**Добровольчество как социальное явление.**

      Добровольчество, в современном мире, является важным и необходимым  компонентом   общественной   жизни,   так   как   способствует   решению   таких   глобальных проблем человечества, как предотвращение распространения наркомании, алкоголизма, табакокурения, ВИЧ/СПИДа, защита и восстановление окружающей среды.

      Добровольчество   приходит   в   нашу   жизнь,   в   жизнь   подростков   и   молодёжи, помогает принять и совершенствовать себя и окружающий мир. Тысячи молодых людей ежедневно   в   свободное   время   оказывают   помощь   нуждающимся.   Важно   знать,   что побуждает   подростков   и   молодёжь   протягивать   руку   помощи   другим   людям,   как пробудить   добровольчество,   как   научиться   и   научить   других   этому   искусству   -

творить добро.

      Подростковый возраст - это возраст, когда хочется совершать нечто великое и грандиозное, когда важно осознавать собственную значимость и способность влиять на то, что происходит вокруг.  В подростковом возрасте ярко проявляется склонность к организационной работе, лидерской позиции, потребности брать ответственность на себя.  Важно, чтобы рядом оказались люди, способные направить эту энергию в положительное русло. И в сотрудничестве подростков и взрослых рождается новый образ жизни – добровольчество.

      Данный образ жизни позволяет подростку развить практические навыки и умения, которые он сможет применять в дальнейшем, во взрослой жизни: умение принимать решения и достигать поставленной цели, противостоять негативному влиянию рекламы и своей референтной группе, эффективно общаться, развивать навыки самопознания и реализации своего внутреннего потенциала, найти гармонию с собой и окружающим миром.  Важно заметить, что полученные знания, умения и навыки также позволят   подростку в дальнейшем вести профилактическую работу   в рамках программы «Сверстник - сверстнику». Привлечение подростков к профилактике   асоциальных   явлений,   пропаганде   здорового   образа   жизни   позволит   одновременно   решать несколько задач:

* охватить   большую   подростковую   аудиторию,   что   важно   при   дефиците   специально   подготовленных психолого-педагогических кадров;
* сформировать   позитивное   отношение   к   здоровому   образу   жизни,     устойчивые   антинаркотические установки,   как у самих волонтёров, так и у ребят, с которыми они взаимодействуют, развить у подростков чувство самоуважения и ответственности;
* через социально-значимое дело сформировать навыки, важные для взрослой жизни, в том числе для будущей профессиональной деятельности.

Таким   образом,   добровольческая   деятельность   для   подростков     -   это   самоопределение, самореализация, самоутверждение, возможность стать добрыми, счастливыми и успешными. Через вовлечение в добровольческую деятельность  создаются условия для социального творчества, в результате которых подросток   осознает   себя   как   личность,   развивает  лидерские   качества,  организаторские   способности, приобретает активную жизненную позицию, ощущает свою ценность, важность и значимость для окружающих.

Подросток   должен   пройти   школу   такого   социального   участия,   когда   от   простого   приобщения   к реализуемым социально ценным инициативам он проходит путь к социальному творчеству и организации практических дел и мероприятий, разработке и внедрению проектов, существенно меняющих отношения и образ жизни, ценностные ориентации и мотивации своей жизни и жизни окружающих его людей. В   каждом   есть   задатки   способности,     готовности   и   органической   востребованности   творить   добро. Стремление творить добро не подвластно планам и раздумьям о необходимости его сотворить. Оно исходит от сердца, от любви к людям, к природе, к самим себе. И если мы искренне хотим, чтобы подростки совершали добро, то непременно обязаны совершать его сами.   Так   что   стоит   начать   с   самих   себя,   начать   с   проектов   и   программ,   социальной   помощи   и   с взаимного участия психолого-педагогических кадров

УВАЖАЕМЫЕ НАСТАВНИКИ! МОЛОДЁЖНЫЕ ЛИДЕРЫ!

       Данное методическое пособие было задумано нами давно и  предназначено   для  интересующихся   темой   развития молодёжного   добровольчества,  кто   так   или   иначе   связан   с организацией работы в сфере профилактики асоциальных явлений и пропаганды здорового образа жизни.  Оно   адресовано,   прежде всего,   тем,   кто   только   планирует     ступить   на   стезю добровольчества.   Но,   думаем,   будет   полезным   и   для специалистов. Составляя   данный   сборник,   мы   ставили   своей   задачей обобщить и подытожить опыт нашей работы в сфере развития и организации добровольческой деятельности среди подростков и   молодёжи   с   использованием   активных   форм,   методов   и техник. В   пособии   мы   говорим   о   добровольческом   движении:   его принципах   и   социальной   значимости,   об   особенностях мотивации добровольцев, о практических аспектах подготовки волонтёров,   организации   волонтёрских   лагерей,   слётов   и других   мероприятий.   Обобщаем   качества   Лидера, способствующие эффективному руководству молодёжным объединением. Предлагаемые   нами   формы   и   методы   работы,   направлены   на     развитие   у     подростков   и   молодежи личностных качеств, освоение ими  социальных навыков, раскрытие внутреннего потенциала, формирование

здорового образа жизни, обучение навыкам эффективного взаимодействия.

Мы не ставили себе цель рассказать обо всём и сразу. Это сложно. Надеемся на вашу творческую активность, способность вносить позитивные дополнения, разумные изменения и новшества.

I. ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО – КАК ПОНЯТИЕ. ЦЕЛИ И ПРИНЦИПЫ

ВОЛОНТЁРСКОГО ДВИЖЕНИЯ.

Смысл и цели добровольческого движения.

