требующих только постоянного ухода и надзора.

Дом ребенка¹ – лечебно-профилактическое учреждение, предназначенное для воспитания с момента рождения до 3 лет детей-сирот, детей одиноких матерей, детей из студенческих семей, а также детей, родители которых тяжело больны или лишены родительских прав; находится в ведении органов здравоохранения. Детям неизвестных родителей присваивают фамилию, имя, отчество и регистрируют в ЗАГСе на основании акта о приеме.

Основные правила взаимодействия с сотрудниками социальных учреждения:

-  необходимо заранее созвонится с руководителем социального учреждения и договорится с ним о встрече;
-  предоставьте руководству социального учреждения полную информацию о реализуемом проекте / акции / программе (сценарий, положение и т.п.);
-  предоставьте руководителю и сотрудникам социального учреждения информацию о деятельности вашей организации, о мероприятиях, которые уже реализовывались вами (если есть);
-  очертите границу вашей компетенции;
-  уточните контактное лицо в учреждении, с которым вам предстоит связываться в ходе реализации задуманного (художественный руководитель, заместитель по воспитательной части, преподаватель физкультуры). Это ваш непосредственный помощник среди сотрудников учреждения и с ним, вам необходимо наладить партнерские отношения;
-  не забывайте согласовывать с руководителем учреждения ключевые моменты, действовать только с его письменного или устного разрешения;

¹ Большой медицинский словарь. 2000 г.

-  поддерживайте контакт с сотрудниками, непосредственно работающими с детьми: педагогами, воспитателями, по скольку они могут помочь вам при индивидуальной и групповой работе, подсказать особенности взаимодействия с тем или иным ребенком, а также от них зависит дальнейшее поддержание ваших инициатив;
-  при работе в социальных учреждениях не рекомендуется брать с собой ценные вещи, а в самом учреждении быть внимательнее к своим вещам и по возможности складывать их в отдельной комнате, закрывающейся на ключ. Об этом можно при планировании мероприятия договориться с руководством;
-  от того как вы наладите деловые отношения с руководством и персоналом, будет зависеть ваша дальнейшая деятельность в этом учреждении и у руководства детского дома сложится общее впечатление о вашей добровольческой организации.

ИГРОВОЙ НАБОР ДОБРОВОЛЬЦА¹



Игры способствуют налаживанию коммуникаций, выражению адекватных ситуации негативных и позитивных эмоций, возникновению доверия между участниками, формированию позитивной самооценки, межличностному взаимодействию, осознанию собственных физических и психологических границ, развитию спонтанного мышления.

Небольшой «рюкзак» с играми:

Игры на знакомство:

«Снежный ком»

Эту игру лучше проводить, когда ребята сидят в большом тесном кругу. Начинать игру должен доброволец, назвав свое имя. Сидящий (стоящий) слева от него должен назвать имя добровольца и своё и так дальше по кругу. Закончить круг должен, опять же, доброволец, назвав по имени всех участников игры. Существует множество разновидностей данной игры, например, к своему имени можно добавлять любое движение, которые все участники должны повторить.

¹ «Кто будет играть в интересную игру?» Групповые формы работы с детьми. Сабирова Н.А., Бабаева Э.Г. Министерство по делам молодежи, спорта и туризма Республики Татарстан. Комплексный центр социального обслуживания «Доверие» Казань 2005 г.

«Ширма»

Делим участников на 2 команды, между ними натянута простыня. Из каждой команды выбирается по одному участнику. Они подходят к простыне. На счет 1, 2, 3 простыня опускается, и участники называют имя соперника. Кто быстрее называет, тот забирает соперника в свою команду.

Цель игры – забрать в свою команду всех участников противоположной команды.

«Паутинка»

Ребята встают в круг, доброволец берет клубок ниток, привязывает конец нити к своему пальцу, и бросает клубок одному из ребят из круга, при этом называет свое имя и имя того, кому адресован клубок. Тот, кому кинули клубок, обматывает свой палец ниткой, которая у него есть и бросает клубок следующему участнику, так же называя свое имя и имя того, кому бросает клубок. Когда у всех в кругу будет нить, пересечение нитей дает подобие паутинки. Теперь паутинка разматывается, и клубок движется в обратном направлении, до тех пор, пока не вернется к начавшему игру. В обратном направлении участники так же называют имя человека, которому кидают клубок.

«Мячик»

Все участники встают в круг. Доброволец бросает мячик одному из участников, при этом он называет свое имя и имя того, кому адресован мячик. Игра продолжается до тех пор, пока участники не перестанут переспрашивать имена.

Игры-активизаторы:

«Ураган»

Все участники садятся в круг, ведущий стоит в центре круга, и предлагает поменяться местами всем, кто обладает определенным признаком (белой рубашкой, карими глазами и т.д.). Когда участники меняются местами, ведущий должен постараться занять чье-либо место. Оставшийся без стула участник становится ведущим. Если ведущий долго не может занять чье-либо место, он может сказать «ураган!», и тогда местами должны поменяться все, сидящие в круге.

«Хомячки»

Все участники собираются для инструктажа. Суть игры: доброволец будет ведущим, и будет играть роль «кота», остальные участники будут хомячками. Хомячки гуляют, играют, занимаются свои-

ми делами, до тех пор, пока не услышат команду «ХОМЯЧКИ». По этой команде все «хомячки должны собраться в кучку и крепко держаться друг за друга, а «кот» в это время будет пытаться выгнать кого-нибудь из «хомячков». Если «коту» это удастся, то этот игрок покидает игру.

«Зоопарк»

Все участники должны выйти на середину комнаты. Каждому необходимо выдать платок или полотенце, чтобы завязать глаза. Игроки выстраиваются в один большой круг, а ведущий переходит от одного человека к другому и говорит на ушко, какое животное надо будет изображать.

Виды животных подбираются таким образом, чтобы они могли образовывать стада или стаи и при этом издавать какой-либо один характерный звук. Например, буйволы – мычат, утки – крякают, змеи – шипят, кабаны – хрюкают, собаки динго – лают, кукушки – кукуют, мыши – пищат, тигры – рычат.

Задание для игроков: необходимо с завязанными глазами ходить по комнате и искать своих «братьев по крови». При этом самим нужно издавать опознавательные звуки. Победителями становятся те «животные», которые первыми соберутся в единую группу.


«Хвост дракона»

Все участники игры встают в цепочку друг за другом (положить руки на талию впереди стоящего участника). Первый участник становится «головой дракона», последний – «хвостом». По команде ведущего «голова» должна поймать «хвост». Если задание выполнено, то «голова» становится «хвостом», игра начинается заново.

Примечание: для выполнения данного упражнения необходимо просторное помещение, лучше без мебели. Взрослый ведущий обязан строго следить за соблюдением безопасности каждого участника.

«Слон, жираф, крокодил»

Все участники стоят в кругу, в центре – водящий. Задача: в тройке изобразить какое-либо животное, туловище – тот участник, на которого укажет водящий, называя при этом любого из трех животных, например, «Слон». Участник, на которого показали, вытягивает вперед обе руки с чуть согнутыми ладонями вверх, изображая бивни. Его соседи справа и слева подставляют большие «слоновьи уши» – руки образуют полукруг. «Жираф» – участник в центре вы-

брасывает руку вертикально вверх и сгибает ее в кисти, изображая голову жирафа; справа и слева стоящие участники показывают пятнышки (руки сложены в форме знака о'кей ). «Крокодил» – участник в центре вытягивает прямые руки и показывает «клацающую пасть». Соседи, растопырив пальцы, создают ему гребень на спине. Игра проходит очень динамично, ведущий быстро переключает внимание. Если кто-то из игроков в тройке ошибся или опоздал – он становится ведущим.

«Ирландская дуэль»

Каждый участник выбирает себе партнера. Все пары встают друг напротив друга так, чтобы вокруг было достаточно свободного пространства, и каждый участник мог бы во время выполнения упражнения двигаться вокруг своего партнера. Теперь каждый должен положить левую руку себе на спину на уровне крестца, ладонью наружу. Эта ладонь – уязвимое место, Ахиллесова пята.

Правую руку нужно вытянуть перед собой указательным пальцем вперед – это меч. Задача состоит в следующем: дотронуться вытянутым указательным пальцем до открытой ладони партнера, одновременно не давая ему задеть ваше «уязвимое место». Во время этой дуэли участники игры не имеют права удерживать партнера, применять запрещенные приемы (подножки). После первого поединка можно провести дуэль с новыми партнерами.

***Примечание:** для выполнения данного упражнения необходимо просторное помещение, лучше без мебели. Взрослый ведущий обязан строго следить за соблюдением безопасности каждого участника.*

Развивающие игры:

«Крокодил»

Из участников игры выбирается один, он будет ведущим, ему говорится слово, первым говорит доброволец, так чтобы другие ребята не слышали.

Ведущий должен жестами показать, молча слово так, чтобы его смогли угадать участники игры. Использовать предметы и окружающих людей нельзя. Тот, кто первым угадывает слово, становится ведущим. Ему говорит слово тот человек, который показывал угаданное слово.

Для упрощения игры вводятся жесты, которые можно придумать и оговорить с участниками игры в начале: обобщенное понятие (в общем), созвучное слово, это первая буква в слове и др.

«Есть контакт»

Водящий загадывает слово и объявляет его первую букву. Для того, чтобы отгадать слово, участники должны задавать вопросы водящему. Водящий, отвечая на вопрос, должен назвать тот предмет или объект который подразумевался в вопросе. Если водящий не может ответить на вопрос, а хотя бы еще один человек, кроме задающего вопрос, знает ответ, то он говорит: «есть контакт». «Контакторы» хором считают до 10 и дают ответ. Если ответы совпадают, то водящий называет следующую букву загаданного слова. Особенность игры в том, что каждый ее участник одновременно и отгадывает и загадывает.

Например:

Лиза загадала слово «Огонь». И объявила всем, что слово на букву «О».

Саша: Это парнокопытное животное?

Лиза: Нет, это не осел.

Алиса: Это не то, что проверяют учителя русского языка?

Лиза: Нет, это не орфография.

Тимур: Это не прямая спина?

Лиза: не знаю.

Шамиль: «Есть контакт».

Тимур и Шамиль хором: 1.2.3... 10 Осанка.

Лиза: следующая буква «Г».

Маша: Это не овощ?

Лиза: Нет, это огурец.

Степа: Это не то, что украл Прометей?

Лиза: да, это «Огонь» ...

Зная и умея использовать игры в своей добровольческой деятельности, Вы всегда сможете выйти из сложной и неожиданной ситуации. До занятия с детьми можно проиграть различные игры в компании своих друзей, знакомых, одноклассников. Опыт проведения игр в знакомой компании очень пригодится, и будет способствовать интересу детей к вашей персоне.

