



Практическое пособие

ЗАНИМАТЕЛЬНОЕ ПРОЕКТОВЕДЕНИЕ

Часть 5.

Работа с добровольцами




Дорогие грузыя-единимышленники!

А как еще мы могли обратиться к вам – людям, стремящимся использовать все возможности, чтобы сделать жизнь лучше: легче, безопаснее, экологичнее, интереснее, содержательнее? К тем, кто близко к сердцу принимает чужую боль и ищет наиболее эффективные способы помочь людям, природе, сделать города и села удобными для жизни, сохранить историю, возродить культурные традиции?

Нас объединяют общие стремления. Для этого в компании «Сахалин Энерджи» существуют конкурсные программы (Фонд социальных инициатив «Энергия», Корсаковское партнерство и другие), в рамках которых поддержку получают актуальные, общественно значимые, имеющие долговременный позитивный эффект социальные проекты.

Поддержка осуществляется на основе конкурсного механизма распределения средств. В рамках конкурса рассматриваются проекты в области культуры, искусства и образования, охраны окружающей среды, направленные на повышение социальной активности населения и развитие волонтерского движения; на поддержку спорта и физической культуры, пропаганду здорового образа жизни и внедрение здоровьесберегающих технологий; на развитие услуг для социально незащищенных групп (например, на социальную адаптацию воспитанников детских домов, реабилитацию инвалидов, сопровождение одиноких пожилых людей и т.д.).

Конкурс помогает выявить из множества проектных предложений лучшие – предлагающие конкретные модели решения конкретных социальных задач, содержащие реальные способы изменения социальной ситуации, предусматривающие апробирование и внедрение эффективных социальных технологий.



Мы же, в свою очередь, хотим помочь участникам конкурса развить умения и совершенствовать навыки разработки и реализации социальных проектов.

Мы хотим, чтобы проектные идеи стали более понятными, а выбранные способы их реализации были практичными и эффективными, чтобы поставленные цели были достижимыми, а результаты – конкретными и измеримыми.

Мы надеемся, что практические пособия, объединенные в сборник «Занимательное проектоведение», помогут вам наилучшим образом воплотить ваши замыслы в жизнь!

Зачем НКО работать с добровольцами

Ответ на этот вопрос кажется очевидным. Однако, если задуматься, обнаружатся нюансы. Начнем с того, что без добровольческого ресурса не обходится ни одна общественная организация (за исключением тех случаев, когда ее создание лишь механизм освоения уже имеющихся средств. Но эта история не из этой книжки ☺).

Перинатальный период любой НКО (создание, регистрация и первые шаги) чаще всего обеспечивается безвозмездным интеллектуальным, творческим и физическим трудом учредителей, а иногда их личными деньгами и прочим имуществом, передаваемым в пользование создаваемой организации так же безвозмездно, то есть даром.

И в тяжелые времена, когда нечем платить сотрудникам, они могут работать в интересах своей организации как волонтеры, потому что трудятся люди в НКО чаще всего за идею, а не за зарплату. Случается, некоторые организации на протяжении всего своего существования живут исключительно за счет добровольного труда своих руководителей, учредителей и наиболее активных членов. Это их осознанный выбор, так тоже можно. Но при этом необходимо учитывать, что внутренний «бензин» (энтузиазм, физические силы, свободное время) может кончиться, у людей могут измениться обстоятельства и интересы.

Кроме того, когда организация развивается, обрастает новыми проектами (а старые никуда не деваются, превращаясь в основную деятельность), нагрузка на основных сотрудников увеличивается в разы. Например, управление проектами, получившими объемное целевое финансирование, требует постоянной включенности не только руководителя, но и бухгалтера. И далеко не всегда люди, готовые тратить несколько часов в месяц для подготовки «нулевой» отчетности, готовы также радостно и безвозмездно работать в режиме 24/7. Но, если будет найдено грамотное управленческое решение, доброволец с соответствующими профессиональными компетенциями вполне может стать оплачиваемым сотрудником. Так тоже можно.

А еще рано или поздно наступает время, когда объем решаемых задач и выполняемых работ уже просто не обеспечить силами сотрудников, а нанять дополнительный оплачиваемый персонал невозможно из-за отсутствия свободных средств. Тут некоммерческой организации без добровольцев – постоянных или временных «под задачу/мероприятие» – не обойтись. И это тот момент, когда разница между коммерческой и неком-

мерческой организацией становится особенно понятной и очевидной. Бизнес – это организация, которая ориентирована на рост прибыли ее учредителей, и поэтому у руководителя бизнес-компании практически нет аргументов, чтобы просить людей поработать на нее бесплатно. А вот у некоммерческой организации, ориентированной на рост общественного блага и обеспечение социальной справедливости, такие аргументы есть, и их немало.

Потребность в постоянных или временных добровольных помощниках каждая организация обеспечивает самостоятельно. Стратегии и формы работы с добровольцами напрямую зависят от миссии, сферы деятельности и методов работы НКО, но в основе их всегда должен лежать прямой и честный ответ на вопрос «Зачем?», точнее, на два «Зачем это нам?» и «Зачем людям быть нашими добровольцами?».

Сначала ответим на вопрос «Зачем это нам?».

Во-первых, ради реализации собственной миссии, потому что именно ради этого и создается некоммерческая организация Миссия у каждой НКО своя, но в одном они похожи: каждая некоммерческая организация создана, чтобы помогать своей целевой группе, изменять ее жизнь к лучшему. Как бы пафосно это не звучало, на нас лежит ответственность за выполнение обязательств перед выбранной целевой аудиторией, перед партнерами, донорами, местным сообществом. Для этого мы активно используем внутренние ресурсы и привлекаем ресурсы внешние, в том числе и добровольческие.

Во-вторых, ради оптимизации расходов. Как бы меркантильно это не выглядело, если есть возможность получить услугу или решить задачу бесплатно, мы стремимся ею воспользоваться, потому что всегда есть куда направить сэкономленные средства, которых у некоммерческой организации никогда не бывает в избытке. Средства нужны на те статьи расходов, где добровольческим ресурсом не обойтись. Так, можно найти добровольца для выполнения работ, но необходимо оплатить расходные материалы, эксперты могут выступить волонтерами, но нужны деньги на аренду помещения и оборудования и т.п.

В-третьих, ради укрепления собственного имиджа в глазах партнеров, доноров и просто жителей территории, на которой мы работаем. Если у нас нет общественной поддержки в лице волонтеров, если наша деятельность не волнует никого, кроме нас самих, очень трудно рассчитывать на поддержку со стороны бизнеса, власти, профессиональных сообществ. Наличие волонтеров – своеобразный знак качества нашей работы, подтверждение ее нужности, осознаваемой не только теми, ради кого мы работаем.

Зачем люди становятся добровольцами

Добровольчество – совершенно особенная сфера деятельности, доступная людям любого пола, возраста, профессии, уровня IQ и размера кошелька. Преимущество этой деятельности в том, что при желании можно найти применение своим способностям – как уникальным, так и уникальным.

Участие в добровольческой деятельности позволяет реализовать потребность в общении, причем как online, так и вживую. В наш век вытеснения близких контактов дистанционными формами это особенно ценно. Более того, коллективное творческое дело (а добровольческая деятельность, чаще всего, соответствует этому определению) позволяет встретить людей, наиболее близких по духу, с совпадающими жизненными ценностями и пересекающимися интересами, найти среди них друзей и любимых.