В   соответствии   с  Всеобщей   декларацией   прав   человека   1948   года   и   Международной   конвенции   о правах ребенка, 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:

* добровольный выбор, отражающий личные взгляды и позиции;
* активное участие гражданина в жизни человеческого сообщества;
* способствует улучшению качества жизни, личному совершенствованию и углублению солидарности между людьми;
* 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 профессий.

Всемирная Декларация Добровольцев.

Добровольчество  –   фундамент   гражданского   общества.   Движение   добровольцев   привносит   в   жизнь потребность   в   мире,   свободе,   безопасности,   справедливости.   В   нашу   эру   глобализации   и   постоянных перемен мир становится тесней, сложней.

Добровольчество (как единичная акция или группа акций) – это способ:

* сохранения и укрепления человеческих ценностей;
* реализация   прав   и   обязанностей   граждан   путем   изучения   и   личностного   роста   через   осознание   полного человеческого потенциала;
* образование совместных связей через различия, чтобы жить в здоровом, надежном сообществе, работая вместе над созданием инновационных решений в построении нашей общей судьбы.

      На рассвете нового тысячелетия добровольчество – важнейший элемент общества. Оно является прямой реализацией декларации Организации Объединенных Наций «Мы, народы, имеем силу изменить мир». Декларация   поддерживает   права   каждой   женщины,   каждого   мужчины   и   ребенка   на   вступление   в   ряды добровольцев,   независимо   от   культурных   и   этнических   особенностей,   религии,   возраста,   пола, физического,   свободно   посвящать   время,   талант,   энергию   другим   людям   посредством   индивидуальных   и коллективных акций, не ожидая вознаграждений.

Мы предлагаем, что развитие добровольчества:

* вовлекает общество в процесс определения и адресности проблем;
* дает голос неспособным говорить;
* дает возможность другим принимать участие;
* дополняет, но не заменяет ответственные действия других секторов обществ;
* способствует   приобретению   людьми   новых   знаний,   умений,   полностью   развивающих   их   самоконтроль   и творческий     потенциал;
* пропагандирует семью, сообщество, национальную и международную солидарность.

Организации, добровольцы ответственны за:

* создание условий для важной работы и определение критериев участия добровольцев, включая условия, при которых организация и добровольцы могут развивать правила управления добровольчеством;
* оказание протекции против риска добровольцев и тех, кого они обслуживают;
* тренинги,   оценку   и   признание   добровольцев,   обеспечение   всеобщей   возможности   для   предоставления физической, экономической, социальной, и культурной помощи.

Принимая во внимание основные права человека, опубликованные в Декларации ООН о правах человека, принципы   добровольчества   и   ответственности   добровольцев   и   организаций,   мы   призываем   добровольцев пропагандировать их веру в добровольчество, как в созидательную и созерцательную силу, которая:

* строит   здоровое,   надежное   сообщество,   уважающее   достоинство   людей,   вдохновляет   людей   пользоваться правами человека и тем самым улучшает их жизнь;
* помогает в решении социальных, экономических, экологических проблем;
* строит более гуманное и справедливое общество посредством всемирного сотрудничества лидеров:
* всех   секторов   объединяться   для   создания   сильных,   реальных   и   эффективных   местных   и   национальных добровольческих центров, как основных руководящих организаций;
* правительства гарантировать права всех добровольцев, ломать все барьеры к добровольчеству, привлекать к работе и обеспечивать НПО для пропаганды и поддержки эффективной мобилизации и управлению добровольцами;
* бизнеса   поощрять   и   поддерживать,   вовлекать   рабочих   в   построение   инфраструктуры   по   поддержке добровольчества, путем привлечения человеческих и финансовых ресурсов;
* средств массовой информации освещать факты добровольчества, поощряя информацией к действию;
* сферы   образования   поощрять   и   помогать   людям   разных   возрастов,   создавая   возможности   для   обучения   и размышления;
* религии оказывать духовную поддержку добровольчества;
* неправительственных организаций создавать условия для эффективного добровольчества.

      Международная   Ассоциация   Добровольческих   Усилий   (IAVE)   призывает   лидеров   и   волонтеров   всех секторов во всем мире пропагандировать и поддерживать эффективное добровольчество, доступное всем, как   символ   солидарности   всех   наций,   и   призывает   всех   членов   всемирного   сообщества   добровольцев изучать, обсуждать проблемы добровольчества.

Характеристики, присущие добровольчеству.

* Вознаграждение.  Волонтер   не   должен   заниматься   волонтерской   деятельностью   главным   образом   с   целью получения финансовой прибыли, и любое финансовое возмещение должно быть меньше стоимости выполненной работы.
* Добрая воля. Хотя мотивация участия в волонтерской деятельности чаще состоит из нескольких причин, все же эта деятельность должна осуществляться добровольно, без принуждения со стороны.
* Приносимая польза. Должна быть определенная среда или само общество, помимо (или в дополнение к) семьи или друзей волонтера.
* Организационная структура.  Волонтерство может быть организованным или неорганизованным, осуществляться индивидуально   или   в   группе,   в   общественных   или   частных   организациях.  Неорганизованное волонтерство  - это спонтанная и эпизодическая помощь друзьям или соседям: например, уход   за   ребенком,   оказание   помощи   в   ремонте   или   стройке,   выполнение   мелких   поручений,   аренда оборудования   или   отклик   на   стихийное   или   созданное   людьми   бедствие.  Организованное   волонтерство,   с   другой   стороны,   осуществляется   в   некоммерческом,   государственном   и частном секторе, и, как правило, более систематично и регулярно.
* Степень участия.  Хотя в большинстве случаев степень вовлечения в волонтерство постоянна, все же оно может осуществляться с различной степенью участия - от полного вовлечения до эпизодического участия в  волонтерской деятельности.

