Управление культуры администрации муниципального образования Калининский район

Муниципальное казенному учреждение –

Районный организационно -методический центр

Как привлечь добровольцев (волонтеров)

Методические рекомендации

ст. Калининская

2019 г.

Добровольческая деятельность может быть организована различными организациями и общественными институтами, такими как:

– муниципальные и государственные учреждения;

– религиозные организации;

– общественные и благотворительные фонды;

– политические движения;

– профсоюзные организации;

– инициативные группы населения:

– молодежные организации;

– общественные организации (ветеранские, женские, и проч.);

– частные лица.

Привлечение в свои ряды новых добровольцев – одна из важнейших задач учреждений, оказывающих социальную помощь. Поиск, мотивирование и организация добровольцев – более сложный процесс, чем наём оплачиваемых работников. В данном случае требуется не только наличие высоких организационных навыков, но и личный пример добровольчества самого организатора.

Среди потенциальных добровольцев можно выделить несколько групп людей:

1) клиенты социальных учреждений;

2) пожилые профессионалы, вышедшие на пенсию, и молодые дипломированные специалисты, не имеющие работы;

3) люди, получающие за свой бесплатный труд какую-либо услугу.

Центры Добровольцев (в других случаях Волонтерские агентства) – основные общественные руководящие организации добровольчества. Они работают со средствами массовой информации для создания общественного резонанса по поводу важности добровольчества; спонсируют мероприятия, проводимые добровольцами, используют авторитет общественных лидеров в кампаниях по вовлечению возможно большего числа людей в волонтерскую деятельность.

Большинство известных технологий привлечения волонтеров основывается на зарубежном опыте, где волонтерство существует длительное время и достаточно давно законодательно закреплено. Адаптация этих технологий к российским условиям и уточнение правового статуса добровольца позволит отечественным общественным и некоммерческим организациям наиболее эффективно использовать активность граждан для решения социальных проблем нашего общества.

Далее, в качестве примера, приведем две технологии на основе рекомендации по привлечению волонтеров в молодежный волонтерский лагерь (Роберт Латыпов. Изменяя мир или как провести волонтерский лагерь. Пермь, 2006, см. Хрестоматию).

Чтобы осуществить проект (мероприятие) необходимо провести основательную подготовку. Подготовительный период может занимать от трех месяцев до одного года. В этот период проводится работа по следующим направлениям:

1. внутренний мониторинг: оцениваются возможности и ресурсы, практический опыт, общественные и личные связи, финансовые возможности;

2. необходимые объемы и пути привлечения дополнительных ресурсов;

3. взаимодействие с местными органами власти, учреждениями и организациями, заинтересованными в реализации проекта (мероприятия);

4. составление бюджета проекта (мероприятия) и поиск источников финансирования. Этими источниками могут быть городские и районные бюджеты, целевые молодежные программы местной администрации, спонсоры, грантовая помощь;

5. подбор участников проекта, мероприятия;

6. подготовка фронта и объема работ, предварительное совещание оргкомитета;

7. подготовка участников: обучение, тренинги, ознакомительные беседы, специальные профессиональные курсы.

Нужно выбрать стратегию набора волонтеров. Стратегия зависит от типа работы: если это проведение массовых мероприятий, где есть разнообразие работ, то можно обратиться через СМИ ко всем желающим. Это наиболее простой способ привлечения добровольцев, но и менее эффективный, чем непосредственное обращение к человеку.

К наиболее эффективным, но и наиболее трудоемким способам, относится непосредственная работа с целевой группой. Для этой работы подготавливаются агитаторы, которые приглашают людей стать добровольцами.

Выбрав стратегию, нужно определиться со способами привлечения волонтеров. Можно использовать различные **технологии.**

**Первая** – это так называемый «стихийный» набор: распространение брошюр или плакатов организации, использование служб объявлений (газеты, радио, ТВ, интернет), контакты с большими общественными ассоциациями.

**Вторая –** целенаправленный набор, включающий информационные встречи в целевых аудиториях (студенты, школьники).

**Третья** – набор по принципу «концентрических колец», т.е. привлечение добровольцев из групп, которые уже как-то связаны с организацией.