Завоевывая доверие детей, принимая участие в процессе их социализации, добровольцы должны осознавать высокую ответственность за деятельность, в которую они включены, за «вклады», которые он производит в формирующуюся личность ребенка.

3.3. «Посеешь привычку – пожнешь судьбу»

Современный мир требует от нас грамотных решений, независимо от того, в какой сфере работаем, где живем и какие предложения получаем. Подростковый возраст, юность, молодость – это время, когда хочется испытать новые ощущения, больше узнать о людях, окружающем мире и о себе, как-то проявить себя, показать лидером... Бывает, что стремясь к цели попадаем в рискованные ситуации, принимаем рискованные решения.

ПРОФИЛАКТИКА И ДОБРОВОЛЬЦЫ

Один из самых эффективных способов профилактики зависимости среди подростков и молодежи это вовлечение их в качестве добровольцев по следующим направлениям деятельности:

- ✓ проведение профилактических занятий или тренингов;
- ✓ творческая деятельность: разработка специализированных игр, массовых акций и их проведение;
- ✓ создание информационных профилактических материалов (плакатов, буклетов, памяток, видеороликов и т.д.);
- ✓ распространение информации (через раздачу полиграфии, расклейку плакатов, работу в своей социальной среде);
- ✓ при организации профилактической работы силами добровольцев рекомендуем начинать с общей информации: понятий «наркомания», «профилактика», «виды профилактики», «группа риска» и т.д. Важной составляющей подготовки добровольцев в данном направлении является знакомство с научно-теоретическими подходами к организации профилактической работы. Выделяют следующие¹:

★ Подход, основанный на распространении информации

Данный подход является наиболее распространенным типом профилактических стратегий, базирующихся на том, что недоступность достоверной информации по проблеме приводит к тому, что люди ведут рискованную жизнь. В основе лежит гипотеза о том, что повышение уровня и качества знания людей о проблеме и её последствиях будет способствовать изменению поведения, ответственному отношению к своей жизни, следованию безопасной стратегии жизни.

¹ Профилактика наркомании: модели, тренинги, сценарии – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002

Информационный подход утрачивает эффективность при применении стратегии запугивания, сознательного формирования страха. Страх приводит к отторжению в сознании человека предоставляемой информации. Эффективность информационного подхода возрастает при сочетании с другими подходами, которые имеют более глубокое воздействие.

★ Подход, основанный на аффективном (эмоциональном) обучении

Данный подход опирается на факт того, что рискованное поведение чаще всего практикуется людьми, имеющими трудности в определении и выражении эмоций, с низкой самооценкой. Реализуется в оказании помощи в преодолении «эмоциональной глухоты и немоты», в развитии важных личностных качеств.

Аффективное (эмоциональное) обучение предполагает развитие у человека умения распознавать свои эмоции, переживания и управлять ими. Цель такого обучения – повышение самооценки, определение значимых личностных ценностей, развитие навыков распознавания и выражения эмоций, формирование способности справляться со стрессом.

★ Подход, основанный на роли социальных факторов

Данный подход основан на учете роли социальных факторов, которые способствуют или препятствуют рискованному поведению. Чаще всего социальный подход реализуется через ролевые игры и техники усиления определенных видов социального поведения.

★ Подход ценностной альтернативы

Данный подход опирается на факт того, что значимая альтернативная деятельность способствует отказу от практики рискованного поведения. В основе лежит комбинация возможности удовлетворения специфических потребностей человека (например, в самореализации) со специфической активностью (например, занятием творчеством или спортом)

★ Подход, основанный на формировании жизненных навыков

Данный подход опирается на факт того, что люди ведут себя рискованно в отношении ситуаций, поскольку не обладают навыками защиты, а также из-за недостаточного развития навыков общения, решения конфликтных ситуаций, умения говорить “нет”, отстаивать свои позиции.

Подход базируется на изменении поведения путем формирования определенных навыков и умений, включая развитие различных жизненных навыков, повышение личной уверенности и жизненной компетентности, для того чтобы справляться с жизненными трудностями, и предполагает длительную, комплексную работу.

Ни один из представленных подходов не является универсальным. Наиболее эффективными на сегодняшний день являются многокомпонентные программы, позволяющие получить объединенный эффект путем комбинации разнонаправленных профилактических стратегий.

УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ ПРОГРАММ

При планировании профилактической работы необходимо сфокусировать внимание добровольцев на том, что наибольший профилактический эффект достигается не единичными мероприятиями, а средне- и долгосрочными программами. При их реализации наибольший эффект будет достигнут при соблюдении следующих условий¹:

- ➔ профилактические программы должны учитывать возрастные, культурные, социальные, психологические особенности той или иной целевой группы, адаптированными к её специфическим проблемам;
- ➔ при планировании профилактических программ необходимо учитывать исходные знания целевой аудитории;
- ➔ чем меньше сопротивление участников, тем эффективнее профилактическая программа;
- ➔ профилактическая программа должна сочетать различные обучающие стили, подходы и методики профилактической работы;
- ➔ сведения о разных сторонах, плюсах и минусах явления дадут больший эффект, чем односторонняя информация;
- ➔ проводить занятия должен хорошо подготовленный и мотивированный на результат ведущий.

Эффект действия профилактических программ становится очевидным только в долгосрочной перспективе, поэтому необхо-

¹ Профилактика зависимости от Психоактивных веществ. Руководство по разработке и внедрению программ формирования жизненных навыков у подростков группы риска. М.: - УНП ООН 2008 г.

дима постоянная (долгосрочная и устойчивая) поддержка этих усилий, проведение исследований для мониторинга и оценки их эффективности.

Стратегия «Равный равному»^{1, 2}

Стратегия «равный равному» (англ. Peer education - «равное образование», «равный обучает равного») характеризуется тем, что профилактическую деятельность осуществляют сами представители целевой группы, на которую направлена профилактика.

Основные навыки взаимодействия с миром молодые люди издревле получают от: собственного опыта (чувств, ощущений и др.); семьи (традиции от старшего к младшему); группы равных, состоящих из людей, примерно того же возраста, социального положения и образования. Из группы «равных» он получает все новое, что связано с развитием своего поколения.

Принадлежность ребят, проводящих занятия со сверстниками, к одному поколению, способность говорить на одном языке, их успешность и привлекательный имидж, близость по духу, общий круг проблем, компетентность и доступность все это увеличивает положительный эффект такой работы. Поэтому программы, реализуемые в рамках стратегии «равный равному», исходят из особенностей самой целевой группы.

Программа «Равный обучает равного» состоит из основных этапов:

Шаг первый – отбор добровольцев.

Прежде, чем начинать процесс обучения, вам необходимо оценить его отношение к тому, чему ему предстоит научиться, заинтересованность в данной работе, определенные знания и умения (коммуникабельность, уровень информированности, умение принимать активное участие в решении данных проблем, желание научиться, помогать, понимать и в дальнейшем обучать своих сверстников).

¹ Профилактика зависимости от Психоактивных веществ. Практикум. М.: – УНП ООН 2008 г.

² Я хочу провести тренинг. Пособие для начинающего тренера, работающего в области профилактики ВИЧ/СПИД, наркозависимости и инфекций, передающихся половым путем. – М.: ГУП «Медицина для вас», 2003. – 206 с.

Шаг второй – подготовка.

Приобретение необходимой информации по проблеме (общие теоретические знания). Подготовка волонтеров для работы в группе (практические навыки). Развитие: в процессе обучения доброволец лично совершенствуется (личностная компетентность).

Шаг третий – планирование и организация собственных образовательных семинаров.

Создание условий по приобретению навыков планирования и организации образовательных семинаров добровольцами по программе «Равный обучает равного».





ВМЕСТО ЗАКЛЮЧЕНИЯ

Мы надеемся, что данное пособие поможет найти ответы на интересующие Вас вопросы об организации работы с добровольцами. Авторы будут признательны за любые предложения в адрес Руководства по почте sam1news@yandex.ru

Ежедневно мы развиваемся САМИ и способствуем созданию условий для реализации добровольческого потенциала молодежи через образование, обучение и вовлечение ее в процесс решения социальных проблем.

Будем рады сотрудничать с Вами!

ВСЕОБЩАЯ ДЕКЛАРАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЦЕВ

*(принята на 11-м Конгрессе
Международной Ассоциации Добровольцев
Париж, 14 сентября 1990 года)*

Смысл и цели движения

В соответствии с Всеобщей Декларацией Прав Человека 1948 года и Международной Конвенцией о Правах Ребенка 1989 года, исходя из принципа, что «Любое лицо имеет право свободного объединения в мирные ассоциации», волонтеры рассматривают свою деятельность как институт социального, культурного, экономического и экологического развития.

Добровольчество:

- это добровольный выбор, отражающий личные взгляды и позиции;
- это активное участие гражданина в жизни человеческого сообщества;
- способствует улучшению качества жизни, личному совершенствованию и углублению солидарности;
- выражается, как правило, в совместной деятельности в рамках разного рода социально значимых проектов;
- способствует реализации основных человеческих потребностей на пути строительства более справедливого и мирного общества;
- способствует более сбалансированному экономическому и социальному развитию, созданию новых рабочих мест и новых профессий.

Основные принципы движения добровольцев

Добровольцы исповедуют и применяют на практике следующие основные принципы:

- признают право на объединение за всеми мужчинами, женщинами, детьми независимо от их расовой принадлежности, вероисповедания, физических особенностей, социального и материального положения;
- уважают достоинство и культуру всех людей;

- оказывают взаимную помощь, безвозмездные услуги лично либо организованно в духе партнерства и братства;
- признают равную важность личных и коллективных потребностей;
- способствуют коллективному обеспечению этих потребностей;
- ставят перед собой цель превратить добровольчество в элемент личного совершенствования, приобретения новых знаний и навыков, выявления способностей, стимулируя для этого инициативу и творчество людей, давая каждому возможность быть созидателем а не пользователем;
- стимулируют чувство ответственности, поощряют семейную, коллективную и международную солидарность;
- Исходя из этих основных принципов, добровольцы должны:
 - способствовать преобразованию индивидуального участия в коллективное действие;
 - активно поддерживать свои ассоциации, быть пре данным их целям и осведомленными об их политике и деятельности;
 - стремиться в меру своих способностей и наличия свободного времени, доводить до успешного завершения, в соответствии с взятыми на себя обязательствами, совместно - выработанные программы;
 - сотрудничать со своими коллегами по ассоциации в духе взаимопонимания и взаимного уважения;
 - не уклоняться от новых знаний;
 - не разглашать конфиденциальную информацию, если такая предполагается характером деятельности.
- со своей стороны, уважая Права Человека и основные принципы добровольчества, ассоциации должны:
 - обеспечить разумную регламентацию добровольческой деятельности, определять пределы добровольческого сотрудничества, ясно формулировать задачи и уважительно относиться к функциям каждого;
 - поручать каждому деятельность, которая ему больше всего подходит, обеспечивая необходимое обучение и помощь;
 - обеспечивать регулярное подведение итогов деятельности и их обнародование;

- обеспечить в случае необходимости, компенсацию риска, связанного с деятельностью добровольцев, а также ущерба наносимого третьим лицам в результате деятельности добровольцев;
- обеспечить всеобщий доступ к добровольческой деятельности, возмещая в случае необходимости, производственные расходы;
- предусмотреть меры прекращения добровольцами своей деятельности как по инициативе ассоциации, так и по их собственной.

