

АССОЦИАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ  
ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ



# Молодежное СО НКО: реальность и перспективы развития (сборник)

Москва 2018

# СОДЕРЖАНИЕ

Этот сборник обобщает опыт, полученный при реализации проекта «Третий сектор — территория молодёжных инициатив», который проходил в Москве с марта по ноябрь 2018 года.

Проект был воплощён в жизнь Ассоциацией «Молодёжная перспектива» при поддержке Комитета общественных связей города Москвы.

Материалы, содержащиеся в этом сборнике, будут интересны сотрудникам органов власти, занимающихся вопросами молодежи и добровольчества, организаторам и участникам волонтерских объединений, руководителям некоммерческих организаций, преподавателям, студентам, а также всем, кого волнует тема развития волонтерских инициатив в России.

Редактор-составитель:

Козлова Е.А.,  
руководитель проектов Ассоциации  
«Молодёжная перспектива»

Введение.....	4
Глава 1. — Проектирование молодёжного добровольчества в СО НКО.....	7
1.1 Организация добровольчества в СО НКО.....	8
Алгоритм разработки добровольческой программы.....	13
Критерии оценки проектов/программ.....	14
1.2 Добровольчество, как необходимый ресурс современного ВУЗа.....	18
Современные формы добровольческой деятельности.....	20
Объекты добровольческой помощи в ВУЗовском добровольчестве.....	22
Направления добровольческой деятельности.....	26
Глава 2. — Рефлексия добровольчества.....	29
2.1 Результаты социологических исследований «Тмин-2018».....	30
Проблемы молодёжного добровольчества.....	36
НКО и медиа: новые возможности в цифровую эру.....	44
Нужны ли добровольцам СМИ?.....	45
Сегодня волонтерский центр — завтра НКО.....	48
Проект «Третий сектор — территория молодёжных инициатив» успешно завершается.....	51
Ключевая задача решена.....	53

## ВВЕДЕНИЕ

*«Добровольчество объединило людей разных возрастов и разных профессий в стремлении делать добро, быть там, где нужны их знания, опыт, участие, бескорыстная помощь, теплота сердец и сострадание.*

*Волонтеры трудятся в больницах и социальных учреждениях, помогают найти пропавших людей, оказывают посильную помощь пострадавшим в стихийных бедствиях, сохраняют природу и наши памятники культуры, нашу культуру, восстанавливают имена погибших солдат, помогают в проведении крупнейших международных мероприятий. Таких примеров гражданского участия и солидарности с каждым годом становится все больше, больше и больше.*

*Убежден, именно из тысяч, миллионов искренних, душевных поступков складывается доверие, уважение и взаимная поддержка в обществе в целом. А это значит, что нам с вами по плечу любые, самые сложные задачи. И в этой связи предлагаю объявить 2018 год Годом добровольца и волонтера».*

*Путин В.В.*



Волонтерское движение не ограничивается рамками различных стран и территорий. В 2014 г. 1 млрд человек старше 18 лет работали волонтерами в некоммерческом секторе (21% от взрослого населения Земли), 2,2 млрд человек оказывали помощь незнакомым людям (48,9%). Хотя бы один раз за год работали на добровольных началах в НКО 23 млн россиян (19%), а каждый третий (32%) оказывал безвозмездную помощь нуждающимся (*CAF. World giving index 2015. URL: <http://www.cafRussia.ru>*).

В современной России ни одно крупное мероприятие международного или федерального уровня не обходится без участия волонтерских команд, будь то Евровидение-2009, Универсиада-2014 в Казани, Олимпиада в Сочи, ЧМ2018 и иные, где в обязанности волонтеров входит сопровождение и оказание помощи гостям и участникам. Однако исторически сложилось, что волонтерская деятельность связана прежде всего с благотворительной помощью, которую оказывали добровольцы. Исследователи отмечают, что развитие понятия «волонтерство» связано с деятельностью христианских организаций конца XIX в., а точнее — с именем Анри Дюрана и созданной им в 1859 г. организацией «Красный Крест».

Сегодня волонтерство приобрело многоаспектный характер. Добровольчество — деятельность просоциальная и характеризуется как добровольное выполнение обязанностей по оказанию безвозмездной социальной помощи, услуг людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. Волонтерство — это активное участие человека в жизни общества, которое способствует не только реализации основных человеческих потребностей ради справедливости, но и улучшению качества жизни и углублению чувства солидарности.

**В Общей декларации волонтеров указывается, что волонтерство — это добровольный выбор, который:**

- выражает личностные взгляды и позицию;
- предполагает активное участие гражданина в общественной жизни;
- содействует улучшению качества жизни, углублению солидарности между людьми;
- предопределяет реализацию основных человеческих нужд на пути построения более справедливого общества;
- содействует более сбалансированному экономическому и социальному развитию; выражается как правило в общей деятельности в рамках разных ассоциаций.

Волонтеры — это люди, делающие что-либо по своей воле, по согласию, а не по принуждению. Они могут действовать либо неформально, работать бесплатно как в государственных, так и в частных организациях медицинской, образовательной сферы либо социального обеспечения, или являться членами добровольческих организаций. Волонтеры в современном значении этого слова — это члены общественного объединения социальной направленности.

В большинстве случаев волонтеры — это представители молодежи, которая считается наиболее социально активной демографической группой, обладающей собственной специфической культурой. Волонтерство вполне можно отнести к одному из проявлений современной молодежной субкультуры, что предполагает наличие и формирование собственной гражданской позиции молодого человека (например, движение по поиску пропавших детей и стариков «LizaAlert»), а также личностное самовыражение («Клуб волонтеров», «Кнопка жизни» и др.).

**Выделяют следующие типы волонтерства:**

**1) ПО СТЕПЕНИ ОРГАНИЗОВАННОСТИ:**

- а) организованное, как правило, осуществляется в некоммерческом, государственном и частном секторах;

б) неорганизованное — спонтанная и эпизодическая помощь друзьям или соседям;

**2) ПО ЦЕЛЕВОЙ ОРИЕНТИРОВАННОСТИ:**

а) взаимопомощь (или самопомощь) – осуществление волонтерской деятельности другим членам своей социальной группы или сообщества;

б) благотворительность – объектом помощи является участник группы, в которую входит сам волонтер;

в) участие в местном самоуправлении – волонтер на добровольных основаниях включается в деятельность по управлению волонтерским движением, волонтерской группой и т.д.;

г) просвещение или пропаганда каких-либо вопросов, касающихся волонтерской деятельности.

Сегодня волонтерство – это мощное добровольческое общественное движение, участниками которого преимущественно являются молодые люди, в том числе студенчество. При этом что многие авторы говорят о наличии у волонтеров некоторых личностных особенностей, в частности стремления к самореализации; установки на преодоление; самоидентификации; стремления быть социально полезным; энтузиазма, доброты и подвижничества; равнодушия и гражданской активности, также отмечают приоритизацию индивидуальных и профессиональных интересов.

**Волонтерство как направление воспитательной работы в вузе выполняет ряд важных функций:**

- 1) овладение социально-профессиональными умениями и навыками за счет расширения социальных связей;
- 2) появление новых карьерных возможностей;
- 3) обогащение собственного социального капитала;
- 4) реализация личного потенциала.

## **ГЛАВА 1**

# **ПРОЕКТИРОВАНИЕ МОЛОДЕЖНОГО ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА В СО НКО**

## 1.1 ОРГАНИЗАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА В СО НКО



Катаева В.И., член экспертного совета Общественной палаты г. Москвы

Современным некоммерческим организациям нужны добровольцы по ряду причин. Перечислим лишь некоторые из них:

- общественная поддержка в лице добровольцев поднимает имидж организации;
- решается часть финансовых проблем организации за счет безвозмездного труда добровольцев;
- добровольцы расширяют круг общения организации;
- привлекается внимание сообщества к деятельности организации;
- оказываются квалифицированные профессиональные услуги;
- растет число людей, вовлеченных в деятельность организации;
- добровольческая деятельность может отвлечь человека от негативных поступков.

Рассмотрим подробнее волонтерский труд как ресурс и механизм повышения эффективности деятельности НКО в сфере социального обслуживания населения. Волонтер — зарубежный синоним русского слова «доброволец». Доброволец —

гражданин, осуществляющий благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благотворительной организации. Доброволец — человек, занимающийся на безвозмездной добровольной основе (без какого-либо принуждения) деятельностью по разрешению социально значимых проблем. В основе труда добровольцев лежит благотворительность.

Под благотворительностью понимаются действия и поступки безвозмездного характера, направленные на общественную пользу или на оказание материальной помощи неимущим. Благотворительность — добровольная деятельность граждан и юридических лиц по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств; бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной помощи.

Добровольческий труд является человеческим капиталом, который можно представить в виде человеческих и социальных ресурсов. Понятие «ресурсы» имеет как минимум два значения: средства, используемые при необходимости, и предельное значение какого-либо средства. Социальные ресурсы — запас творческой энергии личности, социальной организации и общества в целом, содружество людей, организаций, институтов, социальных групп. Некоторые ученые сравнивают запасы социальных ресурсов с запасами атомного ядра.

### **Существуют различные виды добровольческой деятельности:**

- Работа один на один с определенным клиентом
- Работа со многими клиентами
- Работа над групповыми проектами
- Участие в разовой или ежегодной акции
- Помощь персоналу (помощник персонала, мелкие контакты с клиентами)
- Предоставление технической помощи или применение профессиональных навыков
- Предоставление информационных общественных услуг (информация в прессе, выступления перед общественностью)
- Привлечение к фандрайзингу (возможно употребление фандрайзинга)
- Выполнение мелких обязанностей вместе с другими добровольцами.

### **Составляющие процесса работы с добровольцами по достижению организационных целей являются:**

- выявление потребности организации в волонтерах;
- описание волонтерской работы;

- создание необходимых условий для работы волонтеров;
- наличие требований к профессиональным навыкам волонтеров;
- отбор волонтеров;
- подготовка волонтеров к работе в организации;
- мотивирование волонтеров;
- контроль над деятельностью волонтеров;
- разработка правил взаимодействия организации с волонтерами.

Регламентация процесса управления волонтерами может быть представлена в виде ментальной карты. Технологическая цепочка должна обязательно включать следующие процедуры:

- показ социально-экономической значимости труда добровольцев;
- разбиение объемной рутинной работы на части;
- привлечение добровольцев к творческой работе;
- точное определение времени и места работы добровольцев;
- частичная занятость добровольцев;
- наличие ответственного человека в организации, к которому могут обратиться добровольцы;
- точно описанный ожидаемый конечный результат.