Для многих добровольчество – это возможность сбежать из скучной повседневности, пережить сильные эмоции, испытать себя. Участие в поисковых экспедициях, экологических десантах в труднодоступные места, в спортивных марафонах и интеллектуальных битвах позволяет людям получить потрясающий опыт, – ничего подобного они не смогли бы испытать в привычном окружении или на своем рабочем месте.

Участие в добровольческой деятельности дает осознание сопричастности к чему-то нужному, полезному, прекрасному и, как следствие, осознание собственной полезности. Для многих из нас по-прежнему важно «прожить жизнь так, чтобы не было мучительно больно за бесцельно прожитые годы...», даже если эти слова уже не опознаются как цитата.

«Поступай с людьми так, как хотел бы, чтобы поступали с тобой» – для многих волонтерская практика является способом реализации этого жизненного принципа. Это так же относится к правилу «Если можешь – помоги!», которое остается внутренней нормой для многих наших соотечественников.

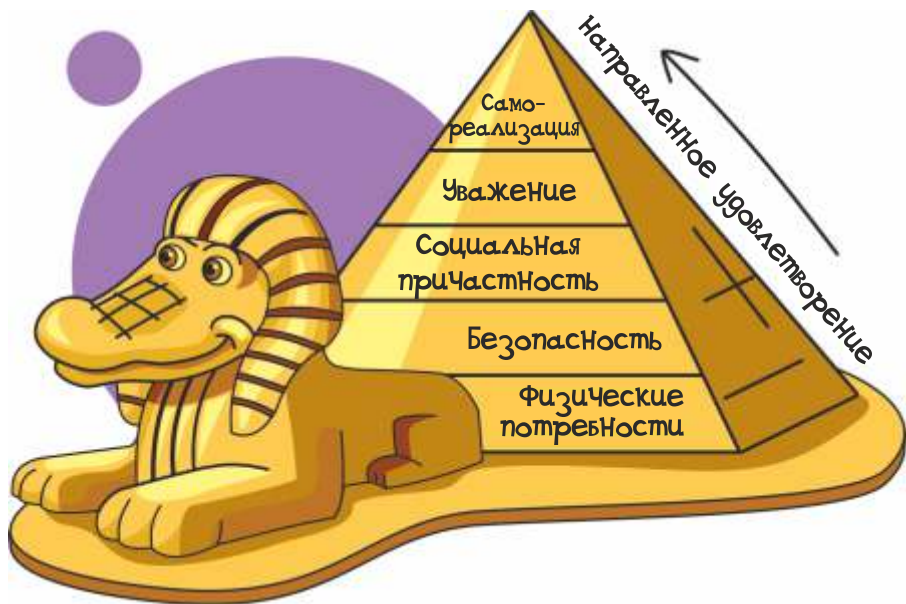
Конечно, есть более приземленные мотивы – показать себя «хорошим» или засветиться в таком кругу, сделать карьеру общественного деятеля или произвести впечатление на будущего работодателя... Но давайте обойдемся без оценочных суждений. Если люди выполняют порученное дело безвозмездно, качественно и в срок, скажем им за это «спасибо». Вполне воз-

можно, что в процессе общения и взаимодействия с другими добровольцами, сотрудниками и клиентами наших НКО их взгляды изменятся.

Кстати, участие в правильно организованной добровольческой деятельности позволяет людям избавиться от ложных представлений о ней как о возможности разжиться нарядной футболкой или сфотографироваться с губернатором или олимпийским чемпионом. Добровольческая практика помогает научиться делать добро по-настоящему бескорыстно, не ожидая за это бонусов и наград.

Да, еще очень важно научиться спокойно принимать тот факт, что не все страстно хотят и готовы стать добровольцами. Период «созревания» у всех разный, для некоторых волонтерство вообще не является частью реальной жизни. Добровольчество – это когда по доброй воле. А когда по распоряжению декана или директора – это совсем другое, и оно дискредитирует само понятие и вызывает отторжение. Про это важно помнить.

И еще. Чтобы понять, что это твое, надо попробовать. Поэтому так важно создавать условия для получения людьми этого уникального бесценного опыта – опыта добровольчества. Дать возможность ощутить себя частью большой команды, увидеть, как ценен вклад каждого и как общими усилиями жизнь меняется к лучшему. И понять, что участвовать в благотворительности и добровольчестве – это нормально. И даже здорово.



Волонтерские проекты и волонтеры в проекте

Очевидно, что это две разные истории. И мы должны понимать, какую из них мы создаем. Если мы хотим, чтобы как можно больше людей, не рассчитывая на оплату или вознаграждение, включилось в некую социально значимую деятельность (а точнее, вполне конкретную, выбранную или сгенерированную нами как наиболее эффективную для решения поставленной задачи), то мы имеем дело с волонтерским проектом. Собственно, в этом его главное преимущество – не нужно ломать голову, где взять денег на зарплату. Однако, в этом же и уязвимость волонтерских проектов – не связанные финансовыми обязательствами, волонтеры могут проявить безответственность, не выполнить обязательства или выполнить их с ненадлежащим качеством и с нарушением сроков. Хотя есть и сильная сторона – наличие мотивации (люди же пришли!) и высокий уровень энтузиазма, позитивной энергии, исходящей от волонтеров. Другая зона риска волонтерских проектов – сложности в управлении большими группами людей, не всегда хорошо знакомых между собой, с несформированными внутригрупповыми связями и командными взаимоотношениями. Короче говоря, принимаясь за разработку и реализацию волонтерского проекта, мы должны понимать его специфику, то есть уметь не просто привлекать и мотивировать людей, но и управлять этим сложнейшим ресурсом.

При этом важно помнить, что, несмотря на то, что такие проекты не подразумевают оплату труда основных участников, они так же требуют ресурсов на реализацию – расходных материалов, инвентаря, оборудования, транспорта, помещений и многого другого.

Главным отличием волонтерских проектов является объединение разных людей общей деятельностью – студенты и преподаватели, рабочие и служащие, начальники и подчиненные вместе, в едином порыве ломают и строят, выкорчевывают и сажают, убирают, собирают или разбирают. Короче, вместе делают что-то полезное. И чем больше волонтеров, тем больше сделанного, а значит, больше пользы. Чаще всего, в таких проектах не важны индивидуальные профессиональные компетенции каждого, важнее готовность выполнять единые действия – распространять информацию, собирать пожертвования, убирать мусор, восстанавливать памятники, искать пропавших людей.

Другое дело – привлечение к реализации проекта на безвозмездной основе конкретных людей с совершенно определенными профессиональными умениями. Волонтеры в проекте – вынужденная необходимость, когда бюджет ограничен, а желание реализовать задуманное слишком велико. В этих случаях мы сами нередко готовы работать бесплатно или вынуждены обращаться с просьбой выступить волонтерами к специалистам, без которых проект реализовать невозможно.

