

Технология создания своего сообщества

Из каких элементов сообщество состоит вы, вероятно, помните? Это:

- общая история,
- общие взаимные обязательства,
- общая структура,
- общая стратегия,
- общие измеримые действия.

Соответственно, если мы хотим создать сообщество – необходимо создать каждый из этих элементов – в том порядке, в каком это у вас получится

Итак, первый элемент – общая история. Коллега, хочу обратить ваше внимание, что в вашей рабочей тетради есть целая глава, посвященная сторителлингу – рекомендую опираться на нее. Здесь же предлагаю кратко определить, о какой истории идет речь – если мы хотим создать и развивать сообщество?

Во-первых, это может быть ваша **личная история** – как организаторов сообщества.

Рассказать свою историю можно по очень простой структуре:

вызов – выбор – результат.

Вызов

Есть такой секрет у профессиональных рассказчиков. В начале хорошей истории с главным героем что-то должно быть не так. Это не значит, что надо пожаловаться. Наоборот – стоит показать вызов, то, что вы решили преодолеть.

Можно задать себе вопросы:

- С какой ситуацией вы столкнулись?
- Что было не так?
- Почему вы решили, что вам нужно что-то с этим сделать?

Например: *«В детстве бабушка пела мне коми-песни и рассказывала про традиции коми-народа. Как-то раз я заглянула на чердак старого бабушкиного дома и нашла там какие-то предметы времен наших предков – но что это, никто в нашей семье даже не знал. Я поразилась, ведь это наши традиции – и мы их уже не помним...»*

Выбор

После вызова – нужен выбор:

- Что вы решили делать?
- Почему?
- Откуда знали, как надо действовать?
- Кто вас поддержал? и так далее...

То есть, можно продолжить нашу историю-пример: *«И тогда родилась идея – создать всем вместе в деревне музей местной культуры. Вместе с другими жителями – у которых на чердаке тоже хранятся артефакты».*



Результат

И как всякая хорошая история – нужна развязка, результат:

- Что получилось?
- Как вы себя при этом чувствовали?
- Что вы поняли и чему научились?
- Чем хотели бы теперь делиться с другими?

«Всего за год мы с жителями деревни Медвежка создали свой собственный местный музей: построили домик на участке. Собрали по домам старинные вещи. И ключи от музея – хранятся у пяти деревенских, чтобы, когда бы ни приехал гость – мы всегда могли открыть музей»



Общая история не обязательно должна быть про основателя. Это может быть **история «про нас»**, то есть публичная история о вашем сообществе и той команде, которая его начинала. Как правило такая история описывает не только ход вещей, но и ценности – то, что, что для вашего начинающегося сообщества важно, какой общий опыт вы вспоминаете и им дорожите.

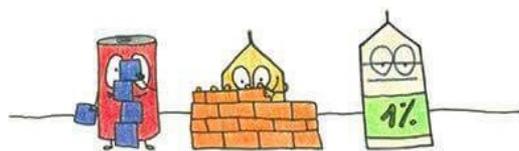
Это может быть общая история вашей организации. Или рассказ о том, как вы оказались в этой организации. Как сформировалась ваша команда. Что для вас важно. Что вы вместе сделали и пережили, и об этом вспоминаете с удовольствием.



Коллега, история нужна, чтобы дать вашему сообществу узнать личность организатора, показать ценности и послы, создать основу для объединения. Поэтому, если вы готовы создавать свое сообщество – предлагаю вам пункт «домашнего задания». Расскажите – а лучше – запишите – свою историю. Личную – или вашей организации, команды.

Следующий шаг в создании сообщества – это создать взаимные обязательства его участников. Или по-другому – настроить отношения между участниками вашего сообщества. Что же это значит?

У художницы Татьяны Задорожной есть такая картинка:



К чему это? К тому, что создание взаимных обязательств предполагает поиск, поддержку и развитие лидерства – в других и в себе.

БАШЕНКУ СТРОИТ КОЛА,
РЯЖЕНКА СТРОИТ ШКОЛУ,
СТРОИТ ПАКЕТ КЕФИРА
ПЛАН ПО ЗАХВАТУ МИРА

Карен Олсен, говоря о лидерстве, замечает:

«Лидерство начинается с понимания самого себя: своих ценностей, мотивации, истории. Но заключается оно в том, чтобы *помогать другим добиваться целей*».

То есть вам – при создании твоего сообщества – **важно увидеть ценности и цели разных людей**, кто мог бы в этом сообществе оказаться. И сразу находить среди них тех, кто мог бы разделить с вами ответственность лидерства

(с) Дарья Буянова, фонд «Добрый город Петербург» и «Центр развития некоммерческих организаций» (ЦРНО), для проекта «ЭтНик:Продвижение», 2020 год

Развитие лидерства означает еще одну важную вещь – **делегирование ответственности другим членам сообщества.**

Чтобы было понятно, давайте посмотрим на примеры.