Декларация

Собравшись по инициативе Международной Ассоциации Добровольцев на Всемирный конгресс, волонтеры заявляют о своей приверженности созидательному и миротворческому характеру миротворческой деятельности:

- во имя уважения человеческого достоинства, признания его личного права на устройство своей собственной судьбы и осуществление своих гражданских прав;
- для разрешения социальных и экологических проблем;
- в целях создания более гуманного и справедливого общества, при содействии развитию международного сотрудничества.

Мы призываем государства, международные организации, предприятия, средства массовой информации быть нашими партнерами в создании международной атмосферы, благоприятной для эффективного открытого волонтерства – движения, воплощающего солидарность между людьми и народами.

ВСЕОБЩАЯ ДЕКЛАРАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

*(принята на XVI Всемирной
Конференции Международной Ассоциации
Добровольческих Усилей, Амстердам, январь, 2001 г.)*

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

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

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

Являясь жизненно важным элементом каждого общества, добровольчество способно воплотить на практике Декларацию Организации Объединенных Наций «Мы, Народы».

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

Мы убеждены, что развитие добровольчества:

- способствует вовлечению конкретного сообщества в процесс определения и решения его проблем;
- поддерживает и создает возможности для каждого молодого человека быть лидером посредством добровольного служения обществу;
- дает возможность каждому быть услышанным;
- создает возможность для каждого быть добровольцами;
- дополняет, но не заменяет, общественно полезную деятельность других секторов и оплачиваемых работников;
- создает возможности людям приобретать новые знания и навыки,
- полноценно развивать свой творческий потенциал и уверенность в себе;
- содействует солидарности на семейном, общинном, национальном и глобальном уровнях.
- Мы уверены в том, что добровольцы, сообщества и организации, ко которым они служат, разделяют ответственность за:
- создание благоприятной среды для достижения добровольцами общественно значимых целей;
- определение критериев и условий добровольческого участия, при которых организация и доброволец могут совместно развивать политику руководства добровольческой деятельностью, а также прекратить свои обязательства;
- предоставление защиты добровольцам и тем, кого они обслуживают, от возможных рисков;
- обеспечение добровольцев информацией, обучением, регулярной оценкой и признанием;
- создание условий для активного участия любого человека в добровольческой деятельности посредством снятия физиологических, экономических, социальных и культурных барьеров.
- Опираясь на Всеобщую Декларацию Прав Человека, принципы добровольчества и ответственности добровольцев, мы призываем:
- Всех добровольцев заявить о своем убеждении в том, что добровольчество как созидательная сила:
- строит здоровые, устойчивые общества, уважающие достоинство людей;

- помогает людям защищать свои нравы в практической жизни, тем самым улучшая ее;
- способствует решению социальных, культурных, экономических, экологических проблем;
- строит более гуманное и справедливое общество посредством всемирного сотрудничества.
- Лидеров:
- всех секторов обществ – объединяться для создания сильных, реальных и эффективных местных и национальных добровольческих центров, как ведущих организаций для поддержки и развития добровольчества;
- государства – гарантировать право всех людей на добровольческую деятельность; устранять юридические барьеры, препятствующие участию и поддержке добровольцев в их работе; обеспечивать ресурсами неправительственные организации (НПО) для продвижения и поддержки эффективного вовлечения и добровольческого управления;
- бизнеса – содействовать вовлечению своих работников как добровольцев в решении проблем своих сообществ, помогать человеческими и финансовыми ресурсами для развития инфраструктуры, необходимой для осуществления добровольческой деятельности.
- средств массовой информации - обеспечивать общественность информацией, помогающей людям стать добровольцами, оказывать информационную поддержку добровольцам и добровольческим объединениям
- сферы образования – поощрять и помогать людям всех возрастов, создавая возможности для саморазвития и обучения в процессе служения:
- религиозных конфессий – пропагандировать добровольчество как проявление духовности, призывая всех людей к служению обществу;
- общественных объединений – создавать благоприятные организационные условия для работы добровольцев и привлекать человеческие и финансовые ресурсы, необходимые для их эффективной деятельности.

Организацию Объединенных Наций – провозгласить Десятилетие Добровольчества и Гражданского общества с целью призна-

ния необходимости в усилении институтов свободных сообществ. Признать знак «красная буква «V»» в качестве всемирного символа добровольчества.

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

КОНЦЕПЦИЯ СОДЕЙСТВИЯ РАЗВИТИЮ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*(одобрена распоряжением правительства РФ
от 30 июля 2009 г. n 1054-р)*

I. Введение

Благотворительная деятельность некоммерческих организаций, бизнеса и физических лиц, а также добровольческая активность граждан являются важнейшими факторами социального развития общества в таких сферах, как образование, наука, культура, искусство, здравоохранение, охрана окружающей среды и ряд других.

Содействие развитию практики благотворительной деятельности граждан и организаций, а также распространению добровольческой деятельности (волонтерства) в соответствии с Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. N 1662-р, отнесены к числу приоритетных направлений социальной и молодежной политики.

Благотворительная и добровольческая деятельность является сферой, дающей простор созидательной инициативе и социальному творчеству широких слоев населения, обеспечивающей важный вклад в достижение целей социальной политики страны и повышение качества жизни граждан.

В последние годы наблюдается устойчивый рост числа граждан и организаций, участвующих в благотворительной и добровольческой деятельности, а также расширяются масштабы реализуемых благотворительных программ и проектов. Важным шагом в развитии благотворительной деятельности стало формирование законодательства Российской Федерации о целевом капитале некоммерческих организаций.

В то же время остается значительным разрыв между числом граждан, заявляющих о потенциальной готовности участвовать в благотворительной и добровольческой деятельности, и числом

граждан, реально ведущих такую деятельность. Это связано, в частности, с низким уровнем доверия граждан к благотворительным организациям. Чуть более половины граждан полагают, что большинству российских благотворительных организаций можно доверять. Невысокий уровень доверия к субъектам благотворительной и добровольческой деятельности со стороны общества связан с недостатком информации о деятельности таких организаций и добровольцев, мотивации, целях и ее реальных результатах. Сказываются неразвитость инфраструктуры поддержки благотворительной и добровольческой деятельности и недостаточная эффективность применения налоговых льгот, предоставляемых в связи с благотворительной и добровольческой деятельностью граждан и организаций.

Основной целью государственной политики в области содействия развитию благотворительной и добровольческой деятельности является активизация потенциала благотворительности и добровольчества как ресурса развития общества, способствующего формированию и распространению инновационной практики социальной деятельности, позволяющего дополнить бюджетные источники для решения социальных проблем внебюджетными средствами и привлечь в социальную сферу трудовые ресурсы добровольцев.

Основными задачами содействия развитию благотворительной и добровольческой деятельности, связанными с реализацией конституционного принципа поощрения благотворительной деятельности, являются:

- обеспечение роста поддержки в обществе и расширения участия граждан в благотворительной и добровольческой деятельности, а также повышение доверия граждан к благотворительным организациям;
- формирование условий для расширения объемов благотворительных пожертвований граждан и организаций;
- обеспечение роста числа благотворительных организаций, в том числе частных и корпоративных фондов, обеспечивающих устойчивость благотворительной деятельности;
- содействие повышению эффективности и профессионализма деятельности благотворительных организаций;
- развитие инфраструктуры информационно-консультационной и образовательной поддержки благотворительной и добровольческой деятельности;

- формирование условий для эффективного использования потенциала благотворительной и добровольческой деятельности на этапах планирования и реализации социальных программ государства и бизнеса в деятельности государственных и муниципальных учреждений и некоммерческих организаций.

Приоритетным направлением является содействие развитию благотворительных организаций, институционализации благотворительности и добровольчества, так как только организованная благотворительность может обеспечить расширение масштабов благотворительной и добровольческой деятельности и повышение ее результативности, а также развитие культуры благотворительности в обществе.

Реализация задач содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества предполагает активизацию механизмов самоорганизации участников благотворительной деятельности, саморегулирования благотворительных организаций на принципах партнерского взаимодействия органов государственной власти, органов местного самоуправления и институтов гражданского общества.

II. Основные направления содействия развитию благотворительной и добровольческой деятельности

1. Содействие развитию благотворительной и добровольческой деятельности физических лиц и организаций

Основными задачами, направленными на поддержку благотворительной и добровольческой деятельности граждан, являются:

- расширение налоговых стимулов для участия граждан в благотворительной деятельности. Для этого предполагается распространить право на получение социального налогового вычета по налогу на доходы физических лиц на суммы произведенных налогоплательщиками пожертвований благотворительным организациям, некоммерческим организациям, работающим в приоритетных, общественно значимых направлениях, вне зависимости от получения ими бюджетного финансирования, а также пожертвований, осуществляемых на цели формирования и пополнения целевого капитала некоммерческих организаций;
- исключение из налоговой базы по налогу на доходы физических лиц выплат добровольцам за наем жилого помещения и

проезд, связанных с осуществлением добровольческой деятельности;

- в перспективе целесообразно рассмотрение вопроса о предоставлении права учитывать при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций (в пределах устанавливаемых в законодательстве Российской Федерации ограничений в виде доли полученных организацией, осуществившей пожертвования, доходов и предельной суммы вычитаемых пожертвований в год) расходы в виде осуществляемых налогоплательщиками благотворительных пожертвований, ограничив также круг таких пожертвований на I-м этапе пожертвованиями на цели формирования и пополнения целевого капитала некоммерческих организаций. По результатам анализа практики применения этой нормы в дальнейшем предполагается рассмотрение вопроса о возможности распространения указанной нормы на правила учета в целях налога на прибыль организаций иных пожертвований, в том числе пожертвований некоммерческим организациям;
- формирование культуры участия в благотворительной и добровольческой деятельности, а также расширение моральных и иных стимулов для участия в добровольческой и благотворительной деятельности;
- содействие распространению корпоративных программ поддержки благотворительной и добровольческой деятельности, а также реализации организациями принципов социальной ответственности бизнеса, в том числе распространению корпоративной социальной отчетности.

