

# Създаването на правила и условия за работата на членовете на общността (откъс от наръчник „Как да бъдеш лидер на местната общност,“ създаден по проект „Лидери на местната общност“)

Създаването на правила и условия за работата на членовете на общността е много важно. Трябва да посветите време и усилие на разработването на тези правила, защото това ще бъде основата за реализацията на целите на групата, както и за успешното привличане на нови членове в общността.

Ето някои от основните правила, които екип от университетски учени в САЩ<sup>1</sup> изброяват като резултат от работата си:

## **Правило 1: Приветствайте новодошлите и улеснете започването им**

Едно от първите, но също и никога не приключващо усилие на общественния лидер, е да създаде приятна атмосфера за новите членове, присъединяващи се към общността. Важно е също не само да се създаде добро първо впечатление от лидера и неговите/нейните първоначални съмишленици, ами създаването на приятна и

---

<sup>1</sup> Направили сме резюме на правилата. Пълната версия можете да намерите в следната статия: Sholler D, Steinmacher I, Ford D, Averick M, Hoye M, Wilson G (2019) Ten simple rules for helping newcomers become contributors to open projects. PLoS Comput Biol 15(9): e1007296. <https://doi.org/10.1371/journal.pcbi.1007296>

подкрепяща атмосфера в групата, за да се насърчи дългосрочния ангажимент на всички членове на групата.

Лидерът трябва да поеме отговорността за създаването на правилата и на средата в групата, които да запознаят всеки новодошъл с целите и с другите членове на групата, както и да спомогне за това те да открият и да се възползват от възможностите, които имат да започнат да допринасят за каузата, възможно най-бързо.

Най-добрият вариант е да има определени членове, към които да се обръщат новодошлите, както и всички останали, когато има вътрешно-комуникационни проблеми.

## **Правило 2: Помогнете на потенциални сътрудници да преценят дали проектът ще бъде подходящ за тях**

Хората могат да допринесат за много различни проекти. Първата и най-важна стъпка за доброто посрещане е да им се помогне да преценят дали вашият проект пасва добре на техните интереси и възможности. Решението им да допринесат може да бъде свързано с репутацията или външни нужди, но също и с желание да научат нещо или да подпомогнат общността. Във всеки от тези случаи колкото повече помогнете на новодошлите да разберат дали това е правилният проект за тях, толкова по-бързо те или ще започнат да допринасят, или ще потърсят нещо друго.



За да се случи това проектът трябва ясно да обяви какви са различните видове умения, които са нужни. Тази информация може да бъде леснодостъпна и да насочи новите членове към задачите, с които ще трябва да се справят. LibreOffice например осигурява начин за разработчици да филтрират наличните задачи по нужни умения и трудност. Проектът трябва същото трябва да помогне на разработчиците да оценят уменията си, тъй като „базови умения за работа с Python“ означава много различни неща за различните хора.

Хората имат различни интереси и умения. Като новодошли те могат да допринесат за много различни етапи, дейности и нужди на общностната група. Важна задача на лидера е да им помогне да разберат как да използват уменията и ресурсите си за постигането на целите на общностната група. Решението на хората да се включат в общностната група или в някой от нейните проекти може да се свърже с вътрешната им мотивация за влияние, постижения или социални контакти, но също и с желанието да научат нещо ново и да допринесат за общността. Във всички тези случаи колкото по-добри са насоките на лидера на общността, толкова по-добри ще бъдат резултатите и толкова по-дългосрочен ангажимент ще бъде постигнат. Следователно новодошлите и обществената група ще спечелят повече.

За да мотивира хората успешно, лидерът трябва ясно да е идентифицирал кои умения са нужни за постигането на целта на групата. Например може да има нужда от хора, които говорят чужди езици, за да създадат международни контакти, или от хора с добра компютърна грамотност, които да са активни в социалните мрежи и да провеждат маркетинг кампании по имейл.



Информация за нужните за постигането на целта на обществената група умения трябва да бъде ясно комуникирана, така че хората да могат бързо и правилно да се ориентират преди да се присъединят към групата.

### **Правило 3: Направете управлението категорично**

Лидерът трябва да изясни правилата на управление на всеки член на групата. Има два основни варианта: 1. Лидерът да взема крайните решения за важните неща и 2. Да има процес за постигане на съгласие, в който всички членове на групата участват.

Има и други по-сложни модели, но важното е да се изясни какви правила за взимане на решения ще бъдат прилагани в групата.

