

Северо-Кавказский Федеральный Университет
Движение Добровольцев Ставрополя



Рабочая тетрадь

**Проектно-организационный менеджмент
добровольческих программ**



Введение

Россия, как и вся Восточная Европа переживает период социальных преобразований.

Времена глобального социального эксперимента, стоившего России непомерных затрат, и прежде всего моральных, выразившихся в снижении человеческого потенциала, уходит в прошлое.

Обычная реальная жизнь, с законами человеческого общежития, с её положительными и отрицательными сторонами сменяет искусственную декларативную модель.

Добровольчество: главные вопросы



- Как восстановить мотивированность труда людей в общественно-полезной деятельности?
- Как осуществлять профессиональную ориентированность молодёжи в соответствии с внутренними потребностями человека?
- Как фокусировать интерес в образовательной деятельности, нацеливая её на конкретную специализацию?
- Как организовывать учебный процесс, чтобы абсолютное большинство студентов после окончания высших учебных заведений могло конкурировать на рынке труда в отраслях, соответствующих специализации полученного образования?

Небанальные ответы на банальные вопросы:

- В процессе восстановления мотивированной деятельности одну из главных ролей играет Человеческий фактор.
- Духовно-нравственный и морально-этический аспекты общественно полезной деятельности человека воздействуют как на самого человека, так и на предмет его труда.

Т.е. основным мотивационным фактором является не потребность выживания, не страх перед законом, который может признать человека тунеядцем, а внутренняя потребность к самовыражению, раскрытие его творческого потенциала и вследствие этого удовлетворение от трудовой деятельности и на выходе качественный продукт его труда.

Главная парадигма педагогической концепции современности

} Важно

- Немаловажную роль, конечно, в условиях рынка играет конкурентоспособность.
- Но именно понимание человека, в какой деятельности его потенциал может быть реализован полнее, и развитие этого потенциала, зависит его дальнейший его успех на рынке труда, в том числе и на рынке услуг.

Т.о. , доведение человека до понимания ответственности его самого за выбор трудового поприща, соответствующего его внутренним потребностям и способностям, гарантирующего жизненный успех, - вот главная парадигма педагогической концепции современности.

Реализация означенной парадигмы зависит от условий

- В условиях командно-административной системы это не возможно, что и доказано исторической практикой.
- В условиях же гражданского общества, демократических свобод, свободной экономики, рыночных отношений она начинает работать.
- Чем шире будут происходить процессы развития гражданских свобод в России, тем существенней будет потребность в её реализации.

«Важнейшим признаком, на основании которого можно судить о возможности развития гражданского общества в отдельной стране, выступает способность её населения к культурной самоорганизации, предполагающей творческие и созидательные цели» (Социальное проектирование – ресурс взаимодействия общественности и власти. М., 1999, с.10)

- Гражданское общество не может быть сформировано, т.е. быть создано сверху.
- Процесс создания гражданского общества тесно связан с деятельностью некоммерческих неправительственных организаций (НКО/НПО), поскольку это и есть организованная и юридически оформленная общественная активность, направленная на решение социально значимых проблем.

- Некоммерческие организации создаются сами «внизу», как реакция на насущные проблемы общества.

Вовлечение населения в общественную деятельность, способную повлиять:



- на повседневную жизнь людей;
- на принятие решений, касающихся их конкретных проблем, способствует развитию процесса социализации, в особенности молодежи, повышению их гражданской ответственности,

В конечном счёте – становлению демократии в стране.

Таким образом, становление демократии в России зависит от мотивированного и ответственного участия общественности (это и есть процесс социализации – авт.) в деятельности, касающейся их конкретных проблем и способной изменять (улучшать) качество их жизни.

- Добровольчество или волонтерство получило своё развитие именно в деятельности третьего сектора – в негосударственных некоммерческих организациях.
- Через вовлечение в общественно полезную практику людей:
 1. неформально относящихся к делу;
 2. добровольно участвующих в программах этих организаций.

Таким образом происходит:

1. объединение мотивированных людей вокруг социально значимых целей;
2. сплочение в процессе решения конкретных задач;
3. формирование обоснованной социальной требовательности к представителям других секторов;
4. социальную ответственность своих участников.

Так что же такое добровольчество?

- Добровольчество – это бескорыстная помощь и поддержка людей друг другом не являющаяся чем-то не естественным.
- Каждый человек в своей жизни и получал и оказывал поддержку.
- Человек – существо социальное и поэтому в обществе оказание помощи вызывает уважение.
- Человек и сам получает удовлетворение от того, что оказывает помощь другим.



«Каждому из нас в своей жизни приходилось сталкиваться с простой и естественной вещью, вызывающей уважение у окружающих и неизменно приятной для себя - нашей бескорыстной помощью и поддержкой людей или какого-либо дела»
(С.Полотайко «Невский Ангел»)

Немного истории

До определённого времени никто не задумывался над тем, что такая человеческая активность, как добровольная помощь нуждающимся – ресурс, - социальный и, даже, экономический;

- Добровольчество не рассматривалось, как постоянная форма общественно полезной деятельности;
- Добровольчество не получало идеологической поддержки общества и государства.

Добровольчество под различными названиями и в различных формах с древности укоренялось в традициях взаимопомощи различных культур.

Независимо от того, как квалифицировать добровольчество: взаимопомощь, поддержка менее благополучных слоев населения, уход и оказание услуг, - оно является выражением стремления и возможностей народа добровольно взять на себя обязанность оказывать помощь другим и трудиться на благо общества в духе взаимности.

Добровольчество оказывает существенное благотворное воздействие на отдельных лиц и коллективные сообщества и помогает создавать и сохранять более многогранную социальную архитектуру и укреплять чувство взаимного доверия и сплоченности. Добровольчество представляет собой богатый источник навыков, энергии, местных знаний...(Роль добровольчества в содействии социальному развитию //РСС№3,2001, с.87)

- Только в XX веке, не смотря на то, что история добровольного участия людей в общественно полезной деятельности имеет глубокие корни, она получила идеологическое обоснование, образовала семантическую категорию и обрела термин – «волонтерство» или «добровольчество».

В Законе «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», принятого 7 июля 1995 года, записано, что «доброволец – это гражданин, осуществляющий благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благотворительной организации».

**Но полное отражение суть добровольчества
нашла в международных документах**

«Международная общественность, в рамках деятельности Организации Объединённых Наций с середины 90-х годов прошлого столетия отмечает в своих документах роль добровольчества в содействии социальному развитию». (Записка Генерального секретаря ООН, направленная Комиссии социального развития Экономического и Социального Совета Организации Объединённых Наций // Роль добровольчества в содействии социальному развитию //РСС№3,2001, с.84.)

Наиболее важные свойства добровольчества



- Добровольчество - это забота о людях.
- Добровольчество – это солидарность и просвещённое своекорыстие.
- Добровольчество является и духовным свойством, и гражданской добродетелью.
- Добровольчество - это богатый источник человеческого опыта.
- Добровольчество – это новые интеллектуальные ресурсы.
- Добровольчество – это участие и ответственность, как суть активной гражданской позиции и благого управления.
- Добровольчество – этический стандарт.
- Добровольчество – это обеспечение надёжной платформы для восстановления связи между людьми.
- Добровольчество - один из факторов социальной стабильности в обществе.
- Добровольчество – это новое видение социальной деятельности.

Основываясь на решении 35/424 от 5 декабря 1980 года Ассамблея провозгласила **2001 год Международным годом добровольцев.**

В документе отмечались:

- значительный вклад, вносимый добровольцами в их собственных странах в дело повышения благосостояния и воплощения в жизнь чаяний их граждан в интересах повышения уровня экономического и социального благоденствия;
- помощь, оказываемую Добровольцами Организации Объединённых Наций в области социального и экономического развития, гуманитарной помощи и деятельности по укреплению мира, демократии и уважения прав человека;

- важность инициатив новых участников на местном, национальном и международном уровнях в партнерстве с правительствами;
- что значительная часть добровольческой деятельности осуществляется женщинами и что такая социально полезная работа заслуживает должного признания и поддержки;
- ЧТО потребность в усилиях добровольцев как никогда велика ввиду неблагоприятного воздействия таких глобальных проблем, как деградация окружающей среды, нищета, злоупотребление наркотиками и ВИЧ/СПИД.

Своё полное идеологическое обоснование движение получило во Всеобщей Декларации Добровольцев.



Добровольчество – это добровольный выбор, отражающий личные взгляды и позиции гражданина, его активное участие в жизни человеческих сообществ, способствующее улучшению качества жизни, личному процветанию и углублению солидарности.

Добровольческая деятельность выражается, как правило, в совместной деятельности в рамках разного рода ассоциаций, способствует реализации основных человеческих потребностей на пути строительства более справедливого и мирного общества, более сбалансированному экономическому и социальному развитию, созданию новых рабочих мест и новых профессий.

Всеобщей Декларации Добровольцев, принята XI-ой Международной Конференции добровольцев в Париже в 1990 года.

Инфраструктура поддержки добровольческих инициатив в России



Материал составлен на основе статьи В.А. Лукьянова -
президента СПб ОО Благотворительное общество
«Невский Ангел»

В российской практике некоммерческой деятельности прочно укрепился, привнесенный из мировой практики добровольчества, термин «добровольческий центр». Внедряется понятие «агентство добровольной помощи». Правовое определение этим понятиям в РФ не дано.

Добровольческие центры и агентства добровольной помощи составляют основу инфраструктуры поддержки добровольческих инициатив на региональном и местном уровнях. Их совокупность составляют общественные, муниципальные и государственные добровольческие центры, агентства добровольной помощи.

Добровольческий центр это профильная некоммерческая организация в целом или ее часть (структурное подразделение, программа), предметами деятельности которого являются вопросы поддержки добровольческих инициатив граждан и организаций, вопросы развития добровольчества в качестве социально значимого явления. Социальная значимость добровольческого центра заключается в создании лучших условий для стимулирования добровольческой активности и повышения эффективности добровольческого потенциала граждан.