**И последняя технология** – это привлечение участников из ближайшего окружения. Это особенно эффективно для «замкнутых систем» – школа, клуб, двор, друзья и т. д.

При наборе волонтёров необходимо решить, будете ли принимать добровольцев с ограниченными физическими возможностями, людей разного возраста (скажем, подростков и взрослых), разного социального статуса (например, дети из обеспеченных семей и дети-сироты)? Если да, то нужно позаботиться о приемлемых условиях их трудовой деятельности, досуга, а главное, о создании атмосферы взаимопонимания в коллективе.

Пример. Если вы планируете проведение молодёжного лагеря, то за добровольцами отправляйтесь в близлежащие школы, высшие учебные заведения и, конечно, в молодёжные некоммерческие организации. Объявление о лагере охотно распространят по своим каналам комитеты по молодёжной политике и образованию в вашем регионе. Весьма эффективна в последнее время электронная рассылка информационных писем среди НКО. При составлении объявления о наборе участников помните, что молодых людей увлекает яркая социальная реклама, шоу-программа, возможность побывать в интересном месте, в новом обществе и в новом для себя качестве.

Будет здорово, если вы подготовите информационный буклет для каждого добровольца. Этот буклет должен содержать сведения о вашей организации (учреждении), о целях и задачах лагеря, виды предлагаемых для добровольцев работ, привлекательные стороны лагеря, описание проблемы, которую он сможет решить или будет способствовать разрешению, сведения о предыдущих проектах или опыте работы в этом направлении. Обязательно должна быть информация, касающаяся требований к участникам лагеря, перечень необходимых вещей, которые им нужно иметь с собой.

Далее остановимся на таком важном мероприятии, как собеседование с потенциальными участниками проекта (добровольцами). Ниже приведены десять принципов, на которые желательно опираться при поведении такого собеседования:

1. Прежде всего, обратитесь к себе. Поговорите сначала с собой, агитируйте себя. Будьте честны и искренни.

2. Как можно чаще используйте непосредственное общение «лицом к лицу». У людей вызывает больше доверия личная беседа с просьбой о помощи или содействии.

3. Будьте энтузиастом. Ваш лучший союзник - уверенность в целях и ценностях организации.

4. Необходимо твёрдо знать, какие навыки необходимы для выполнения волонтёрами их работы.

5. Идите «агитировать» людей туда, где такие навыки и знания в избытке. Используйте целенаправленный набор.

6. Объясняйте, почему зовёте людей стать добровольцами. Будьте откровенны в том, что даст работа людям.

7. Важно поговорить об ожиданиях самих добровольцев. Постоянно занимайтесь поиском дополнительной мотивации для добровольцев.

8. Как можно подробнее отвечайте на вопросы потенциальных добровольцев. Демонстрируйте свой интерес к ним. Не отворачивайтесь, даже если человек вначале ответил «нет» на призыв стать добровольцем, попробуйте найти для него соответствующую мотивацию.

9. Как можно быстрее связывайте новичков с конкретным делом. Сделайте всё возможное, чтобы вовлечь их в деятельность, пока их интерес и энтузиазм высок.

10. Никогда не обещайте того, чего вы не сможете обеспечить. Если вы не предоставите того, что пообещали, это может серьёзно повлиять на репутацию вашей организации.

Целью проведения собеседования является определение опыта и интереса к выполняемой работе, в некотором случае навыков (например, коммуникабельность).

**Примерный алгоритм собеседования:**

1. Предварительно просмотреть имеющуюся о кандидате информацию и составить список вопросов к нему. Это могут быть вопросы:

Почему доброволец пришел в организацию?

Что он хочет получить от этой работы?

Есть ли у него опыт работы?

Какие он видит перспективы для себя?

Что он любит делать в свободное время?

Какую он видит для себя идеальную работу? и т.п.

2. Собеседование проведите в спокойной обстановке, чтобы никто не мешал вам своим присутствием. На самом первом этапе доброволец должен почувствовать к себе внимание со стороны вашей организации. Для создания обстановки доверительности беседы сядьте рядом с человеком, вас не должны разделять какие либо предметы.