2. Содействие развитию институтов благотворительности

В целях содействия развитию институтов благотворительности предусматривается включение в законодательство Российской Федерации о благотворительной деятельности следующих положений:

- социальная реабилитация детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- оказание безвозмездной юридической помощи гражданам и некоммерческим организациям и правовое просвещение населения;
- безвозмездное изготовление и распространение социальной рекламы;

- содействие развитию научно-технического творчества молодежи;
- содействие патриотическому, духовно-нравственному воспитанию детей и молодежи, а также поддержка молодежных инициатив, проектов, детских и молодежных движений и организаций.

Необходимо расширить перечень организационно-правовых форм, в которых возможно создание благотворительных организаций.

В перспективе целесообразно рассмотреть вопрос об установлении особого порядка налогообложения некоммерческих организаций, в том числе благотворительных, налогом на прибыль, предполагающего освобождение их доходов, получаемых в связи с осуществлением предпринимательской деятельности, от указанного налога при соблюдении ограничений и условий, касающихся связи осуществляемой ими предпринимательской деятельности с основной деятельностью.

В отношении более широкого круга некоммерческих организаций предусматривается рассмотреть вопрос относительно возможности предоставления права учитывать при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций формирование резервов на осуществление уставной деятельности.

Необходимо расширить перечень видов доходов, не облагаемых налогом на прибыль в качестве целевых поступлений в некоммерческие организации, включив в него субсидии, предоставляемые из бюджетов разных уровней, а также на услуги (работы), оказанные безвозмездно в целях поддержки уставной некоммерческой деятельности некоммерческих организаций и их содержания, и на труд добровольцев.

Предполагается принятие решения о расширении перечня областей деятельности некоммерческих организаций, гранты на поддержку которых не учитываются при определении налоговой базы по налогу на прибыль благотворительных организаций, с включением в этот перечень деятельности в области охраны здоровья населения, физической культуры и массового спорта (за исключением профессионального спорта) и других областях.

Предусматривается предоставление права органам государственной власти и местного самоуправления утверждать перечень

государственного имущества и муниципального имущества, которое может быть использовано только в целях предоставления его во владение и (или) в пользование на долгосрочной основе (в том числе по льготным ставкам арендной платы) благотворительным организациям, а также иным некоммерческим организациям, занимающимся социально значимыми видами деятельности.

Развитие системы добровольных стандартов, этических кодексов и механизмов саморегулирования среды благотворительных организаций будет способствовать совершенствованию благотворительной деятельности.

3. Содействие эффективному привлечению благотворительной и добровольческой помощи государственными и муниципальными учреждениями и иными некоммерческими организациями. Устранение барьеров в предоставлении благотворительной помощи физическим лицам

Значимым условием повышения результативности благотворительной деятельности является развитие эффективных механизмов участия благотворительных организаций в деятельности органов управления государственных и муниципальных учреждений, а также иных некоммерческих организаций, являющихся получателями благотворительной и добровольческой помощи.

Необходимо обеспечить формирование благоприятных условий для развития института целевого капитала некоммерческих организаций.

Целесообразно предоставить возможность осуществлять формирование и пополнение целевого капитала некоммерческих организаций через пожертвование ценных бумаг и недвижимого имущества.

С учетом правоприменительной практики будет осуществляться постепенное расширение перечня видов деятельности, финансирование которой допускается из средств целевого капитала некоммерческих организаций.

Фактором, сдерживающим развитие благотворительности, является используемая в некоторых регионах и муниципальных образованиях практика сокращения в течение года объемов финансирования бюджетного учреждения исходя из объемов полученных им благотворительных пожертвований. Необходимо создание нормативной правовой базы, исключающей подобную практику.

В перспективе следует решить вопрос о расширении категорий материальной помощи, получение которой от благотворительных организаций освобождается от налогообложения налогом на доходы физических лиц (в настоящее время такое освобождение распространяется только на одновременную материальную помощь).

Для успешного развития добровольческой деятельности необходимо усовершенствовать соответствующую нормативно-правовую базу, а также обеспечить создание условий, которые позволят государственным и муниципальным учреждениям, некоммерческим организациям принимать труд добровольцев (волонтеров) и при необходимости обеспечивать их на время труда определенными социальными гарантиями.

4. Содействие развитию института социальной рекламы

Одним из важных направлений содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества является развитие института социальной рекламы. В этой связи необходимо:

- четко разграничить в законодательстве Российской Федерации понятия «реклама» и «социальная реклама»;
- обеспечить реализацию мер, направленных на повышение качества социальной рекламы и ее эффективное размещение, включая формирование критериев качества социальной рекламы и проведение оценки ее эффективности, а также проведение общественных слушаний по вопросам организации кампаний в сфере социальной рекламы, финансируемых из бюджетных источников, и проведение исследований для определения приоритетных и актуальных тем социальной рекламы, способов их подачи и оценки эффективности.

III. Развитие механизмов поддержки благотворительной деятельности

Задачи повышения эффективности мер по реализации социальной политики государства требуют использования потенциала участников благотворительной деятельности в разработке и реализации социальных программ, программ в сфере образования, здравоохранения, науки, культуры, социальной поддержки населения и охраны окружающей среды на федеральном, региональном и местном уровнях.

Необходимо повсеместное распространение практики включения участников благотворительной деятельности в соответствующие экспертные советы и рабочие группы, а также учет их позиций в рамках процедур принятия соответствующих решений. Одновременно такой механизм будет содействовать формированию системы согласованных приоритетов государственной социальной политики и благотворительной деятельности.

Важным инструментом поддержки благотворительных программ является предоставление субсидий получателям благотворительных пожертвований из бюджетов разных уровней с учетом накопленного опыта государственной поддержки неправительственных организаций. Такие механизмы позволят эффективно дополнять финансирование благотворительными организациями успешных социальных проектов.

Необходимо обеспечить развитие инфраструктуры содействия массовой благотворительной деятельности и добровольчеству, включая предоставление поддержки формированию и деятельности региональных и муниципальных центров добровольчества, а также организаций, реализующих практику сбора пожертвований населения.

Предусматривается предоставление широкой информационной и консультационной поддержки благотворительным организациям и иным участникам благотворительной деятельности.

Необходимо развивать тематические информационные ресурсы в сети Интернет, выпуск специализированных изданий, проведение конкурсов, организацию семинаров и конференций, а также осуществлять поддержку самоорганизации благотворительных организаций, проведению регулярных исследований в области благотворительности и мониторинга участия граждан и других заинтересованных сторон в благотворительной и добровольческой деятельности, что даст возможность быстрому развитию благотворительной и добровольческой деятельности.

Повышение уровня доверия к благотворительным организациям мерами информационной политики является необходимым средством активизации потенциала благотворительности и добровольчества и позволит существенно увеличить ресурсы, вовлеченные в эту сферу.

В этой связи необходимо обеспечить целенаправленное распространение в средствах массовой информации материалов о

благотворительной и добровольческой деятельности, благотворительных организациях и добровольцах, а также содействовать формированию понимания общественной значимости и престижности благотворительности и добровольчества. При этом следует обеспечить целенаправленное содействие продвижению позитивной репутации наиболее успешных благотворительных организаций как ориентира для привлечения пожертвований граждан и организаций.

В задачи информационного освещения благотворительной деятельности входит распространение информации о формах участия граждан в благотворительной и добровольческой деятельности, преимуществах организованной благотворительности, а также формирование позитивного образа благотворительных организаций.

Необходимо обеспечить формирование системы моральных стимулов для участия в благотворительной и добровольческой деятельности, содействующих ее общественному признанию.

Важным условием активизации благотворительной и добровольческой деятельности является развитие системы подготовки кадров для благотворительных и иных некоммерческих организаций, включая модернизацию образовательных стандартов и учебных программ учреждений профессионального образования, а также развитие системы дополнительного образования.

Вопросы содействия благотворительной деятельности, а также взаимодействия с благотворительными и иными некоммерческими организациями предусматривается интегрировать в программы подготовки и повышения квалификации государственных и муниципальных служащих, управленческих кадров предприятий и организаций.

Привлечение к участию в благотворительной и добровольческой деятельности должно стать одним из ведущих направлений системы гражданского образования школьников и студентов и будет поддерживаться в качестве одного из приоритетных направлений молодежной и социальной политики. При этом необходимо обеспечить отражение вопросов благотворительной и добровольческой деятельности в образовательных программах.

Целесообразным является развитие международного сотрудничества в сфере благотворительной деятельности и добровольчества.

IV. Поддержка благотворительной и добровольческой деятельности в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях

Необходимым условием обеспечения массового участия граждан в благотворительной и добровольческой деятельности является обеспечение поддержки благотворительности и добровольчества в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях.

В этой связи целесообразно рекомендовать разработку с участием заинтересованных организаций региональных и муниципальных программ поддержки благотворительной и добровольческой деятельности.

В рамках инструментов налоговой поддержки следует расширить практику использования возможности снижения участникам благотворительной деятельности ставки по налогу на прибыль в части зачисляемого в бюджеты субъектов Российской Федерации налога, а также предоставления благотворительным организациям льгот по налогу на имущество организаций.

В целях обеспечения устойчивости благотворительных организаций важным условием является предоставление благотворительным организациям государственного (муниципального) имущества и помещений в безвозмездное пользование и аренду на льготных условиях.

В целях привлечения дополнительных финансовых ресурсов целесообразной является поддержка формирования целевого капитала некоммерческих организаций, а также создание фондов, в которых средства из местного бюджета и внебюджетных источников аккумулируются и распределяются на конкурсной основе для решения задач социального развития территории (к управлению фондами привлекаются на паритетной основе представители органов власти субъекта Российской Федерации, местного самоуправления, предпринимателей и некоммерческих организаций).

Необходимо развивать инфраструктуру содействия благотворительной и добровольческой деятельности граждан по месту жительства, в том числе на базе организаций территориального общественного самоуправления.

Целесообразно обеспечить поддержку широкому вовлечению граждан в деятельность общественных советов при государственных и муниципальных учреждениях образования, здравоохранения и социальной поддержки населения.

V. Основные результаты реализации настоящей Концепции

Основными результатами реализации настоящей Концепции являются:

- рост поддержки в обществе и расширение участия граждан и организаций в благотворительной и добровольческой деятельности, повышение доверия граждан к благотворительным и иным некоммерческим организациям;
- расширение объемов благотворительных пожертвований граждан и организаций;
- увеличение числа граждан - участников благотворительной и добровольческой деятельности;
- увеличение объема финансовых активов, аккумулируемых в рамках целевого капитала некоммерческих организаций и в фондах местных сообществ;
- развитие инфраструктуры информационной и консультационной поддержки благотворительной и добровольческой деятельности;
- повышение эффективности благотворительных и добровольческих программ;
- повышение качества жизни граждан Российской Федерации.