На территории своей деятельности добровольческие центры определяют как источник ресурсов для поддержки добровольческих инициатив и наиболее компетентные структуры в области добровольчества, в части координации взаимодействия, развития добровольческих услуг, повышения квалификации для управления добровольческими ресурсами и специализированными добровольческими программами/проектами.

На одной территории могут функционировать различные добровольческие центры (общественные, муниципальные, государственные), каждый из которых имеет свои отличительные

особенности. Сильные и слабые стороны таких центров, становятся основаниями для их взаимодействия.

В любом случае, общие идентификационные характеристики добровольческих центров проявляются через их деятельность в четырех областях:

- продвижение ценностей, практики и признания добровольчества;
- создание людям возможности быть добровольцами;
- содействие всем заинтересованным организациям в управлении добровольческими ресурсами;
- выработка стратегий для решения проблем территорий с учетом мобилизации добровольческих усилий.

Своей деятельностью добровольческие центры могут обеспечивать население и организации комплексом услуг в сфере стимулирования и поддержки добровольчества, предоставляя информационную и методическую поддержку, информацию о наличии видов работ, предлагаемых для исполнения на основе добровольной работы, подготовку кадров для организации добровольной работы, направление добровольцев для выполнения общественно полезных работ на территории своей деятельности. Добровольческие центры могут предоставлять иной профильный сервис, в соответствии с решениями учредителей (руководящих органов). Добровольческие центры могут осуществлять специальные функции и виды деятельности, в т.ч. для развития услуг в области добровольчества. Например, проводить исследования (проявляя эффективность добровольческих ресурсов в решении проблем территории), формировать и распределять финансовые внебюджетные фонды (целевые, благотворительные), содействовать взаимодействию различных субъектов правоотношений, разрабатывать стратегии для совершенствования условий добровольческой деятельности, выработать предложения органам государственной власти и местного самоуправления в целях совершенствования политики в области поддержки добровольчества, проводить добровольческие акции, осуществлять издательскую и рекламную деятельность, проводить конференции и иные мероприятия и т.п.

В Российской Федерации функционируют десятки общественных добровольческих центров, деятельность которых организована на базе некоммерческих организаций различных организационно правовых форм. Значительное количество этих центров имеют опыт многолетней работы. Так Санкт-Петербургская региональная благотворительная общественная организация «Благотворительное общество «Невский Ангел» действует и поддерживает добровольческие инициативы с 1988 года (<http://www.kdobru.ru>), Межрегиональный благотворительный фонд «Созидание» (Москва) действует с 2000 года, развивая молодежное добровольчество (<http://www.fondsozidanie.ru>) и многие другие

организации.

Последнее десятилетие общественные добровольческие центры стали активно создаваться как самостоятельные организации. Примерами таких центров могут быть:

- Нижегородская областная общественная организация «Нижегородская Служба Добровольцев» (<http://nnvs.ru>) – действует более 10 лет;
- Автономная некоммерческая организация «Самарский центр развития добровольчества» (сайт: <http://xn--d1axcu.xn--p1ai/>);
- Движение Добровольцев Ставрополя (сайт: <http://stavdd.ru>);
- Движение Добровольцев Дагестана (dalgat7@mail.ru);
- Движение Добровольцев Северной Осетии-Алании «ДобрАлания»;
- Пермская региональная благотворительная общественная организация «Пермский центр развития добровольчества» (<http://www.dobrovoblago.ru>);
- Санкт-Петербургская региональная благотворительная общественная организация «Волонтерская служба» (<http://volonter.info>);
- Карельская региональная общественная молодежная организация «Центр развития добровольчества» (<http://www.dobrocentr10.ru>);
- Вологодская областная молодежная общественная организация «Волонтер» (volonter35@mail.ru);
- Автономная некоммерческая организация «Центр развития добровольчества города Тольятти» (office@openalt.ru);
- Региональная общественная организация «Волонтерская служба Башкортостана» (rasimaa@mail.ru);
- Молодежная общественная организация Республики Татарстан «Центр развития добровольчества «Волонтер» (robert001@yandex.ru);
- Чувашская республиканская молодежная общественная организация «Молодежное добровольческое объединение Чувашии» (org@cap.ru);
- Владивостокская молодежная общественная организация «Корпус Волонтеров» (corpusvol@mail.ru).

Подавляющее большинство таких центров действуют на уровне муниципального округа и субъекта федерации. Один из добровольческих центров, действующий с 1991 года на базе Благотворительного фонда «Московский Дом Милосердия», позиционирует себя в качестве Российского Центра Развития Добровольчества.

Деятельность государственных и муниципальных добровольческих

центров в Российской Федерации стала организовываться с 2008 года, когда в ходе реализации плана мероприятий Концепции развития социального добровольчества в Санкт-Петербурге на 2008-2011 годы был создан Городской Центр поддержки добровольческих инициатив (далее – «СПб ГЦПДИ»), функционирующий на базе Санкт-Петербургского государственного учреждения «Центр международных гуманитарных связей» и Добровольческий центр (далее – «ДоброЦентр»), функционирующий на базе Муниципального учреждения социально-культурного обслуживания молодежи и подростков «Молодежный информационно-культурный центр» в городе Новокуйбышевск. «СПб ГЦПДИ» предоставляет комплекс услуг гражданам всех возрастных групп и организациям социальной сферы в области добровольчества, ведомственная подчиненность – социальная защита населения. «ДоброЦентр» осуществляет комплекс программно-сервисной деятельности, направленной на развитие добровольчества в местном сообществе, основная целевая группа молодежь, ведомственная подчиненность – молодежная политика. В 2009 году начал свою работу государственный добровольческий центр в Липецке – Государственное (областное) учреждение «Центр развития добровольчества». Центр осуществляет комплексную программно-сервисную деятельность, направленную на развитие добровольчества и поддержку добровольческих инициатив на территории Липецкой области, основная целевая группа Центра – молодежь.

Государственные и муниципальные добровольческие центры создаются как действующие на одном уровне, так и многоуровневые – действующие централизованно на различных уровнях территории.

Учитывая гарантированное финансовое и иное ресурсное обеспечение, отличительной особенностью государственных и муниципальных добровольческих центров является их способность и ответственность предоставлять комплекс гарантированных услуг гражданам и организациям в области добровольчества.

Практика организации работы Агентств добровольной помощи в РФ не развита и является перспективной областью развития технологий в социальной сфере для решения конкретных проблем территории с участием жителей и социально ориентированных некоммерческих организаций.

Агентство добровольной помощи (далее – АДП) это профильная сервисная служба (организация), актуализирующая добровольческий потенциал для решения конкретных проблем территории и поддерживающая добровольческую деятельность граждан.

Особенности АДП состоят в следующем:

- АДП предоставляют профильные услуги для решения определенных социальных проблем с привлечением добровольцев (как отдельных лиц, так и организованных некоммерческими организациями);

- В базовый комплекс услуг АДП входят: распространение информации о потребностях в добровольцах и видах их услуг гражданам и организациям социальной сферы, организация системы подготовки добровольцев, ресурсное обеспечение деятельности добровольцев, содействие координации деятельности организаций, привлекающих добровольцев по профилю деятельности АДП;

- Рабочее взаимодействие с местным Добровольческим центром, и получение от него поддерживающих услуг;

- Направление в Добровольческий центр кадров для обучения и повышения квалификации в области управления добровольческими ресурсами.

Движение Добровольцев Ставрополя.



Развитие добровольчества как одной из основ открытого гражданского общества является приоритетным направлением деятельности Российского государства. Сегодня очень много делается, чтобы поддержать и развить любые инициативы молодежи, направленные на решение социальных проблем с привлечением добровольцев.

Следует отметить, что Юг России является пионерским регионом в развитии добровольчества. С 1998 года в Ставрополе на базе Северо-Кавказского Государственного Технического Университета (ныне Северо-Кавказский федеральный университет) работает и развивается Движение Добровольцев Ставрополя (ДДС). Первоначально целью деятельности данного Движения было оказание социальной помощи детям из малообеспеченных семей студентами гуманитарного факультета данного учебного заведения. Позднее сфера деятельности была расширена, в нее были включены следующие направления: работа с детьми группы риска, гармонизация межнациональных отношений, содействие внедрению

инклюзивного образования, профилактика ВИЧ/СПИДа и различных зависимостей в молодежной среде, создание реабилитационного пространства для детей и молодежи в местном сообществе, использование средств искусства для реализации творческого потенциала молодежи. При ДДС созданы и функционируют студия звукозаписи «Другими глазами», которая ведет работу по записи аудиокниг и учебников для слепых и слабовидящих детей, сбору, записи, тиражированию и распространению бардовских песен авторов, живущих на Юге России, а также киноклуб «Миллениум», организующий просмотры фильмов на социальную тематику с последующим их обсуждением, ресурсный центр добровольчества для молодёжных НКО и студенческих добровольческих агентств, информационный центр по ряду направлений молодёжной активности в социальной сфере. В 2000 году впервые в России был организован слет добровольцев «Доброград», который стал впоследствии традиционным событием. Первый слет прошел под двумя флагами – России и Украины. В 2015 году прошел уже 16-ый по счёту «Доброград». Как и в 2000 году, местом его проведения остается небольшой горный поселок Архыз в Карачаево-Черкесской республике. За 16 лет существования слет «Доброград» превратился в уникальную площадку, дающую возможность молодым людям из различных регионов России, а также стран Южного Кавказа встречаться, знакомиться, налаживать коммуникации, учиться, обмениваться опытом. В 2014 году учебная программа слета включала в себя 15 тренинговых площадок, проводившихся одновременно. С 2009 года слет является международным событием, в нем принимают участие добровольческие команды из Армении и Азербайджана, а в 2012 году в Доброград снова вернулись добровольцы из Украины.