Помимо набора процедур, прописанных в регламенте организации по управлению волонтерами, необходимо создать условия для работы волонтеров: инструменты (компьютерная программа, книги и т.п.), спецодежда, расходные материалы. Важно предусмотреть, требуется ли специальное рабочее место для волонтеров и сопровождение процесса их работы. Если в процессе привлечения добровольцев планируются возможные прямые расходы (приезд к месту работы, обед, прививки), их необходимо внести в расходную часть бюджета проекта. Важно также организовать консультации специалистов по новому виду деятельности организации. В процессе планирования использования волонтерского труда, важно выявить и рассчитать степень возможных рисков для работы добровольцев.

В процессе управления надо умело использовать методы мотивирования волонтеров. К ним можно отнести адекватную оценку труда волонтеров, обучение, демонстрацию значимости выполняемой ими работы. Удовлетворение ожиданий волонтеров достигается за счет придания смысла и ценности деятельности организации: поощрения наставничества; предоставления площадки для эксперимента; предоставления возможности попробовать себя в разных сферах; помощь в открытии индивидуальных талантов и способностей; узнавание и содействие исполнению мечты.

Необходимо регулярно проводить аудит инвестиций и стоимости труда добровольцев с использованием VIVA. VIVA — инновационный инструмент менеджмента неоплачиваемых человеческих ресурсов (рабочей силы), который:

- вводит понятие финансовой или “маркетинговой” стоимости неоплачиваемой работы; дает расчет общей добровольческой стоимости или национальной “добровольческой заработной платы”;
- подытоживает все статьи расходов на добровольцев для получения общей величины вложенных инвестиций в добровольную работу;
- сравнивает два вида показателей эффективности расходов на добровольческие программы.

**Организационный проект** — это совокупность решений по определению цели организации для решения конкретной проблемы. Функциональные задачи, закрепленные за отдельными организационными элементами; структуры функциональных блоков, обеспечивающих эффективное управление организацией. А также критерии и показатели его эффективности.

Многие руководители используют Устав организации при обосновании той или иной идеи. Устав — документ, юридически закрепляющий основные цели и задачи организации. Он является производной концептуальных документов организации: концепции, входящих в нее программ и проектов. Такая постановка вопроса требует от креативных менеджеров, работающих в социальной сфере, дополнительных знаний и умений по разработке таких документов. Постараемся кратко сформулировать ряд различий, которые существуют между концепцией, программой и проектом.

**Концепция** — центральная идея, которая включает в себя различные формы научного знания. Это — научные факты, теории, научные принципы, законы, понятия. В концепции, обращенной к пониманию проблемы и путей ее решения, всегда присутствуют три элемента знания: эмпирический, теоретический, философско-мировоззренческий. Поэтому концепция включает:

- анализ сложившейся ситуации;
- описание образа желаемой ситуации (видение);
- формулирование целей деятельности;
- обозначение основных направлений деятельности;
- перечисление и краткую характеристику основных программ деятельности.

Концепция необходима для того, чтобы получить представление о смысле, миссии и основных направлениях деятельности организации. С нее начинается

знакомство с организацией, ибо это ее визитная карточка. С другой стороны, концепция регулирует деятельность организации изнутри. *Во-первых*, она позволяет всем членам и сотрудникам организации иметь единое представление о деятельности организации. *Во-вторых*, концепция является ориентиром, с которым сверяется вся деятельность организации. На ее основе строятся все программы организации. Концепция не может служить основанием для финансирования.

**Программа** представляет собой описание определенного направления деятельности. Программа необходима для получения представления о том или ином направлении деятельности организации. А главное — о стратегии организации в решении конкретных проблем. Тем самым программа служит рамкой для разработки и осуществления тех или иных проектов. Однако ввиду своего общего характера программа не может быть использована как основание для финансирования.

**Проект** в отличие от программы является не просто средством управления деятельностью, а необходимым условием получения финансирования. Принципы построения деятельности, заложенные в проекте, позволяют более эффективно использовать ресурсы. Организовывать совместную деятельность, опираясь на конкретные ожидаемые результаты, заложенные в проекте и т.д. Проект наиболее приземленная, конкретная и реально выполняемая форма деятельности любой организации и/или учреждения социальной сферы.

Проект представляет собой описание конкретной ситуации, которая должна быть улучшена, и конкретных методов и шагов по ее реализации.

Из вышесказанного следует, что существуют принципиальные отличия проекта от других форм концептуального определения основных сфер и направлений деятельности конкретной организации. При этом организация может иметь и успешно работать над реализацией собственных концепций, программ и проектов. Однако следует четко понимать, что шансы на поддержку имеют только конкретные жизнестойчивые проекты.

Для сравнения концепции, программы и проекта предлагаю алгоритмы их разработки. Совершенно очевидны имеющиеся общие и специфические разделы.

### **Сравнительный анализ алгоритма разработки концепции, программы и проекта**

	Концепция	Программа	Проект
Анализ ситуации и постановка проблемы	Да	Да	Да
Видение	Да	–	–
Миссия	Да	–	–
Цели и задачи	Да	Да	Да
Стратегия	Да	Да	Да
Механизмы реализации	Направления деятельности	Да	Да
План	–	Да	Да
Оценка эффективности и результативности	–	Да	Да
Бюджет, комментарий к бюджету	–	–	Да
Оценка устойчивости в долгосрочной перспективе	–	Да	Да
Аннотация	–	Да	Да

Таблица 1

Необходимость разработки Программы добровольческой деятельности может быть обусловлена целым рядом причин:

- нехваткой человеческих и других ресурсов;
- расширением / формированием рынка социальных услуг;
- активизацией рекламной деятельности организации, подготовкой специалистов для организации; укреплением внутренней среды организации;
- необходимостью расширения связей с общественностью т.п.

## АЛГОРИТМ РАЗРАБОТКИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ПРОГРАММЫ

### **Анализ ситуации и обоснование необходимости Программы**

#### **Цель и задачи.**

Например:

- **Цель** — совершенствование форм обслуживания пожилых людей посредством вовлечения узких специалистов в добровольческую деятельность.

— **Задачи:**

- Найти специалистов для осуществления работы консультативной службы (КС) (5 чел.).

- Сформировать банк данных потребностей пожилых людей.
- Разработать положение о КС и план ее деятельности.
- Определить пути и условия привлечения добровольцев.
- Разработать смету расходов и определить каналы привлечения ресурсов.
- Подготовить и провести обучающий семинар для волонтеров

### — Стратегия Программы

Механизмы реализации Программы

Определение направлений деятельности волонтеров

- Определение ответственности
- Разработка Памятки для волонтера (Приложение)
- Проведение обучающих занятий с участниками Программы
- Описание работы (Приложение)
- Договор (образец) (Приложение)

### — План работы и график его выполнения

### — Оценка эффективности и результативности

### — Оценка устойчивости Программы в долгосрочной перспективе

Помимо перечисленных управленческих действий необходимо составить перечень мероприятий с волонтерами. Определить участки, на которых требуется подобрать волонтеров с учетом и их особенностей. Определить круг кандидатов на определенных участках работы (актив, рекомендации знакомых и т.д.) Провести личную беседу с каждым кандидатом и определить его наклонности. Заинтересовать возможными разнообразными формами, мерами материальной и нематериальной поддержки. Определить задачи в работе волонтера и провести первоначальный инструктаж. Провести оформление волонтера и представить его сотрудникам, благополучателям/ клиентам. Установить контроль (наблюдение) над работой волонтера и оказать помощь в работе. Привести обучение (семинар) для руководителей волонтерских групп.

## КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ПРОЕКТОВ/ПРОГРАММ

### Обоснованность проблемы.

Все ли аспекты проблемы остаются рассмотренными? Описаны ли результаты предыдущих усилий, направленных на решение проблемы? Дана ли ясная оценка реализации предыдущей оценки? Описаны ли четко и ясно масштабы и глубина

проблемной ситуации? Учтены ли все ограничения? Рассмотрены ли все альтернативы, проведено ли их сравнение?

### Востребованность и поддержка на местном уровне

Каким образом учтены реальные потребности и нужды, существующие в регионе? Пользуется ли предлагаемая инициатива поддержкой со стороны местного общества? Насколько местные структуры готовы участвовать в реализации данного проекта /программы?

### Финансовые и организационные возможности развития проекта/программы

Каковы перспективы на получение в будущем стабильного финансирования из местных источников? Каков потенциал организации-заявителя для содержательного развития проекта/программы? Приведет ли данная инициатива к ощущению позитивному и долгосрочному эффекту?

### План реализации проекта/программы

Является ли стратегия достижения целей хорошо разработанной и реалистичной? Какие внешние обстоятельства/риски могут затруднить достижение поставленных целей? Какие шаги будут предприняты для смягчения данных обстоятельств? Какие внешние условия необходимы для успеха?

### Экономическая эффективность

Насколько проект/программа рациональны с точки зрения финансовых затрат? Является ли предлагаемый подход наиболее рациональным/экономически эффективным для достижения целей проекта?

### Квалификация исполнителей

Имеют ли сотрудники проекта и участвующие в нем организации опыт и квалификацию, необходимую для успешной реализации проекта? Имеют ли они опыт управления средствами грантов/целевого финансирования?

### Эффект

К каким значительным переменам приведет реализация проекта для тех, на кого он рассчитан? Разработан ли реалистичный план оценки достигнутого эффекта и параметры для его описания? Какие шаги будут предприняты для того, чтобы результаты проведенной оценки учитывались при разработке дальнейшей стратегии?



**Программность**

Последовательность и поступательность действий по развитию проектной идеи. Проект должен являться инструментом реализации Программы и быть одним из ее компонентов при этом позитивно влиять на сферы жизнедеятельности местного сообщества

**Новизна**

Чем проект отличается от других проектов. В чем новизна используемых подходов и решений? Есть ли элементы инновационности и нетрадиционного способа решения проблемы? Какие новые технологии общественного и социального управления используются?

**Привлечение дополнительных средств**

Какие дополнительные, кроме гранта от Фонда, средства будут привлечены для реализации проекта/программы: вклад других спонсоров, доходы от самого проекта, вклад организации-заявителя в натуральной форме?

**Потенциал развития**

Наличие долговременных последствий по содействию развитию территории от реализации проектной идеи

**Заинтересованность органов управления территории**

Лоббирование руководством территории является показателем их информированности о наличии проектных инициатив, а также легитимности и соответствия идеи представлению руководства о развитии территории.

**Использование опыта других организаций и взаимодействие с ними**

Насколько предлагаемый проект дополняет деятельность других программ, уже существующих в регионе, в том числе и тех, которые были поддержаны Фондом? Может ли проект, кооперируясь с другими программами, внести вклад в достижение кумулятивного положительного эффекта?