Утверждена Постановлением
Кабинета Министров
Республики Татарстан
от 18.04.2011 № 306

**Концепция
развития добровольческого движения Республики Татарстан
на период до 2013 года**

1. Общие положения

1.1. Настоящая Концепция развития добровольческого движения Республики Татарстан на период до 2013 года (далее - Концепция) разработана в соответствии с Конституцией Российской Федерации и Конституцией Республики Татарстан, Федеральным законом от 11.08.1995 № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», Законом Республики Татарстан от 19.10.1993 N 1983-ХП «О молодежи и государственной молодежной политике в Республике Татарстан», постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.01.2011 г. N 42 «О Программе социально-экономического развития Республики Татарстан на 2011-2015 годы», распоряжениями Правительства Российской Федерации от 18.12.2006 № 1760-р «О Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации», от 30 июля 2009 г. № 1054-р «О Концепции содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации».

1.2. Настоящая Концепция является основой для нормотворческой деятельности и разработки программ и проектов, направленных на развитие добровольческого движения и построение гражданского общества в Республике Татарстан.

2. Основные понятия

В настоящей концепции используются следующие основные понятия:

- база добровольческих (волонтерских) вакансий – упорядоченная и регулярно обновляющаяся совокупность добровольческих вакансий, предоставленных учреждениями

социальной защиты, образования, здравоохранения, культуры, общественными и иными некоммерческими организациями, добровольческими программами (проектами) и физическими лицами.

- доброволец (волонтер) – физическое лицо, осуществляющее благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг (добровольческой деятельности);
- добровольчество (добровольческая деятельность, волонтерство) – способ самовыражения и самореализации граждан, действующих индивидуально или коллективно на благо других людей или общества в целом;
- добровольческая (волонтерская) биржа – некоммерческая организация, основными задачами которой является создание и обновление базы добровольческих вакансий и предложений об оказании добровольческих услуг, и их дальнейшая взаимосвязь;
- добровольческая (волонтерская) вакансия – вакансия в учреждениях социальной защиты, образования, здравоохранения, общественных организациях и иных некоммерческих организациях, добровольческих программах (проектах), непредусмотренная штатным расписанием или предоставленная физическими лицами, для добровольцев на безвозмездной основе;
- добровольческое (волонтерское) объединение – объединение граждан, созданное для решения социальных задач через осуществление добровольческой деятельности (привлечение добровольцев);
- добровольческая (волонтерская) организация – некоммерческая организация, привлекающая к своей деятельности добровольцев и осуществляющая добровольческие программы и проекты;
- добровольческая (волонтерская) программа (проект) – программа (проект), разработанная добровольческой организацией или объединением, республиканским ресурсным центром по поддержке добровольчества, муниципальным центром по поддержке добровольческих инициатив или индивидуально добровольцем, с целью решения социальных проблем общества, подготовки добровольцев, популяриза-

- ции идей добровольчества;
- добровольческий (волонтерский) труд – добровольческая деятельность, направленная на решение социальных проблем современного общества;
 - добровольческие (волонтерские) услуги – действие добровольца, приносящее помощь, пользу другому, совершаемое на безвозмездной основе;
 - поддержка добровольческой (волонтерской) деятельности – система мер и мероприятий, осуществляемых за счет грантовой поддержки и формирования государственного и муниципального заказов на добровольческие услуги, направленных на развитие инфраструктуры добровольчества.
 - инфраструктура добровольчества (волонтерства) – условия для поддержки добровольческой деятельности. Инфраструктура включает в себя нормативно-правовую базу, субъекты реализации Концепции, институты поддержки, формы государственной и муниципальной поддержки, мероприятия, информационные площадки и др. Инфраструктура строится на международном, федеральном, региональном и местном уровнях;
 - личная книжка добровольца (волонтера) – документ, представляющий собой аналог трудовой книжки, в которую вносится информация о деятельности добровольца. Имеет личный идентификационный номер, присваивающийся по итогам регистрации на федеральном сайте www.jaba.ru;
 - муниципальный центр по поддержке добровольческих (волонтерских) инициатив – муниципальное учреждение, основными задачами которого являются
 - развитие и координация деятельности добровольцев и добровольческих объединений на уровне муниципального образования Республики Татарстан, информационное, организационное, методическое обеспечение их деятельности, освещение в средствах массовой информации.

3. Принципы добровольческой (волонтерской) деятельности

В соответствии с Всеобщей декларацией волонтеров, добровольцы исповедуют и применяют на практике следующие основные принципы:

- признают право на объединение за всеми людьми, независимо от их расовой принадлежности, вероисповедания, физических особенностей, социального и материального положения;
- уважают достоинство и культуру всех людей;
- оказывают взаимную помощь, безвозмездные услуги лично, либо организовано в духе партнерства и братства;
- признают равную важность личных и коллективных потребностей, способствуют коллективному обеспечению этих потребностей;
- ставят перед собой цель превратить добровольчество в элемент личного процветания, приобретения новых знаний и навыков, совершенствования способностей, стимулируя для этого инициативу и творчество людей, давая каждому возможность быть создателем, а не пользователем;
- стимулируют чувство ответственности, поощряют семейную, коллективную и международную солидарность.

4. Анализ состояния развития добровольчества в Республике Татарстан

Для анализа состояния социального добровольчества важно учитывать:

- труд добровольцев, то есть услуги, которые они оказывают, и мотивацию добровольческой деятельности в социальной сфере;
- деятельность некоммерческих организаций в данной сфере, их взаимодействие с органами государственной власти и иными субъектами правоотношений,
- проблемы в области развития социального добровольчества.

В течение последних пяти лет в Республике Татарстан наблюдается положительная динамика развития добровольческого движения. Так если в 2006 году насчитывалось 140 добровольческих объединений с общей численностью чуть более 5 тыс. человек, то на 1 марта 2010 года по данным Министерства по делам молодежи, спорту и туризму Республики Татарстан действует уже более 700 детских и молодежных добровольческих объединений с общей численностью более 30 тыс. человек.

Добровольческая активность молодежи проявляется в соответствии с востребованностью добровольческих услуг со стороны государства, населения, а также в результате групповой или личной инициативы молодежи.

В основе мотивов, побуждающих людей к добровольной работе в социальной сфере, лежит значительный спектр индивидуальных и социальных потребностей, присущих каждому человеку:

- потребность в общении и стремление быть социально полезным другим людям, потребность применения профессионального и житейского опыта (молодые пенсионеры);
- потребность влиять и участвовать в социальных изменениях, желание реализовать себя, свои инициативы (люди с высшим образованием, специалисты в гуманитарных областях);
- потребность в милосердии, доброте, подвижничестве и стремление решать проблемы других людей и свои собственные.

В последние годы среди добровольцев преобладают следующие мотивы:

- получение опыта профессиональных навыков для последующего выбора профессии;
- потребность в дополнительной информации, контактах, навыках, возможностях (молодежь, студенты гуманитарных и иных учреждений среднего и высшего профессионального образования);
- профессиональный интерес для карьерного роста (молодые специалисты);
- потребность получения специальных знаний и навыков, необходимых в семье, в составе которой есть граждане пожилого возраста, инвалиды, дети, больные заболеваниями, требующими специфического лечения.

Дополнительным импульсом в развитии добровольческого движения в Республике Татарстан стало проведение в г. Казани XXVII Всемирной летней Универсиады 2013 года. Это позволило расширить спектр добровольческой активности (информирование широкой общественности о XXVII Всемирной летней Универсиаде 2013 года в г. Казани, помощь в организации и проведении крупных спортивных соревнований, популяризация национальной культуры и традиций Республики Татарстан) и придать ей массовый характер.

Вместе с тем наряду с положительными тенденциями в сфере развития добровольчества в Республике Татарстан, как и в целом по стране, существует совокупность проблем, наличие которых не позволяет максимально использовать потенциал добровольчества:

- отсутствует нормативная правовая база для формирования и организации работы, что не позволяет в полной мере решать вопросы, связанные с предоставлением добровольческих вакансий, формированием целостной базы добровольцев, добровольческих организаций, молодежных добровольческих групп, организацией системной и целенаправленной работы добровольцев, а также их подготовкой;
- отсутствуют механизмы системной поддержки добровольческой деятельности;
- неразвита инфраструктура развития и поддержки добровольчества;
- не сформирована методическая база организации добровольческой деятельности;
- отсутствуют механизмы осуществления информационной и консультационной поддержки в этой области;
- отсутствует система профессиональной подготовки кадров для квалифицированной организации добровольной работы и управления добровольцами.

5. Цели и задачи настоящей Концепции

Исходя из приоритетов государственной социальной и молодежной политики, основной целью реализации настоящей Концепции является развитие массового добровольческого движения посредством популяризации образа добровольца в обществе и создания условий для эффективной работы добровольческих организаций, молодежных добровольческих групп.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

- совершенствование действующего законодательства и формирование целостной системы нормативной правовой базы добровольческой деятельности, включающей партнёрские отношения между органами государственной власти и добровольческими организациями в процессе реализации общих социальных задач;
- развитие инфраструктуры добровольчества;

- создание системы государственной и муниципальной поддержки развития добровольчества, в том числе молодежного;
- развитие системы стимулирования добровольческой активности граждан и добровольческих организаций и объединений;
- совершенствование системы подготовки добровольцев и координаторов добровольческого движения;
- совершенствование системы партнерского взаимодействия между различными добровольческими объединениями, организациями и иными общественными объединениями и некоммерческими организациями, использующими добровольческий труд;
- создание системы вовлечения молодежи к участию в добровольческой деятельности по подготовке и проведению XXVII Всемирной летней Универсиады 2013 года в г. Казани;
- содействие информационному обеспечению добровольческой деятельности в средствах массовой информации с целью позитивного освещения добровольческого движения, пропаганды деятельности добровольцев на примере их лучших инициатив и достижений.

6. Основные направления добровольческой деятельности в Республике Татарстан

В Республике Татарстан добровольческие инициативы и социальная активность граждан реализуется по следующим основным направлениям:

- работа с социально не защищенными слоями населения, людьми, попавшими в трудную жизненную ситуацию (включая оказание помощи пенсионерам, инвалидам, детям, оставшимся без попечения родителей);
- формирование у детей и молодежи, определённой социально-профессиональной позиции и ответственности (молодые люди осваивают способы социального и профессионального поведения, новые социальные роли, а также социальные и профессиональные виды деятельности);
- формирование здорового стиля жизни и пропаганда занятий физической культурой и спортом;

- профилактика социально-негативных явлений (наркомания, алкоголизм, табакокурение, инфекции, передаваемые половым путём, ВИЧ/СПИД);
- работа с детьми и молодёжью и для детей и молодежи, включая «группу риска» (например, выпуск информационных материалов, реализация программ патриотического воспитания);
- содействие в организации и проведении крупных культурных, спортивных и иных социально-значимых мероприятий;
- содействие в развитии туризма и восстановлении памятников культуры и архитектуры в Республике Татарстан;
- содействие спасательным службам в предупреждении и ликвидации чрезвычайных ситуаций, пропаганды и обучения навыкам безопасности жизнедеятельности, создание общественных аварийно-спасательных формирований;
- содействие экологическому воспитанию граждан и организации работ по защите окружающей среды (например, акции по очистке лесов и водоемов, по посадке деревьев);
- содействие развитию иных добровольческих инициатив.