Помимо слета, с 2007 года ДДС также организует традиционную конференцию по добровольчеству, которая проводится в начале декабря и посвящается Международному году добровольцев. В конференции также принимают участие добровольческие команды Юга России и Южного Кавказа. Ее отличие от слета заключается в том, что здесь участники получают возможность не только учиться, но и учить. С этой целью организуются различные мастер-классы, в ходе которых представители различных регионов проводят мастерские по своей деятельности. Наиболее интересные и зарекомендовавшие себя в практической работе технологии получают «Патент гуманитарных инноваций». Помимо учебных мероприятий как слет, так и конференция включают в свою программу кинофестивали и конкурсы социального плаката, что дает возможность участникам проявить свои творческие способности и получить признание коллег.

Толерандия



Проект предполагает организацию передвижного социально-профилактического миротворческого лагеря для детей различных национальностей. Преодоление препятствий ребятами на пути к Черному морю проходит в формате ролевой игры, что способствует достижению эффекта «приключенческой терапии».



100 ТЕХНОЛОГИЙ ДОБРА

Остров безопасности



Проект направлен на создание безопасного пространства для детей и подростков по месту жительства через вовлечение молодежи в добровольческую деятельность и организацию развивающего досуга.



100 ТЕХНОЛОГИЙ ДОБРА

Чистый склон



Проект предполагает организацию и проведение цикла реабилитационных мероприятий для воспитанников детских социальных учреждений с использованием средств экстремального туризма.



100 ТЕХНОЛОГИЙ ДОБРА

Слет добровольцев «Доброград»



С мая 2000 года в пос.Архыз проводится слет добровольцев России «Доброград». Ежегодно в нем принимают участие более 200 человек из различных регионов России и Южного Кавказа. В программу слета входит «Школа успеха», а также культурная программа – кинофестиваль «Доброе кино», конкурс социальных плакатов и фотографий, фестиваль бардовской песни.



Внутренняя среда добровольческой организации: работа координатора с командой добровольческого проекта

Организация и проведение собраний с командой добровольческого проекта



Собрания полезны тем, что они:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Собрание будет эффективным, когда:



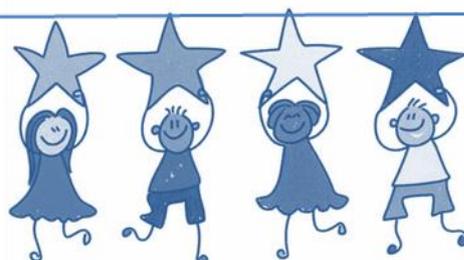


ВАЖНО! Если ты – руководитель, то ты - образец для своей команды. Покажи свою организованность своим примером. Не опаздывай сам и старайся не переносить собрания!

Структура проведения собрания

1. Создайте позитивную атмосферу и настройтесь сами!
2. Коротко и понятно расскажите о задачах собрания и договоритесь, кто именно будет фиксировать обсуждение и договоренности на собрании.
3. Расскажите о новостях проекта, проведенных мероприятиях и их результатах. Обязательно отметьте и обсудите, как выполненные мероприятия помогут решению проблемы, на которые направлен проект. В чем их ценность? А в чем ценность для команды проекта (что это дало вашей команде?).
4. Отметьте трудности, с которыми столкнулись в процессе, обсудите, как именно их решали или что нужно, чтобы избежать подобных трудностей в дальнейшем.
5. Отметьте достижение команды и поблагодарите добровольцев за конкретный вклад в общее дело.
6. Определите, что нужно делать дальше.
7. Определите идеи, как вы будете достигать ваших целей.
8. Составьте план дальнейших действий до следующего собрания, распределите обязанности в команде, определите ответственных и сроки выполнения задач.
9. Получите обратную связь о понимании всеми предстоящих задач.
10. Подведите итоги собрания и поблагодарите команду за активность в обсуждении.

Распределение обязанностей: формирование структуры проектной команды.



Признак	Формальная группа	Неформальная группа	Добровольческая команда
Структура	Планируется организацией, задается сверху	Формируется спонтанно или лидером группы	Создается в процессе совместной работы
Направленность в достижении целей	Достижение цели организации	Удовлетворение потребностей группы и лидера	Достижение общей цели, осознанное участие, учитывая индивидуальные мотивы в добровольческой деятельности
Источник власти	Иерархические полномочия	Личная власть	Коллективное мнение и ответственность за общее дело
Принятие решения	Принимается наверху	Принимается под влиянием лидера или эмоций	Принимается на основе консенсуса
Основа для объединения	Лояльность	Симпатии	Взаимопонимание, доверие, гармония

Тест «Командные роли» Р. М. Белбина

Следующий тест - «позволит определить естественные для вас роли в коллективе, а также те роли, от выполнения которых вы предпочли бы отказаться.

Инструкция.

В каждом из семи блоков данного опросника распределите 10 баллов между возможными ответами согласно тому, как вы полагаете они лучше всего подходят вашему собственному поведению. Если вы согласны с каким-либо утверждением на все 100%, вы можете отдать ему все 10 баллов. При этом одному предложению можно присвоить минимум 2 балла. Проверьте, чтобы сумма всех баллов по каждому блоку не превышала 10.

Вопросы к тесту Белбина.

Блок 1. Какой вклад я могу внести в работу команды:

10. Я думаю, что способен быстро замечать новые возможности и извлекать из них выгоды.
11. Я могу успешно работать с самыми разными людьми.
12. Генерация идей — моё врожденное достоинство.
13. Моим достоинством является умение находить людей, способных принести пользу команде.
14. Моя способность доводить всё до конца во многом обеспечила мою профессиональную эффективность.
15. Я готов перенести временную непопулярность, если вижу, что мои действия принесут в конечном счете полезные результаты.
16. Я быстро выясняю, что сработает в данной ситуации, если в подобную ситуацию я уже попадал.
17. Личные заблуждения и предубеждения не мешают мне находить и доказывать преимущества альтернативных действий.

Блок 2. Мои недостатки, которые могут проявиться в командной работе:

20. Я чувствую себя неуверенно на совещании, если отсутствуют четкая повестка дня и контроль за её соблюдением.
21. Я склонен быть слишком великодушным к людям, имеющим правильную точку зрения, но не высказывающим её открыто.
22. Я склонен слишком много говорить, когда в группе обсуждаются новые идеи.
23. Вследствие моей осмотрительности я не склонен быстро и с энтузиазмом присоединяться к мнению коллег.
24. Я иногда выгляжу авторитарным и нетерпимым, когда чувствую необходимость достичь чего-то.
25. Мне трудно повести людей за собой, поскольку я слишком подвержен влиянию атмосферы, царящей в группе.
26. Я слишком захвачен идеями, которые мне приходят в голову, и поэтому плохо слежу за тем, что происходит вокруг.
27. Мои коллеги находят, что я слишком много внимания уделяю деталям и чрезмерно беспокоюсь о том, что дела идут неправильно.

Блок 3. Участие в совместном проекте:

30. Я умею влиять на людей, не оказывая на них давления.
31. Врожденная осмотрительность предохраняет меня от ошибок, возникающих из-за невнимательности.
32. Я готов оказать давление, чтобы совещание не превращалось в пустую трату времени и не терялась из виду основная цель обсуждения.
33. Можно рассчитывать на поступление от меня оригинальных предложений.
34. Я всегда готов поддержать любое предложение, если оно служит общим интересам.
35. Я энергично ищу среди новых идей и разработок свежайшие.
36. Я надеюсь, что моя способность выносить беспристрастные суждения признаётся всеми, кто меня знает.
37. На меня можно возложить обязанности следить за тем, чтобы наиболее существенная работа была организована должным образом.

Блок 4. Особенности моего стиля работы в команде:

40. Я постоянно стараюсь лучше узнать своих коллег.
41. Я неохотно возражаю своим коллегам и не люблю сам быть в меньшинстве.
42. Я обычно нахожу вескую аргументацию против плохих предложений.
43. Я полагаю, что обладаю талантом быстро организовать исполнение одобренных планов.
44. Я обладаю способностью избегать очевидных решений и умею находить неожиданные.
45. Я стремлюсь добиться совершенства при исполнении любой роли в командной работе.
46. Я умею устанавливать контакты с внешним окружением команды.
47. Я способен воспринимать любые высказываемые мнения, но без колебаний подчиняюсь мнению большинства после принятия решения.

Блок 5. Я получаю удовлетворение от работы, потому что:

50. Мне доставляет удовольствие анализ ситуаций и взвешивание всех шансов.
51. Мне нравится находить практические решения проблем.
52. Мне нравится сознавать, что я создаю хорошие рабочие взаимоотношения.
53. Я способен оказывать сильное влияние на принятие решений.
54. Я получаю возможность встретиться с людьми, способными предложить что-то новое для меня.
55. Я способен добиться согласия людей на реализацию необходимого курса действий.
56. Я чувствую себя в своей стихии, когда могу уделить задаче все мое внимание.
57. Мне нравится находить задачи, требующие напряжения воображения.

Блок 6. Если мне неожиданно предложат решить трудную задачу за ограниченное время с незнакомыми людьми, то:

60. Я бы почувствовал необходимость сначала в одиночестве обдумать пути выхода из тупика, прежде чем начать действовать.
61. Я был бы готов работать с человеком, указавшим наиболее позитивный подход, каковы бы ни были связанные с этим трудности.
62. Я бы попытался найти способ разбиения задачи на части в соответствии с тем, что лучше всего умеют делать отдельные члены команды.
63. Присущая мне обязательность помогла бы нам не отстать от графика.

64. Я надеюсь, мне бы удалось сохранить хладнокровие и способность логически мыслить.
65. Я бы упорно добивался достижения цели, несмотря ни на какие помехи.
66. Я был бы готов действовать силой положительного примера при появлении признаков отсутствия прогресса в командной работе.
67. Я бы организовал дискуссию, чтобы стимулировать выдвижение новых идей и придать начальный импульс командной работе.