В этом случае не работает принцип «чем больше, тем лучше» - для решения задач нам нужно вполне конкретное количество людей для конкретных работ. Объем их занятости можно посчитать в часах по среднерыночной стоимости или, на худой конец, по ММРОТ (установленный минимальный месячный размер оплаты труда), и представить как собственный вклад в бюджете проекта или как сэкономленные средства при анализе затрат на реализацию проекта.

Волонтерами в проекте могут выступать эксперты и консультанты, водители и строители, артисты, музыканты, переводчики и другие специалисты. При этом их расходы, связанные с осуществлением волонтерской деятельности (проезд, проживание и проч.), могут и по возможности должны быть компенсированы, а значит, должны быть отражены в бюджете проекта.



Как привлечь волонтеров

Прежде чем ответить на вопрос КАК, нам нужно определить, КОГО мы ищем (какие люди нам нужны в качестве волонтеров, что они должны знать и уметь) и СКОЛЬКО таких людей мы хотим привлечь, а также КАК ДОЛГО предполагаем работать с ними. Мы должны отчетливо понимать, что мы делаем, – собираем большую группу для проведения краткосрочной акции (раздача просветительских буклетов, эко-субботник и т.п.) или формируем локальную команду с продуманным функционалом (обеспечение логистики мероприятий, организация курсов, подготовка информационных материалов, создание сайтов или видеороликов и т.д.). От этого зависит, ГДЕ, КОГДА и КАК мы будем искать и находить своих волонтеров.

Отвечая на вопрос ГДЕ, необходимо отметить, что на сегодня самым популярным каналом поиска являются организованные сообщества (профессиональные и по интересам) и социальные сети. Чтобы поиск оказался эффективным, необходимо уточнить для себя, ищем мы людей с какими-либо определенными навыками, определенного возраста и социального статуса или нам просто нужно 100 человек, достаточно мобильных, чтобы приехать в городской парк и поучаствовать в уборке мусора.

Если мы знаем, что на нашей территории работают волонтерские организации, объединяющие в своих рядах таких людей, имеет смысл предложить им партнерство – они смогут быстро и качественно справиться с привлечением людей, а мы сэкономим время и силы. Если в социальных сетях действуют специализированные волонтерские группы, разумнее всего начать с них – у их участников и с мотивацией все в порядке, и соответствующий добровольческий опыт имеется.

Конечно, мы начинаем искать волонтеров, когда точно знаем объем работы, которую мы хотим им доверить. Чем детальнее мы пропишем обязанности, тем быстрее найдем помощников. Можно разместить описание вакансий на сайте или в группе в социальных сетях, в том числе и в виде ответов на вопросы, которые могут возникнуть у потенциальных волонтеров. Стоит присмотреться к пользователям, проявляющим высокую активность на сайте нашей организации и на странице в соцсетях, – возможно, они захотят принять непосредственное участие в нашей деятельности в реальной жизни.

Еще один вариант — попросить партнеров помочь в распространении информации и поиске добровольцев. Здесь хорошие результаты может дать сотрудничество с компаниями, поддерживающими про-

граммы корпоративного волонтерства (о нем мы расскажем подробнее чуть дальше).

Если мы хотим видеть в числе наших добровольцев молодых людей, можно разместить информацию о нашем проекте в вузах и студенческих общежитиях (кстати, в большинстве учебных заведений сегодня действуют волонтерские объединения, что облегчает нам поиск нужных контактов). Если же мы ищем людей более зрелых, нам придется поискать в тех местах, где они есть – в активах ТОС, профсоюзах, в родительских комитетах школ, но уж точно не в молодежных клубах.

Можно отправить запросы в муниципальные и региональные органы по работе с населением (как правило, там есть специалисты, которые знают активных жителей и поддерживают связь с инициативными группами, а значит, могут переслать наш запрос по нужному адресу или поделиться с нами контактами).

Эффективны бывают ознакомительные встречи с потенциальными волонтерами, на которых мы можем презентовать свой проект и себя, рассказать об условиях сотрудничества с нами, ответить на вопросы лично. Идеально, когда пришедшие на встречу люди могут немного рассказать о себе – кто они, почему им интересен наш проект и чего они ждут от сотрудничества. Во время презентации важно избежать соблазна приукрасить перспективы сотрудничества с нами (а он велик, ведь нам хочется очаровать как можно больше участников), – в ходе совместной работы замки из песка неизбежно рухнут, похоронив под руинами доверие к нам и желание сотрудничать.

Очень важно поддерживать связь с теми, кто уже работал с нами в качестве добровольцев раньше, – если этот опыт был успешным, скорее всего, они не откажутся помочь нам снова. Особенно это касается профессионалов, которых мы привлекали как экспертов и консультантов, программистов, специалистов по связям с общественностью, журналистов. Кроме собственных профессиональных навыков у них есть огромное количество полезных контактов и серьезных партнеров, которых они могут вдохновить своим примером и вовлечь в наш проект.



Как организовать работу добровольцев

Для начала необходимо отобрать из всех желающих тех, с кем мы действительно будем работать. Даже для выполнения простых функций волонтеры должны обладать определенным набором качеств – пунктуальностью, умением выполнять инструкции, давать обратную связь. Насколько развиты эти качества, мы можем узнать либо в условиях тренинга (а на организацию таких тренингов нужно время и ресурсы), либо непосредственно «в поле» (а значит, важно подстраховаться и иметь в составе волонтерской группы чуть больше людей на тот случай, если кто-то заболел, передумает, опоздает). Для ключевых позиций с высокой зоной ответственности нужны более надежные люди. Их мы будем отбирать из тех, с кем уже работали и убедились в их эффективности, или из тех, кто показал лучшие результаты на этапе обучения.

Обучение волонтеров – важнейший элемент организации работы с ними. Даже если стоящая перед ними задача проста, нужны четкие и понятные инструкции и рекомендуемые сценарии для «сложных случаев». Особенно если поручаемая работа связана с общением с незнакомыми людьми, чья реакция не всегда предсказуема. Для тех, кто раздает листовки, собирает пожертвования, проводит опросы на улицах, важно знать, как вести себя, если что-то пошло не так – им нагрубили или отказали. Подготовка волонтеров к такой работе должна включать в себя и психологический аспект, чтобы помочь им справиться со стрессом и сохранить желание работать дальше. Так, например, волонтеры, участвовавшие в сборе пожертвований в рамках благотворительной акции в пользу больных туберкулезом «Белые цветы» (Нижний Новгород, 1998-2003) каждый раз перед выходом на улицы проходили инструктаж, где особое внимание уделялось ситуациям отказа. Главной целью организаторы считали разъяснить волонтерам, что отказывают не им лично, что у людей может быть разное отношение к акции и к самому факту сбора средств, что задача волонтера не собрать больше всех денег, а привлечь внимание как можно большего количества прохожих к проводимой акции и той проблеме, на решение которой она направлена.

Чем точнее и подробнее мы сформулируем поручение, тем лучше оно будет выполнено. Самый лучший вариант – описать необходимые действия в общей маршрутной карте. Это особенно важно, если не все волонтеры могут прийти на установочную встречу и пройти инструктаж,

или если речь идет об участии волонтеров в регулярном мероприятии с уже устоявшимся форматом. В такой маршрутной карте мы прописываем основные блоки мероприятия или проекта, потребность в волонтерах на каждом этапе или участке, стоящие перед ними задачи, форму и сроки исполнения. Карта поможет волонтеру сориентироваться в выборе точки приложения своих сил, разъяснит, в чем состоит его работа, что входит, а что не входит в его обязанности. В карте так же стоит разместить контакты координатора по работе с волонтерами и контакты кураторов отдельных направлений, с которыми волонтер сможет связаться в случае непредвиденной ситуации. По возможности стоит познакомить волонтеров с ведущими организаторами, рассказать, кто за что отвечает, чтобы они знали их в лицо и могли найти их в случае необходимости.