Принципы добровольческой деятельности.

Добровольцы используют и применяют на практике такие основные принципы как:

* признание   права   на   объединение   за   всеми   людьми,   независимо   от   их   расовой   принадлежности, вероисповедания, физических особенностей и материального положения;
* уважение культуры и достоинство всех людей;
* оказание взаимной помощи, безвозмездных услуг лично либо организованных в духе партнерства;
* признание равных возможностей личных и коллективных потребностей;
* содействие коллективному обеспечению этих потребностей;
* признание добровольчества как элемента личного совершенствования, приобретения новых знаний и навык выявления способностей, стимулируя для этого инициативу и творчество людей, давая каждому возможно быть созидателем, а не пользователем;
* стимулирование чувства ответственности, поощрение семейной, коллективной и международной солидарности.

Исходя из этих основных принципов, добровольцы должны:

* способствовать преобразованию индивидуального участия в коллективное действие;
* активно   поддерживать   свои   ассоциации,   быть   преданным   их   целям   и   осведомленным   об   их   политике деятельности;
* стремиться, в меру своих способностей и наличия свободного времени, доводить до успешного завершения в соответствии со взятой на себя ответственностью, совместно  выработанные программы;
* сотрудничать со всеми коллективами по ассоциации в духе взаимопонимания и полного уважения;
* не уклоняться от новых знаний;
* не разглашать конфиденциальную информацию, если такая предполагается характером деятельности.

Существует несколько различных видов добровольчества:

* Взаимопомощь или самопомощь. Люди осуществляют волонтерскую деятельность, чтобы помочь другим членам своей же социальной группы или сообщества.
* Благотворительность или служба на благо других. Первичным бенефициарием является не участник группы, членом которой является волонтер, а третья сторона.
* Участие и самоуправление. Роль отдельных лиц в процессе управления - от представительства в совещательных органах правительства до участия в местных проектах развития.
* Просвещение или пропаганда каких-либо вопросов, касающихся определенных групп общества.

Добровольчество стремится к достижению двух важных результатов:

* Оно помогает в создании стабильного и сплоченного общества.
* Оно дополняет услуги, предоставляемые правительством.

(и бизнесом - когда эти услуги нерентабельны, но необходимы обществу.)

II. СЕКРЕТЫ РАБОТЫ С ДОБРОВОЛЬЦАМИ.

Как работать с добровольцами.

      Добровольцы  – это люди, которые не ограничиваются оплаченной работой и исполнением обычных житейских обязанностей, а расходуют время и силы на дела, не приносящие им материальной выгоды, исходя из того, что их деятельность полезна другим, а также приносит удовлетворение им самим.

Прежде чем говорить о том, как работать с добровольцами, стоит понять, зачем мы уделяем этому столько внимания. Дело в том, что люди, которые занимаются добровольчеством не получают за свою работу денег и, стало быть, лишены основного стимула к работе – материального, денежного.

Для того,       чтобы       понять   как     сделать   так,     чтобы   волонтёрам       не       надоедало заниматься добровольчеством и они не уходили, прежде всего, нужно узнать    что же их удерживает.

Мотивация добровольцев.

ПОЧЕМУ ВОЛОНТЁРЫ НЕ ПЕРЕСТАЮТ РАБОТАТЬ БЕСПЛАТНО:

      Большинство  людей добровольно  жертвуют своим  свободным временем  потому, что  они заботятся  о других и хотят повысить качество жизни в своем сообществе. Но часто добровольцы хотят также, чтобы работа удовлетворяла и другие личные потребности.

* Они чувствуют благодарность
* Они видят собственную способность что-то изменить
* Они имеют шанс самосовершенствоваться
* У них есть возможность для роста
* Они нашли новых друзей, завязать новые связи
* Они получают общественное и личное признание
* Они чувствуют свою способность выполнять предложенные задания
* Они чувствуют себя частью большой команды работников организации
* Они вовлечены в решение важных проблем, принятие решений
* Они понимают, что группа людей-волонтёров может сделать нечто важное
* У них есть шанс испытать себя
* Они приобретают опыт работы
* Они используют опыт в новой обстановке
* Они реализуют свои потребности
* Они находят новые интересы "понимание того, почему человек хочет работать добровольно, поможет наилучшим образом подобрать ему работу”

В связи с теми или иными потребностями человеку можно предложить и соответствующую работу, например:

1. Удовлетворение физиологических потребностей:

* приготовление и раздача пищи;
* пошив одежды;
* работа на свежем воздухе;
* работа связанная с различными спортивными мероприятиями и  непосредственным участием в них.

2. Удовлетворение потребности  в безопасности:

* распространение экологически чистых продуктов;
* работа в коллективе (расширение круга безопасного общения);
* работа с правоохранительными организациями;
* работа для повышения уже имеющегося профессионализма, что поможет укрепить свои позиции на основной работе. Или же получение новых знаний, помогающих в поиске работы.

3. Удовлетворение социальных потребностей:

* организация и участие в публичных мероприятиях ;
* работа в качестве регистратора;
* диспетчер на телефоне;
* работа в качестве преподавателя, воспитателя;
* совместная работа  лиц противоположного пола.

4. Удовлетворение потребности чувства  гордости и престижа:

* представитель организации во время контактов с другими организациями или людьми;
* человек, наделенный определенной ответственностью;
* хорошо звучащая должность, руководитель группы.