Блок 7. Проблемы, с которыми я сталкиваюсь, работая в команде:

70. Я склонен проявлять нетерпимость по отношению к людям, мешающим, по моему мнению, прогрессу в делах группы.
71. Окружающие иногда критикуют меня за чрезмерный рационализм и неспособность к интуитивным решениям.
72. Мое стремление обеспечить условия, чтобы работа выполнялась правильно, может приводить к снижению темпов.
73. Я слишком быстро утрачиваю энтузиазм и стараюсь почерпнуть его у наиболее активных членов группы.
74. Я тяжел на подъем, если не имею ясных целей.
75. Мне иногда бывает очень трудно разобраться во встретившихся мне сложностях.
76. Я стесняюсь обратиться за помощью к другим, когда не могу что-либо сделать сам.
77. Я испытываю затруднения при обосновании своей точки зрения, когда сталкиваюсь с серьезными возражениями

Ключ.

Перенесите свои баллы из каждого блока опросника в таблицу внизу. Проследите, чтобы общая сумма всех баллов в итоговой строке была равна 70. Если итог не равен 70, пересчитайте, пожалуйста, еще раз, где-то была допущена ошибка.

	Председатель / Координатор	Творец / Формирователь	Генератор идей / Мыслитель	Эксперт / Оценщик	Работник / Исполнитель	Исследователь / Разведчик	Дипломат / Коллективист	Реализатор / Доводчик
1 блок	13	15	12	17	14	10	11	16
2 блок	21	24	26	23	27	22	25	20
3 блок	30	32	33	36	31	35	34	37
4 блок	47	41	44	42	45	46	40	43
5 блок	55	53	57	50	56	54	52	51
6 блок	62	66	60	64	63	67	61	65
7 блок	76	70	75	71	72	73	77	74
Итого								

Наивысший балл по командной роли показывает, насколько хорошо Вы можете исполнять эту роль в управленческой команде. Следующий результат после наивысшего может обозначать поддерживающую роль, на которую Вы можете переключиться, если Ваша основная командная роль занята в группе.



Характеристика командных ролей

1. Председатель (Координатор).

Командная роль, исполнитель которой выбирает путь продвижения команды к общим целям, обеспечивая оптимальное использование ресурсов команды. Координатор (руководитель) определяет сильные и слабые стороны команды и добивается эффективного применения личностного потенциала каждого члена команды. Это зрелый и уверенный в себе человек. Хороший руководитель. Определяет общие цели. Эффективно использует ресурсы. Руководит процессом принятия решений. Умело делегирует полномочия.

2. Творец (Формирователь).

Предпринимательский тип. Формирователи всегда выступают как побудители к действию, и если команда склонна к бездействию или самодовольству, то присутствие Формирователя выведет ее из этого состояния. Такой лидер — динамичный, бросает вызов, оказывает давление. *Стиль руководства Формирователя — оспаривать, мотивировать, достигать.* Подталкивает людей к действиям и, увлекая их за собой, столь же часто приводит команду к неудаче, как и к успеху. Его мужество и энергия позволяют преодолевать трудности. Формирователи ненавидят проигрыши, склонны к провокациям, раздражению и нетерпению. Характеризуются высокой самооценкой, общительностью и подозрительным отношением к людям. Это экстраверты, побуждаемые к действиям требованиями внешней среды.

3. Мыслитель (Генератор идей)

Изобретателен, обладает богатым воображением — человек с идеями, умеющий решать нестандартные проблемы. Обладают высоким интеллектуальным уровнем и очень высоким показателем креативности. Это яркие представители интеллектуалов-одиночек, и они часто воспринимаются членами команды как не слишком коммуникабельные. Им свойственна прямота и честность в общении. Стиль Мыслителя — привносить инновационные идеи в работу команды и ее цели. Он склонен "витать в облаках" и игнорировать детали или протокол. Чем более успешно Мыслители осуществляют свою роль в команде, тем меньше их поведение похоже на привычную модель поведения менеджера.. Как правило, они очень способны и умелы, что приводит к тому, что в большинстве случаев они становятся техническими специалистами, а не занимают высокие управленческие посты.

4. Эксперт (Оценщик)

Рассудителен, проницателен, обладает стратегическим мышлением. Видит все альтернативы, все взвешивает — инспектор. Оценщик объективен при анализе проблем и оценке идей. Редко охваченный энтузиазмом, он защищает команду от принятия импульсивных, отчаянных решений. Представители этой роли ярко не проявляют себя в команде до тех пор, пока не приходит время принятия важных решений. Представители этой роли отличаются высоким интеллектуальным уровнем, высокими показателями критичности мышления, особенно это касается их способности выдвигать контраргументы. Оценщики достаточно медлительны в своих рассуждениях и всегда предпочитают все тщательно обдумывать. Оценщикам может не хватать вдохновения или способности мотивировать других. Окружающими они могут восприниматься как сухие, несколько занудные и порой чересчур критичные люди.

5. Работник (Исполнитель)

Основным качеством Исполнителей является дисциплинированность; другие же природные способности или интеллект почти всегда в их случае вторичны. *Стиль исполнителя в команде — организация работ.* Исполнители надежны, консервативны и эффективны. Они обладают внутренней стабильностью и низким уровнем беспокойства. Работают преимущественно на команду, а не ради удовлетворения собственных

интересов. Умеют реализовать идеи в практических действиях. Они могут иметь недостаток гибкости и не любят непроверенные идеи.

6. Исследователь (Разведчик)

Экстравертивный тип генератора идей. Энтузиаст, общителен. Это еще один член команды, ориентированный на предложение новых идей. Однако, способ генерации идей Разведчиками и сам характер предлагаемых ими идей отличны от мыслителей. Они склонны не столько сами предлагать оригинальные идеи, сколько "подбирать" фрагменты идей окружающих и развивать их. Разведчики особо искусны в изучении ресурсов за пределами команды. *Стиль построения команды разведчика — создать сеть и собирать полезные ресурсы для команды.* При средних показателях интеллектуального уровня и креативности, они общительны, любознательны и социально ориентированы.

7. Дипломат (Коллективист)

Мягкий, восприимчивый, дипломатичный. Умеет слушать, предотвращает трения членов команды — чувствителен по отношению и к индивидам, и к ситуациям. Коллективист играет ориентированную на отношения, поддерживающую роль в команде. Если в команде есть сложные в общении люди, то Коллективисты способны оказать мягкое воздействие на ситуацию и предотвратить потенциальные конфликты, тем самым оказывая помощь формальному лидеру команды в выполнении поставленной задачи. Коллективист может быть нерешителен в момент кризиса.

Представители этого типа нередко встречаются среди высшего руководства организаций. Из них получаются отличные наставники молодых менеджеров.

7. Реализатор (Доводчик)

Старателен и добросовестен. Ищет ошибки и упущения. Контролирует сроки выполнения поручений. Как правило, об успехе команды судят по окончательным результатам ее работы. При этом многие люди почти патологически не могут довести начатое ими до конца, и умение завершать начатое является достаточно редким качеством. Доводчики — это люди, обладающие этим даром в полной мере. Их отличает внимание к деталям и умение держать в голове запланированное, обеспечивая чтобы ничего не упускалось и все детали плана были доведены до завершения. Они предпочитают постоянные усилия, согласованность и последовательность действий "кавалерийским атакам". Склонность к достижению совершенства во всем, за что они берутся, и непреклонность в достижении намеченного — их неперемные качества.

Постановка задач добровольцу



Алгоритм постановки задачи

1. ИМЯ

2. ЗАЧЕМ?

3. РЕЗУЛЬТАТ

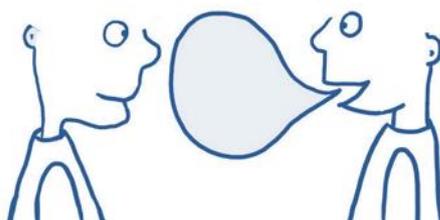
4. ДЕЙСТВИЯ

5. СРОКИ

6. РЕСУРСЫ

7*. ПРОВЕРКА
ПОНИМАНИЯ

Обратная связь с добровольцем по итогам мероприятия в проекте.



Зачем нужна Обратная связь?

Обратная связь – инструмент руководителя проекта для повышения эффективности работы команды, обучения и развития конкретного добровольца, повышение его профессионализма по итогам проведенного мероприятия.

Функции обратной связи

- информирование о полученных командой результатах и конкретного добровольца
- подкрепление нужных действий добровольца или коррекция поведения с целью изменения на желаемое, более профессиональное.
- повышение мотивации добровольца.

Качество обратной связи



СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ - важно отмечать не только просчеты, ошибки или недостатки, но и успехи, достижения, как команды, так и конкретного добровольца. Один из самых верных способов отбить у добровольца желание расти и развиваться - обращать внимание только на ошибки, промахи, неудачи в действиях, оставляя без комментариев успехи и то, что было сделано хорошо. Преобладание деструктивной критики со стороны руководителя часто приводит к тому, что участник команды теряет веру в себя и свои способности, снижается его мотивация к работе, нарушается контакт с ним.



КОНКРЕТНОСТЬ - обратная связь не должна даваться в общем виде. Всегда озвучивайте, что именно было сделано хорошо, правильно, в чем именно был недочет, что нужно сделать в следующий раз иначе.



БЕЗОЦЕНОЧНОСТЬ - связанность с результатами и фактами, достигнутыми в ходе мероприятия, а не носить форму личных выпадов, задевающих самоуважение.



КОНСТРУКТИВНОСТЬ - важно, чтобы ваша обратная связь была обучающая, то есть содержать рекомендации, как именно сделать по-другому или как именно не допустить ошибку и улучшить свои действия.