Если есть возможность, лучше заранее познакомить волонтера с пространством, где он будет работать, «пройти ногами» поляну, площадь, сцену, чтобы волонтер мог прикинуть, как он будет выполнять нужные действия, все ли у него под рукой. Если волонтеру нужно будет произносить тексты, например, при встрече гостей, нужно попросить его выучить слова и проверить, насколько легко и уверенно он говорит.

Для решения более сложных задач нужна более серьезная, в том числе профессиональная подготовка. Нельзя поручить систематизацию информации человеку, не владеющему соответствующими компьютерными программами. Нельзя назначить куратором волонтерской группы того, кто сам не может качественно выполнять порученную группу работу и не умеет ладить с людьми. Нельзя доверить коммуникации со значимыми партнерами тому, кто вечно опаздывает, нарушает договоренности и не соблюдает субординацию.

И ни в коем случае нельзя поручать волонтеру делать «то, не знаю что». А мы, к сожалению, часто об этом забываем. Приглашаем волонтеров, а потом говорим: «Пойди поделай что-нибудь. Ну, сам сообразишь что». При таком раскладе волонтер, в лучшем случае, просто будет перекладывать бумажки или переносить что-то с одного места на другое. В худшем же случае наш с таким трудом найденный волонтер уйдет, разочарованный и в нас, и в нашей организации, и в добровольчестве вообще.

Когда мы сформировали волонтерскую команду, необходимо выбрать удобный для всех формат оперативного обмена информацией. Не так давно самым удобным было создать закрытую группу в соцсети, теперь легче всего создать закрытый чат в одном из сервисов мгновенного обмена сообщениями. По-прежнему актуальными остаются пополняемые базы данных с телефонными и электронными контактами, пометка-

ми о специализации волонтера, его интересах, опыте участия в других социальных проектах.

Особое место в организации работы с волонтерами занимает координатор – сотрудник нашей организации или проверенный надежный волонтер, уверенно ориентирующийся в порученном деле. Задача координатора – уметь понять, что интересно конкретному волонтеру, и предложить ему работу, которая максимально раскроет его потенциал. Координатор должен уметь грамотно распределить нагрузку, развести всех по местам и объяснить, что требуется от каждого из волонтеров. Координатор постоянно контролирует процесс и помогает добровольцам, чтобы они не чувствовали себя брошенными, а также регулярно получает от них обратную связь, – волонтерам важно понимать, что они имеют право высказаться или предложить идею, что-то оптимизировать или сделать лучше. Внутри большинства наших добровольных помощников живет лидер, который стремится проявить себя, развить свой потенциал, научиться чему-то новому. И практически все волонтеры (по крайней мере, те, кто откликнулся на наш призыв по воле сердца) искренне хотят нам помочь, и во многом от нас зависит, насколько у них это получается.



Какую работу доверить волонтерам? На этот вопрос каждая организация отвечает по-своему. В любом случае, не стоит доверять волонтерам то, чего они не умеют, или то, что связано с высоким уровнем ответственности. Волонтеры-студенты или пенсионеры могут участвовать в сборе средств, но бухгалтерскую отчетность должен вести профессионал (впрочем, если это успешный студент экономической специальности или профессиональный бухгалтер на заслуженном отдыхе, и они готовы это делать безвозмездно, поскольку хотят поддержать нашу организацию, то так тоже можно). Волонтеры могут генерировать идеи, участвовать в переговорах с партнерами, вести деловую переписку, но ответственность за результаты этой работы лежит на руководителях наших организаций.

Чаще всего волонтеры нужны на регистрации участников крупных мероприятий, для обеспечения навигации в сложноустроенных помещениях со множеством аудиторий и переходов, для формирования информационных пакетов, для встречи отдельных участников на вокзалах и в аэропортах. Потребность в волонтерах велика, если проведение акции или мероприятия связано с подготовкой объекта или территории – от установки палаток до размещения стендов и декорации стульев. Многие организации используют автоволонтеров для доставки адресной социальной помощи и сопровождения людей с инвалидностью. В любом случае важно организовать все так, чтобы волонтеры не чувствовали себя чернорабочими по принципу «пойди – принеси – отойди – не мешай». Если нужно подготовить площадку для мероприятия или убрать помещения после его проведения, лучше, чтобы вместе с волонтерами это делал кто-то из команды организаторов.

В процессе проведения мероприятий мы, конечно, держим связь с координатором работы с волонтерами, вовремя предупреждаем о смене регламента, замене выступающих или увеличении количества участников на площадке, чтобы волонтеры могли оперативно реагировать на изменение ситуации.

Когда дело сделано, остается два важных момента – «разбор полетов» и поощрение.

Оценивая работу волонтера, мы ориентируемся на два главных критерия — соблюдение графика и качество выполненной работы. Лучше всего оценивать результаты работы вместе с волонтером, чтобы он понимал, что он сделал хорошо, в чем «проколотся» или чего не сделал и как это повлияло на общий результат. При этом мы помним, что это волонтер, и требовать мы от него ничего не можем, только доверять и надеяться на его исполнительность. И, на всякий случай, планировать чуть больше времени и ресурсов на то, чтобы при необходимости быстро исправить ситуацию.

В случае, если человек неоднократно подводил нас, мы понимаем, что на него нельзя рассчитывать. Важно вовремя прояснить этот вопрос, поставив в известность и его самого, и тех, кто связан с ним общей волонтерской деятельностью. Выбор формы и интонации беседы зависит от обстоятельств, но мы, конечно, помним, что должны являть собой пример конструктивного и корректного диалога. При этом мы понимаем, что такого рода ситуации являются модельными для других волонтеров, и они должны знать, что происходит, если доброволец нарушает условия сотрудничества.

Выбор формы поощрения и благодарности волонтерам тоже остается за нами, и каждая организация решает этот вопрос индивидуально. Единственное, чего нельзя делать ни при каких обстоятельствах – это пытаться заплатить волонтерам за работу. Таким образом мы дискредитируем само понятие добровольчества, наносим непоправимый ущерб своей репутации и пособничаем мошенникам от благотворительности. Нет-нет, мы вовсе не хотим никого обидеть или напугать, просто порой благое намерение финансово отметить большой вклад добровольца в хорошее дело приводит нас туда, куда мы вовсе не стремимся попасть.

Впрочем, это вовсе не значит, что поощрение не может быть материальным – полная или частичная оплата расходов по участию волонтера в стажировках, тренингах и форумах, возможность бесплатно посетить выставки и концерты, право бесплатно пользоваться специальным/профессиональным оборудованием и инвентарем, находящимся в распоряжении нашей организации, тоже может быть вполне ощутимым бонусом. Отмечать коллективный волонтерский успех тортиками, кстати, тоже очень вкусно и приятно.