5. Самовыражение:

* творческая деятельность с ненормированным графиком работы;
* работа преподавателя.

По проведенным исследованиям Московского Дома Милосердия среди московских добровольцев, можно выделить следующие важнейшие мотивации, побудившие людей заниматься добровольчеством:

* Быть социально полезным – 89%;
* Способствовать изменениям в обществе – 50%;
* Самореализация – 36%;
* Поиск единомышленников – 36%;
* Из чувства долга за полученную в прошлом помощь – 19%;
* Интересно провести досуг – 15%;
* Решить собственные проблемы – 10%.

Удержание добровольцев и признание их заслуг.

* Проводите общеорганизационные мероприятия.
* Осуществляйте общее планирование и покажите реальность поставленных целей.
* Постарайтесь показать престижность группы.
* Поделитесь историей Вашей организации: ее успехами и неудачами.
* Дайте человеку почувствовать себя исключительным и неповторимым.
* Предоставьте право на самостоятельное решение в пределах компетенции.
* Учитывайте динамику изменения мотиваций к добровольческому труду.
* Своевременно признавайте заслуги.

ПОЧЕМУ ДОБРОВОЛЬЦЫ ТЕРЯЮТ ИНТЕРЕС К ВОЛОНТЁРСТВУ:

* По причине противоречия между их ожиданиями от деятельности или собственной вовлечённости  и реальной ситуацией
* Они не чувствуют, что их деятельность влечёт реальные изменения
* Деятельность однообразна и неинтересна
* Нет поддержки со стороны других волонтёров или персонала
* Нет возможности для личного роста и удовлетворения профессиональных потребностей
* Почти нет возможности проявить инициативу или творческие способности
* Напряжённые отношения  с другими добровольцами или персоналом

Секреты работы с добровольцами.

* Думая   о   реализации   Ваших   проектов,   заранее   определяйте,   где   могут   быть   полезны   добровольцы,   и соответственно подбирайте людей.
* Принимая   добровольца,   учитывайте   его   интересы,   желания,   возможности,   в   том   числе,   и   по   временной нагрузке, месту жительства, физическим возможностям, образованию.
* Не   думайте,   что   добровольцев   можно   использовать   только   как   чернорабочую   силу,   а   всю   содержательную работу   должны   выполнять   оплачиваемые   профессионалы.   Добровольцев   можно   обучать,   повышая   их профессиональный уровень и приносимую ими пользу организации.
* Не набирайте добровольцев ради добровольцев, они должны быть реально нужны. Но если люди сами приходят к Вам и предлагают помощь, подумайте о том, как не оттолкнуть человека, даже если в данный момент нет в нём необходимости.
* Чётко   формулируйте   обязанности   и   ответственность   самого   добровольца,   требования,   которые   Вы   ему предъявляете. При этом расскажите не только о том, что делать, но и как, если человек до этого не был знаком с такой работой.
* Устраивайте дни и часы приёма.
* Всегда выделяйте время для того, чтобы поговорить.
* Постоянно благодарите, поощряйте успехи. Делайте это публично, искренне и своевременно.
* Обеспечьте добровольцу возможность продвижения в организации, получение разнообразного опыта.
* Перед началом мероприятий проводите хорошую мотивацию – расскажите зачем, для чего нужна предстоящая работа, какой от неё будет  эффект.
* Помогайте добровольцам приобрести уверенность в себе.
* Проводите собрания, на которых делайте замечания, если для этого есть основания.
* Устраивайте   для   добровольцев   вечеринки.   Организуйте   совместный   отдых   –   выход   в   кино,   театр,   на спортивные мероприятия, устройте пикник.
* Просите людей, для которых работали добровольцы, оценивать их труд.
* Поощряйте общение добровольцев с нанятым штатом.
* Преподносите сюрпризы в виде угощений.
* Отмечайте выдающиеся проекты и выдающиеся достижения.
* Сделайте доску для объявлений, на которой люди могли бы оставлять свои благодарности и предложения.
* Поддерживайте хорошее настроение штата во время работы.
* Способствуйте личному росту каждого.
* Принимайте добровольцев такими, какие они есть. Не пытайтесь их переделать.
* Улучшайте условия работы.
* Здоровайтесь со всеми. Улыбайтесь!!!

Как провести собеседование с добровольцем.

Какие вопросы необходимо задать:

1. Почему доброволец пришёл в центр?

2. Что он хочет получить от работы добровольцем?

3. Есть ли у него опыт работы в данной области?

4. Что он любит делать в свободное время?

5. Какова, по его мнению, его идеальная работа добровольцем?

В процессе собеседования с потенциальным добровольцем может возникнуть ряд проблемных ситуаций, к решению которых необходимо быть готовым.

ПРОБЛЕМНАЯ СИТУАЦИЯ №1.

Недостаток информации.

Потенциальный доброволец может не дать вам достаточно информации для принятия решения. Возможно, с ним неудобно вести разговор в силу застенчивого характера, или у него есть, что скрывать от вас. Если у вас   есть   сомнения   в   том,   подходит   ли   доброволец   к   рабочему   месту,   постарайтесь   получить дополнительную информацию. Помните, неуспешная работа добровольца не принесет пользы никому.

Возможная тактика.

\*Будьте   терпеливы,   дайте   возможность   помолчать.   Если   доброволец   не   говорит,   вновь   объясните   процесс собеседования.

\*Используйте   принципы   активного   слушателя.

\*Наблюдайте   за   всеми   признаками   сомнений   или встревоженности, они могут быть ключами к реальной проблеме или замкнутости.

\*Спросите, есть ли кто-нибудь, от кого можно получить больше информации о добровольце.