Для оценки степени влияния добровольческой программы на организаторов и участников можно использовать следующую таблицу (см. таблица 2).

Определение эффективности добровольческой программы может осуществляться по следующим критериям:

- определение некоторых результатов добровольческой деятельности;
- определение важности отдельных фактов добровольческой программы для руководителя;

- определение ценности услуг, предоставленных в рамках добровольческой программы;
- определение ценности добровольческой программы на фоне внешних стандартов деятельности.

Например, перед выделением набора показателей для критерия «определение некоторых результатов добровольческой деятельности» надо определить: Что вы хотите проанализировать? Кому будут представлены эти результаты? Как сделать результаты более интересными для заказчика и потребителей услуг? После ответа на эти вопросы можно осуществить набор показателей для расчета результатов:

- количество рабочих часов, отработанных добровольцами;
- количество клиентов, которым добровольцы предоставили услуги;
- количество персонала или ассистентов в отделах, курирующих работу добровольцев.

**Планирование и оценка влияния добровольческих программ**

Вклад в добровольческую программу			Результаты программы			
			Влияние программы			
	Деятельность	Участники	Реакции	Знания, Мысли, Навыки, Надежды	Изменения в поведении	Факторы внешней среды (обществ., экономич. условия и окружающая среда)
Бюджеты	Собрания по планированию программы	Участники/ клиенты	Реакции участников/ Клиентов	Изменения в знаниях, мыслях, навыках и/или надеждах участников/ Клиентов	Изменения в поведении участников/ клиентов программы	Как изменения в поведении помогли или мешали участникам/ Клиентам
Материалы программы	Привлечение и обучение добровольцев	Штатные сотрудники	Реакции штатных сотрудников	Изменения в знаниях, мыслях, навыках и надеждах добровольцев	Изменения в поведении добровольцев	Как эта программа повлияла на общественность
Материалы организации	Мероприятия в рамках программы с участием клиентов/ участников программы	Добровольцы, штатные работники организации, которые прямо не привлечены к деятельности по программе	Реакции добровольцев	Изменения в знаниях, мыслях, навыках и надеждах добровольцев	Изменения в поведении добровольцев	Влияние факторов внешней среды на программу

Таблица 2

Возможными показателями оценки труда добровольцев могут также быть:

- среднее количество услуг на одного добровольца;
- количество отработанных часов в неделю каждым добровольцем;
- разные категории добровольцев (возраст, раса, пол и др.);
- источники новых добровольцев;
- количество добровольцев, которые покинули организацию за год;
- модели использования рабочего пространства добровольцами и пр.

## 1.2 ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО, КАК НЕОБХОДИМЫЙ РЕСУРС СОВРЕМЕННОГО ВУЗА



*Решетников О.В., к.п.н.*

Международная социальная политика не имеет однозначных определений, но традиционно соотносится с деятельностью Организации Объединенных Наций и международных институтов, непосредственно участвующих в реализации уставных целей ООН или согласующих свою деятельность с целями и задачами ООН.

В традиционной международной социальной политике понятие волонтерской, добровольческой деятельности, как формы жертвенного служения во имя высоких гуманистических идеалов, связывают, прежде всего, с созданием международной организации Красного Креста. Именно этой органи-

зации удалось утвердить во всем мире ценность волонтерства во имя гуманизма и милосердия, ценность не военного, а мирного добровольчества. Трудно переоценить деятельность этой организации в годы тяжелейших военных конфликтов

на протяжении всего 20 века. В 1970 году создается движение Волонтеров Организации Объединенных Наций (VUN). «Они работают в технической, экономической и социальной сферах по трем основным направлениям: техническое сотрудничество с правительствами, испытывающими недостаток квалифицированных кадров, общественные инициативы для самовыражения, гуманитарная помощь и реабилитация.» Развитие этих движений и многих подобных им инициатив на национальном и международном уровнях привели мировое сообщество к пониманию все возрастающей роли добровольчества в социальном совершенствовании современного мира. Рост во всем мире интереса к добровольчеству является показателем зрелости гражданского общества.

Во «Всеобщей декларации волонтеров» определяется, что «в соответствии с Всеобщей Декларацией прав человека 1948 г. и Международной Конвенцией о правах ребенка 1989 г., исходя из принципа, что «любое лицо имеет право свободного объединения в мирные ассоциации», волонтеры рассматривают свою деятельность как инструмент социального, культурного, экономического и экологического развития.

Американский фонд «Точки света», являющийся основным центром развития и поддержки добровольческого движения в США, следующим образом описывает добровольческие услуги, исходя из собственной Миссии:

«Мы верим, что волонтерство не просто хорошее дело, но и то, что должно стать необходимой частью нашей жизни. Добровольцы являются людьми, которые принимают на себя обязательства ответственности и служения другим без вознаграждения. Люди являются ключом к успеху в такой деятельности. Когда люди перестают служить друг другу, общество становится разделенным и испытывает серьезные социальные проблемы. Если общество станет чрезмерно разделенным, то нормальная социальная жизнь будет просто разрушена... Стоимость решения серьезных общественных проблем без добровольцев будет астрономической. Фактически, сегодняшняя рабочая сила волонтеров представляет эквивалент свыше девяти миллион постоянно занятых служащих, чьи совместные усилия оцениваются в \$225 миллиардов (из расчета \$14.30 час в 1998 г.)».

Добровольчество, как в целом и социальное служение, рассматривается в международной социальной политике как важнейший ресурс демократического общества, направленный на предоставление гражданам, членам местных сообществ возможности для активного участия в жизни сограждан и своих сообществ. Добровольчество — это возможность для полноценного личностного развития. Нацио-

нальная программа США «America's Promise — The Alliance for Youth» декларирует пять основных условий для полноценного развития молодых людей:

поддержку взрослых, безопасность, поддержку здоровья, развитие навыков, необходимых для профессиональной карьеры и создание условий для возможности служения обществу и людям. Подчеркивая важность создания условий для социального служения, программа утверждает: «Молодые добровольцы имеют более высокое самоуважение, получают навыки руководства и саморазвития, приобретают опыт решения социальных проблем».

Добровольческую деятельность, в соответствии с существующими в международной практике подходами, можно определить следующим образом:

добровольческая деятельность — это форма социального служения, осуществляемая по свободному волеизъявлению граждан, направленная на бескорыстное оказание социально значимых услуг на местном, национальном или международном уровнях, способствующая личностному росту и развитию выполняющих эту деятельность граждан — добровольцев.

В Российской Федерации существуют давние традиции социального служения и добровольческой деятельности и современное осмысление этого опыта. Добровольческая деятельность используется в так называемом третьем секторе: некоммерческих организациях (НКО), общественных объединениях и движениях, в образовательных учреждениях, инициативными гражданами на местном уровне и в местных муниципальных сообществах. Для дальнейшего развития добровольческой деятельности в Российской Федерации необходимо создавать условия для ее поддержки, повышать эффективность этой деятельности и сохранять ее характер в современном понимании.

## СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### **Добровольческая работа в местных сообществах**

Это наиболее распространенная форма добровольчества предполагающая активное участие в решении социальных проблем на уровне местного сообщества — благоустройство. Помощь детям и ветеранам, помощь образовательным и медицинским учреждениям, забота о социально незащищенных группах населения и проч.

### **Добровольческая работа по трудовому договору**

В настоящее время широко распространенная форма добровольчества предполагающая выполнение добровольцем определенного круга постоянных обязанностей близких по функционалу и трудовой занятости к профессиональной деятельности. В некоторых странах добровольцы по трудовому договору обеспечивают до 40 % штатного расписания центров социального обслуживания населения и центров работы с молодежью. Такие добровольцы получают те же гарантии (страховка, безопасность), что и профессионалы, но не получают зарплату. Участие данного типа добровольцев предусматривается штатом учреждения.

### **Профессиональная добровольческая работа (*Pro bono publico* — от лат. в интересах общества)**

Практика, при которой часть услуг профессионалы оказывают совершенно безвозмездно для неимущих граждан. Такой вид добровольческой деятельности практикуют врачи, юристы, учителя, психологи и другие профессионалы.

### **Активная добровольческая деятельность**

В некоторых западных странах оценка активного участия в добровольческой деятельности служит основой «Социальной характеристики» молодых людей. «Социальная характеристика» является документом общеустановленного на национальном уровне образца и носит характер дополнительной рекомендации при приеме на работу и при поступлении в учебные заведения.

В США активным считается доброволец, работающий 150 часов в год; в Великобритании — 100 часов; в Германии, Франции и Австралии — около 50–60 часов.

### **Добровольческая работа в общественных и политических организациях**

Добровольческая работа выполняется в интересах общественных и политических организаций.

### **Добровольчество в религиозных организациях**

Активное участие в социальном служении в церковных приходах, в религиозных организациях.

### **Добровольческая работа в профессионализации**

Эта добровольческая работа является частью процесса профессионализации, например студенты работают ассистентами специалистов в сфере своей будущей

профессиональной деятельности. Такая работа может быть частично оплачено и не является традиционной формой добровольческого служения.

### **Корпоративное добровольчество**

Участие членов корпорации в общей добровольческой деятельности или бесплатная работа в течение одного – двух дней в году с целью передачи вырученных средств на благотворительные цели. Как правило, при поступлении на работу в корпорацию работник уведомляется о принятых в корпорации добровольческих и благотворительных традициях.

### **Добровольчество по направлениям социальной политики**

Специализированное добровольчество, например в медицине — сестры и братья милосердия, в экологии, в образовании, в пожарной охране и т.д.

### **Международное добровольчество**

Участие в добровольческих акциях на международном уровне, в других странах.

### **Каникулярное добровольчество**

Ставшее модным в последнее время в некоторых странах запада совмещение проводимых учебных каникул или рабочего отпуска с оказанием добровольных услуг в разных точках страны или мира.

Национальные премии за добровольческую работу были учреждены в Антигуа и Барбуде, Барбадосе, Бермудских островах, Замбии, Ирландии, Китае, Соединенных Штатах Америки, Хорватии и других странах.

Национальные дни добровольческого движения были объявлены в Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии (24 июля), Судане (11 июня) и Эфиопии (17 мая). Всемирный день добровольчества отмечается 5 декабря, по предложению ООН, как признание вклада добровольцев в социально-экономическое развитие мира.

## **ОБЪЕКТЫ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ПОМОЩИ В ВУЗОВСКОМ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВЕ**

Объекты добровольческой помощи различаются как индивидуальные, групповые и организованные.

**Индивидуальные объекты добровольческой помощи** — отдельные лица, находящиеся в трудной жизненной ситуации, нуждающиеся в социальной помощи.