СВОЕВРЕМЕННОСТЬ - наиболее эффективной является обратная связь, предоставленная вовремя. Будьте готовы к тому, чтобы вовремя заметить потребность добровольца в обратной связи, тем более, если он испытывает сложности и сам не доволен результатом своей работы.

Структура беседы с целью ОС

Подготовка к беседе

Установление контакта

Обсуждение

Вопросы: _____

Подведение итогов

Поддержка изменений

Практическое упражнение

Качество обратной связи	+/-	Что именно понравилось	Что именно можно изменить
СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ			
КОНКРЕТНОСТЬ			
БЕЗОЦЕНОЧНОСТЬ			
КОНСТРУКТИВНОСТЬ			

Мотивация проектной команды

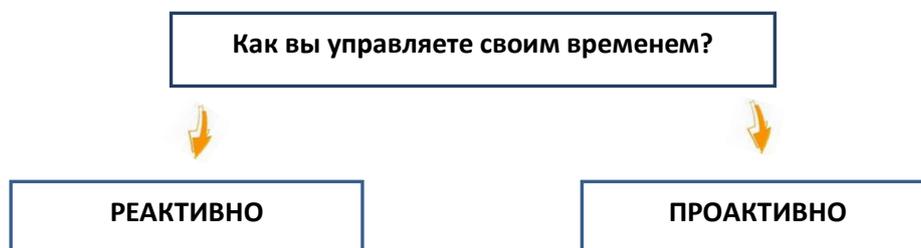


Факторы нематериальной мотивации	Инструменты
Межличностные отношения	
Обучение	
Признание и статус	
Творческая самореализация	
Профессиональный рост и развитие	
Досуг, отдых	
Интересные задачи	
Власть	
Принадлежность к группе	

Эффективная организация работы и управление временем в добровольческом проекте



Лидер проекта и его время. Философия времени



Ключевые сферы жизни

- Учеба/работа как процесс
- Карьера как результат
- Здоровье
- Семья
- Хобби, увлечения
- Отдых, развлечения
- Друзья
- Профессиональное сообщество/общественная деятельность

Принципы эффективного планирования времени

1

2

3

4

ТИПЫ ЗАДАЧ

Алгоритм планирования

Форма планирования рабочего дня

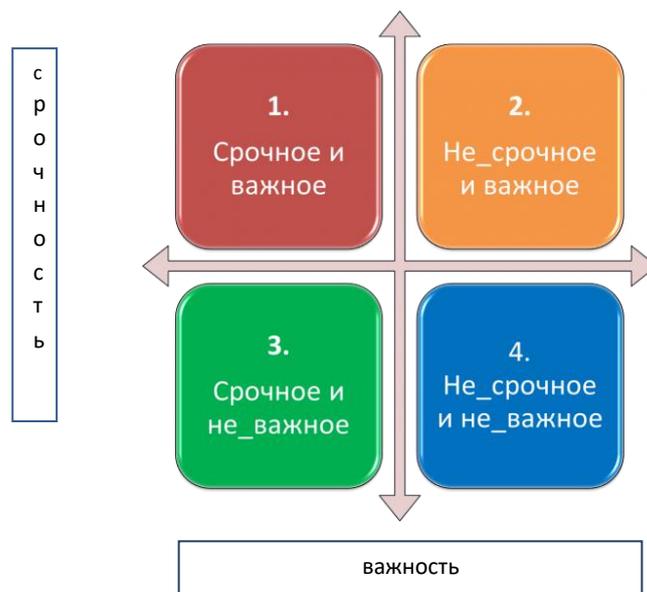
Blank planning form with 8 rounded rectangular boxes for notes or tasks.

Четверг, 15 августа		Гибкие задачи
10.00		Договориться о встрече в адм. города (!) – 10 мин
11.00	Проведение обучения	Написать заявку на участие в фестивале, отправить (!) – 30 мин
12.00		Забрать открытки на почте до 19.30 – 40 мин.
13.00		Выбрать подарок Кристине в ИМ – 30 мин.
14.00		Набросать текст о наборе добровольцев – 30 мин
15.00	Обед	
16.00		
17.00	Проведение собрания	
18.00		
19.00		
20.00	Кино	
21.00		
22.00		



ВАЖНО!
Основное соотношение планирования

Технология приоритизации (матрица Эйзенхауэра)



Контентное планирование



ПОЛЕЗНО:

«Ловушки времени» и «поглотители времени»: как их избежать



➤ _____

➤ _____

➤ _____

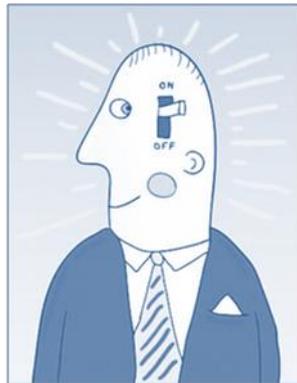
➤ _____

➤ _____

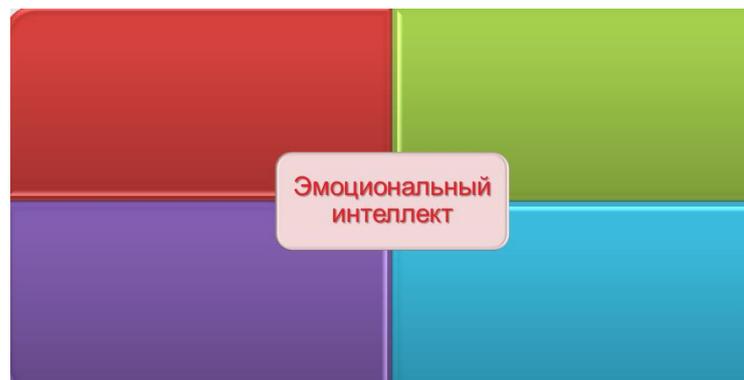
➤ _____

«Поглотитель времени»	Причины	«01» (меры, которые помогут)

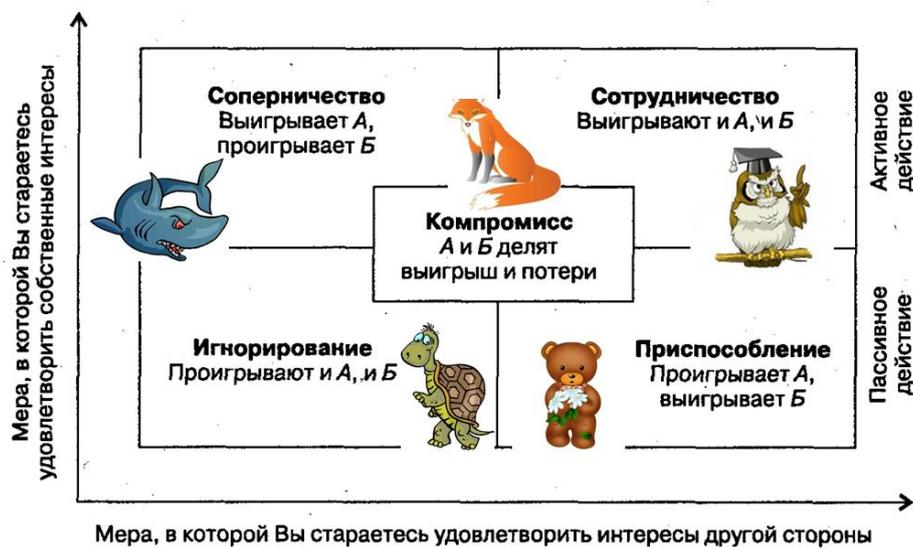
Управление конфликтами и эмоциональный интеллект лидера



Эмоциональный интеллект – это



Стратегии разрешения конфликтной ситуации



Тест на определение стратегии поведения в конфликтной ситуации по К. Томасу

1. А. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
В. Чем обсуждать, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, с чем мы оба согласны.
2. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.
В. Я пытаюсь уладить дело с учетом всех интересов другого и моих собственных.
3. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
В. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.
4. А. Я стараюсь найти компромиссное решение.
В. Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.
5. А. Улаживая спорную ситуацию, я все время стараюсь найти поддержку у другого.
В. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
6. А. Я пытаюсь избежать неприятностей для себя.
В. Я стараюсь добиться своего.
7. А. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса, с тем чтобы со временем решить его окончательно.
В. Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться другого.
8. А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.
В. Я первым делом стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые интересы.
9. А. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.
В. Я прилагаю усилия, чтобы добиться своего.
10. А. Я твердо стремлюсь достичь своего.
В. Я пытаюсь найти компромиссное решение.
11. А. Первым делом я стараюсь ясно определить, в чем состоят все затронутые спорные вопросы.
В. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.
12. А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
В. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он тоже идет навстречу мне.
13. А. Я предлагаю среднюю позицию.
В. Я настаиваю, чтобы было сделано по-моему.
14. А. Я сообщаю другому свою точку зрения и спрашиваю о его взглядах.

- В. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
15.
А. Я стараюсь успокоить другого и, главным образом, сохранить наши отношения.
В. Я стараюсь сделать так, чтобы избежать напряженности.
16.
А. Я стараюсь не задеть чувств другого.
В. Я пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции.
17.
А. Обычно я настойчиво стараюсь добиться своего.
В. Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.
18.
А. Если это сделает другого счастливым, дам ему возможность настоять на своем.
В. Я даю возможность другому в чем-то остаться при своем мнении, если он также идет мне навстречу.
19.
А. Первым делом я стараюсь ясно определить то, в чем состоят все затронутые вопросы и интересы.
В. Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.
20.
А. Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.
В. Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для обеих сторон.
21.
А. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
В. Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы и их совместному решению.
22.
А. Я пытаюсь найти позицию, которая находится посередине между моей позицией и точкой зрения другого человека.
В. Я отстаиваю свои желания.
23.
А. Как правило, я озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
В. Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.
24.
А. Если позиция другого кажется мне очень важной, я постараюсь пойти навстречу его желаниям.
В. Я стараюсь убедить другого прийти к компромиссу.
25.
А. Я пытаюсь показать другому логику и преимущества моих взглядов.
В. Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к желаниям другого.
26.
А. Я предлагаю среднюю позицию.
В. Я почти всегда озабочен тем, чтобы удовлетворить желания каждого из нас.
27.
А. Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.
В. Если это сделает другого счастливым, я дам ему возможность настоять на своем.
28.
А. Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

В. Улаживая ситуацию, я обычно стараюсь найти поддержку у другого.