\*Перенесите собеседование.

ПРОБЛЕМНАЯ СИТУАЦИЯ №2.

Неготовность стать добровольцем.

Потенциальный доброволец может иметь проблему физического или психического здоровья, или у него может быть тяжелая жизненная ситуация, которая по вашему мнению помешает добровольцу работать в данный момент.

Возможная тактика.

\*Если считаете необходимым, дайте потенциальному добровольцу возможность рассказать свою историю, не прерывая его.

\*Поинтересуйтесь,   какие   шаги   были   предприняты   для   преодоления   текущих   трудностей,   определите,   если возможно, как сильно было стремление найти решения.

\*Перечислите людей или общественные организации, которые могут помочь.

\*Сохраняйте доброжелательное отношение, проявляйте симпатию, стремление помочь, но не берите на себя ответственность за поиск решений проблем добровольца.

ПРОБЛЕМНАЯ СИТУАЦИЯ №3.

Не подходит для вашей программы.

У добровольца может не хватать опыта, способностей или интереса, необходимого для того, чтобы он мог занять предлагаемые рабочие места добровольцев.

Возможная тактика.

\*Имейте   под   рукой   описания   других   добровольческих   программ   вашего   района,   имена   и   номера   телефонов руководителей   добровольцев.

\*Спросите   добровольца,   можно   ли   поделиться   информацией,   полученной   в   ходе собеседования,   с   другими   руководителями   добровольцев,   к   которым   вы   его   направите.

\*Храните   информацию   о добровольце на случай появления возможностей в будущем. Направьте их в другой добровольческий центр.

      В любом из этих случаев, важно, чтобы вы не оставили добровольца без альтернативного плана или способа действий. Будьте готовы столкнуться с проблемами, которые не сможете решить в одиночку.

Маленькие секреты:

* Представьтесь, объясните свою роль.
* Называйте собеседника по имени – это расположит его к вам.
* Позаботьтесь   об   уютной,   комфортной   обстановке   –   удобный   стул,     отсутствие   разделяющих   собеседников предметов, неяркий свет, предложите чай.
* Расскажите об истории центра, его целях, текущей деятельности.
* Постарайтесь узнать добровольца как человека – это поможет не разочаровать его предложенной работой.
* Опишите возможные вакансии, узнайте мнение добровольца.
* Опишите возможные поощрения от добровольческого центра.
* Спросите, есть ли вопросы,  ответьте на них.
* Попросите заполнить анкету.
* Напишите краткий отчёт о собеседовании по следующим пунктам (кратко ответив на заданные вопросы):

− Внешность

− Коммуникабельность

− Опытность

− Доброжелательность

− Рекомендации по дальнейшей работе

* Поблагодарите!!!
* Договоритесь о следующей встрече или звонке о результатах собеседования.

Подготовка добровольца к работе в организации.

      Перед   тем,   как     поручить   добровольцу   выполнение   какой-либо   работы,   необходимо   провести определенные мероприятия, которые бы способствовали  точному пониманию поставленной перед ним задачи, сделали его работу более эффективной и безопасной.

Инструктаж   добровольцев о правилах работы, техники безопасности - это первое, что необходимо сделать. При   необходимости   нужно   организовать  обучение  добровольцев.   Не   все   добровольцы   положительно отреагируют на идею обучения. Некоторые рассмотрят обучение как проявление недоверия к себе, либо как угрозу оказаться некомпетентным. Один из способов преодолеть сопротивление добровольцев - вместе с ними решать, какое обучение необходимо и какие методы следует использовать. Попросите добровольцев определить, что вызывает у них затруднения, либо может вызвать их в ходе дальнейшего выполнения программы. Для того, чтобы прояснить цели обучения, подумайте, какие результаты и изменения вы хотите получить в итоге обучения и как вы определите, что они произошли. Проводить обучение   могут как добровольцы   из   вашей   организации,   так   и     приглашенные   специалисты.   Если   работа   требует   особого подхода,   особой   осторожности,   то   целесообразно   воспользоваться   специальной   литературой,   где определены требования к работникам этих специальностей.

Подготовка   гражданско - правового   договора  о   добровольческой   деятельности   между   добровольцем   и организацией.     Договор   регулирует   взаимоотношения   между   добровольцем   и   организацией,   их   взаимные обязательства. Трудовой договор (контракт) в данном случае  недопустим.

Знакомство с правами и обязанностями добровольца:

ВОЛОНТЁР ИМЕЕТ ПРАВО:

1. Осуществлять свою деятельность, исходя из своих устремлений, способностей и потребностей, если она не противоречит Законодательству РФ, Конвенции по правам человека, Конвенции по правам ребенка, интересам Организации, с которой он сотрудничает.
2. Требовать от Организации документы (справки, рекомендации), содержащие сведения о характере, качестве и объеме выполненных работ, уровне проявленной Волонтером квалификации и стаже его трудовой деятельности в качестве волонтера.
3. Вносить предложения при обсуждении форм и методов осуществления волонтерской деятельности в Организации,  с которой он сотрудничает.
4. На создание ему необходимых условий труда, обеспечение ему безопасности, защиту законных прав и интересов во время работы. Условия труда Волонтера должны соответствовать требованиям действующего законодательства и нормативного документа, регулирующего данный вид трудовой деятельности.
5. Прекращать свою деятельность в Организации, уведомив Организацию о прекращении волонтерской деятельности не менее чем за 2 недели, если иное не установлено Соглашением.