**Групповые объекты** — социальные группы, нуждающиеся в добровольческой помощи (сироты, люди с инвалидностью, бомжи и т.д.)

**Организованные объекты** — учреждения и организации, занимающиеся попечением лиц, нуждающихся в социальной помощи (больницы, детские дома, церковные приходы, благотворительные общества, и т.п.)

### **ВИДЫ ОБЪЕКТОВ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ПОМОЩИ**

#### **1. Индивидуальные и групповые объекты**

Предполагается организация индивидуальной работы

##### *1. Социально незащищенные группы населения*

Группы населения, не имеющие равных со всеми членами общества условий для полноценной реализации социальных прав, требующие особых мер защиты. Могут быть определены в законодательном порядке:

- семья
- дети, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации
- малообеспеченные группы населения
- женщины
- военнослужащие
- молодежь
- национальные меньшинства
- пожилые люди
- мигранты и беженцы
- инвалиды
- лица, имеющие медицинские проблемы, отражающиеся на социализации
- заключенные и освобожденные из мест заключения
- безработные
- жертвы катастроф (экологических, техногенных, террористических актов)
- «группы риска» (матери-одиночки, асоциально и криминально ведущие себя

молодые люди, одаренные люди, больные живущие с ВИЧ, ранняя беременность, лица склонные к суициду, бродяжничеству, жертвы мошенничества, вовлеченные в секты)

##### *2. Групповые объекты социальной помощи (с указанием ориентировочной численности в Российской Федерации)*

- пенсионеры – 38,6 млн
- люди с инвалидностью – более 6 млн
- дети с инвалидностью – более 500 тыс.
- злоупотребляющие алкоголем – более 12 млн

- употребляющие наркотики – более 4 млн
- страдающие психическими заболеваниями – более 5 млн
- занимающиеся проституцией – более 300 тыс.
- ежегодно совершается самоубийств – 60-80 тыс.
- отбывающие сроки в УИН – ок. 900 тыс.
- неполных семей – более 1,5 млн
- беженцев, мигрантов, вынужденных переселенцев – нескл. млн
- заключенные в учреждениях УИН – 2, 014 млн (официальная статистика)
- ежегодно без родителей остается – более 100 тыс. детей
- детей без попечения родителей – более 600 тыс.
- детей в детских домах – около 140 тыс.

### 3. Отдельные члены общества, требующие социальной помощи и поддержки

Испытывающие трудности личностного роста, не имеющие возможности реализовать личностный потенциал. Законодательно не определяются.

- одинокие
- социально тревожные, склонные к аффектам в общественном взаимодействии
- склонные к самоубийству
- переживающие личные трудности (жертвы социальных драм: увольнение, развод, смерть близких)
- одаренные, талантливые люди
- дезадаптированные в силу специфики характера, личностных и национальных особенностей
- не имеющие возможности для развития социально важных интересов, способностей, склонностей
- зависимые от манипулирования (мошенничество, секты, криминальная среда)

## II. Организованные объекты социальной помощи

### 4. Учреждения, предприятия, организации

- социальная работа на предприятиях
- профсоюзная работа
- кадровая работа
- общественная работа
- социальное служение, как часть корпоративной культуры
- кассы взаимопомощи

### 5. Муниципальные образования и общины

- Организация социального служения и социальной работы по месту жительства
- Создание фондов и благотворительных обществ
- Социальные проекты и проч.

### 6. Семья

- поддержка молодых семей
- помощь в воспитании детей
- подготовка к семейной жизни
- поощрение рождения и воспитания детей
- нормализация внутрисемейных отношений

### 7. Учреждения

- больницы
- детские дома
- учреждения образования
- экологические объекты
- зоопарки
- историко-культурные объекты
- центры социальной помощи
- учреждения культуры и образования на селе
- центры работы с детьми и молодежью и т.п.

### 8. Организации, занимающиеся оказанием социальной помощи

- Церковно-приходские общины
- Благотворительные фонды
- Общественные организации
- Инициативные группы граждан

## ХАРАКТЕРИСТИКА ОБЪЕКТОВ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ПОМОЩИ

Показатели, которые указывают на возможность определения объекта социальной помощи:

- признаки социальной дезадаптации (медицинские, социальные, психологические, педагогические)
- обращение за помощью (интенсивность, срочность, обоснованность и т.д.)
- объективные показатели социальной незащищенности (юридические,

законодательно определенные, профессионально определенные для социальной работы, политически определенные)

- индивидуальные нарушения личностного развития (диагностика и мониторинг личностного развития)
- объективные проблемы в организации существующей системы социальной помощи, требующие дополнительной поддержки
- объективная оценка возможностей, улучшения положения объектов социальной помощи, вследствие оказания добровольческой поддержки.

#### ПОИСК И ОБНАРУЖЕНИЕ ОБЪЕКТОВ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Действия организаторов добровольческой деятельности или социальной службы, направленные на выявление объектов социальной работы и их первичную оценку:

- Диагностика
- Прогноз
- Анализ
- Опрос общественного мнения
- Наблюдение
- Обращения людей, представителей учреждений и организаций
- Анализ прессы
- Аналитическая работа

#### НАПРАВЛЕНИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

По объектам добровольческой деятельности. Направленность добровольческой деятельности, ее формы, методы и технологии связаны, прежде всего, с объектами этой деятельности.

- Экологическое добровольчество,
- Работа с детьми-сиротами,
- Помощь лицам без определенного места жительства,
- Реставрационные работы и т.д.

По участникам добровольческой деятельности. Организация добровольческой деятельности имеет специфические характерологические особенности в зависимости от участников этой деятельности.

- Корпоративное добровольчество

- Молодежное добровольчество
- Добровольчество пенсионеров
- Добровольчество специалистов
- Добровольческая деятельность как форма практики будущих специалистов

По организаторам добровольческой деятельности. Добровольческая деятельность может быть организована различными организациями и общественными институтами, накладывающими определенные специфические особенности на данную деятельность:

- Бизнес-корпорации
- Религиозные организации
- Муниципальные и государственные учреждения
- Общественные и благотворительные фонды
- Политические движения
- Профсоюзные организации
- Инициативные группы населения
- Молодежные организации
- Общественные организации (ветеранские, женские, детские и проч.)
- Частные лица

#### Направления добровольческой деятельности по степени актуальности

В зависимости от потребностей местного сообщества, возможностей и ресурсов организаторов добровольческой деятельности и актуальных интересов самих добровольцев, выделяется актуальность тех или иных видов добровольческой деятельности.

В Российской Федерации актуальными являются следующие направления добровольческого служения:

- социальное патронирование детей-сирот, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации,
- социальное патронирование пожилых людей, работа с ветеранскими организациями,
- добровольческая работа в местных муниципалитетах,
- медицинская помощь (службы милосердия в больницах)
- педагогическое сопровождение (воспитательная поддержка детей и подростков),
- добровольческая помощь семьям (многодетным, молодым, малообеспеченным),
- социально-психологическая поддержка (добровольные психологические службы),

- социальная поддержка здоровья,
- экологическая защита, помощь животным,
- спортивная и туристическая работа,
- проведение творческих мероприятий, праздничных акций,
- досуговая деятельность (организация свободного времени детей, подростков и молодежи),
- пропаганда здорового и безопасного образа жизни,
- краеведение, реставрационные работы, развитие местного туризма,
- информационная поддержка объектов социальной помощи,
- оказание профессиональных услуг лицам и организациям, нуждающимся в социальной помощи (юридические, финансовые, управленческие и проч. услуги специалистов)

## **ГЛАВА 2.**

# **РЕФЛЕКСИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА**

## 2.1 РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ «ТМИН-2018»



Резник Т.Е., к.соц.н.

Социологический опрос осуществлялся в феврале-марте 2018 г. в формате онлайн на сайте «ТМИН-2018». Информационные письма с просьбой участия в опросе были разосланы в 111 ВУЗов и 120 СО НКО. В опросе фактически приняли участие 80 московских Вузов, в которых реализуется добровольческая работа, а также 80 СОНКО, которые привлекают добровольцев к своей деятельности. Опросник адресован руководителям и организаторам добровольческого движения.

1. Анализ направления добровольческой работы в ВУЗах и СО НКО. Респонденты ответили на вопросы «Какие направления добровольчества сегодня реализуются волонтерами Вашего ВУЗа?», «Какие направления добровольчества в этом году реализуются вашим НКО?». Предложенный перечень ответов соответствовал классификатору, предложенному организацией ГБУ Мосволонтер.

Объективно эти организации нацелены на различные объекты и виды добровольческой помощи:

Субъект/Вид добровольчества (в процентах к числу ответивших)	спортивное волонтерство	экологическое волонтерство	культурное волонтерство	волонтерство в сфере будущих профессий	событийное волонтерство	социальное волонтерство
1. Добровольческое объединение в ВУЗе, возраст участников 18-26 лет	44	18	24	12	75	65
2. Добровольческое объединение в СО НКО, возраст участников 18-60 лет	28	36	38	7	60	85
3. Добровольческое объединение в СО НКО, возраст участников 18-26 лет	36	20	26	18	75	70

Таблица 1

(В данной таблице не отражены следующие ответы в анкетах: донорство, волонтерство общественной безопасности, медиаволонтерство, «другое», «не привлекаем волонтеров»).

Основным объективным фактором, определяющим приоритетные направления добровольчества является возраст добровольцев, что явствует из сравнения первой и третьей строки нашей сравнительной таблицы, при выборке СО НКО, в которых добровольцы представлены молодежью процент видов добровольческой работы начинает приближаться к распределению видов (направлений) добровольчества в ВУЗах. Мы видим следующие тенденции, — социальное, культурное и экологическое добровольчество в таких НКО начинает сокращаться, уступая место спортивному, событийному волонтерству и волонтерству в сфере будущих профессий.

2. Анализ мнений организаторов добровольчества о эффективных формах организации молодежного добровольчества в ВУЗах. Анализ представляется на основе ответов на следующие вопросы: «Скажите, пожалуйста, как организовано добровольческое движение в Вашем ВУЗе?», «Нужно ли создавать в ВУЗах постоянные Добровольческие отряды и Добровольческий центр?», «Скажите, как, по Вашему мнению, эффективнее всего организовывать добровольчество в ВУЗе?», «...Вы "за" или "против" создания юридического лица (СО НКО) для развития добровольчества в Вашем ВУЗе?».