29.

А. Я предлагаю среднюю позицию.

В. Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникающих разногласий.

30.

А. Я стараюсь не задеть чувств другого.

В. Я всегда занимаю такую позицию в спорном вопросе, чтобы мы совместно с другим человеком могли добиться успеха.

Обработка результатов

В ключе каждый ответ А или В дает представление о количественном выражении: соперничества, сотрудничества, компромисса, избегания и приспособления. Если ответ совпадает с указанным в ключе, ему присваивается значение 1, если не совпадает, то присваивается значение 0. Количество баллов, набранных индивидом по каждой шкале, дает представление о выраженности у него тенденции к проявлению соответствующих форм поведения в конфликтных ситуациях.

Бланк вопросника

№	А	В	№	А	В	№	А	В
1			11			21		
2			12			22		
3			13			23		
4			14			24		
5			15			25		
6			16			26		
7			17			27		
8			18			28		
9			19			29		
10			20			30		

Ключ к опроснику

1. Соперничество: 3А, 6В, 8А, 9В, 10А, 13В, 14В, 16В, 17А, 22В, 25А, 28А.

2. Сотрудничество: 2В, 5А, 8В, 11А, 14А, 19А, 20А, 21В, 23В, 26В, 28В, 30В.

3. Компромисс: 2А, 4А, 7В, 10В, 12В, 13А, 18В, 22А, 23А, 24В, 26А, 29А.

4. Избегание: 1А, 5В, 6А, 7А, 9А, 12А, 15В, 17В, 19В, 20В, 27А, 29В.

5. Приспособление: 1В, 3В, 4В, 11В, 15А, 16А, 18А, 21 А, 24А, 25В, 27В, 30А.

Характеристика стратегий разрешения конфликтной ситуации



«Соперничество» (акула) - такой вид поведения в конфликте, в котором человек стремится добиться удовлетворения своих интересов в ущерб интересам другого. Такой человек будет настаивать на своем во, чтобы то ни стало, а позицию другого человека не будет принимать во внимания. Он спорит, раздражается, пытается доказать, что это не прав другой или другой не так его понимает.



«Избегание» (черепашка) – такие люди стараются избежать конфликтных вопросов, отложить принятие сложного решения «на потом» или на другого. Эту стратегию поведения можно сравнить с поведением черепахи, которая в момент опасности прячется в свои панцирь. Тактический девиз «Черепашки» – «Не трогайте меня». Например, не до конца разбираются в причинах конфликта, а сразу либо соглашаются, либо избегают разговора на тему конфликта.



Приспособление (плюшевый мишка) - полное соглашение с точкой зрения другого человека, уступки, обещания. Плюсы: помогает показать доброжелательность, желание помочь и сделать все, что только возможно.

Для наглядности этой стратегии поведения в конфликте дано условное название мягкой игрушки, которая безо всяких усилий с нашей стороны дает нам ощущение тепла и мягкости. Основной принцип поведения: *«Все, что Вы хотите – только давайте жить дружно»*. Минусы данной стратегии: если предмет спора не так уж важен, а важнее сохранить хорошие взаимоотношения с другим человеком, то уступить, дать ему таким образом самоутвердиться может быть наиболее подходящим вариантом поведения. Но если конфликт касается важных вопросов, которые затрагивают чувства участников спора, то такую стратегию нельзя назвать продуктивной. Её результатом будут отрицательные эмоции уступившей стороны (злость, обида, разочарование и др.).



Компромисс (лиса) - при компромиссе учитываются интересы всех сторон, но обе стороны при этом удовлетворены не полностью.

Для этой стратегии характерен тип поведения лисы, в котором сочетаются осторожность и хитрость. «Лиса» действует по принципу: *«Я уступлю немного, если вы тоже готовы уступить»*. Взвешенность, сбалансированность и осторожность – основные черты. Предельная осторожность в оценке, критике, обвинениях в сочетании с открытостью. Такие качества являются, несомненно, элементом высокой культуры личности и установка этого типа поведения. Настороженное отношение к критическим оценкам других людей; - ожидание мягких формулировок, красивых слов.



Сотрудничество (сова) - при выборе этой стратегии участник стремится разрешить конфликт таким образом, чтобы в выигрыше оказались все. Характерно стремление выслушать другого человека, понять его точку зрения. Стратегия сотрудничества направлена на конструктивное разрешение конфликта, то есть на работу с проблемой, а не с конфликтом. «Сова» не принимает тактики избегания, так как уважает партнера, стремится к диалогу в решении проблемы, общается как «равный партнер», готовый помочь и разобраться в ситуации. «Сова» одновременно и уверена, и уважает точку зрения другого, не обвиняя собеседника.

КОНФЛИКТОГЕНЫ И ЕГО ВЛИЯНИЕ

Конфликтоген — слова, интонация человека, действия или бездействия, которые провоцируют дальнейшее развитие конфликта и нарастание эмоционального напряжения.



Ты – сообщения - сообщения обычно ставят человека в оборонительную позицию, у него подсознательно возникает ощущение, что на него нападают.

1. Начинать фразу надо описанием того факта, который не устраивает вас в поведении другого человека. Никаких эмоций или оценки человека как личности.

Например, так: «Когда ты опаздываешь...».

2. Далее следует описать свои ощущения в связи с таким поведением. Например: «я расстраиваюсь», «я волнуюсь», «я огорчаюсь», «я переживаю».

3. Потом нужно объяснить, какое воздействие это поведение оказывает на вас или на окружающих. В примере с опозданием продолжение может быть таким: «потому что мне приходится стоять у подъезда и мерзнуть», «потому что я не знаю причину твоего опоздания», «потому что у меня остается мало времени на проведение собрания» и т.д.

Упражнение

Ты – сообщения	Я - сообщения
Ты не сделал, то о чем я тебя попросил(а)!	
Ты опять опоздал(а)!	
Ты постоянно поступаешь по-своему!	
Ты меня очень подвел(а)!	
Ты неправильно это сделал(а)!	
Ты почему меня не предупредил(а)?	
Ты же обещал (а)! И не сделал(а)!	

Приемы снижения негативных эмоций



Язык и слова, как ветка и листья дерева и свидетельствуют о том, сухо или зелено оно. А. Перес

Язык партнерства



Язык выгоды



Эмоции и чувства

Язык сопереживания



Внешняя среда добровольческой организации: как сделать большую компанию своим партнером?



Образ организации



Обращаемся в большую компанию – что нужно учесть?

Проект федерального закон о поддержке развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации

Глава 1. Общие положения

Статья 1. Предмет регулирования настоящего Федерального закона.

Настоящий Федеральный закон регулирует общественные отношения, возникающие между юридическими лицами, физическими лицами, органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в сфере поддержки развития добровольчества (волонтерства), определяет понятия субъектов этих отношений, устанавливает формы и механизмы государственной поддержки развития добровольчества (волонтерства), формирует правовые основы создания инфраструктуры поддержки развития добровольчества (волонтерства).

Нормативно-правовое регулирование отношений, возникающих в области поддержки развития добровольческой (волонтерской) деятельности основывается на Конституции Российской Федерации и осуществляется настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами, принимаемыми в соответствии с ними иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Статья 2. Основные понятия, используемые в настоящем Федеральном законе

В настоящем Федеральном законе используются следующие основные понятия:

добровольчество (волонтерство) – осуществление добровольческой (волонтерской) деятельности физическими лицами, их группами или добровольческими (волонтерскими) организациями в интересах физических лиц, юридических лиц, социальных групп или общества в целом;

добровольческая (волонтерская) деятельность – добровольная деятельность, осуществляемая на основе свободного выбора лично и безвозмездно в интересах физических лиц, юридических лиц, социальных групп или общества в целом. При этом установленные в соответствии с настоящим Федеральным законом меры стимулирования и поддержки развития добровольческой (волонтерской) деятельности не являются вознаграждением за ее осуществление;

доброволец (волонтер) – физическое лицо, осуществляющее добровольческую (волонтерскую) деятельность;

получатель помощи добровольца (волонтера) – физическое лицо, юридическое лицо, социальная группа, общество в целом, которые нуждаются в помощи добровольцев (волонтеров) и в интересах которых осуществляется добровольческая (волонтерская) деятельность;

добровольческая (волонтерская) организация – общественная, некоммерческая, государственная или другая организация, созданная в предусмотренной законодательством Российской Федерации организационно-правовой форме (за исключением государственных корпораций) и организующая осуществление физическими лицами добровольческой (волонтерской) деятельности;

группа добровольцев (волонтеров) – добровольное незарегистрированное сообщество физических лиц, образованное в целях совместного осуществления добровольческой (волонтерской) деятельности;

государственная (муниципальная) программа поддержки добровольческой (волонтерской) деятельности – разрабатываемая органами государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальными образованиями и утверждаемая соответственно Правительством Российской Федерации, высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, местной администрацией муниципального образования система мер, направленных на поддержку и стимулирование добровольческой (волонтерской) деятельности, и источников их финансового обеспечения;

Статья 3. Основные принципы, цели и задачи государственной политики в области поддержки развития добровольчества (волонтерства)

3.1. Добровольческая (волонтерская) деятельность осуществляется в соответствии с принципами безвозмездности, добровольности, равноправия деятельности добровольцев (волонтеров), свободы в определении целей, форм, видов и методов, в выборе направления добровольческой (волонтерской) деятельности, гуманности, соблюдения прав и свобод человека, равенства всех независимо от пола, вероисповедания, национальности, языка, социального статуса, возраста, солидарности, добросовестности и сотрудничества участников добровольческой (волонтерской) деятельности.