И все же самой распространенной и оттого не менее ценной формой поощрения и благодарности за волонтерское участие остаются нематериальные награды – значки и звания, дипломы в рамках и без них, благодарственные письма и письма признательности родителям, учителям, руководителям учебных заведений, учреждений и предприятий, где учатся и работают наши волонтеры, за то, что воспитали таких прекрасных людей. И, конечно, самое простое и самое важное – говорить «Спасибо!» на всех этапах сотрудничества: в начале – за готовность помогать бескорыстно, в процессе – за то, что разделяют с нами нашу работу, и в финале – за то, что внесли свой вклад в общий результат.

Добровольцы – дети и подростки

Когда у людей, не связанных с деятельностью общественных организаций, спрашивают, кто такие, по их мнению, современные добровольцы, большинство отвечает, что это молодые люди – студенты вузов и ссузов, в свободное время помогающие нуждающимся... а еще тимуровцы... и поисковики...

На самом деле (и мы с вами это знаем!) внутри понятия «добровольцы» сегодня живут люди разного пола и возраста, с разным уровнем образования и дохода, разными возможностями и разными интересами. И залог успешного сотрудничества с ними – умение учитывать и использовать эти возможности и интересы, помогать волонтерам направлять их энергию в нужное русло, понимать специфику каждой возрастной или социальной группы.

В этой части мы поговорим о детском (подростковом) и молодежном добровольчестве.

Чтобы не поднимать волну споров, скажем сразу – **дети и подростки в возрасте до 14 лет** участвовать в волонтерской деятельности **МОГУТ**, но только с письменного согласия родителей или в их сопровождении. **Несовершеннолетние молодые люди (в возрасте до 18 лет) МОГУТ** осуществлять волонтерскую деятельность **при условии, что она не причиняет вред их здоровью и нравственному развитию и не нарушает процесс обучения.**

Таким образом, чтобы реализовать свое право быть добровольцем, человеку не нужно ждать совершеннолетия. Более того, полученный именно в этом волшебном возрасте опыт общественно полезной деятельности, усвоенный урок доброты, толерантности, ответственности за других и перед другими позволяет молодому человеку легко и естественно чувствовать себя в сообществе, осознавать принадлежность к группе единомышленников и находить здесь возможность личной социализации и самореализации. И наоборот – отсутствие такого позитивного опыта и навыка приходить на помощь, брать на себя ответственность, получать удовольствие от совместной деятельности ограничивает возможности человека проявить свои лучшие качества как в личной, так и в профессиональной жизни.

Выстраивать взаимодействие с детьми и подростками через привычное им школьное пространство легче, чем отлавливать их на улице.

При этом многие организации, видя в сегодняшних школьниках своих добровольных помощников и пытаясь выйти на эту аудиторию, неизбежно наталкиваются на видимые и невидимые барьеры, отделяющие современную школу от внешнего мира. Самый эффективный способ преодолеть эти барьеры – вступить в партнерство с органами образования, потратить время на доказательство нужности и полезности своего проекта, получить соответствующие рекомендации и пообщаться с администрацией школы, найти взаимопонимание с директором и завучем по воспитательной работе, определить общность интересов и убедить их в целесообразности сотрудничества, чтобы потом беспрепятственно войти в класс. Этот подход эффективен и в работе с учреждениями дополнительного образования, кружками и секциями, если нам интересен творческий или спортивный потенциал юных добровольцев.

Дети в большинстве своем легко откликаются на предложение поделиться чем-нибудь интересным для себя и полезным для других, особенно если учитель или тренер демонстрирует лояльность к идеям добровольчества и сам считает нужным для детей получить такой опыт.

Получить разрешение от родителей или даже самих родителей в качестве добровольцев (и среди них случаются правильно настроенные люди!) тоже несложно – можно заручиться рекомендацией органов образования, местного самоуправления, региональной исполнительной или законодательной власти и прийти на родительское собрание с рассказом о том, в чем предлагается участвовать детям и почему это важно. Можно попросить учителя выложить информацию о проекте, в который мы хотим вовлечь детей в качестве волонтеров, в родительской группе в соцсетях, пообщаться с родительским комитетом, наконец.

Привлекая детей и подростков к общественно-полезной деятельности в качестве добровольцев, мы должны неукоснительно соблюдать следующие правила:

- условия волонтерского труда должны быть безопасными (никаких ныряний за металлоломом в ближайший водоем!);
- волонтерская работа не должна мешать учебе (оправдания несделанного урока тем, что вчера весь день переводил бабушек через дорогу, не годятся!);
- задачи, которые мы ставим перед волонтерами-детьми, должны быть понятными и посильными, а ожидаемый результат – достижимым и конкретным;

- допущенные ошибки должны быть обсуждены конструктивно, сделанные выводы должны стимулировать ребенка на дальнейшее сотрудничество и желание в следующий раз сделать лучше;
- достижения детей-волонтеров должны отмечаться и поощряться, при этом важны и востребованы нематериальные формы поощрения; подмена понятий «безвозмездно на благо общества...» на «бесплатно ради путевки в крутой лагерь, для дополнительного балла на экзамене...» недопустима;
- добровольческая практика должна помогать детям и подросткам ориентироваться в жизни, осознавать ответственность за свои поступки и их последствия, выбирать социально безопасные и социально востребованные модели поведения;
- работа с детьми-волонтерами не терпит лжи и пустословия, они видят нас насквозь и всегда чувствуют, когда ими пытаются манипулировать.

Несмотря на возрастные ограничения, возможности у детей-волонтеров практически безграничны. Они не могут еще быть донорами, но они могут распространять информацию о донорстве и вовлекать в это движение старших. Они не могут участвовать в ликвидации чрезвычайных ситуаций, но они могут осваивать технику безопасности и передавать эти знания младшим. Они могут участвовать в мероприятиях по благоустройству и озеленению территорий, разделному сбору мусора и переработке вторичного сырья и вовлекать в эту работу своих родственников и соседей. Они могут самостоятельно организовывать и проводить своими творческими силами благотворительные концерты, ярмарки и многое другое. Они могут оказывать посильную помощь нуждающимся, при условии, что это действительно актуально и приносит пользу людям. Наша задача – помочь им опознать точку приложения сил и выбрать наиболее эффективную форму активности (ну, и оказать иное организационное содействие, если оно необходимо!).

Подростки эффективнее взрослых передают друг другу важные знания по принципу «равный равному» и вдохновляют ровесников собственными примерами. И не только ровесников – помните, как пионеры вдохновили Чебурашку с Геной на строительство скворечников, благоустройство детской площадки и сбор металлолома?



«Серебряные» волонтеры

Есть еще одна группа населения, о которой важно сказать. Это люди в возрасте от 55 лет и старше, готовые добровольно и безвозмездно участвовать в социальных проектах, вкладывая в эту деятельность не только свободное время, но – что особенно важно – свой профессиональный и жизненный опыт. Они называются «серебряными» волонтерами.

Почему пожилые люди становятся волонтерами, несмотря на возраст, недомогания и личные трудности? Почему многие из них, продолжая работать и активно помогая своим детям и внукам, тем не менее, находят возможность заниматься общественными делами?