ВОЛОНТЁР ОБЯЗАН:

1. Иметь квалификацию, соответствующую его роду волонтерской деятельности.
2. Четко и добросовестно выполнять свои обязательства перед Организацией, определенные Соглашением.
3. Знать и соблюдать цели, задачи и принципы Организации и укреплять ее авторитет.
4. Не причинять материальный ущерб Организации.

ПРАВА ОРГАНИЗАЦИИ, С КОТОРОЙ СОТРУДНИЧАЕТ ВОЛОНТЕР:

1. Предлагать волонтеру изменить вид деятельности.
2. Отказаться от услуг Волонтера при невыполнении им обязательств.
3. Требовать уважительного отношения к ее персоналу, партнерам, клиентам, имуществу.
4. Требовать от Волонтера отчета за проделанную работу.
5. Поощрять труд Волонтера.
6. Предоставлять возможность для получения Волонтером необходимого для осуществления волонтерской деятельности дополнительного образования.

ОБЯЗАННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ, С КОТОРОЙ СОТРУДНИЧАЕТ ВОЛОНТЕР:

1. Предоставлять Волонтеру необходимые условия для выполнения принятых им обязательств.
2. Обеспечить медицинское страхование Волонтера при выполнении им волонтерской деятельности, которая может представлять угрозу для жизни и здоровья Волонтера.
3. Предоставлять Волонтеру информацию о своей деятельности, необходимую для выполнения волонтерской деятельности.
4. Документально подтверждать полномочия Волонтера в соответствии с его деятельностью.
5. Разрешать конфликтные ситуации в процессе волонтерской деятельности в рамках Соглашения.
6. Осуществлять контроль и нести ответственность за деятельность Волонтера в рамках Соглашения и Законодательства РФ.
7. Разъяснять Волонтеру его права и обязанности.
8. Вести учет волонтеров.
9. Вносить изменения и уточнения в Устав Организации, регулирующие полномочия Организации по привлечению граждан к волонтерской деятельности и отношения Организации и волонтеров.

Внесение сведений  в «трудовую книжку добровольца». Эта книжка служит документом, который могут использовать некоммерческие организации, заинтересованные в повышении престижности добровольческого труда и в учете добровольческого стажа.

Информирование добровольца об истории организации, ее миссии,  традициях, существующих процедурах и   правилах.   Если   в   организации   имеется   Положение   о   добровольцах,   то   необходимо   добровольца

обязательно   ознакомить   с   ним.     Если     организация   имеет     большой   офис   и   доброволец   будет   в   нем работать, то необходимо познакомить добровольца не только со всеми сотрудниками, но и с расположением рабочих   комнат   и   бытовых   помещений.   Если   же   организация   ведет   свою   деятельность   на   различных объектах, то, если возможно, познакомьте добровольца и с ними.  Доброволец должен четко представлять организацию, в которую он пришел работать.

Доброволец начинает работу в организации.

* первый   этап   работы   стратегически   важен,   он   покажет,   правильно   ли   понял   доброволец   то,   что   ему необходимо делать;
* следуйте правилу трёх «П»,  для неквалифицированной работы - проговорил, показал, попросил, повторил;
* скучную работу разбейте на несколько мелких частей;
* к творческой работе привлеките нескольких человек;
* точно определяйте время и место работы;
* назначьте ответственного человека, к которому могут обратиться добровольцы;
* точно опишите ожидаемый конечный результат в количественном виде;
* время работы спланируйте так, чтобы она занимала не целый день, а лишь несколько часов.

Способы поощрения добровольцев.

* Грамоты, дипломы после участия в акциях
* Дискотека, чаепитие после мероприятий
* Клуб добровольцев для постоянных активистов
* Письменная благодарность в учебное заведение
* Благодарность родителям на родительском собрании
* Письменная благодарность родителям
* Сувениры с символикой организации, проекта
* Благодарность, грамота от администрации города, области
* Персональное упоминание в прессе

Поощрение организации, которой помогли – бесплатные билеты, еда, книги и т.д.

III. ВОЛОНТЁРСКОЕ ДВИЖЕНИЕ: ОРГАНИЗАЦИЯ И КООРДИНАЦИЯ.

      Волонтёрские молодежные объединения и активы как форма развития

добровольческого движения среди подростков и молодежи.

Молодёжное объединение – группа подростков и молодёжи, добровольно объединённая самостоятельно или совместно со взрослыми для совместной деятельности, удовлетворяющей их социальные потребности.

Молодежные объединения отличаются друг от друга по своей направленности:

* военно-патриотическое воспитание, поиск захоронений воинов времен Великой Отечественной войны;
* спортивная направленность;
* экологическое воспитание;
* реализация проектов и программ, например, «Новая цивилизация» и «Демократическая республика»;
* социальная   направленность:   работа   с     социально   незащищенными   слоями   населения,   помощь   инвалидам, беспризорным и безнадзорным, профилактика ВИЧ/СПИДа и наркомании среди молодежи, пропаганда здорового образа жизни;
* повышение общественной роли и социальной значимости молодежи и студенчества в регионе, защита прав и интересов студенчества;
* разработка   перспективных   проектов   и   участие   в   реализации   государственных   и   международных   программ, направленных на обеспечение занятости молодежи и студенчества, формирование здоровой среды обитания, развитие творческого потенциала молодежи и студенчества.

      Независимо   от   формы   молодежные   объединения,   активы,   сообщества,   имеющие   в   основе   идею добровольчества, являются эффективной формой организации и развития подростков и молодёжи.