7. Механизмы развития добровольческой деятельности в Республике Татарстан

Основой реализации Концепции является формирование системы стимулирования, поддержки и развития добровольчества в Республике Татарстан, базирующееся на следующих принципах:

- доступность участия и равенство граждан, представляющих все слои населения, в процессе развития добровольчества (информационное, организационное, территориальное);
- гарантированность участия граждан в добровольческой деятельности без ущерба для физического, психического здоровья и материального положения;
- привлечение коммерческих организаций к участию в корпоративном добровольчестве и поддержке добровольческих объединений, организаций, проектов на конкурсной основе.

Механизмами реализации Концепции являются:

- совершенствование действующего законодательства, через подготовку и принятие нормативных правовых актов (законов Республики Татарстан, постановлений Кабинета Министров Республики Татарстан), направленных на создание системы стимулирования, поддержки и развития добровольчества в Республике Татарстан
- разработка и реализация конкретных программ, планов мероприятий (в том числе по реализации настоящей Концепции), стимулирующих интерес граждан, особенно молодежи, к добровольчеству;
- развитие и мониторинг инфраструктуры добровольчества, в том числе создание и развитие некоммерческих организаций, привлекающих население к добровольческой деятельности, создание базы добровольческих вакансий, системы поощрения и учета граждан, принимающих участие в добровольческой деятельности, посредством выдачи им «Личных книжек добровольца» и т.д.;
- организация выдачи «Личных книжек добровольца», предусматривающих запись о добровольческой деятельности;
- содействие созданию добровольческих объединений и организаций;
- создание финансовых условий, включая привлечение внебюджетных ресурсов, совершенствование системы налогового и бюджетного регулирования, направленных на развитие добровольчества в Республике Татарстан;
- создание системы поддержки добровольческих объединений, организаций, проектов на конкурсной основе;
- признание заслуг добровольцев путем установления и присуждения премий, специальных наград за выдающиеся примеры бескорыстного труда и служения обществу;
- формирование позитивного общественного мнения о добровольческом движении;
- разработка и внедрение схем поощрения сотрудников администраций муниципальных районов, городских округов, предприятий и организаций за развитие добровольчества;
- создание системы способов передачи полученных знаний и опыта между организациями и специалистами (методическое обеспечение).

8. Ожидаемые результаты и оценка эффективности реализации Концепции

Реализация настоящей Концепции позволит:

- ежегодно вовлекать в добровольческую деятельность не менее 7 тыс. человек, в т.ч. из числа учащейся, студенческой, работающей и незанятой молодежи;
- по итогам реализации настоящей концепции вовлечь в добровольческую деятельность не менее 21 тыс. человек;
- создать условия для устойчивого и планомерного развития добровольческого движения в Республике Татарстан, способствующие формированию активной гражданской позиции и ответственности у молодежи;
- создать эффективную систему и механизмы взаимодействия заинтересованных сторон - адресатов Концепции и общест-венности.
- сформировать привлекательный образ добровольца у насе-ления республики;
- сформировать базу данных добровольцев, готовых принима-ть участие в подготовке и проведении XXVII Всемирной летней Универсиады 2013 года в г. Казани;
- разработать критерии оценки и методы определения социально-экономической эффективности добровольче-ского труда;
- создать систему общественного признания добровольцев, добровольческих организаций и объединений.

Основными индикаторами оценки эффективности реализации настоящей Концепции являются:

- количественные показатели:
- доля молодых людей, принимающих участие в добровольче-ской деятельности, в общем количестве молодежи, процен-тов;
- доля вакансий, занятых добровольцами, в общем количестве вакансий в базе добровольческих вакансий, процентов;
- доля некоммерческих организаций, использующих труд до-бровольцев в общем количестве некоммерческих организа-ций, процентов;
- качественные показатели:
- создание системы государственного и муниципального за-каза на оказание добровольческих услуг;

- создание системы грантовой поддержки добровольческих объединений;
- повышение уровня общественной активности населения Республики Татарстан, вовлеченности граждан в решении социальных задач

9. Адресаты настоящей Концепции

Адресатами (участниками) настоящей Концепции являются:

- министерства и ведомства Республики Татарстан;
- органы местного самоуправления;
- учреждения высшего, общего среднего, среднего и начального профессионального образования Республики Татарстан;
- государственные и муниципальные учреждения в сфере социальной и молодежной политики, здравоохранения, образования, культуры Республики Татарстан;
- добровольческие организации и объединения;
- бизнес-сообщество;
- средства массовой информации;
- общественные организации и благотворительные фонды;
- добровольцы.

**Проект Устава
Автономного учреждения «Республиканский центр
по развитию добровольческого движения
Республики Татарстан «Доброволец»**

1. Общие положения

1.1. Автономное учреждение «Республиканский центр по развитию добровольческого движения Республики Татарстан «Доброволец», (именуемое далее «Автономное учреждение»), является некоммерческой организацией и действует в соответствии с настоящим Уставом, Гражданским кодексом РФ, Федеральным законом «Об автономных учреждениях» и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.2. Автономное учреждение создано на основании Постановления Кабинета министров Республики Татарстан от «_____» _____ 20__ г., в целях осуществления предусмотренных законодательством РФ полномочий _____ в сфере молодежной политики.

1.3. Местонахождение Автономного учреждения: _____.

1.4. Автономное учреждение является юридическим лицом и от своего имени может приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

1.5. Автономное учреждение вправе открывать счета в кредитных организациях.

1.6. Автономное учреждение вправе создавать филиалы и открывать представительства.

1.7. Автономное учреждение отвечает по своим обязательствам закрепленным за ним имуществом, за исключением недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, закрепленных за ним учредителем или приобретенных Автономным учреждением за счет средств, выделенных ему учредителем на приобретение этого имущества.

1.8. Собственник имущества Автономного учреждения не несет ответственность по обязательствам Автономного учреждения.

1.9. Автономное учреждение не отвечает по обязательствам собственника имущества Автономного учреждения.

1.10. Доходы Автономного учреждения поступают в его самостоятельное распоряжение и используются им для достижения целей, ради которых оно создано, если иное не предусмотрено законом. Собственник имущества Автономного учреждения не имеет права на получение доходов от осуществления Автономным учреждением деятельности и использования закрепленного за Автономным учреждением имущества.

2. Виды деятельности автономного учреждения

2.1. Автономное учреждение осуществляет свою деятельность в соответствии с предметом и целями деятельности, определенными федеральными законами и настоящим Уставом, путем выполнения работ, оказания услуг в сфере, указанной в пункте 1.4. настоящего Устава.

2.2. Основной целью деятельности Автономного учреждения является создание условий для развития и эффективного функционирования добровольческих объединений Республики Татарстан, поддержка молодежных инициатив.

2.3. Основными видами деятельностью Автономного учреждения является:

2.3.1. реализация программ проектов направленных на развитие и поддержку добровольческих объединений, формирование активной социальной позиции у детей и молодежи;

2.3.2. формирование позитивного имиджа добровольца среди детей и молодежи;

2.3.3. поддержка молодежных инициатив, направленных на решение социально-значимых проблем современного общества.

2.3.4. оказание методической помощи объединениям молодежи в сфере организации добровольческой деятельности на базе муниципальных образований, ВУЗов, ССУЗов; общественных организаций, предприятий и учреждений.

2.3.5. информационное сопровождение деятельности добровольческих объединений;

2.3.6. формирование системы повышения квалификации руководителей, координаторов добровольческих движений, непосредственно добровольцев.

2.3.7. обмен опытом работы, в том числе международным, среди добровольцев, организаторов добровольческого движения.

2.3.8. организация практики, стажировок добровольцев, в том числе в других регионах Российской Федерации и за рубежом.

2.3.9. Организация и проведение научно-практических конференций, конкурсов профессионального мастерства, семинаров;

2.3.10. Организация просветительской работы по вопросам профилактики социально-негативных явлений, пропаганды здорового образа жизни среди детей и молодежи в Республике Татарстан;

2.3.11. Организация взаимодействия с заинтересованными министерствами и ведомствами, организациями, учреждениями и предприятиями по вопросам развития и поддержки добровольческого движения, молодежных инициатив.

2.3.12. Разработка планов, программ, методических пособий, эффективных технологий, направленных на повышение квалификации, профессионального уровня и аттестацию специалистов сферы молодежной политики, физической культуры и спорта;

2.3.13. Формирование и издание информационно-аналитических, справочных, нормативных, тематических и других материалов;

2.4. Приведенный перечень видов деятельности, которые Автономное учреждение вправе осуществлять в соответствии с целями, для достижения которых оно создано, является исчерпывающим.

2.5. Автономное учреждение осуществляет в соответствии с заданиями учредителя и обязательствами перед страховщиком по обязательному социальному страхованию деятельность, связанную с выполнением работ, оказанием услуг, частично за плату или бесплатно.

2.6. Автономное учреждение по своему усмотрению вправе выполнять работы, оказывать услуги, относящиеся к его основной деятельности, для граждан и юридических лиц за плату и на одинаковых при оказании однородных услуг условиях в порядке, установленном федеральными законами.

3. Учредитель автономного учреждения

3.1. Учредителем Автономного учреждения является _____

3.2. Функции и полномочия учредителя Автономного учреждения осуществляет _____.

3.3. К компетенции учредителя в области управления Автономным учреждением относятся:

3.3.1. утверждение устава Автономного учреждения, внесение в него изменений;

3.3.2. рассмотрение и одобрение предложений руководителя Автономного учреждения о создании и ликвидации филиалов Автономного учреждения, об открытии и о закрытии его представительств;

3.3.3. реорганизация и ликвидация Автономного учреждения, а также изменение его типа;

3.3.4. изъятие имущества, закрепленного за Автономным учреждением на праве оперативного управления;

3.3.5. утверждение передаточного акта или разделительного баланса;

3.3.6. назначение ликвидационной комиссии и утверждение промежуточного и окончательного ликвидационных балансов;

3.3.7. назначение руководителя Автономного учреждения и прекращение его полномочий, а также заключение и прекращение трудового договора с ним;

3.3.8. назначение членов Наблюдательного совета Автономного учреждения и досрочное прекращение их полномочий;

3.3.9. рассмотрение и одобрение предложений руководителя Автономного учреждения о совершении сделок с недвижимым имуществом и особо ценным движимым имуществом, закрепленным учредителем за Автономным учреждением или приобретенным Автономным учреждением за счет средств, выделенных ему учредителем на приобретение этого имущества;

3.3.10. рассмотрение и одобрение предложений руководителя Автономного учреждения об участии Автономного учреждения в других юридических лицах, в том числе о внесении денежных средств и иного имущества в уставный (складочный)

капитал других юридических лиц или передаче такого имущества иным образом другим юридическим лицам, в качестве учредителя или участника;

3.3.11. решение иных вопросов, предусмотренных действующим законодательством.