Как показывают современные исследования, люди старшего возраста испытывают острую потребность в общении и стремление быть социально полезными другим людям, хотят попробовать себя в новых социальных ролях. С возрастом у них не исчезает желание расти и развиваться, узнавать новое, а те, кто вышел на пенсию, но еще полон сил, хотят обрести новые смыслы в жизни и новых друзей. Удовлетворить эти потребности помогает участие в добровольческой деятельности.

«Серебряные» волонтеры хотят делать что-то нужное, решать свои собственные проблемы и помогать в этом другим. Участвуя как волонтеры в разных событиях, реализуя собственные инициативы и присоединяясь к чужим, они еще и организуют свой досуг, потому что волонтерство доставляет им удовольствие.

Конечно, «серебряные» волонтеры часто испытывают трудности в нахождении общего языка с более молодыми коллегами, они могут чувствовать себя неуверенно, потому что уже не такие быстрые и ловкие, как раньше, да и здоровье может подвести. И только от нас зависит, насколько эффективные и комфортные условия мы создаем для них, чтобы они могли работать радостно и с полной отдачей. Зато «серебряные» волонтеры гораздо ответственнее, чем иные молодые. Если они обещали что-то сделать, их не остановит ни подскочившее давление, ни разболевшаяся поясница, ни пришедшие внезапно гости. И слова «я не пришла потому, что мне не хотелось» мы от них вряд ли услышим. Если «серебряный» волонтер пообещал, он обязательно сделает – это люди «старой закалки».

Конечно, работая с «серебряными» волонтерами, нужно помнить, что им, как и молодым, нужны тренинги на развитие доверия, общего виде-

ния, коммуникативных навыков, делового взаимодействия, проектирования, что они любят игры и творческие задания не меньше, чем подростки. Только эти игры и тренинги должны быть адаптированы для «серебряного» возраста.

«Серебряные» волонтеры многое могут и умеют. Им можно доверить разработку и реализацию обучающих и просветительских мероприятий для детей и старшего поколения, сбор средств и распространение информации, обработку и систематизацию данных, работу с документами. Их жизненный опыт и знания могут сослужить хорошую службу и помочь нашим организациям именно там, где нам не хватает профессиональных рук. Они могут быть диспетчерами на телефоне, выступать консультантами и лекторами, участвовать в акциях по озеленению и благоустройству территорий, вести мастер-классы по рукоделию и бытовому ремесленничеству. Особую роль играет участие «серебряных» волонтеров в крупных международных спортивных и культурных событиях – они не только помогают своим ровесникам чувствовать себя комфортно среди тысяч зрителей и болельщиков, но и бывают более эффективны, чем молодые добровольцы, в решении сложных ситуационных задач – переводческих, логистических, коммуникационных.

«Серебряные» волонтеры – мощнейший ресурс для НКО. По статистике, они тратят на добровольную работу в два раза больше времени, чем молодые люди, и при этом проявляют свойственные своему поколению дисциплинированность, желание и умение работать в коллективе и высокий уровень мотивации.

Где найти «серебряных волонтеров»? В организациях ветеранов, в ТОСах, в творческих объединениях и клубах по интересам для пожилых. Конечно, не все, но многие готовы тратить свободное время и силы не только на себя и своих близких, но и помогать соседям и вовсе незнакомым людям – воспитанникам детских домов, неполным семьям, людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.

Как вовлечь их в волонтерскую деятельность? Для начала договориться о встрече с активом ТОС или с клубом филателистов, прийти и рассказать историю о людях, нуждающихся в помощи. А еще – простыми и понятными словами объяснить, что необходимо сделать, и о том, почему именно люди старшего возраста могут сделать это лучше всего. Обратиться к их жизненному опыту. Попросить о помощи.

Вместе с теми, кто выразил желание принять участие в нашем проекте, спланировать действия и распределить обязанности, договориться, каким образом будем информировать друг друга о промежуточных

результатах и как будем действовать, если что-то пойдет не так. Отдельно обсудить вопрос о том, какие ресурсы понадобятся нашим «серебряным» волонтерам и как мы их обеспечим.

В процессе реализации проекта будем регулярно справляться о самочувствии, интересоваться подробностями волонтерской работы, будем стараться не скупиться на похвалы и своевременно разгружать сложные ситуации.

Подводя итоги, публично отметим заслуги каждого теплыми словами и благодарственными письмами, попросим озвучить впечатления от участия в нашем проекте и, конечно, вместе придумаем новое дело для нашей «серебряной» команды.

Приблизительно так родился в Нижнем Новгороде проект «Бабушка на час». Разница только в том, что идея проекта принадлежит самим «серебряным волонтерам» – активисткам ТОС «Орджоникидзе». Они сами придумали, как помочь молодым семьям и одиноким мамам с детьми, которые лишены поддержки бабушек (у кого-то родители далеко и не могут помочь с внуками, у кого-то вовсе нет близких родственников). Теперь мамы могут оставить ребенка на пару часов под присмотром внимательных и заботливых волонтеров, – «бабушками на час» работают вышедшие на заслуженный отдых педагоги, библиотекари и просто активные пенсионерки. Они побудут с малышом – и книжку почитают, и ручным трудом с ним займутся, и в развивающие игры поиграют. Проект «Бабушка на час» пришелся по душе не только нижегородцам, сегодня эту технологию успешно внедряют в практику бабушки во многих регионах России.



Корпоративное волонтерство

Э тот вид добровольческой деятельности также заслуживает отдельного разговора. Явление это для нашей страны еще совсем новое, и наблюдать его можно только в тех компаниях и предприятиях, для которых понятие корпоративной социальной ответственности (КСО) – это больше, чем своевременная уплата налогов и выплаты зарплаты сотрудникам.

Как рассказывает нам википедия, корпоративное волонтерство – это добровольное участие сотрудников организаций в различных социальных программах при поддержке своей компании. Оно является элементом корпоративной социальной ответственности (КСО) и стратегии устойчивого развития предприятия. Во всем мире корпоративное волонтерство получило дополнительный толчок к развитию во время финансово-экономического кризиса, когда бюджеты корпоративных социальных программ начали заметно сокращаться.

Передовые компании заявляют, что корпоративное волонтерство – один из важнейших инструментов поддержания социальной активности компании и формирования устойчивых отношений с государством и местными сообществами. Их опыт доказывает, что корпоративное волонтерство является важным инструментом как для значимых социальных изменений, так и для построения корпоративных коммуникаций.

Практику корпоративного волонтерства высоко ценят и активно поддерживают некоммерческие организации и органы власти всех уровней. Поощрять развитие этого движения призван и ежегодный Всероссийский конкурс проектов в сфере корпоративного волонтерства «Чемпионы Добрых Дел», в котором в 2017 году Программа поддержки благотворительных инициатив сотрудников компании «Сахалин Энерджи» «Спешите делать добро» заняла второе место в номинации «Комплексный проект».

Деятельность компании «Сахалин Энерджи» в сфере развития корпоративного волонтерства может служить примером вдумчивого и творческого подхода к использованию добровольческого потенциала сотрудников в интересах жителей острова. Программа «Спешите делать добро» существует с 2003 года и включает в себя дизайн-субботники, которые предполагают добровольную работу в пользу социальных учреждений Сахалина, реализацию сотрудниками благотворительных проектов и экологические акции. Еще одна отличительная черта корпоративного волонтерства «Сахалин Энерджи» – семейное участие сотрудников в бла-

готовительных проектах. Многие сотрудники компании привлекают к участию в мероприятиях своих детей, воспитывая у них культуру бережного и ответственного отношения к природе и к людям.