3.2. Органы государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований реализуют государственную политику по поддержке развития добровольчества (волонтерства).

Основными принципами государственной политики в области поддержки развития добровольчества (волонтерства) являются:

Определение права на осуществление добровольческой (волонтерской) деятельности в качестве базового конституционного права человека, гарантирование всем гражданам Российской Федерации, иностранным гражданам и лицам без гражданства реализации этого права на территории Российской Федерации;

Сосредоточение усилий органов государственной власти на обеспечении благоприятных условий для развития добровольчества (волонтерства), исключение прямого регулирования добровольческой (волонтерской) деятельности со стороны органов государственной власти;

Разграничение полномочий по поддержке развития добровольчества (волонтерства) между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления;

4. ответственность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления за обеспечение благоприятных условий для развития добровольчества (волонтерства);

5. участие представителей добровольческих (волонтерских) организаций в формировании и реализации государственной политики в области поддержки развития добровольчества (волонтерства), экспертизе проектов нормативных правовых актов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, регулирующих поддержку развития добровольчества (волонтерства);

6. обеспечение равного доступа добровольческих (волонтерских организаций) к получению государственной поддержки в соответствии с условиями ее предоставления,

установленными федеральными, региональными и муниципальными программами развития добровольчества (волонтерства).

Основными целями государственной политики в области поддержки развития добровольчества (волонтерства) являются:

Обеспечение благоприятных условий для развития добровольчества (волонтерства);

Расширение деятельности добровольческих (волонтерских) организаций, вовлечение в добровольческую (волонтерскую) деятельность широкого круга граждан РФ, иностранных граждан и лиц без гражданства;

Повышение активности участия добровольцев (волонтеров), добровольческих волонтерских организаций, групп добровольцев (волонтеров) в решении социальных, экологических, культурных, просветительских и прочих задач, являющихся приоритетными для органов государственной власти;

Выстраивание партнерских отношений с добровольческими (волонтерскими) организациями и их объединениями, развитие института общественного контроля;

Содействие повышению качества добровольческой деятельности, поддержка процессов консолидации добровольческого (волонтерского) сектора;

Основными задачами государственной политики в области поддержки развития добровольчества (волонтерства) являются:

Поддержка развития инфраструктуры добровольчества (волонтерства);

Активное взаимодействие с добровольческими (волонтерскими) организациями и их объединениями по расширению практики общественного контроля за работой государственных структур, в том числе учреждений системы здравоохранения и социальной защиты населения;

Включение в государственный образовательный стандарт среднего и высшего образования факультативного образовательного курса по теме добровольчества (волонтерства);

Создание института Уполномоченного по вопросам развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации;

Статья 4. Особенности нормативно-правового регулирования мер поддержки развития добровольчества в Российской Федерации

В целях реализации государственной политики в области поддержки развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации федеральными законами, законами субъектов РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации могут предусматриваться следующие меры поддержки развития добровольчества:

Создание на уровне субъектов Российской Федерации механизмов по обеспечению прав граждан РФ, иностранных граждан и лиц без гражданства на занятие добровольческой (волонтерской) деятельностью.

Разработка во исполнение настоящего Федерального закона нормативных актов субъектов Российской Федерации по обеспечению взаимодействия добровольческих (волонтерских) объединений и государственных учреждений системы здравоохранения и социальной защиты населения;

Разработка мер по развитию инфраструктуры поддержки развития добровольчества (волонтерства), включая меры по обеспечению финансовой поддержки развития добровольчества (волонтерства);

Создание на уровне субъектов Российской Федерации системы сбора статистической информации о развитии добровольчества (волонтерства), определение порядка

предоставления добровольческими (волонтерскими) организациями статистической информации;

Иные направленные на обеспечение реализации принципов, целей и задачи настоящего Федерального закона меры.

Статья 5. Основные формы и виды добровольческой (волонтерской) деятельности

Добровольческая (волонтерская) деятельность может осуществляться в форме:

- индивидуальной добровольческой (волонтерской) деятельности;
- добровольческой (волонтерской) деятельности в составе группы добровольцев (волонтеров);
- добровольческой (волонтерской) деятельности через добровольческую (волонтерскую) организацию.

5.2. Основными видами добровольческой (волонтерской) деятельности являются:

- участие в оказании помощи социально незащищенным слоям населения, детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации и пережившим жестокое обращение, включая социальное обслуживание граждан пожилого возраста, инвалидов, организацию доступности среды для инвалидов, содействие в работе по социальной адаптации, интеграции и воспитанию детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- участие в оказании помощи лицам, пострадавшим в результате стихийных бедствий, экологических, техногенных и других катастроф, социальных конфликтов, несчастных случаев, жертвам преступлений, беженцам и вынужденным переселенцам, а также иным категориям и группам лиц, нуждающихся в посторонней помощи и поддержке;
- оказание содействия уполномоченным органам в информировании населения о чрезвычайных ситуациях, пожарах, авариях и катастрофах и об угрозе их возникновения, а также в преодолении их последствий при наличии специальной подготовки и определенной категории допуска к соответствующим работам;
- участие в поиске пропавших без вести людей, останков участников Великой Отечественной войны и локальных войн;
- участие в защите окружающей среды, благоустройстве территорий;
- участие в создании возможностей для творческого самовыражения и раскрытия творческого потенциала каждого гражданина, сохранении исторического и культурного наследия, восстановлении и сохранении историко-культурной среды обитания;
- участие в развитии образования, науки, культуры, популяризации знаний, развитии инноваций;
- участие в развитии и популяризации физической культуры, спорта и активного досуга, в организации и проведении муниципальных, региональных, межрегиональных общественных и международных физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе спортивных соревнований;
- участие в ведении работы по пропаганде здорового образа жизни, организации и проведении профилактической работы по противодействию распространению социально значимых заболеваний;
- участие в организации и проведении муниципальных, региональных, межрегиональных и международных культурных, массовых культурных и других зрелищных и общественных мероприятий, включая деятельность волонтерских лагерей, участие в археологических раскопках, восстановлении фасадов исторических зданий, в работе летних оздоровительных лагерей для детей с ограниченными возможностями, конгрессно-выставочная деятельность;

- участие в укреплении мира, дружбы и согласия между народами, предотвращении социальных, межнациональных, межэтнических, религиозных конфликтов;
- иные виды добровольческой (волонтерской) деятельности.

Глава 2. Правовые основы осуществления добровольческой (волонтерской) деятельности.

Добровольческая (волонтерская) деятельность на территории Российской Федерации осуществляется на основании следующих международных и национальных правовых актов:

Всеобщая Декларация Прав Человека;

Международная Конвенция о Правах Ребенка (1989 г.); Конституция Российской Федерации;

Гражданский Кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях";

Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях";

Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях";

Закон РФ от 9 июня 1993 г. N 5142-1 "О донорстве крови и ее компонентов";

Федеральный закон от 6 мая 2011 г. N 100-ФЗ "О добровольной пожарной охране".

Федеральный закон от 1 декабря 2007 г. N 310-ФЗ "Об организации и проведении XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи, развитии города Сочи как горноклиматического курорта и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;

Федеральный закон от 6 мая 2011 г. N 100-ФЗ "О добровольной пожарной охране".

Иные законодательные и нормативные акты;

Взаимные права и обязанности добровольцев (волонтеров) и добровольческих (волонтерских) организаций определяются по соглашению сторон и могут быть закреплены в письменном договоре или соглашении.

Права и обязанности добровольческой (волонтерской) организации и государственных учреждений (в том числе учреждений здравоохранения и социальной защиты) определяются по соглашению сторон и закрепляются в письменном договоре или соглашении.

Глава 3. Механизмы государственной поддержки добровольчества (волонтерства)

Статья 6. Принципы поддержки развития добровольчества (волонтерства) органами государственной власти и органами местного самоуправления

Основными принципами поддержки развития добровольчества (волонтерства) являются:

- 1) доступность инфраструктуры поддержки добровольчества (волонтерства) для всех добровольческих (волонтерских) организаций;
- 2) равный доступ добровольческих (волонтерских) организаций, соответствующих критериям, предусмотренным федеральными, региональными и местными программами поддержки развития добровольчества (волонтерства), к участию в соответствующих программах;
- 3) открытость процедур оказания поддержки, общественный контроль за процедурой и результатами принятия решений государственными органами о поддержке.

Статья 7. Полномочия органов государственной власти РФ в области поддержки добровольчества (волонтерства)

К полномочиям органов государственной власти Российской Федерации в области поддержки развития добровольческой (волонтерской) деятельности относятся:

- формирование и осуществление государственной политики в области поддержки развития добровольческой (волонтерской) деятельности;
- разработка и реализация государственных программ Российской Федерации поддержки и стимулирования развития добровольческой (волонтерской) деятельности в Российской Федерации;
- мониторинг и анализ финансовых, экономических, социальных и иных показателей добровольческой (волонтерской) деятельности;
- формирование механизмов продвижения и популяризации ценностей и практики добровольчества (волонтерства) в обществе;
- содействие развитию международного сотрудничества и обмену опытом в сфере добровольчества (волонтерства);
- разработка рекомендаций для медицинских организаций, организаций в сферах образования, социальной защиты, культуры, искусства, спорта и молодежной политики, а также в иных сферах по порядку привлечения добровольческих (волонтерских) организаций и групп добровольцев (волонтеров) к участию в реализации добровольческих (волонтерских) программ (проектов) и проведению добровольческих (волонтерских) акций;
- иные полномочия, определенные законодательством Российской Федерации.