Говоря о молодежных объединениях, необходимо отметить три основные функции:

* развивающая (обеспечение гражданского, нравственного становления личности, развитие творчества, умения взаимодействовать с людьми, достигать общественно - и личностно значимые цели)
* ориентационная (обеспечение условий для ориентации подростков и молодёжи в системе нравственных, социальных, политических, культурных ценностей)
* компенсаторная (создание условий для реализации потребностей, интересов, возможностей ребенка)

Подростки, независимо от перемен в обществе, стремятся удовлетворить естественную потребность в совместной деятельности, общении, самоутверждении. Подросткам нужны такие объединения, где каждому помогут   раскрыть   свои   способности,   где   создана   обстановка   доверия,   работа   строится   на   основе самоуправления   при   помощи   взрослых.   Коллектив   дает   подростку   ощущение   защищенности,   способствует

развитию   индивидуальных   способностей   и   задатков,   творческих   возможностей   каждого   его   участника. Референтный коллектив компенсирует негативное влияние социума на подростковую среду.

 Какие потребности приводят подростков и молодежь в молодежное объединение? Проведенное в 2010 году исследование   Марутиной   Н.   (социального   педагога   МУ   «Комплексный   Центр   социального   обслуживания молодёжи» г.Мурманск), показывают, что подростки надеются на то, что в объединении они смогут:

* обрести чувство спокойствия и уверенности;
* найти нормальных и интересных друзей, которые не станут учить, как жить;
* быть кому-то нужным, попробовать себя в интересном занятии;
* уйти от проблем семьи и порадоваться;
* научиться жить без конфликтов  и попробовать себя в разнообразных делах;
* стать лидером.

Участие в коллективной добровольческой деятельности позволит подростку освоить нормы, требования и стереотипы общества. Следует отметить, что в коллективе у каждого из подростков может быть своя позиция (руководитель, организатор, исполнитель, аналитик, творец, инициатор) и своя роль, которая меняется достаточно быстро в зависимости от того, какую по характеру задачу в данное время и на данном пространстве коллектив решает. Подросток может выступать в роли «активиста», «неформального лидера» и «лидера формального», «хорошего человека», «человека пассивного»,  «спорщика» и даже «злодея».

      Добровольчество изменяет и внутренний мир человека: появляются новые представления, знания о деятельности, которой он занимается, в результате чего происходит коррекция личности,  личностное и профессиональное самоопределение. Претерпевают изменения самооценка личности, "Я - концепция".

      Благодаря   участию   в   добровольческом   движении   у   подростков  воспитываются   коллективизм   и взаимопомощь, ответственное отношение к поручениям, т.к. успех общего дела зависит от усилий каждого. Появляется реальная возможность проявить себя в общественно-полезной деятельности, развить в себе  лидерские  и организаторские качества.

IV. ЛИДЕРСТВО И ЛИДЕРЫ.

Потребность в развитии лидерства   является ключевой для обеспечения долгосрочной стабильности и эффективности каждой добровольческой организации.

Для некоторых из нас наш собственный путь от рядового участника до лидера был настолько неуловим, что мы сами часто не можем дать его конкретное описание, не говоря уже о том, чтобы объяснить его другим. Каким образом мы поддерживаем интерес и энтузиазм новых членов и превращаем их в активистов и лидеров?

Способность   организовать   людей   для   совместной   работы   по   достижению   какой-то   конкретной   цели требует качеств лидера. Е. Жариков, Е. Крушельницкий выделяют следующие лидерские качества:

* волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели;
* настойчив, умеет разумно рисковать;
* терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу;
* инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки;
* независим;
* психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями;
* хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям;
* самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи;
* требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу;
* критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны;
* надежен, держит слово, на него можно положится;
* вынослив, может работать даже в условиях перегрузок;
* восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами;
* стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях;
* оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам;
* решителен,   способен   самостоятельно   и   своевременно   принимать   решения,   в   критических   ситуациях   брать ответственность на себя;
* способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать и подбодрить.

Данный перечень качеств можно пополнить  рядом важных характеристик:

* уважение других и признание их качеств и заслуг;
* умение планировать и ставить цели;
* доведение до сведения коллег, чего именно лидер ожидает от себя и от других;
* умение делегировать полномочия;
* осознание необходимости вести историю организации;
* хорошая система средств и методов текущего контроля и оценки деятельности;
* умение анализировать проблемы.

Еще одно важное  умение  лидера – побуждение других к действию. Ключевыми составляющими этого процесса являются энтузиазм и положительная установка. Как правило, установки лидеров задают тон.

Главными преимуществами от того, что человек начинает действовать, являются осуществление желаемых перемен, победа в решении того или иного вопроса, личное удовлетворение, получение новых умений и навыков   и   признание   членов   организации.   Постарайтесь,   чтобы   ваше   лидерство   обеспечило   участникам организации эти преимущества.

Лидер может снизить эффективность работы организации, если:

* приписывает всю заслугу за успех проекта или акции себе;
* не умеет делегировать полномочия;
* рассчитывает на то, что все добровольцы будут точно такими же, как он;
* все время критикует вклад других в работу организации;
* не обращает внимания на новичков или высмеивает их идеи.

Важно   выявить   навыки   лидерства,   которыми   обладают   члены   организации,   и   распределить   среди   них ответственность   за   определенные   виды   деятельности,   что   поможет   развить   имеющиеся   способности   и выработать новые. Прежде всего нужно обеспечить надежную рабочую атмосферу, в которой потенциальные лидеры смогут принимать собственные решения (а также делать собственные ошибки) и развивать свой стиль лидерства.

Оценка лидерства.

При   подборе   и   воспитании   лидеров   важно   давать   оценку   организационным   и   личным   качествам, которыми обладает каждый потенциальный лидер. Приводимая самооценка лидерства является примером того, что может быть использовано при оценке лидера организации (в том числе  добровольческой).