4. Органы автономного учреждения

4.1. Органами Автономного учреждения являются:

- Наблюдательный совет Автономного учреждения;
- Директор Автономного учреждения.

5. Наблюдательный совет автономного учреждения

5.1. В Автономном учреждении создается Наблюдательный совет в составе ____ членов.

5.2. Члены Наблюдательного совета назначаются по решению учредителя Автономного учреждения сроком на 5 лет.

5.3. Одно и то же лицо может быть членом Наблюдательного совета неограниченное число раз.

5.4. Члены Наблюдательного совета исполняют свои обязанности безвозмездно. При этом их личные документально подтвержденные расходы, непосредственно связанные с работой в данном органе (на проезд к месту заседаний, приобретение необходимой литературы, канцелярских принадлежностей, оргтехники и др.) компенсируются Автономным учреждением.

5.5. Полномочия члена Наблюдательного совета могут быть прекращены досрочно: по его личной просьбе; в случае невозможности исполнения им своих обязанностей по состоянию здоровья или по причине его отсутствия в месте нахождения Автономного учреждения в течение четырех месяцев; в случае привлечения его к уголовной ответственности. Полномочия члена Наблюдательного совета, являющегося представителем государственного органа или органа местного самоуправления и состоящего с этим органом в трудовых отношениях, могут быть также прекращены досрочно в случае прекращения трудовых отношений.

5.6. Работу Наблюдательного совета организует Председатель Наблюдательного совета. Он созывает его заседания, председательствует на них и организует ведение протокола.

5.7. Председатель Наблюдательного совета избирается на срок полномочий Наблюдательного совета членами Наблюдательного совета из их числа простым большинством голосов от общего числа голосов членов Наблюдательного совета.

5.8. Наблюдательный совет в любое время вправе переизбрать своего Председателя.

5.9. В отсутствие Председателя Наблюдательного совета его функции осуществляет старший по возрасту член Наблюдательного совета, за исключением представителя работников Автономного учреждения.

5.10. Заседания Наблюдательного совета Автономного учреждения проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Заседание Наблюдательного созывается его Председателем по собственной инициативе, по требованию учредителя, члена Наблюдательного совета или руководителя Автономного учреждения.

5.11. Заседание Наблюдательного совета является правомочным, если все члены Наблюдательного совета извещены о времени и месте его проведения и на заседании присутствует более половины членов Наблюдательного совета. Передача членом Наблюдательного совета своего голоса другому лицу не допускается.

5.12. При подготовке к проведению заседания Наблюдательного совета его Председатель определяет:

- форму проведения заседания (совместное присутствие членов Наблюдательного совета или заочное голосование);
- дату, место, время проведения заседания, а в случае проведения заседания в форме заочного голосования - дату окончания приема бюллетеней для голосования и почтовый адрес, по которому должны направляться заполненные бюллетени;
- повестку дня заседания Наблюдательного совета;
- порядок сообщения членам Наблюдательного совета о проведении заседания Наблюдательного совета;
- перечень информации (материалов), предоставляемой членам Наблюдательного совета при подготовке к проведению заседания, и порядок ее предоставления;
- форму и текст бюллетеня для голосования в случае голосования бюллетенями.

5.13. Сообщение о проведении заседания членов Наблюдательного совета должно быть сделано не позднее, чем за 5 дней до

даты его проведения. В указанные сроки сообщение направляется каждому члену Наблюдательного совета заказным письмом или вручается лично под роспись.

5.14. При определении наличия кворума и результатов голосования учитывается мнение члена Наблюдательного совета, отсутствующего на его заседании по уважительной причине, представленное в письменной форме.

5.15. Каждый член Наблюдательного совета имеет при голосовании один голос. В случае равенства голосов решающим является голос Председателя Наблюдательного совета.

5.16. Наблюдательный совет вправе принимать решения путем проведения заочного голосования, за исключением решений по вопросам, предусмотренным пунктами 5.17.9 и 5.17.10. настоящего Устава.

5.17. Наблюдательный совет Автономного учреждения рассматривает:

5.17.1. предложения учредителя или руководителя Автономного учреждения о внесении изменений в устав Автономного учреждения;

5.17.2. предложения учредителя или руководителя Автономного учреждения о создании и ликвидации филиалов Автономного учреждения, об открытии и о закрытии его представительств;

5.17.3. предложения учредителя или руководителя Автономного учреждения о реорганизации Автономного учреждения или о его ликвидации;

5.17.4. предложения учредителя или руководителя Автономного учреждения об изъятии имущества, закрепленного за Автономным учреждением на праве оперативного управления;

5.17.5. предложения руководителя Автономного учреждения об участии Автономного учреждения в других юридических лицах, в том числе о внесении денежных средств и иного имущества в уставный (складочный) капитал других юридических лиц или передаче такого имущества иным образом другим юридическим лицам, в качестве учредителя или участника;

5.17.6. проект плана финансово-хозяйственной деятельности Автономного учреждения;

5.17.7. по представлению руководителя Автономного учреждения проекты отчетов о деятельности Автономного учреждения и об использовании его имущества, об исполнении плана его

финансово-хозяйственной деятельности, годовую бухгалтерскую отчетность Автономного учреждения;

5.17.8. предложения руководителя Автономного учреждения о совершении сделок по распоряжению имуществом, которым Автономное учреждение вправе распоряжаться только с согласия учредителя;

5.17.9. предложения руководителя Автономного учреждения о совершении крупных сделок;

5.17.10. предложения руководителя Автономного учреждения о совершении сделок, в совершении которых имеется заинтересованность;

5.17.11. предложения руководителя Автономного учреждения о выборе кредитных организаций, в которых Автономное учреждение может открыть банковские счета;

5.17.12. вопросы проведения аудита годовой бухгалтерской отчетности Автономного учреждения и утверждения аудиторской организации.

5.18. По вопросам, указанным в пунктах 5.17.1. - 5.17.5. и 5.17.8 настоящего Устава, Наблюдательный совет дает рекомендации учредителю Автономного учреждения.

5.19. По вопросу, указанному в пункте 5.17.6. настоящего Устава, Наблюдательный совет дает заключение, копия которого направляется учредителю Автономного учреждения. По вопросу, указанному в пункте 5.17.11. настоящего Устава, Наблюдательный совет дает заключение. Руководитель Автономного учреждения принимает по этим вопросам решения после рассмотрения заключений Наблюдательного совета.

5.20. Документы, представляемые в соответствии с пунктом 5.17.7. настоящего Устава, утверждаются Наблюдательным советом. Копии указанных документов направляются учредителю Автономного учреждения.

5.21. По вопросам, указанным в пунктах 5.17.9. -5.17.10. и 5.17.12 настоящего Устава, Наблюдательный совет принимает решения, обязательные для руководителя автономного учреждения.

5.22. Рекомендации и заключения по вопросам, указанным в пунктах 5.17.1 - 5.17.8, и 5.17.11. настоящего Устава, даются большинством голосов от общего числа голосов членов Наблюдательного совета.

5.23. Решения по вопросам, указанным в пунктах 5.17.9 и 5.17.12 настоящего Устава, принимаются Наблюдательным советом

квалифицированным большинством в две трети голосов от общего числа голосов членов Наблюдательного совета.

5.24. Решение по вопросу, указанному в пункте 5.17.10. настоящего Устава, принимается Наблюдательным советом в порядке, установленном законом для одобрения сделок, в совершении которых имеется заинтересованность.

5.25. Вопросы, относящиеся к компетенции Наблюдательного совета, не могут быть переданы на рассмотрение других органов Автономного учреждения.

6. Руководитель автономного учреждения

6.1. К компетенции руководителя автономного учреждения – директора относятся вопросы осуществления текущего руководства деятельностью Автономного учреждения, за исключением вопросов, отнесенных федеральными законами и настоящим Уставом Автономного учреждения к компетенции учредителя, Наблюдательного совета или иных органов Автономного учреждения.

6.2. Директор без доверенности действует от имени Автономного учреждения, в том числе представляет его интересы и совершает сделки от его имени, утверждает штатное расписание Автономного учреждения, план его финансово-хозяйственной деятельности, его годовую бухгалтерскую отчетность и регламентирующие деятельность автономного учреждения внутренние документы, издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками Автономного учреждения.

6.3. Директор и его заместители не могут быть членами Наблюдательного совета Автономного учреждения.

7. Информация о деятельности автономного учреждения

7.1. Ежегодно Автономное учреждение обязано опубликовывать отчеты о своей деятельности и об использовании закрепленного за ним имущества в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, в

(наименование средств массовой информации)

7.2. Автономное учреждение обязано вести бухгалтерский учет, представлять бухгалтерскую отчетность и статистическую отчетность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7.3. Автономное учреждение предоставляет информацию о своей деятельности в органы государственной статистики, налоговые органы, иные органы и лицам в соответствии с законодательством Российской Федерации и Уставом.

7.4. Автономное учреждение обеспечивает открытость и доступность следующих документов:

- Устав и внесенные в него изменения;
- свидетельство о государственной регистрации Автономного учреждения;
- решение учредителя о создании Автономного учреждения;
- решение учредителя о назначении руководителя Автономного учреждения;
- положения о филиалах, представительствах Автономного учреждения;
- документы, содержащие сведения о составе Наблюдательного совета;
- план финансово-хозяйственной деятельности;
- годовая бухгалтерская отчетность;
- аудиторское заключение о достоверности годовой бухгалтерской отчетности.

8. Реорганизация и ликвидация автономного учреждения и изменение его типа

8.1. Реорганизация Автономного учреждения может быть осуществлена в форме:

- 8.1.1. слияния двух или нескольких автономных учреждений;
- 8.1.2. присоединения к Автономному учреждению одного учреждения или нескольких учреждений соответствующей формы собственности;
- 8.1.3. разделения Автономного учреждения на два учреждения или несколько учреждений соответствующей формы собственности;
- 8.1.4. выделения из Автономного учреждения одного учреждения или нескольких учреждений соответствующей формы собственности.

8.1.5. Автономные учреждения могут быть реорганизованы в форме слияния или присоединения, если они созданы на базе имущества одного и того же собственника.

8.2. По решению учредителя Автономного учреждения может быть изменен его тип и таким образом создано Бюджетное учреждение.