Статья 8. Полномочия органов государственной власти субъектов РФ в области поддержки добровольчества (волонтерства)

8.1. К полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области поддержки развития добровольческой (волонтерской) деятельности относятся:

- участие в осуществлении государственной политики в области поддержки развития добровольческой (волонтерской) деятельности;
- разработка механизмов поддержки развития добровольческой (волонтерской) деятельности на региональном уровне;
- разработка и реализация государственных программ субъектов Российской Федерации и межмуниципальных программ поддержки развития добровольческой (волонтерской) деятельности;
- оказание организационной, информационной, методической и консультационной поддержки добровольцам (волонтерам), группам добровольцев (волонтеров) и добровольческим (волонтерским) организациям на территориях соответствующих субъектов Российской Федерации;
- осуществление поддержки массовых молодежных добровольческих (волонтерских) акций на территориях соответствующих субъектов Российской Федерации;
- иные полномочия, определенные законодательством Российской Федерации.

8.2. Субъектом Российской Федерации могут также определяться порядок осуществления учета (регистрации) добровольческих (волонтерских) организаций и групп добровольцев, формы соответствующих документов (заявок на регистрацию, перечней, реестров, документов, удостоверяющих статус добровольца (волонтера) и статус добровольческой (волонтерской) организации), орган (организация), осуществляющий их ведение, порядок выдачи документов, удостоверяющих статус добровольца (волонтера) и статус добровольческой (волонтерской) организации, осуществляться ведение такого учета (регистрации) добровольцев (волонтеров) и добровольческих (волонтерских)

организаций, определяться уполномоченный орган субъекта Российской Федерации в области добровольчества (волонтерства) и его полномочия.

Статья 9. Полномочия органов местного самоуправления в области поддержки добровольчества (волонтерства)

К полномочиям органов местного самоуправления муниципальных районов, городских округов в области добровольческой (волонтерской) деятельности относятся:

- участие в осуществлении государственной политики в области поддержки развития добровольческой (волонтерской) деятельности на муниципальном уровне;
- разработка механизмов поддержки развития добровольческой (волонтерской) деятельности на муниципальном уровне;
- разработка и реализация муниципальных программ поддержки развития добровольческой (волонтерской) деятельности;
- осуществление поддержки массовых молодежных добровольческих (волонтерских) акций на территориях соответствующих муниципальных образований;
- иные полномочия, определенные законодательством Российской Федерации.

Статья 10. Взаимодействие органов государственной власти в области поддержки добровольчества (волонтерства)

Правительство Российской Федерации в пределах своих полномочий и в целях обеспечения сочетания интересов Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в области поддержки развития добровольчества координирует деятельность органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по реализации ими программ и мероприятий по поддержке развития добровольчества.

Статья 11. Инфраструктура поддержки развития добровольчества (волонтерства)

11.1. Инфраструктура поддержки развития добровольчества (волонтерства) направлена на решение следующих задач:

облегчение гражданам РФ, иностранным гражданам и лицам без гражданства доступа к информации о возможностях реализации права осуществлять добровольческую (волонтерскую) деятельность;

совершенствование инструментов поддержки деятельности добровольческих (волонтерских) организаций и их объединений, создание механизмов имущественной и финансовой поддержки добровольческой деятельности;

совершенствование нормативно-правовой базы добровольческой (волонтерской) деятельности;

Содействие развитию методологии добровольчества (волонтерства), внедрению передовых технологий организации деятельности добровольцев (волонтеров), созданию системы обучения добровольцев (волонтеров);

11.2. Инфраструктура поддержки развития добровольчества (волонтерства) создается по решению органов власти субъектов РФ и органов местного самоуправления и может включать в себя:

Негосударственные центры развития добровольчества (волонтерства);

государственные и муниципальные фонды поддержки развития добровольчества (волонтерства);

информационные и консультационные центры при органах государственной власти;

иные организации.

Статья 12. Создание экономических (финансовых) условий обеспечения поддержки добровольчества (волонтерства).

Поддержка добровольческой (волонтерской) деятельности может осуществляться в следующих формах:

- материально-техническое, имущественное и финансовое обеспечение добровольческих (волонтерских) организаций и их объединений, не являющихся органами государственной власти, органами местного самоуправления, государственными и муниципальными учреждениями;
- полное или частичное освобождение добровольческих (волонтерских) организаций, не являющихся органами государственной власти, органами местного самоуправления, государственными или муниципальными учреждениями, от оплаты права пользования государственным или муниципальным имуществом;
- финансирование на конкурсной основе добровольческих (волонтерских) программ (проектов, мероприятий) добровольческих (волонтерских) организаций;
- формирование и осуществление негосударственных программ поддержки добровольческой (волонтерской) деятельности;
- формирование механизмов продвижения и популяризации ценностей и практики добровольчества (волонтерства) в обществе, в том числе в средствах массовой информации;
- иные формы поддержки, не противоречащие законодательству.

Статья 13. Источники финансовой поддержки развития добровольчества (волонтерства)

Оказание финансовой поддержки добровольческим (волонтерским) организациям и организациям, образующим инфраструктуру поддержки развития добровольчества (волонтерства), может осуществляться в соответствии с законодательством Российской Федерации за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, средств местных бюджетов путем предоставления субсидий, грантов, целевого финансирования программ развития, а также иных способов, предусмотренных законодательством РФ.

Статья 14. Имущественная поддержка развития добровольчества (волонтерства)

14.1. Оказание имущественной поддержки добровольческим (волонтерским) организациям и организациям, образующим инфраструктуру поддержки развития добровольчества (волонтерства), осуществляется органами государственной власти, органами местного самоуправления в виде передачи в пользование государственного или муниципального имущества, в том числе земельных участков, зданий, строений, сооружений, нежилых помещений, транспортных средств, инвентаря, на возмездной основе, безвозмездной основе или на льготных условиях в соответствии с федеральными, региональными и муниципальными программами поддержки развития добровольчества (волонтерства). Указанное имущество должно использоваться по целевому назначению.

14.2. Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления вправе утверждать перечни государственного имущества и муниципального имущества, свободного от прав третьих лиц, предназначенного для предоставления его в пользование на долгосрочной основе (в том числе по льготным ставкам арендной платы) добровольческим (волонтерским) организациям и организациям, образующим инфраструктуру поддержки развития добровольчества (волонтерства). Эти перечни подлежат обязательному опубликованию в средствах массовой информации, а также размещению в сети

"Интернет" на официальных сайтах утвердивших их государственных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления.

14.3. Порядок формирования, ведения, обязательного опубликования указанных в п.14.2 настоящей статьи перечней, а также порядок и условия предоставления в аренду (в том числе льготы для добровольческих (волонтерских) организаций и их объединений) включенного в них государственного и муниципального имущества устанавливаются соответственно нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, муниципальными правовыми актами.

14.4. Срок, на который заключаются договоры в отношении имущества, включенного в перечни, указанные в части 4 настоящей статьи, должен составлять не менее чем пять лет.

14.5. В случае, если при федеральных органах исполнительной власти, органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления созданы координационные или совещательные органы в области поддержки развития добровольчества (волонтерства), предусмотренная частью 1 настоящей статьи передача прав пользования имуществом осуществляется с участием этих координационных или совещательных органов.

Статья 15. Информационная поддержка развития добровольчества (волонтерства)

Оказание информационной поддержки добровольческим (волонтерским) организациям и организациям, образующим инфраструктуру поддержки развития добровольчества (волонтерства), осуществляется органами государственной власти и органами местного самоуправления в виде:

- создания федеральных, региональных и муниципальных информационных систем, официальных сайтов информационной поддержки развития добровольчества в сети "Интернет" и информационно-телекоммуникационных сетей и обеспечения их функционирования;
- размещения на возмездной, безвозмездной основе или на льготных условиях социальной рекламы на рекламных носителях, принадлежащих органам государственной власти;
- проведения конкурсов, публичных мероприятий, награждений с целью поощрения добровольческих (волонтерских) организаций и добровольцев (волонтеров);
- иных формах информационной поддержки, предусмотренных действующим законодательством;

Статья 16. Консультационная поддержка развития добровольчества (волонтерства)

Оказание консультационной поддержки добровольцам (волонтерам), группам добровольцев (волонтеров), а также добровольческим (волонтерским) организациям органами государственной власти и органами местного самоуправления может осуществляться в виде:

- создания организаций, образующих инфраструктуру поддержки развития добровольчества (волонтерства) и оказывающих консультационные услуги добровольцам (волонтерам), а также добровольческим (волонтерским) организациям, и обеспечения деятельности таких организаций;
- компенсации на конкурсной основе затрат, произведенных и документально подтвержденных добровольческими (волонтерскими) организациями, на оплату консультационных услуг для добровольцев (волонтеров).

Статья 17. Поддержка развития добровольчества (волонтерства) в сфере подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров

Оказание поддержки развития добровольчества (волонтерства) в сфере подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров органами государственной власти и органами местного самоуправления может осуществляться в виде:

- создания условий для подготовки кадров для добровольческих (волонтерских) организаций и организаций, образующих инфраструктуру поддержки развития добровольчества (волонтерства);
- поддержки программ и мероприятий подготовки и переподготовки добровольцев (волонтеров), реализуемых добровольческими (волонтерскими) организациями и организациями, образующими инфраструктуру поддержки развития добровольчества (волонтерства);
- учебно-методической и научно-методической помощи группам добровольцев, добровольческим (волонтерским) организациям и организациям, образующим инфраструктуру поддержки развития добровольчества (волонтерства).

Глава 4. Заключительные и переходные положения

Статья 18. Ответственность за нарушение настоящего Федерального закона

Ответственность за нарушение настоящего Федерального закона устанавливается законодательством Российской Федерации.

Статья 19. Вступление в силу настоящего Федерального закона

Настоящий Федеральный закон вступает в силу с 1 января 2015 года.

**Президент
Российской Федерации**