Вопрос анкеты организатору добровольчества в ВУЗе	Ответы в процентах				
	На базе Студсовета, который является обществ. объединением, реализующим различные активности	На базе студ. профкома или Студ. союза, который зарегистрирован в форме СО НКО	На базе структурного подразделения ВУЗа	Добровольчество организуется как самостоятельное общ. объединение	Другое
Организация добровольчества сегодня	50	25	10	10	5
Нужна ли организация добровольчества на пост. основе	да (эффективность волонтерства зависит от хорошей организации)	скорее да, чем нет	скорее нет, чем да	нет, — это спонтанная деятельность	Нет ответа
В какой форме лучше было бы организовывать добровольчество в ВУЗе	создавать в вузах СО НКО с функцией Добровольческого центра	развивать общественное объединение добровольцев без регистрации юрид. лица			Нет ответа
Создавать ли сегодня отдельное юридическое лицо (СО НКО) в Вашем ВУЗе	Да (я — за)	Нет (я — против)	Затрудняюсь ответить (я — воздерживаюсь)		Нет ответа
	45	12	43		0

Таблица 2

На основе опроса организаторов добровольческих отрядов в ВУЗах города Москвы можно утверждать, что сегодня специализированных на благотворительности и добровольчестве СО НКО в ВУЗах нет. Таким образом, эффективность вузовского добровольчества зависит сегодня не от организационных условий, а от личностных качеств участников и организаторов добровольчества, от позиции руководства ВУЗа.

Важность дальнейшего развития организационных форм добровольчества признают около 90% организаторов молодежи и лишь около 10% считают, что волонтерство — это прежде всего «зов сердца» или спонтанная деятельность. (Диаграмма 1)

Более половины современных руководителей добровольческих отрядов выступают «в принципе» за создание специализированных СО НКО в ВУЗах, но их ко-

### НУЖНА ЛИ ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ФОРМА В ДОБРОВОЛЬЧЕСТВЕ?

личество ощутимо снижается при ответе на вопрос о скором создании в своем конкретном ВУЗе такого СО НКО. Если в принципе за эту организационную форму выступает 60% организаторов, то голосует за создание СО НКО «здесь и теперь» 45%. Это объясняется прежде всего отсутствием примеров и образцов такой организации, полным отсутствием положительного имиджа в этой связи.

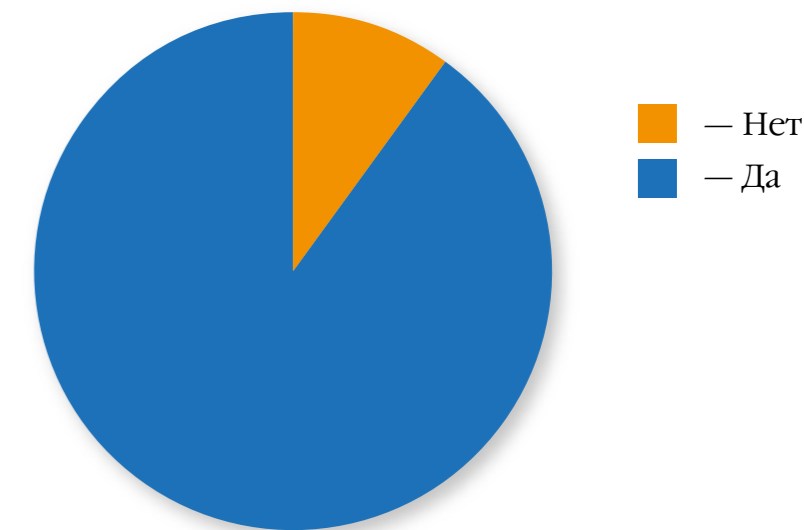


Диаграмма 1

Наше исследование обращает, однако, внимание на преобладание общей готовности создавать самостоятельные СО НКО среди организаторов добровольчества.

### 3. Анализ мнений о перспективах профессионального волонтерства (волонтерства в сфере будущих профессий молодежи).

Данный анализ проводился на основе ответов как руководителей вузовского добровольчества, так и ответов руководителей СО НКО на следующий вопрос «Как Вы лично относитесь к «профессиональному» волонтерству – бескорыстному труду в сфере будущей профессии?»

Субъект добровольчества// ответы на вопрос анкеты	Отношение к волонтерскому труду в сфере будущей профессии			
	положительно, (за этим будущее)	нейтрально, (есть учебная практика – этого достаточно)	отрицательно, (волонтер – это обуза в профессиональных сферах)	другое
Организатор вузовского волонтерства	85	8	4	3
Руководитель городской (региональной) СО НКО	85	10	–	5

Таблица 3

Вопрос задан «в лоб», но корректно. Дана возможность отнестись к этому с сомнением, высказаться. Однако, респонденты показывают, что они достаточно широко понимают добровольческое движение, понимают, что кроме социального и собы-

тийного добровольчества необходимо развивать и создавать юридические и организационные условия волонтерства в сфере будущей профессии молодого волонтера.

Необходимо обратиться к зарубежному опыту волонтерства, который в сфере будущей профессии является сегодня карьерной составляющей для будущего молодого специалиста.

4. Анализ понимания респондентами ответственности за результаты добровольческого труда. Анализ проводился на основе ответов на следующие вопросы «Кто, по-Вашему, должен осуществлять руководство деятельностью добровольцев?», «Кто, по-Вашему, должен осуществлять руководство и нести ответственность за деятельность добровольцев?», «На чем должно быть основано взаимодействие с объектом добровольческой помощи?».

Субъект добровольчества// Ответы на впр. анкеты	Кто должен осуществлять руководство и нести ответственность за деятельность добровольцев?				
	Руководство ВУЗа	Руководитель общественного объединения волонтеров	Принимающая сторона (объект помощи)	Сам волонтер	Затрудняюсь ответить
Организаторы вузовского добровольчества	30	40	10	–	20
Руководители городской (региональной) СО НКО	Руководитель СО НКО, привлечший волонтеров	Руководитель общественного объединения волонтеров	Принимающая сторона (объект помощи)	Сам волонтер	Затрудняюсь ответить
	80	10	–	8	2

Таблица 4

Субъект добровольчества// Ответы на впр. анкеты	Каково основание взаимодействия субъекта и объекта добровольчества?			
	Нормативные договоры (общие принципы взаимодействия в добровольчестве)	Гражданско-правовые договоры (конкретные права и обязанности сторон)	Доверие – главная основа добровольчества	Затрудняюсь ответить
Организатор вузовского добровольчества	22	50	15	13
Руководитель городской (региональной) СО НКО	Нормативные договоры (общие принципы взаимодействия в добровольчестве)	Гражданско-правовые договоры (конкретные права и обязанности сторон)	Доверие – главная основа добровольчества	Затрудняюсь ответить
	16	70	8	6

Таблица 5

Руководство и ответственность за волонтерскую деятельность, по мнению, руководителей СО НКО в большей мере несет официальное руководство, то есть они сами — руководители конкретных СО НКО, привлечших волонтеров. В случае же вузовского волонтерства, ответственность переносится на организаторов добровольчества. Это довольно важное отличие, которое является фактором целесообразности создания специализированных СО НКО в ВУЗах, так как ответственность неформального руководителя юридически и по факту более чем относительна, что не может не сказываться на уровне организации и результатах волонтерского труда.

5. Анализ востребованности направлений деятельности ресурсных центров добровольчества. Анализ проводился на основе совместных ответов респондентов на вопросы «В какой работе Ресурсных добровольческих центров (городских или межрегиональных) студенты-волонтеры нуждаются более всего?», «В каких направлениях работы Ресурсных центров (городских или межрегиональных) по развитию волонтерства Ваше НКО нуждаются более всего?».

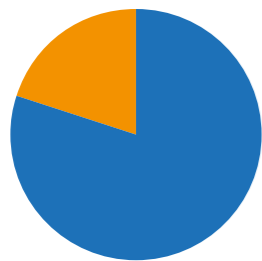
Субъект добровольчества// Ответы на впр. анкеты	Потребность в направлениях работы Ресурсных центров (городских, региональных и т.д.)					
	в организации учебных программ по направлениям волонтерства	в создании базы объектов волонтерской помощи	в рекламе волонтерских проектов	в пропаганде возможностей волонтерства	в организации школы лидеров волонтерского движения	нет потребности в Рес. центрах
Организаторы вузовского добровольчества	70	50	30	20	30	5
Руководители городской (региональной) СО НКО	60	60	40	30	20	4

Таблица 6

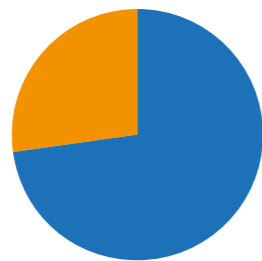
Обучение основам добровольческого труда — лидирующая потребность добровольцев как ВУЗов, так и городских НКО. Востребуемы, впрочем, все представленные направления работы Ресурсных центров.

Кроме того, обращает на себя внимание формирующаяся потребность в создании свободного электронного ресурса добровольчества (по типу YouDo), по поводу чего респонденты высказались в открытых вопросах анкеты.

## ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЕЖНОГО ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА



Восемь человек из десяти говорят, что они стали волонтерами из чувства глубокого сострадания к нуждающимся людям.



Более трех четвертых от всех опрошенных были заинтересованы в конкретной задаче, поставленной в добровольческом проекте.



Около 70% добровольцев участвуют в волонтерских программах с целью получить новый взгляд на жизнь, людей, работу.

Добровольцы – это колоссальный ресурс для некоммерческой организации. Причем ресурс со следующими принципиальными отличительными характеристиками, позволяющими ему быть даже более ценным по сравнению с материальными и финансовыми ресурсами.

*Во-первых*, добровольцы — это уникальный ресурс организации. Люди по разным причинам отдают свое личное время, знания, идеи и опыт некоммерческим организациям и неформальным объединениям людей.

Если человек по собственному желанию пытается изменить мир, в котором он живет, то это уже по определению является уникальным, так как никто не вынуждал человека делать это, а он сам по своей свободной воле решил помогать людям, формально или неформально объединенных в некоммерческие организации. Поэтому и уникальность услуг добровольцев состоит в том, что подобных услуг организация нигде больше не сможет получить.

*Во вторых*, добровольцы — незатратный ресурс организации. Так как люди сами решают бескорыстно и безвозмездно помогать, то, следовательно, организации не нужно дополнительных затрат на заработную плату дополнительных сотрудников. А для некоммерческих организаций России данный аспект является особенно актуальным, учитывая финансово-экономические условия существования некоммерческих организаций. Добровольцы часто приносят прибыль организации, выраженную материально или нематериально (например, добровольцы очень часто принимают участие в сборе частных пожертвований).