Представим себе фестиваль в привычном формате. Как это происходит? Команда организаторов придумала проект – фестиваль, нашла ресурсы, сама сделала, позвала туда людей в качестве зрителей и, возможно, участников каких-то интерактивов. Являются ли зрители – сообществом? Вероятно, что нет – вряд ли они общаются за пределами фестиваля, разделяют общие ценности и тому подобное. К тому же – у зрителей нет обязательств – они могут даже вовсе не прийти.



организаторов придумала проект – фестиваль, нашла ресурсы, сама сделала, позвала туда людей в качестве зрителей и, возможно, участников каких-то интерактивов. Являются ли зрители – сообществом? Вероятно, что нет – вряд ли они общаются за пределами фестиваля, разделяют общие ценности и тому подобное. К тому же – у зрителей нет обязательств – они могут даже вовсе не прийти.

Другой пример. Это фестиваль «[Добрые Олики](#)» – в поселке Олики Ленинградской области. Чем отличался он? Организаторы задумали фестиваль. И предложили жителям – кто захочет – войти в команду и организовать свои активности на площадке. То есть программу фестиваля – собрали из того, что были готовы сделать сами сельчане. При подготовке – вместе планировали и делали, вместе звали соседей и гостей участвовать.



В процессе совместной подготовки события начало формироваться местное сообщество. У участников проявились общие ценности: например, любовь к своему поселку. Появилась общая история – «мы вместе делаем фестиваль для своего поселка». Все вложили ресурсы, взяли на себя ответственность за свою часть программы. То есть возникли те самые взаимные обязательства. Причем, каждый при подготовке взял эти обязательства добровольно – потому что разделял общие ценности и цели.

Коллега, возможно, вы тоже проводите фестивали, события – ведь часто этот формат очень важен для этнокультурных организаций. Вспомните, как выглядит ваша работа над событием? Принимает ли сообщество участие в подготовке – например, берет ответственность за часть программы. Или любой участник может войти в команду организаторов – сделать больше, чем просто поучаствовать? Вы выявляете лидеров – тех, кому близки цели и ценности вашего события или вашей организации в целом?



Другими словами, второе «домашнее задание» — проанализируйте один из ваших уже имеющихся – может быть, даже прошедших – проектов. И сделайте для себя заметки – как можно в следующий раз подойти к организации по-другому: больше вложиться в поиск лидеров и в то, чтобы дать возможность потенциальным участникам вашего сообщества взять свою часть ответственности за общий результат.

Есть одна важная оговорка, когда речь идет о создании отношений и взаимных обязательств в сообществе. **Они должны быть добровольными.** То есть участники сообщества сами захотели вложиться в общую цель своим ценнейшим ресурсом – временем.



Это может произойти тогда, когда в сообществе понятны ценности друг друга. Попробуйте вместе с вашими потенциальными лидерами ответить на вопрос «Почему?». Почему они хотят участвовать, вкладываться? Почему им интересна эта деятельность и так далее.

Еще один элемент создания взаимных обязательств – это **работа с ресурсами.**

Помните, раньше в этом модуле мы уже говорили о законе хорошего партнерства – что в партнерстве каждый что-то вкладывает, каждый что-то получает – и при этом все заинтересованы в общем результате.



Точно также и здесь. При выстраивании взаимных отношений и обязательств внутри сообщества важно, чтобы каждый участник мог вкладывать и получать ради общей цели. Очень важно понять мотивацию участников вашего сообщества, их интересы и их ресурсы. Узнать, **что** они готовы и могут вложить. И что хотели бы получить в виде отдачи для себя.

Например, в одном из очень известных сообществ Петербурга [«Друзья Карповки»](#) участников объединило желание благоустроить набережную реки Карповки и не дать ей стать парковкой. Многие вложили в эту работу не только время, но и материалы для благоустройства, свои связи или знания. И получили — современное и стильное общественное пространство в своем районе: для прогулки, приятного времяпровождения, организации событий и встреч и так далее. С одной стороны, общая цель реализована. С другой – каждый участник может воспользоваться созданным продуктом.

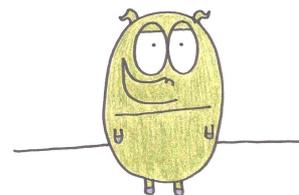
Мотивацией вложить ресурсы может быть и желание получить признание, благодарность. И потребность следовать своим убеждениям. И – что часто бывает – желание быть частью сообщества, быть в среде близких по духу людей.

А выявить мотивацию и часто даже удовлетворить интересы участников сообщества помогает еще один элемент – **постоянное общение.** Дело в том, что взаимные обязательства нельзя один раз раздать и потом встретиться на подведении итогов. Один из смыслов сообщества заключается в регулярной коммуникации, взаимодействии его участников.