1. Предпочитаете ли вы найти кого-либо для выполнения работы или сделать ее самостоятельно?

2. Нравится ли вам передача полномочий или вы чувствуете, что это больше похоже на просьбу сделать работу за вас?

3. Берете ли вы на себя слишком много работы и чувствуете, что быстро выдыхаетесь, а потом считаете, что организация чересчур много от вас требует?

4. Любите ли вы брать новую работу или вам кажется, что вы все время занимаетесь рутиной, с которой могут легко справиться другие?

5. Можете ли вы заставить себя делать то, что вы не любите, или отдаете эту работу другим - или же вы откладываете ее и не делаете вовсе?

6. Любите ли вы делиться навыками лидерства с другими?

7. Держите ли вы себя в курсе дела, посещая собрания по планированию и семинары конференции, читая публикации по вопросам организации и делая записи, которые можете затем использовать?

8. Обращаетесь ли вы за помощью к другим лидерам, когда у вас возникает проблема?

9. Согласны ли вы с тем, что в организации каждому найдется роль в соответствии с его или ее способностями?

10. Разделили ли вы выполнение разовых заданий (например, поиск места для проведнния конкретной акции) и постоянных   обязанностей   (таких,   как   организация   чай-пауз   во   время   проведения   систематических   встреч добровольцев), чтобы вам не приходилось каждый раз находить людей для выполнения одних и тех же видов работ?

11.   Использовали   ли   вы   все   методы   привлечения   активистов,   в   т.ч.   непосредственный   контакт,   информацию   в газетах, запись добровольцев на каждой встрече, списки присутствующих на занятиях, финансирование какой-либо интересной акции, которая привлекает новых активистов?

12. Прилагаете ли вы все усилия для осуществления перспективного планирования, постановки задач со сроками их выполнения,   определения   необходимой   помощи,   регулярных   последующих   мероприятий   с   участием   помощников организации, для исключения неожиданных ситуаций, использования заслуженного поощрения, похвалы и критики?

13. Готовите ли вы себе замену?

Что   является   общим   знаменателем   настоящего   лидера?     По   словам   Стивена   Кови,   автора   работы "Principle-Centered Leadership",  лидеров можно найти на всех уровнях деловой активности, а не только на   самом   верху;   лучшие   лидеры   придерживаются   общего   комплекса   ценностей,   в   который   входят "справедливость, равенство, беспристрастность, целостность, честность, доверие."

СЛОВАРЬ.

Волонтёр – доброволец человек, делающий что-то по своей воле, по согласию, а не по принуждению. Он может действовать неформально, работать бесплатно в государственных и частных организациях, либо является членом этой организации.

Добровольчество - участие в какой-либо организации, в каком-либо движении по своему желанию, по своей воле.

Командообразование - складывается из двух слов . Команда – устное приказание в краткой форме для выполнения обязанностей по службе, на занятии или в коллективе. Образование – процесс.

Конфликт - столкновение, противодействие двух или большего числа социальных групп.

Лидерство -  желание контролировать события, понимание направления, в котором нужно двигаться, и сила добиваться выполнения работы, используя при этом навыки и способности людей.

Общественное объединение - добровольное,   самоуправляемое,   некоммерческое   формирование,   созданное  по   инициативе граждан,   объединившихся   на   основе   общности   интересов   для  реализации   общих   целей, указанных в уставе общественного объединения.

Окружение -  внешний контекст, в котором мы совершаем поступки. Нашим внешним окружением является то,   что   мы   воспринимаем   как   находящееся   «вне»   нас.   Оно   является   не   частью   наших поступков, а скорее тем, на что мы должны реагировать.

Ответственность- осуществляемый в различных формах контроль над деятельностью субъекта с точки зрения выполнения им принятых норм и правил.

Поведение – поступки особого   рода   физические   действия   и   противодействия,   через   которые   человек взаимодействует с другими людьми и окружающим миром.

Развивающая социальная среда - отличается   от   обычной   среды   более   высокими   по   содержанию   и   интенсивности характеристиками   совместной   деятельности   и   общения,   эмоционально   и   интеллектуально насыщенной атмосферой сотрудничества и созидания.

Результаты -  цели или желаемые состояния, которых человек или организация стремится достичь.

Ресурсы -  ценности, запасы, возможности, источники средств.

Социализация - это   сложный,   противоречивый   процесс,   подразумевающий   общественно-социальное  становление   и   развитие   личности.   Это   широкое   понятие,   предполагающее   не   столько сознательное   усвоение   готовых   форм   и   способов   социальной   жизни,   сколько   выработку собственных ценностных ориентаций, своего стиля жизни.

Социальное обучение - формирование   знаний,   умений   и   навыков   конструктивного   взаимодействия   с   людьми   на межличностном   и   социальном   уровнях,   направленного   на   достижение   разнообразных

общественно значимых целей.

Способность -  умение управлять классом поступков – навык и знание, как нужно что-либо делать.

Становление личности - процесс развития и формирования системы ценностей, личностных смыслов и основанных на них эффективных жизненных стратегий.

Стратегия - некоторая последовательность тщательно продуманных мыслительных и поведенческих шагов, направленных на достижение конкретного результата.

Убеждения -  постоянно   хранимые   в   памяти   обобщения   о:

 1.   причине,   2.   значении   и   3.   границах окружающего нас мира, нашего поведения и нашей личности.

Эмпатия - умение сопереживать окружающим, вставать на позицию другого человека.

Я-концепция -  представление человека о себе.