*В-третьих*, добровольцы — это неисчерпаемый ресурс организации. Однажды привлеченные организацией добровольцы не будут работать в ней постоянно. Однако, если они будут довольны работой в организации, они, возможно, привлекут к ней своих друзей, родственников и знакомых, те, в свою очередь, могут поступить так же. Кроме того, сам факт того, что люди соглашаются работать в организации на добровольных началах, должным образом освещенный в СМИ, может повлиять на имидж организации и привлечь к ней новых добровольцев.

*В-четвертых*, добровольцы — ресурс, предоставляющий организации независимость во внешней среде. Если обратиться к основным источникам ресурсов любой некоммерческой организации, то их можно классифицировать следующим образом: международные благотворительные организации; местный бюджет; спонсорская поддержка (корпоративные пожертвования и пожертвования коммерческих структур); частные пожертвования граждан; людские ресурсы (оплачиваемые работники и добровольцы); материальные ресурсы (помещение, телефон и др.); нематериальные активы (собственные технологии, методики и др.)

Используя все вышеуказанные источники в различном соотношении, некоммерческая организация не попадает в зависимость только при использовании труда добровольцев, в отличие от других источников. Например, получая финансирование от благотворительного фонда, организация все равно ориентируется на приоритеты и порядок работы фонда; из местного бюджета — зависимость от условий, формируемых местными чиновниками (например, условия муниципального грантового конкурса); от коммерческих структур — зависимость, чаще всего, от коммерческих приоритетов той или иной фирмы (например, бизнес-структуры предоставляют финансовую поддержку в обмен на продвижение их имиджа) и так далее.

Когда же организация использует труд добровольцев, то она использует добровольный труд, а значит, в зависимость не попадает. Главное — грамотно организовать работу с добровольными помощниками, уметь удерживать их.

Организация работы с добровольцами — это не только работа непосредственно с теми людьми, которые хотят помочь организации, это еще работа, связанная с внутренним менеджментом некоммерческой организации, а именно: с одной стороны, организация внутреннего и внешнего благоприятного поля для работы добровольца, а с другой стороны, подготовка персонала для работы с добровольцами.

Необходимо принимать во внимание следующие функции менеджмента добровольческих ресурсов:

- Привлечение добровольцев (средства и методы PR).
- Предварительная работа перед набором добровольцев.
- Набор добровольцев.
- Текущая работа с добровольцами.

А теперь более подробно о каждой из функций:

**Привлечение добровольцев (средства и методы PR).** Выбор PR-средств зависит от содержания, целей и масштабов планируемой акции. Если для успешного проведения мероприятия нужно пять-шесть добровольцев, то их можно найти в кругу, друзей, родственников, клиентов, партнеров. Они, как правило, в курсе проблем организации и их стоит только попросить о помощи. Если планируется молодежная акция, добровольцев можно найти в близлежащих школах, высших учебных заведениях и в молодежных НКО. Добровольцев почтенного возраста легче найти в ветеранских организациях, в НКО социальной ориентации.

Чем масштабнее акция, тем больше PR-средств нужно подключать – от информации в газетах и на радио до широкой рекламной кампании. При выборе средства массовой информации следует учитывать, что молодых людей больше «включают» яркая социальная реклама, шоу-программа, а пожилые люди больше откликаются на передачи местного радио. Если нужны специалисты-добровольцы, то точный адрес поиска укажут члены правления НКО соответствующего профиля.

Выбирая любой из PR-методов, нужно помнить о следующих принципах. Информации никогда не бывает много: если пресс-релиз организации попал в сводку новостей лишь одной строкой, то завтра следующий попадет двумя-тремя предложениями. Во-вторых, отправляя информацию по факсу или вручая пресс-релизы на пресс-конференциях или непосредственно на мероприятии, важно не забывать повторять исходные данные организации, приводить полностью фамилии, имена и отчества организаторов и участников, присутствующих официальных лиц и бизнесменов-спонсоров – чем больше будет в информации объективных, точных данных, тем больше доверия организация будет вызывать у СМИ.

**Предварительная работа перед набором.** После процесса привлечения добровольцев можно ожидать посещения потенциальных добровольцев. Потенциальных потому что, возможно, эти люди не подойдут организации по разным причинам. На этом этапе основными задачами являются:

- Предоставление потенциальным добровольцам полную информацию об организации и о работе, которую должны выполнять добровольцы;
- Ознакомление добровольцев с процедурами приема и способами поддержки;

- Ознакомление волонтеров с политикой организации по отношению к добровольцам;
- Решение вопроса о том подходят эти люди организации или нет.

Очень важно, чтобы в организации было описание работы с добровольцами, то есть определение того, что должен делать доброволец, где, когда и каким образом, какими навыками и знаниями должен обладать доброволец для выполнения этой работы. Описание работы добровольца может быть включено в неформальный договор с добровольцем и организацией, принимающей добровольца. Когда у добровольца будет такое описание, то это может доказать ему, что организация серьезно относится к его роли, имеет четкую политику относительно его вклада в развитие организации.

**Набор добровольцев.** После того, как доброволец познакомился с информационным пакетом (необходимо дать ему возможность и время осмыслить полученную информацию). Можно предложить ему заполнить регистрационную форму, содержащую информацию, которую нужно узнать о добровольце (например, ФИО, возраст, социальное положение, место работы, контактная информация и др.).

После этого следует объяснить еще раз о процедуре приема добровольцев и той деятельности, которую будет выполнять доброволец.

Далее изучается регистрационная форма и анализируется первая беседа с потенциальным добровольцем. После этого можно принять сразу решение о приеме добровольца и назначить ему время для подписания соглашения или назначить повторное собеседование. Есть еще один вариант – вариант отказа. В этом случае, добровольцу рекомендуется обратиться в другую организацию и дать контактную информацию, кто мог бы еще помочь. Очень важно делать это максимально корректно и осторожно, чтобы не отбить охоту у человека стать добровольцем.

В течение повторной встречи также необходимо будет определить, требуется ли дополнительная или предварительная подготовка добровольца, то есть нужно ли организовать для него специальное обучение. Если – да, то организация должна заранее предусмотреть и спланировать обучающие семинары для выполнения добровольцем определенной деятельности, а может быть воспользоваться услугами по проведению семинаров другой организации.

Работа, которую выполняют добровольцы, зависит от их способностей (знаний, навыков, опыта). Одними из основных задач менеджмента добровольческих ресурсов являются определение заданий для добровольцев и определение насколько навыки и способности добровольца могут использоваться для потребностей организации. Определение способностей можно проводить с помощью тестирования. В этом случае будут учтены потребности добровольцев, и тем самым

у организации появляется возможность использовать новые идеи добровольцев (конечно, если организация намерена быть перспективной и развивающейся) для своих нужд.

Важно отметить, что любая работа, оплачиваемая и добровольная, должна заинтересовывать людей, побуждать их к творчеству. Это выгодно для развития и роста организации. Конечно, все в своей работе вынуждены сочетать скучные, рутинные дела и дела действительной заинтересованности. Поэтому добровольцы не должны выполнять только скучную и рутинную работу, которую никто в организации не хочет выполнять.

Никогда не следует заменять оплачиваемого работника добровольцем. К тому же следует помнить, что бесплатной работы не бывает. Доброволец, делая свою работу бесплатно, преследует при этом свои интересы, называемые мотивацией.

Очень важно, чтобы менеджер по добровольчеству и добровольцы предварительно беседовали о мотивах участия в деятельности той или иной организации. Потому что, обладая информацией о мотивации, менеджеру легче определить подходящую работу для добровольцев.

Добровольческое движение в России сегодня переживает новый подъем. Все больше людей понимают необходимость личного участия в решении проблем, стоящих перед обществом и государством, и готовы безвозмездно посвятить этому свое время, использовать свои опыт и знания. *По оценкам экспертов в России сегодня добровольцами являются около 4 млн. человек.*

К сожалению, добровольческое движение в России не поддерживается государством, которое пока не оценивает его как значимый политический и социально-экономический ресурс. Российские добровольцы, в отличие от добровольцев других стран, работают только в некоммерческих организациях – благотворительных, экологических, правозащитных и других. Они помогают организациям решать вопросы обеспечения их деятельности (привлечение финансовых ресурсов, пропаганды ее деятельности в СМИ, организация мероприятий и т.д.) и выполнять их программы (оказание социальной и другой помощи населению, охрана природы, защита прав инвалидов, беженцев и т.д.). При этом число добровольцев, вовлеченных в деятельность организации, определяется не только ее финансовыми возможностями по оплате труда персонала, но и видом деятельности, а также идеологией, то есть желательностью для нее привлечения в качестве добровольцев широких слоев населения.

Некоторые характеристики российского добровольческого движения позволило получить исследование, проведенное Институтом проблем гражданского общества.

Всего было обследовано 1500 общественных организаций из 52 российских регионов. Направления их деятельности охватывают практически все основные области жизнедеятельности (социальная сфера, образование, культура, экология, безопасность, здравоохранение и др.). Более половины (52%) организаций не имеют оплачиваемых сотрудников, полностью строя свою деятельность на добровольцах.

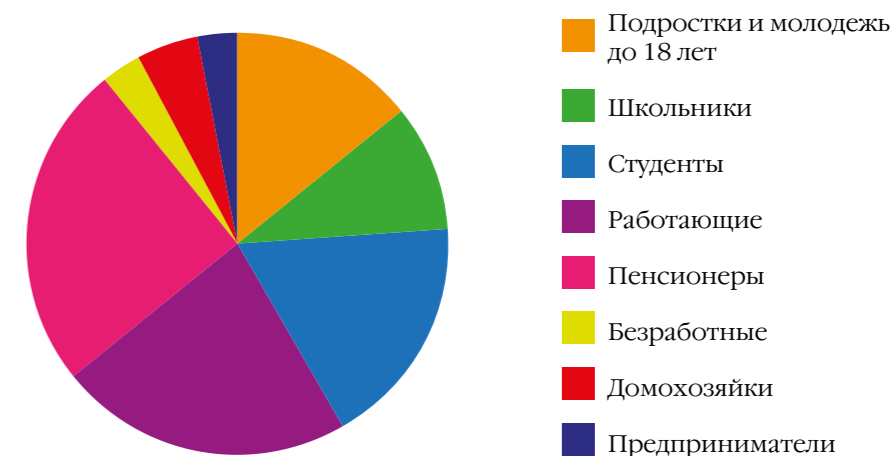
При этом из организаций, работающих в области социальной защиты, не имеют штатных специалистов 64%. В организациях, действующих в других областях (правовой, просветительско-образовательной и др.) доля функционирующих исключительно за счет труда добровольцев составляет от 10 до 25%.