Иначе всё будет ровно как на ещё одной иллюстрации Татьяны Задорожной:



То есть ваши участники сообщества потеряются, или потеряется их мотивация вкладываться в общую цель. А мы же этого не хотим?



ИННОКЕНТИЙ ВИДИТ ЦЕЛЬ.
НО ДИВАН ОН ТОЖЕ ВИДИТ

Итак, **создание взаимных обязательств подразумевает как минимум 4 составляющих:**

- Поиск и развитие лидерства в себе – то есть понимание своей мотивации, своих ценностей и целей. Поиск и развитие лидерства в других;
- Делегирование ответственности другим участникам сообщества – чтобы они могли свое лидерство проявить. Которую, что важно, они готовы взять добровольно!
- Взаимный обмен ресурсами среди участников сообщества;
- И постоянное поддержание общения среди участников.

Кажется так много всего... Как с этим работать?

Поможет **третий элемент развития своего сообщества. Создание его структуры.**

Самые эффективные лидеры – создают внутри сообщества лидерские команды, чтобы с ними работать и вместе с ними развивать лидерство. Это удобный способ работать организованно и независимо, вовлекать таланты, суметь сделать больше.

Но при этом многие НЕ любят работать в команде. Может, даже вам это знакомо?

Часто команды разделяются на фракции, они начинают работать в изоляции друг от друга, или вся работа падает на одного человека. Некоторые стремятся держать пруд маленьким, чтобы чувствовать себя крупной рыбой. Многие из нас приходят к выводу: я сделаю это самостоятельно; Я ненавижу встречи, просто скажи мне, что делать; Я не хочу никакой ответственности; просто дайте мне чертову задачу. Но смысл сообщества подразумевает работу вместе.

Дело в том, что, когда группы людей собираются вместе, конфликт всегда присутствует.

И задача организатора сообщества состоит в том, чтобы команды были **структурированы** таким образом, чтобы направить этот конфликт на продуктивное русло, позволяя команде достичь своих целей.



Для развития настоящей команды важными являются три условия:

- во-первых, четкие границы. Вы лично знакомы с каждым членом команды; они не случайно приходят и уходят, и каждый, кто появляется, не получает автоматически право участвовать в команде. Состав самых эффективных команд не более 4 – 8 человек;
- во-вторых, стабильность команды. Регулярность встреч, постоянство – то есть на встречах каждый раз не присутствует новый состав участников;
- в-третьих, взаимозависимость. Вклад каждого играет решающее значение для общего успеха. Тогда участники команды хотят поддерживать друг друга и помогать друг другу решать свой кусочек задач.

Создать эффективную команду помогут 3 шага:



Четкое **понимание цели** – зачем создали команду, что она должна сделать? Например, если мы организуем силами своего сообщества фестиваль, то одна из команд создана для поиска партнеров и спонсоров. При этом определено, кто нужен, что важно получить и в каком количестве.



После определения цели – нужно **распределить роли** участников в команде. Каждый участник должен понимать свою роль, свою ответственность. Например, один отвечает за организацию работы команды и регулярных встреч, отслеживание успехов. Другой – за документы. Третий – за переговоры и так далее. Важно, чтобы каждый член команды знал, что делают другие.



И третий шаг – **создание правил**, которые известны всем членам команды. Например, как часто команда будет встречаться, как участники делятся информацией, где регулярно общаются, где хранят общие документы и тому подобные.

При соблюдении этих шагов, у вас с большей вероятностью получится не только найти в сообществе отдельных лидеров, но и сформировать лидерские команды. Которые будут достигать цели, со временем работать все продуктивнее, а каждый участник – будет при этом получать возможность развиваться и учиться у других.

Коллега, давайте подведем небольшое промежуточное резюме. Итак, создание и развитие сообщества нуждается в пяти элементах. Общей истории, которая позволяет участникам сообщества лучше узнать мотивы и ценности лидера или общие ценности сообщества.

Это взаимные обязательства и отношения между участниками – то, без чего не будет сообщества, а будет просто собрание людей на один раз. Они как раз и возникают на основе общих ценностей – люди проникаются и добровольно готовы вложить своим временем и ресурсами, взять на себя часть ответственности.

При этом, как только появляются общие обязательства – нужно поддерживать постоянное общение участников сообщества, нужна структура. И мы говорили, что важным признаком сообщества является развитие в нем лидеров и лидерства. То есть не просто вы (или ваша организация) являетесь лидером – раздаете всем индивидуальные задания и одни отвечаете за результат. А вы находите внутри сообщества лидеров – создаете небольшие лидерские команды – и помогаете этим командам четко определить цель, роли участников и правила работы.

Дальше – давайте продолжим разбирать пошаговую инструкцию для организаторов сообществ – и поговорим о том, что такое общая стратегия, зачем она нужна сообществу, и как отслеживать результаты.



Э Т Н И К
Э Т О П Р О Д В И Ж Е Н И Е