3. Расскажите об истории своей организации, о ее настоящем и перспективах. Узнайте, что интересует добровольца. Почему он к вам пришел? Составьте представление о нем как о человеке.

4. Опишите вслух работу, которая на ваш взгляд, подошла бы добровольцу. Узнайте мнение добровольца.

5. Опишите возможные преимущества и поощрения, которые может получить доброволец от выполняемой работы и от вашей организации.

6. Оставьте время для вопросов и договоритесь о времени будущего контакта.

7. Составьте краткий письменный отчет о проведенном собеседовании, отразив в нем следующее:

– ответы на поставленные вопросы;

– внешность;

– коммуникабельность;

– опытность;

– доброжелательность;

– рекомендации к дальнейшей работе.

**Проблемные ситуации во время собеседования:**

Любой, проводящий собеседование с потенциальными добровольцами, будете иногда сталкиваться с проблемными ситуациями. Вот некоторые из них, встречающиеся наиболее часто, и то, как из них выходить.

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

Будьте терпеливы, дайте ему возможность помолчать. Если доброволец не говорит, вновь объясните процесс собеседования. Используйте принципы активного слушателя. Наблюдайте за всеми признаками сомнений или встревоженности, они могут быть ключами к реальной проблеме или замкнутости. Спросите, есть ли кто-нибудь, от кого можно получить больше информации о добровольце. Перенесите собеседование.

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

Если считаете необходимым, дайте потенциальному добровольцу возможность рассказать свою историю, не прерывая его. Поинтересуйтесь, какие шаги были предприняты для преодоления текущих трудностей, определите, если возможно, как сильно было стремление найти решения. Перечислите людей или общественные организации, которые могут помочь.

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

Если добровольца посещал социальный работник или врач, спросите добровольца, можно ли связаться с ними и получить дополнительную информацию, или организуйте встречу втроем, чтобы поговорить о возможной работе для добровольца и когда он к ней может приступить. Обратитесь к специалистам по тем вопросам, в которых вы не ориентируетесь, следуйте советам и сотрудничайте с другими.

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

Имейте под рукой описания других добровольческих программ вашего района, имена и номера телефонов руководителей добровольцев. Спросите добровольца, можно ли поделиться информацией, полученной в ходе собеседования, с другими руководителями добровольцев, к которым вы его направите.

Храните информацию о добровольце на случай появления возможностей в будущем.

В любом из этих случаев, важно, чтобы вы не оставили добровольца без альтернативного плана или способа действий. Будьте готовы столкнуться с проблемами, которые не сможете решить в одиночку. Поделитесь такими ситуациями с другими, кто может помочь или кто имеет связь с потенциальным добровольцем.

И, наконец, еще один немаловажный аспект – необходимо всегда помнить о **поощрении**, «оплате» труда добровольца. Надо заранее продумать формы такой поддержки. Наиболее распространённой формой является возмещение волонтёрам необходимых расходов (проезд на транспорте до места расположения лагеря и обратно, питание в лагере, расходы на канцелярские и хозяйственные товары и проч.). Проще говоря, добровольцев берут в период лагеря на «полный пансион». Дополнительными формами поддержки должны стать организация досуга волонтёров (экскурсии, просветительские беседы, дискуссии, спортивные и познавательные игры и т. д.), дополнительное обучение (тренинг, семинар, специальный курс и др.), а для некоторых добровольцев - перспектива устройства на оплачиваемую должность в вашей организации.

Важно осознавать, что подбор видов (формальное, неформальное) и способов (по мотивационной ориентации участников) поощрения подбирается в каждом случае индивидуально. Для этого рекомендуется использовать следующие правила:

1. поощрять в той или иной форме надо обязательно;

2. делать это как можно чаще;

3. необходимо искать разные способы моральной поддержки;

4. поощрять, уважая;

5. отмечать и личность, и работу;

6. поощрять соответственно значению достижения;

7. благодарить одинаково за одинаковые достижения;

8. при поощрении использовать индивидуальный подход.