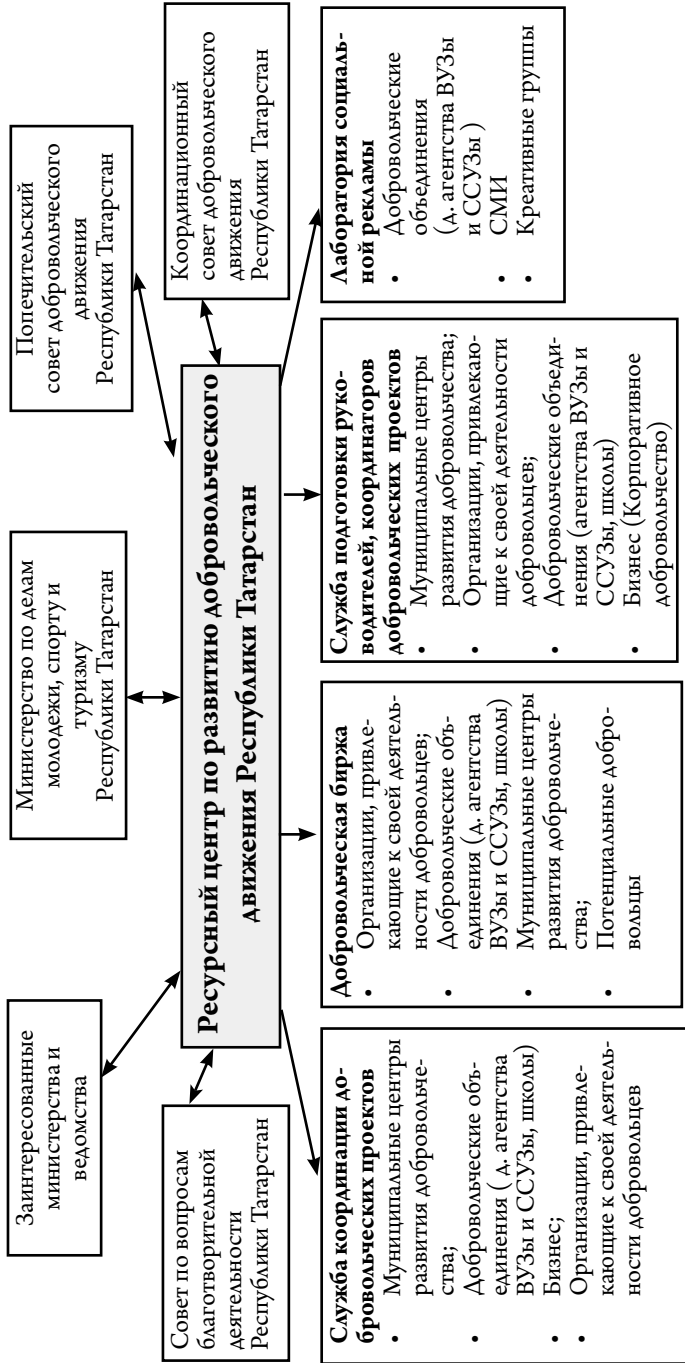
8.3. Автономное учреждение может быть ликвидировано по основаниям и в порядке, которые предусмотрены Гражданским кодексом РФ.

8.4. Требования кредиторов ликвидируемого Автономного учреждения удовлетворяются за счет имущества, на которое в соответствии с Федеральным законом «Об автономных учреждениях» может быть обращено взыскание.

8.5. Имущество Автономного учреждения, оставшееся после удовлетворения требований кредиторов, а также имущество, на которое в соответствии с федеральными законами не может быть обращено взыскание по обязательствам Автономного учреждения, передается ликвидационной комиссией учредителю Автономного учреждения.

Проект

**СХЕМА ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ
«РЕСУРСНОГО ЦЕНТРА ПО РАЗВИТИЮ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОГО ДВИЖЕНИЯ»**



Список литературы

1. V Общероссийская конференция по добровольчеству. Программа конференции тезисы выступлений участников конференции. – М., 2008.
2. Абрамова Возрастная психология. – М., 1997.
3. Абросимова Е.А. Юридические аспекты деятельности некоммерческих организаций. – М., 1999.
4. Беднас Т.В. Гендерная психология. Учебное пособие. – М., 2006.
5. Бодренкова Г.П. Подборка материалов по волонтерству к 850-летию Москвы.
6. Большой медицинский словарь. 2000.
7. В бой идут добровольцы и сочувствующие // Российские некоммерческие организации: лучший практический опыт. Сборник. Вып. 1. – М., 1998.
8. Вейс О.А. Сбор частных пожертвований или как копейка рубль бережет. Методический сборник. – Самара, 2002. – 80с.
9. Все различны. Все равны. Идеи, средства, методы и действия в области межкультурного воспитания взрослых и молодежи / Учебный сборник. – Страсбург, Совет Европы, 1999.
10. Всемирный день молодежного служения и весенняя неделя добра в России // Сборник. – М., 2004.
11. Гейл Шихи. Возрастные кризисы. Пер. с англ. – СПб.: «Ювента», 1999. – 436 с.
12. Григоренко Ю.Н., Кострецова У.Ю. Кипарис – 2. Учебное пособие по организации детского досуга в детских оздоровительных лагерях и школе. – М.: Педагогическое общество России, 2002.
13. Добро без границ, Федеральный информационный центр молодежных социальных программ, 2002.
14. Добровольцы: Как их найти, Как их удержать. – М., 2000.
15. Добровольчество в вопросах и ответах / Сост. Л.В.Радченко, Сирии Билл. – Самара: ИЭКА «Поволжье» - «The BEEAR Trust», 2002. – 76 с.
16. Игры – Обучение, Тренинг, Досуг... / Под ред. В.В.Петрусинского. В 4 кн. – М.: Новая школа, 1994.

17. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб., 2000.
18. Информационно-методический сборник материалов по развитию волонтерского движения в Республике Татарстан, 22-24 сентября 2006 г. / Сост. А.Г.Синеглазова, Н.А.Хабибуллина. – Казань, 2006.
19. Как просить деньги, не падая в обморок! Руководство для сотрудников благотворительных организаций и их добровольных помощников по сбору денег на благотворительные нужды. – Изд.: Благотворительное общество «Невский Ангел», 1995.
20. «Кто будет играть в интересную игру?» Групповые формы работы с детьми. Сабирова Н.А., Бабаева Э.Г. Министерство по делам молодежи, спорта и туризма Республики Татарстан. Комплексный центр социального обслуживания «Доверие» Казань 2005.
21. Кузнецова Л.П. Основные технологии социальной работы: Учебное пособие. - Владивосток: Изд-во ДВГТУ, 2002.- 92 с.
22. Малая медицинская энциклопедия. – М.: Медицинская энциклопедия. 1991—96 гг.
23. Материалы программы обучения «Практическая энциклопедия «Добровольцы и ...» СПб ООМ «Благотворительное общество «Невский Ангел») [stavdd.ru > public/files/1279371618.doc](http://stavdd.ru/public/files/1279371618.doc)
24. Материалы РОО «Взгляд в будущее», программа «PRO Здоровый выбор» www.vvb.spb.ru/2010-09-30-12-23-18/22--pro
25. Мой проект. Чайковский: Комитет по молодежной политике администрации Пермской области, 2002.
26. Мудрик А.В. Введение в социальную педагогику: учебное пособие для студентов. – М.: ИПП, 1997. – 365 с.
27. О добровольчестве и добровольцах. – Ростов-на-Дону, 2001.
28. Первая медицинская помощь. – М.: Большая Российская Энциклопедия. 1994 г.
29. Профилактика зависимости от Психоактивных веществ. Практикум. М.: - УНП ООН, 2008
30. Профилактика зависимости от Психоактивных веществ. Руководство по разработке и внедрению программ формирования жизненных навыков у подростков группы риска. М.: - УНП ООН 2008

31. Профилактика наркомании: модели, тренинги, сценарии – М.: Изда-во Института Психотерапии, 2002
32. Работа с добровольными помощниками. – М., 1999.
33. Рабочая тетрадь «Дизайн проектов». М.: Московский государственный гуманитарный университет имени М. А. Шолохова, 2009.
34. Российский гуманитарный энциклопедический словарь: В 3 т. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС: Филол. фак. С.-Петербург. гос. ун-та, 2002
35. Сайт Государственной программы развития добровольного донорства «Служба крови» <http://yadonor.ru/>
36. Сайт ГУЗ «Станция переливания крови» Департамента здравоохранения Краснодарского края <http://www.guzspk.ru/>
37. Сайт «Материнство» <http://materinstvo.ru/>
38. Сайт «Медицинский справочник», раздел «Донор и донорство крови – основные моменты» <http://www.m-br.ru/>
39. Сайт «Мифы о донорстве» <http://www.donorstvo.ru/>
40. Сайт Российская ассоциация трансфузиологов. <http://www.transfusion.ru/>
41. Сикорская Л.Е. Добро без границ. – М., 2002.
42. Слабжанин Н.Ю. Как эффективно работать с добровольцами. – Новосибирск, 2001.
43. Странные люди в странное время // Вестник благотворительности. – 2000. – №1-2.
44. Тенденции развития детских организаций и объединений в третьем тысячелетии. Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Челябинск, 2003. – 251 с.
45. Теория социальной работы: Учебник / Под. ред. проф. Е. И. Холостовой. - М.: Юристь, 2001. – 334 с.
46. Технология социального проектирования: методическое пособие. Казань: Министерство по делам молодежи, спорту и туризму Республики Татарстан, 2008.
47. «Успех» для молодежи / Научно-методический сборник. Госкоммолодежи РФ. 2000.

48. «Школа лидера» детских и молодежных общественных объединений (сборник материалов). – Наб.Челны, 2007.

49. Шумович А.В. Великолепные мероприятия: теория и практика event management – 2-е изд., испр. и доп.. – М.:Манн, Иванов и Фербер, 2007. – 336 с.

50. Энциклопедический словарь медицинских терминов. – М.: Советская энциклопедия. – 1982—1984 гг.

51. Я хочу провести тренинг. Пособие для начинающего тренера, работающего в области профилактики ВИЧ/СПИД, наркозависимости и инфекций, передающихся половым путем. – М.: ГУП «Медицина для вас», 2003. – 206 с.

**Организация работы добровольцев:
принципы и практика
или
Руководство по организации
деятельности добровольческих объединений**

Подписано в печать --.06.2011. Формат 60×90 1/16.
Заказ Р-905. Тираж ***.

Отпечатано в типографии
Филиала ОАО «ТАТМЕДИА» «ПИК «Идел-Пресс».
420066, г. Казань, ул. Декабристов, 2.
E-mail: idelpress@mail.ru
www.idel-press.ru