Такая структура распределения по областям объясняется, в первую очередь тем, что в организациях занимающихся деятельностью, требующей квалифицированных специалистов на постоянной основе (например, медико-социальная помощь, юридические и образовательные услуги и т.д.), штатный персонал более необходим. Организации же социальной направленности выполняют преимущественно работы, не требующие профессиональной подготовки, их могут осуществлять на добровольческой основе широкий круг заинтересованных людей.

И временные, и постоянные добровольцы используются организациями при проведении различных мероприятий как организационный ресурс (в 85% НКО), на сборе и распространении информации (в 75% НКО), а 38% организаций доверяют добровольцам сбор средств.

Среди организаций, имеющих более 30 постоянных добровольцев, больше всего тех, кто занимается оказанием социальной и медико-социальной помощи, предоставляют услуги в области образования и просвещения, занимаются охраной окружающей среды и пропагандой здорового образа жизни.

Среди постоянных добровольцев в обследованных организациях 14% составляют подростки и молодежь в возрасте до 18 лет (школьники – 9,4%), студенты – 17,4%, работающее население – 22%, а самыми активными добровольцами являются пенсионеры – 24,6%. Меньше всего склонны к добровольчеству безработные (3%) и российские домохо-



зайки (4,6%). Уровень же добровольческой активности предпринимателей (2,8%), учитывая их повышенную занятость, представляется достаточно высоким.

Мотивации участия в добровольческой деятельности очень разнообразны. Наиболее часто называются желание помочь нуждающимся, стремление усовершенствовать окружающий мир, самореализоваться, интересно провести свободное время, получить новые знания и профессиональные навыки, расширить круг общения.

В каждой возрастной и социальной группе можно выделить преимущественные мотивации. Так, например, пенсионеры в добровольческой деятельности видят возможность «подтверждения их нужности и полезности для общества», шанс «вернуться к системе взаимоотношений людей советского времени, основанной на взаимопомощи, к коллективному образу жизни». Исследование, проведенное Институтом годом раньше среди московских пенсионеров, показало, что 8,4% опрошенных, сами остро нуждаясь в социальной, материальной и другой помощи, готовы работать безвозмездно в общественных организациях, которые оказывают помощь другим нуждающимся.

Оценить в денежном выражении деятельность добровольцев крайне затруднительно из-за разнообразия выполняемых ими работ, отсутствия системы учета их труда и общепринятой методики его оценки. Однако даже по отдельным данным можно судить об экономической эффективности добровольчества. Так, например, только за один год в программе Института проблем гражданского общества «Небольшая библиотека» московские добровольцы отработали 14200 часов рабочего времени.

Анкетирование 150 благотворительных организаций Москвы показало, что 250 наиболее активных их добровольцев отработали за год на разных работах около 13 тысяч часов рабочего времени. В денежном выражении труд этих добровольцев оценивается в сумму около 70 тыс. долларов.

Во всем мире волонтерская деятельность давно получило широкое распространение. Социальные, экономические, политические и культурные изменения, происходящие в современном российском обществе, предъявляют новые требования к молодому поколению. Российскому развивающемуся обществу необходимы инициативные люди, отличающиеся духовными качествами, например как милосердия, сострадания, справедливости, гуманности, отзывчивости, обладающими чувством ответственности за судьбу страны, за ее духовное и культурное процветание.

Развитие волонтерской деятельности рассматривалось разными учеными. Некоторые авторы в своих исследованиях делают акцент на социальной активности молодежи, а волонтерская деятельность рассматривается как способ ее проявления.

По данным ВЦИОМ 2015-2017гг.: добровольно и бесплатно на пользу обществу в течение последних трех лет хотя бы однажды трудился каждый второй россиянин (53%). В топ-пять добровольческой деятельности преобладают занятия, направленные на восстановление окружающей среды, заботу о природе: озеленение (18%), уборка территорий (16%), помощь бездомным животным и заповедникам (10%). Также к наиболее популярным видам добровольчества относятся благотворительность (18%) и целенаправленная помощь социально незащищенным категориям граждан (12%).

Итак, в рамках социологического исследования был проведен анализ отношения студентов к волонтерской, общественной деятельности, сделана попытка объяснить сложившуюся ситуацию в молодежной среде.

Так, студенты на вопрос «в какой общественной деятельности вы готовы участвовать», в целом, демонстрируют очень благоприятную ситуацию: примерно 15% респондентов «ни в чем подобном участие принимать не собираются», примерно 15% — согласны на «Сбор средств, вещей, книг для нуждающихся», около 14% — конкретно указывают на волонтерскую деятельность, чуть больше 12% — ссылаются на общественные организации и др.

Только 14,43% респондентов показывают отрицательное отношение к какой-либо общественной деятельности.

В силу особенностей интересов и характера развития молодежи — участие в волонтерской деятельности является важным компонентом успешного социального развития, способным оказать содействие в решении актуальных социально-экономических проблем государства и повысить качество жизни людей.

Для успешного развития волонтерства среди молодежи необходимо преодолеть ряд трудностей, а именно: популяризировать этот вид деятельности, координировать волонтерские организации, привлекать к активному участию в социально-значимых проектах волонтерской деятельности.

В целом, волонтерская деятельность позволяет человеку не только стать профессионалом в той или иной деятельности, предоставляя почву для самореализации и самоорганизации, являясь источником интересного досуга и социальных связей, но и способствует реализации одной из главных задач инновационного образования — актуализация «человеческого в человеке» на основе ценностно-смыслового самоопределения студенческой молодежи.

## НКО И МЕДИА: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ В ЦИФРОВУЮ ЭРУ



Токарев А.А., к.ю.н.

Мир уходит в онлайн. Информация становится важнейшим ресурсом. Лавинообразно растет количество каналов массовой информации и коммуникации. Грань между автором и читателем хотя и остается, но становится менее заметной. Если несколько лет назад, говорилось, что объем информации в мире увеличивается по экспоненте, то есть удваивается каждый полгода, то в последнее время и эта отметка успешно преодолена.

По данным, которые были озвучены на крупнейшей конференции рунета «РИФ — 2018», в настоящий момент в России ежемесячная аудитория интернета составляет около 90 млн человек — это 73% населения страны старше 12 лет. Около 55% россиян использует для выхода в глобальную сеть смартфоны. Доля тех, кто подключается к мировой паутине через компьютеры и ноутбуки снижается.

ВЦИОМ отмечает, что по данным на начало 2018 года 45% россиян старше 18 лет пользуются хотя бы одной из социальных сетей почти каждый день, 62% — хотя бы раз в неделю. Популярность соцсетей среди молодежи гораздо выше: в группе 18-24-летних ежедневно пользуются социальными сетями 91%, в группе 25-34-летних — 69%. Среди россиян старше 60 лет — только 15% постоянно пользуются соцсетями.

Самыми популярными соцсетями, по данным ВЦИОМ, являются: ВКонтакте (28%), Одноклассники (19%), Instagram (14%), Google+ (7%), Facebook и Мой мир (по 4%), по 1% у Twitter и Живого журнала.

Переход на мобильный интернет обусловлен тем, что подключение к ресурсам через смартфоны не влечет снижения качества передачи контента в связи с разви-

тием сетей 3G и 4G (в отличие от более ранних вариантов мобильного интернета, например, WAP и GPRS). Подключение в интернете, получение и отправка данных, текстовой, аудио и визуальной информации возможно в любой момент и практически из любой точки. Цифровизация (диджитализация) всех процессов современной жизни — это объективный процесс, который невозможно остановить.

Переход к цифре открывает новые и весьма обширные возможности для волонтеров и их объединений, в том числе НКО. Надо признать, что и риски в этом дивном новом мире тоже существуют, и к этому также следует быть готовым. Одним из рисков является распространение фейковой информации, которая может нанести существенный ущерб.

Онлайн становится важной частью современной жизни, через соцсети, мессенджеры или СМИ можно рассказывать о своих достижениях, формировать электронное портфолио, участвовать в конкурсах и тендерах, искать партнеров, собирать команду для проектов, добывать ресурсы. Онлайн-среда объединяется с оффлайн-реальностью.

### НУЖНЫ ЛИ ДОБРОВОЛЬЦАМ СМИ?

За последние годы только ленивый не предсказал скорой смерти всем СМИ, которая должна наступить из-за развития различных, соцсетей, видеохостингов и мессенджеров. Следует отметить, что слухи о кончине традиционных медиа, кажутся слегка преувеличенными, во всяком случае, добровольцам в ближайшее время не стоит сбрасывать СМИ со счетов, полностью переходя в соцсети.

Преимуществами СМИ являются, прежде всего, ресурсы и масштаб. Подготовка контента требует значительных усилий: это и поиск информации, и создание готового материала. Тем более, что современный пользователь тяготеет к мультимедийной подаче материала: текст, фото, видео, инфографика, анимация, возможно какая-нибудь забавная игра на тему сюжета или опрос — все должно быть подчинено единой сюжетной логике. Бить в одну точку. Это требует значительных сил и средств, которых нет у отдельных пользователей или групп в соцсетях.

Другой вопрос, что СМИ проникают в новые средства массовой коммуникации: у многих масс-медиа есть свои аккаунты в социальных сетях, где публикуется контент, адаптированный под запросы пользователей. Многие СМИ уже выпустили свои мобильные приложения, которые позволяют пользователям первыми получать самые актуальные и самые интересные материалы и заодно избавляют медиа-ресурс от конкуренции (хотя бы в рамках приложения). К слову, многие исследо-

ватели предрекают, что в ближайшем будущем уже не пользователи будут платить за доступ к контенту, а медиа — пользователям за их внимание.

В 2018 году, волонтеры были обласканы вниманием медиа всех уровней — сюжеты, репортажи, спецпроекты на новостных ресурсах и даже документальные фильмы. Это было связано с тем, что год был объявлен Годом волонтера (добровольца).

Вместе с тем, некоторые волонтеры опасаются, что с наступлением нового года, интерес журналистов к теме добровольчества заметно угаснет. Для того чтобы этого не произошло волонтерским организациям предстоит уделить серьезное внимание своему позиционированию в медиа-среде.

Когда говорится о медиа-сопровождении волонтерских проектов следует обратить внимание на следующие ключевые элементы информационных стратегий:

- Взаимодействие со СМИ (печатными, ТВ, радио, интернет-СМИ)
- Создание и развитие собственных информационных ресурсов в интернете (сайты), продвижение в социальных сетях.
- Взаимодействие с иными (не-СМИ) ресурсами интернета (партнерские сайты, ресурсы, посвященные различным проектам и т. д.).

Позиционирование в СМИ, как кажется, не должно уходить на второй план под предлогом того, что основная аудитория уже давно ушла в соцсети. Во-первых, не вся, а во-вторых, СМИ присутствуют и в социальных сетях и через них продвигают свой контент.