### **Правило 4: Направете информацията актуална и достъпна**

Когато се включват в общностна група новодошлите трябва да се запознаят с нейните дейности и цели, за да могат да започнат да допринасят. За тази цел на тях трябва да им бъде предоставен достъп до най-важната и релевантна информация за темите и дейностите, с които се занимава групата, и за нейната база данни информация. За да се осигури бърз и лесен достъп за новодошлите и за членовете на групата е най-добре да бъдат използвани съвременни варианти като Google Docs, Dropbox, и т.н. Като разполагат с нужната информация, членовете на групата ще се чувстват по уверени и ориентирани. Лидерът или други определени за това членове на групата трябва да се уверят, че цялата споделена информация е релевантна, актуална и готова за използване.

### **Правило 5: Имайте и прилагайте кодекс на поведение**



**Erasmus+** Този проект е финансиран с подкрепата на Европейския Съюз. Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на настоящата публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява гледните точки само на авторите и не може да се търси отговорност от Комисията или Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – национална агенция на Еразъм+ в Полша за всяка употреба, която може да бъде използвана за информацията, съдържаща се в нея.

Добрите практики показват, че общностните групи трябва да създадат свой модел на норми и приемливо поведение. Това подсигурява, че всеки, не само новодошлите, ще работи в приятелска и подкрепяща среда. Също така изпраща сигнала, че общността има ясни стандарти, по които работи.

Един начин за установяването на норми е приемането на Кодекс на поведение. Той е гаранция за стандартите на работа в групата.

Добра практика е Кодексът на поведение да бъде проверен от независима страна (някой, който не е зает в или асоцииран по друг начин с групата/проекта).

Кодексът на поведение трябва да включва правила за поемане на отговорност. В случай на нередности те трябва да бъдат разследвани по предварително определена процедура от членове на групата, които не са участвали във въпросната дейност.

### **Правило 6: Зачитайте всеки принос**

Справедливостта трябва да бъде един основните ви лидерски принципи в дейностите на общностната група. За да бъде честно трябва ясно да обявите как ще зачитате приносите на членовете на групата и как те ще бъдат използвани. Планирате ли да споделяте информация за приносите на членовете и кой може да има полза от това? Кой ще бъде „лицензиран“ да разполага с правата за постиженията на отделните членове на групата, както и за общите постижения?

Като лидер на група трябва предварително да планирате правилата за зачитането на постиженията и да ги съобщите ясно на членовете на групата.

## **Правило 7: Разпознавайте и се учете както от успехите, така и от провалите**

Както Уинстън Чърчил е казал: „Успехът е да се движиш от провал към провал, без да губиш ентузиазъм.“

Като лидер на общност трябва да имате предвид, че е ваша задача е да поддържате ентузиазма на членовете на групата и да осигурите успеха на дейностите ѝ.

Факт е, че научаваме много повече от провалите си, отколкото от успехите си, така че трябва да се уверите, че научавате уроците си и че всички членове на групата са мотивирани да продължат да преследват целите ѝ. Ако е възможно, разговорите с членовете на екипа ви трябва да бъдат поверителни, но заключенията и решенията за поправки в дейността трябва да са достойни на всички членове на групата – това е най-добрият начин да покажете, че сте сериозни за изграждането на възможно най-добрата общност.

### **Пример за правила на общност**

Тук изброяваме някои основни правила, които можете да приложите в работата на групата си:

1. Всички нови предложения от членове трябва да бъдат внесени най-малко един ден преди планирана среща на групата. Предложенията трябва да включват кратко описание, контекст, ако е нужен, аргументация защо това трябва да се направи и доказателство за потенциални ползи.



2. Веднъж щом някой направи предложение, той е отговорен за него; групата може да не обсъжда или гласува предложението, ако човекът не присъства.
3. Щом предложението бъде представено, членовете го обсъждат не по-дълго от 30 минути и гласуват дали да го приемат или отхвърлят.
4. Групата може да обсъди не повече от три предложения в една среща (изпълнение на стандарти).
5. Предложенията се обсъждат по реда на внасяне.
6. Лидерът може да променя дискусиата само ако обясни мотивите си за това на членовете на срещата.
7. След най- много 30 минути модерирана дискусия лидерът или водещият срещата започва „за“ и „против“ гласуване. Ако мнозинството са „за“, предложението се приема, иначе предложението се отхвърля или се връща на човека, който го е предложил, за доработка.
8. Всички решения взети на срещата трябва да бъдат записани в протокол и споделени с всички членове на групата. Протоколът трябва да включват поне: информация за това кой присъства, обсъжданите теми, взетите решения / предложенията, за които е гласувано, следващите стъпки и това кой е поел отговорността за изпълнението им.