Конечно, присутствие на территории такой компании открывает некоммерческим организациям широкие перспективы для сотрудничества, ведь бизнес может поддержать социальный проект не только материально.

Как и в случае со школами, наличие корпоративных волонтерских программ помогает нам понять, где в одно время и в одном месте можно встретить сразу несколько (десятков и сотен, заметьте!) взрослых людей, которые уже замотивированы делать добро и имеют соответствующий опыт и знания. Это дает возможность предложить бизнес-партнеру варианты нефинансового или не только финансового участия в решении самых разных социальных проблем, которыми озабочены некоммерческие организации и благотворительные фонды. Более того, если сотрудники озвучивают руководству свое желание помочь НКО и предлагают свой доступный и эффективный способ, компании нередко поддерживают их ресурсами. Для этого на предприятиях проводятся конкурсы волонтерс-



ких проектов сотрудников и выделяются средства на финансирование проектов-победителей. И практика показывает, что шансов на победу больше у тех, кто соединяет свои идеи с деятельностью реальных НКО. Преимущества таких проектов очевидны – НКО помогает корпволонтерам лучше понять и четче обозначить социальную проблему, сформулировать достижимую цель и поставить перед собой конкретные задачи (конечно, если сама НКО владеет навыками социального проектирования или знакома с нашим курсом «Занимательное проектоведение»). А кроме того, будучи заинтересованной в реализации идеи, НКО вкладывает в нее и свои ресурсы. В результате появляются потрясающие практики – создаются службы сопровождения людей с инвалидностью для участия в спортивных соревнованиях, творческих и интеллектуальных конкурсах; проходят семейные форумы, в ходе которых родители и дети из обычных, неполных и многодетных семей, семей, воспитывающих приемных детей и детей-инвалидов, учатся общаться и взаимодействовать, дружить и помогать друг другу, обмениваться опытом, знаниями и ресурсами; формируются туристические и экологические объединения, часто тоже семейные, и много еще чего.

Для того, чтобы наладить сотрудничество с корпоративными волонтерами, необходимо проявить инициативу – изучить программы корпоративной социальной ответственности предприятий, работающих на территории, написать сотрудникам, отвечающим за их реализацию (чаще всего в открытом доступе есть их электронные адреса), и постараться организовать встречу, на которой изложить свои предложения о сотрудничестве и озвучить его очевидные плюсы для компании.

Если нам удастся договориться и разработать программу совместных действий, мы приступаем к ее реализации, проявляя необходимую гибкость и умение действовать в меняющихся обстоятельствах. Взамен мы получаем бесценный опыт и бесценный человеческий ресурс. Причем среди корпоративных волонтеров могут оказаться не просто мастера на все руки, но и необходимые нам юристы, бухгалтеры, PR и IT специалисты, чьи профессиональные знания и умения могут не просто усилить проект, но и саму нашу НКО сделать более устойчивой и успешной, помогая нам решить насущные проблемы организационного характера.

Мы будем обсуждать сложные моменты и вместе находить оптимальные решения, мы будем вместе анализировать результаты и выработать новые стратегии для последующего сотрудничества, мы будем говорить коллективные и индивидуальные «спасибо» самим волонтерам и их руководителями, то есть делать все от нас зависящее, чтобы наше сотрудничество развивалось.

Конечно, мы будем стараться рассказывать о нашем успешном партнерстве и достигнутых общественно значимых результатах всеми доступными нам способами. Кстати, коллективы СМИ тоже могут выступить как корпоративные волонтеры, используя свои профессиональные знания: радиоведущие могут читать для детей и вместе с детьми, видеооператоры – учить детей и взрослых снимать качественные сюжеты с помощью современных гаджетов, тележурналисты – обучать специалистов НКО навыкам публичных выступлений и т.д.

И еще – для того, чтобы развивать корпоративное волонтерство, компании не обязательно быть гигантом индустрии. Мы знаем небольшие компании и совсем крошечные коллективы, для которых волонтерство является нормой жизни. Просто они не называют себя корпоративными волонтерами (корпорации-то нет ☺), но сути и ценности это не меняет.



Правовое регулирование добровольческой деятельности

Возможно, эта заключительная глава – не самая занимательная, но мы не могли оставить без внимания этот вопрос. Просто потому, что незнание законов не освобождает от ответственности – перед нами добровольцами в первую очередь. И если мы – некоммерческая организация, использующая в реализации своей миссии добровольческий труд (собственный или чужой), мы обязаны в этих законах ориентироваться.

Первое и основное – добровольческая (волонтерская) деятельность в России регулируется законом, а именно №15-ФЗ, подписанным Президентом России 5 февраля 2018 года. Данный закон внес изменения в 135-ФЗ, который даже сменил название – теперь это закон «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)». В 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» включены положения о добровольческой деятельности и добровольцах религиозных организаций, внесены поправки в 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» и в ряд других законодательных актов – в основном они заключаются в дополнении слова «добровольцы» словом «волонтеры». И это важно, поскольку в понимании многих людей эти два слова не были синонимами. Теперь мы можем использовать любой из этих терминов, сохраняя их общий смысл.

В соответствии с действующим законодательством под добровольческой (волонтерской) деятельностью понимается добровольная деятельность в форме безвозмездного выполнения работ и (или) оказания услуг в целях:

- социальной поддержки и защиты граждан, включая улучшение материального положения малообеспеченных, социальную реабилитацию безработных, инвалидов и иных лиц, которые в силу своих физических или интеллектуальных особенностей, иных обстоятельств не способны самостоятельно реализовать свои права и законные интересы;
- подготовки населения к преодолению последствий стихийных бедствий, экологических, промышленных или иных катастроф, к предотвращению несчастных случаев;
- оказания помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий, экологических, промышленных или иных катастроф, социальных, национальных, религиозных конфликтов, жертвам репрессий, беженцам и вынужденным переселенцам;

- содействия укреплению мира, дружбы и согласия между народами, предотвращению социальных, национальных, религиозных конфликтов;
- содействия укреплению престижа и роли семьи в обществе;
- содействия защите материнства, детства и отцовства;
- содействия деятельности в сфере образования, науки, культуры, искусства, просвещения, духовному развитию личности;
- содействия деятельности в сфере профилактики и охраны здоровья граждан, а также пропаганды здорового образа жизни, улучшения морально-психологического состояния граждан;
- содействия деятельности в области физической культуры и спорта (за исключением профессионального спорта), участия в организации и (или) проведении физкультурных и спортивных мероприятий в форме безвозмездного выполнения работ и (или) оказания услуг физическими лицами;
- охраны окружающей среды и защиты животных;
- охраны и должного содержания зданий, объектов и территорий, имеющих историческое, культовое, культурное или природоохранное значение, и мест захоронения;
- подготовки населения в области защиты от чрезвычайных ситуаций, пропаганды знаний в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности;
- социальной реабилитации детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, безнадзорных детей, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации;
- оказания бесплатной юридической помощи и правового просвещения населения;
- содействия добровольческой (волонтерской) деятельности;
- участия в деятельности по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;
- содействия развитию научно-технического, художественного творчества детей и молодежи;
- содействия патриотическому, духовно-нравственному воспитанию детей и молодежи;
- поддержки общественно значимых молодежных инициатив, проектов, детского и молодежного движения, детских и молодежных организаций;

- содействия деятельности по производству и (или) распространению социальной рекламы;
- содействия профилактике социально опасных форм поведения граждан.