Публикации в масс-медиа (не важно, речь идет об информации, размещенной на сайте СМИ или запущенной через его аккаунт в соцсети) оказывают значительное влияние на повышение доверия к герою публикации (в данном случае — добровольческому НКО или волонтерскому центру).

При этом необходимо исходить из того, что СМИ существуют по жестким законам рынка и вынуждены монетизировать свой контент. Это отнюдь не означает, что масс-медиа заинтересованы исключительно в выпуске материалов о чрезвычайных происшествиях и скандалах. Информация о добровольческом проекте также вполне может оказаться востребованной у аудитории, если она будет оригинально подана и с первых строчек (секунд) даст понять читателю или зрителю, что касается его или его знакомых.

Для достижения этого эффекта НКО необходимо тщательно продумать стратегию своего продвижения в СМИ.

Первым шагом на этом пути является создание медиа-плана, где должны быть отмечены все ключевые события реализации какого-либо волонтерского проекта. В

некоторых СМИ используется термин «история». Повествование должно начинаться с самых первых дней — с запуска проекта.

К ключевым точкам, которые должны быть освещены, относятся этапы реализации проекта — проведение крупных мероприятий, встреч, семинаров, акций и т. д.

Для каждого пункта плана следует определить круг СМИ, которые могут быть заинтересованы в публикации данного контента. По каждому событию необходимо подготовить анонс (который высылается заранее) и пресс-релиз (который рассылается в день события). После завершения мероприятия оперативно составить пост-релиз и снабдить его необходимым мультимедиа контентом — фото и видео, возможно инфографикой (в т.ч. анимированной), тестами или даже простыми играми. Следует оговориться, что современная аудитория тяготеет инфотейнменту — (information + entertainment – информация + развлечение) и едьютейнменту — (education + entertainment – образование + обучение). Иными словами, подача материала всегда должна быть немного развлекательной, ироничной (разумеется там, где это допустимо с точки зрения содержания).

Также следует учитывать существующий в настоящий момент феномен клипового сознания, который является защитной реакцией психики на лавинообразно увеличивающийся поток информации, о котором уже было сказано выше.

Релизы и анонсы должны отвечать требованиям краткости, четкости. (Нередко решение о дальнейшем прочтении релиза может быть принято уже после прочтения заголовка, а иногда и всего первых двух-трех слов).

Пресс-материалы должны состоять из двух частей: постоянной и переменной. В переменной должна содержаться фактическая информация, посвященная данному конкретному событию. При этом переменная часть анонса, пресс — и пост-релиза не должна повторяться и содержать лишь изменение модальности глаголов («проведем» — в анонсе, «проводит» — в пресс-релизе и «провели» — в пост-релизе). Материалы в переменной части должны отличаться фактурой: подробностями, а также содержать цитаты основных действующих лиц и участников процесса, то есть учитывать запрос как на информативное, так и на эмоциональное освещение события.

В постоянной части должны быть кратко указаны данные о реализуемом проекте, а также о тех, кто занимается этим проектом (НКО, волонтерском центре или команде волонтеров).

Также стратегия должна предусматривать подготовку и выпуск материалов, которые можно будет публиковать между этапами реализации проекта: это могут быть истории участников проекта, материалы, подготовленные к каким-либо историческим датам (если уместно) и т. д.



Подготовленная таким образом информационная стратегия сопровождения волонтерской деятельности позволит обеспечить постоянный интерес со стороны СМИ. В свою очередь публикации в СМИ можно будет распространять через аккаунты социальных сетей проекта и партнерских ресурсах.

Это позволит сформировать портфолио для добровольческой НКО, волонтерского центра или команды волонтеров и будет способствовать повышению доверия к реализуемым проектам. Это, в свою очередь, может благоприятно сказаться на участии в различных тендерах и конкурсах, получении грантов, а также фандрайзинге.

## СЕГОДНЯ ВОЛОНТЕРСКИЙ ЦЕНТР — ЗАВТРА НКО



Амирханова Д.А., студентка 4 курса РТУ МИРЭА, участник проекта.

проекта «Третий сектор — территория молодежных инициатив», который реализовывала Ассоциация «Молодежная перспектива» при поддержке Комитета общественных связей города Москвы. В рамках проекта прошел мониторинг эффективности студенческих волонтерских центров (ВЦ) в вузах столицы. Благодаря этой работе были выявлены лучшие практики добровольческой деятельности и определены точки роста в этой сфере.

В рамках проекта прошла серия семинаров и мастер-классов, на которых было

Многие люди, занимаясь волонтерской деятельностью, могут назвать добровольчество своим хобби. С одной стороны — так оно и есть — это отличная возможность разнообразить досуг и побывать на разных мероприятиях. С другой стороны, — эта деятельность может стать прекрасной платформой для развития личности и поможет получить профессиональные навыки. Однако об этом знают далеко не все.

Узнать о том, как волонтерство помогает в самореализации, можно было на семинарах



рассказано о том, как улучшить работу ВЦ для того, чтобы волонтеры могли быть не просто помощниками, но и организаторами мероприятий, которые интересны им самим.

Выступать в качестве организатора добровольческого мероприятия гораздо сложнее, чем просто быть волонтером: нужно создать проект, оценить его необходимость, исходя из целевой аудитории и ее основных интересов, наметить этапы реализации добровольческой инициативы, найти необходимые ресурсы и т.д. У волонтерского центра вуза нет возможности самому полностью реализовать добровольческое мероприятие — необходимо, чтобы администрация университета оценила и утвердила проект. Однако учеба в вузе рано или поздно заканчивается. Как продолжать заниматься организацией по-настоящему полезных мероприятий вне стен alma mater?

Об этом можно было узнать в ходе проекта «Третий сектор — территория молодежных иници-





атив». На семинарах рассказывалось о том, как реорганизовать или создать с нуля свою некоммерческую организацию, в которой можно заниматься любимым и полезным для общества делом.

На семинарах подробно обсуждалось, как выбрать тематику социальных проектов в НКО, объяснялась пошаговая инструкция по подготовке пакета документов для создания и регистрации социально ориентированной НКО и рассказывалось о том, как живут современные некоммерческие организации.

На семинарах присутствовали представители волонтерских центров московских вузов, представители СО НКО и волонтеры ВЦ РТУ МИРЭА. Они помогли в организации семинаров. Некоторые волонтеры так хорошо себя показали, что руководство проекта заинтересовалось и помогло им стать членами команды Ассоциации «Молодежная перспектива», чтобы реализовывать свои добровольческие инициативы.

Ребята и до этого проекта занимались организационной деятельностью в вузе и вне его, но именно благодаря проекту поняли, что волонтерство — это их призвание. Уже во время проекта волонтеры начали создавать свои некоммерческие организации.

«Только сейчас мы полностью поняли, чем хотим заниматься — созданием социальных проектов. Хочется делать полезные и добрые дела, помогать людям самостоятельно. Думать своей головой и вести нашу будущую СО НКО вперед. А ведь до проекта ТМИН мы даже не знали о существовании некоммерческих организациях» — отметила участница проекта ТМИН волонтер Юлия Колофедина.



Волонтерские центры — это хорошая платформа для профессионального роста, которой может воспользоваться каждый, кто хочет делать полезные для общества дела. На основе волонтерских центров создаются молодежные НКО — это стартапы добра, которые так необходимы нашей стране!

## ПРОЕКТ «ТРЕТИЙ СЕКТОР — ТЕРРИТОРИЯ МОЛОДЁЖНЫХ ИНИЦИАТИВ» УСПЕШНО ЗАВЕРШАЕТСЯ

В ноябре 2018 года Ассоциация «Молодежная перспектива» завершает реализацию социально-значимого проекта «Третий сектор — территория молодёжных инициатив» (ТМИН). Проект стал реальностью благодаря всемерной поддержке Комитета общественных связей города Москвы.

В рамках проекта был проведён курс семинаров, на которых волонтеры и представители добровольческих центров столичных вузов узнали о возможностях НКО, механизмах созда-



Колофедина Ю.А., студентка 2 курса магистратуры РТУ МИРЭА, координатор проекта, участник проекта, директор АНО «ПрофиВол»



ниях таких организаций, а также о привилегиях, присущих этому юридическому статусу.

В ходе проекта ТМИН состоялась серия круглых столов, где представители уже существующих НКО поделились опытом с тем, кто только начал работу по созданию своих некоммерческих организаций.

Одним из важнейших этапов проекта стал добровольческий квест, который про-



шел в трех районах Москвы. Выполняя игровые задания, команды университетских волонтерских центров и добровольцы из числа школьников находили социально ориентированные НКО, отвечали на вопросы, посвященные добровольчеству и развитию третьего сектора, а также знакомились с деятельностью общественных организаций.

## КЛЮЧЕВАЯ ЗАДАЧА РЕШЕНА



Основной задачей проекта было преобразование волонтерских центров вузов Москвы в НКО. Эта задача была успешно решена.

Одна из молодёжных НКО, созданных в ходе проекта, получила название «ПрофиВол». Её презентация состоялась в сентябре 2018 года с участием представителей молодежи, Ассоциации «Молодежная перспектива» и Ресурсного центра НКО.

«ПрофиВол» ставит своей целью просвещение и подготовку волонтеров, а также помощь в их продвижении по карьерной лестнице и реализации различных социально значимых инициатив. На презентации учредители представили календарный план на ближайший год и рассказали о сложностях, которые им пришлось преодолеть на пути к стартапу.

Создатели «ПрофиВола» рассказали, как им помог проект «Третий сектор — территория молодёжных инициатив». До проекта они даже не знали о существовании НКО. Познакомились с этим видом организаций они на семинарах и мастер-классах проекта.

Благодаря Ассоциации «Молодежная перспектива» добровольцы так же смогли наладить связи с Ресурсным центром НКО в ЮАО, фондом «Лучшие друзья», проектом «Хранители





памяти», «Национальным регистром доноров костного мозга», Ассоциацией «Благотворительное собрание «Все вместе», и это далеко не весь список организаций.

Разнообразие участников проекта поможет учредителям в будущем вести более широкую деятельность в своем НКО. Они смогут налаживать партнёрские отношения и создавать совместные проекты, делиться опытом на круглых столах и решать социальные проблемы общества.

Учредители новой НКО обратили внимание на то, что представителей молодежи пока не очень много в третьем секторе. Это наблюдение и послужило импульсом для создания «ПрофиВола».

«В сфере НКО есть место для нас», - отметила один из учредителей организации Дария Амирханова. «Это перспективно и полезно для общества. Наши взгляды на жизнь помогут принести новое в эту сферу. Молодежное НКО - это реально!» - подчеркнула она.