Участниками добровольческой (волонтерской) деятельности являются добровольцы (волонтеры), организаторы добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческие (волонтерские) организации.

Следуя букве закона, добровольцы (волонтеры) – физические лица, осуществляющие добровольческую (волонтерскую) деятельность в вышеперечисленных или в иных общественно полезных целях.

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



Законом установлены права добровольцев (волонтеров), а именно:

1) осуществлять свою деятельность индивидуально, под руководством организатора добровольческой (волонтерской) деятельности, в составе добровольческой (волонтерской) организации;

2) получать от организатора добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организации информацию о целях, задачах и содержании осуществляемой им добровольческой (волонтерской) деятельности, а также информацию об организаторе добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организации;

3) получать в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации или договором, заключенным с организатором добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организацией:

- поддержку в форме предоставления ему питания, форменной и специальной одежды, оборудования, средств индивидуальной защиты, помещения во временное пользование, оплаты проезда до места назначения и обратно, уплаты страховых взносов на добровольное медицинское страхование добровольца (волонтера) либо на страхование его жизни или здоровья или в форме возмещения понесенных добровольцем (волонтером) расходов на приобретение указанных товаров или услуг;
- психологическую помощь, содействие в психологической реабилитации;
- возмещение вреда жизни и здоровью, понесенного при осуществлении им добровольческой (волонтерской) деятельности;

4) получать от организатора добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организации информационную, консультационную и методическую поддержку в объемах и формах, которые установлены указанными организациями;

5) получать поощрение и награждение за добровольный труд, в том числе в рамках федеральных, региональных и муниципальных конкурсов и программ.

Условия осуществления добровольцем (волонтером) благотворительной деятельности **от своего имени** могут быть закреплены в гражданско-правовом **договоре**, который заключается **между добровольцем (волонтером) и благополучателем** и предметом которого являются безвозмездное выполнение добровольцем (волонтером) работ и

(или) оказание им услуг в целях, указанных в пункте 1 статьи 2 настоящего Федерального закона, или в иных общественно полезных целях.

Условия участия добровольца (волонтера) в деятельности организатора добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организации могут быть закреплены в гражданско-правовом **договоре**, который заключается **между организатором добровольческой (волонтерской) деятельности или добровольческой (волонтерской) организацией и добровольцем (волонтером)** и предметом которого являются безвозмездное выполнение добровольцем (волонтером) работ и (или) оказание им услуг в рамках деятельности указанных организатора или организации для достижения общественно полезных целей.

Условия договора между добровольческой (волонтерской) организацией и добровольцем (волонтером) могут предусматривать **обязанность добровольца (волонтера)** соблюдать при выполнении им работ и (или) оказании им услуг в рамках деятельности указанной организации иные обязательные требования, предусмотренные внутренними документами указанной организации, а также право добровольческой (волонтерской) организации в одностороннем порядке расторгнуть договор с добровольцем (волонтером) в случае нарушения им таких обязательных требований.

Договор с благополучателем с организатором добровольческой деятельности может предусматривать возмещение связанных с его исполнением расходов добровольца (волонтера) на питание, приобретение форменной и специальной одежды, оборудования, средств индивидуальной защиты, предоставление помещения во временное пользование, оплату проезда до места назначения и обратно, уплату страховых взносов на добровольное медицинское страхование добровольца (волонтера) либо на страхование его жизни или здоровья при осуществлении им добровольческой (волонтерской) деятельности.

Договор с организатором добровольческой (волонтерской) деятельности или добровольческой (волонтерской) организацией может предусматривать их обязанности по предоставлению добровольцу (волонтеру) питания, форменной и специальной одежды, оборудования, средств индивидуальной защиты, помещения во временное пользование, оплате проезда до места назначения и обратно, уплате страховых взносов на добровольное медицинское страхование добровольца (волонтера) либо на страхование его жизни или здоровья при осуществлении им добровольческой (волонтерской) деятельности, а также по возмещению связанных с исполнением договора расходов.

Организаторы добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческие (волонтерские) организации имеют право:

- получать поддержку органов государственной власти и органов местного самоуправления в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- осуществлять взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления, государственными и муниципальными учреждениями и иными организациями в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- информировать, в том числе совместно с заинтересованными организациями, граждан о возможностях участия в добровольческой (волонтерской) деятельности;
- участвовать в формировании и деятельности координационных и совещательных органов в сфере добровольчества (волонтерства), создаваемых при органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- получать иную поддержку в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации.

Закон определяет также новые полномочия федеральных органов исполнительной власти – это разработка и реализация государственных программ (подпрограмм) Российской Федерации, содержащих мероприятия, направленные на поддержку волонтерства, участие в формировании единой информационной системы в сфере развития волонтерства, оказание поддержки организаторам добровольческой (волонтерской) деятельности, волонтерским организациям.

Пособие подготовили ведущие тренеры и эксперты в сфере социального проектирования Архангельской Школы общественной дипломатии и Нижегородской школы социальных аниматоров, авторы и ведущие обучающих практикумов для сотрудников и добровольцев социально ориентированных некоммерческих организаций, специалистов учреждений социальной сферы, социальных предпринимателей и социальных журналистов в регионах Северо-Запада, Поволжья, Сибири и Дальнего Востока.



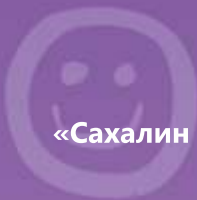
Алла Балашова,
директор НРОО
«Служение-НЭКСТ»
(Нижний Новгород)



Марина Михайлова,
директор Центра социальных
технологий «Гарант»
(Архангельск)



*Оформление серии,
верстка и иллюстрации*
Ирина Ксендзова
(Нижний Новгород)



«Сахалин Энерджи Инвестмент Компани Лтд.»
(«Сахалин Энерджи»)
www.sakhalinenergy.ru

Социальные программы компании:


Фонд социальных инициатив «Энергия»
www.fondenergy.ru

Корсаковское партнерство
www.korsakovsovet.ru

План содействия развитию коренных малочисленных народов
севера Сахалинской области
www.simdp.ru

Детская безопасность (Что делать в чрезвычайных ситуациях)
www.senya-spasatel.ru

Сахалинский совет по вопросам дорожной безопасности
www.sakhalinroadsafety.ru



**Пособие адресовано представителям
общественных организаций и бюджетных
учреждений, стремящимся научиться
или развить навыки разработки социальных
проектов и желающим подать заявки
на грантовые конкурсы.**

Отпечатано в ООО «Тандем» (Нижний Новгород, ул. Должанская, д.37)
Тираж 1000 экземпляров.

Издано в рамках проекта «Школа менеджера социального проекта»
при финансовой поддержке компании «Сахалин Энерджи».