

**МБУК «РДК» п. Белореченский**

**Методический сектор**



**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**  
**6 шагов на пути к формированию**  
**эффективного волонтерского отряда**

Составитель: Власова Е.С.  
-заведующий сектором

2021год

## **6 шагов на пути к формированию эффективного волонтерского отряда**

### **Определение целей и задач волонтерского отряда.**

Процесс формирования волонтерского отряда требует значительных усилий и четкой организации этой работы. Чтобы организовать эффективный отряд нужно ответить на несколько вопросов: «Для чего создается отряд?», «Как привлечь людей в отряд?», «Как сформировать сплоченный коллектив?», «Где найти объем работы для созданного отряда?».

Волонтерский отряд может быть создан на базе учебных заведений, на базе органов по работе с молодежью, а также в виде самостоятельной независимой организации. После утвержденного решения о создании, отряд регистрируется на базе вышеуказанных учреждений, путем подачи заявления о регистрации в произвольной форме.

Для формирования эффективного волонтерского движения руководителю, принявшему решение о его создании, необходимо определить цели и задачи, преследуемые в процессе волонтерской деятельности.

Целеполагание является важнейшим аспектом при планировании волонтерской деятельности, т.к. позволяет добиться высоких результатов деятельности. В волонтерстве различают 2 вида целей: долгосрочные и краткосрочные.

Долгосрочная цель — это то, ради чего люди объединились. Такие цели имеют общий характер и прописываются в уставе или положении о волонтерском объединении. Однако при установке такой цели необходимо правильно оценивать свои возможности и разделять деятельность на несколько конкретных, краткосрочных целей.

Краткосрочная или конкретная цель волонтерской деятельности — это ожидаемый результат, который волонтерский отряд может достичь к определенному моменту, например, через год. При постановке цели необходимо правильно оценивать свои возможности. Определение каждой цели начинается с определения проблем общества, которые намерен решить волонтерский отряд. Краткосрочные цели волонтерской деятельности должны обсуждаться со всеми участниками волонтерского отряда, включать мнение каждого и ориентироваться на их опыт.

Для эффективного достижения цели необходимо наметить задачи - шаги на пути к её выполнению. Формулировка задачи подразумевает определение конкретного результата для каждого направления деятельности и механизмов его достижения на определенном этапе работы. Из постановки задачи должно быть понятно, чего конкретно необходимо добиться за определенный период и какие условия, и возможности имеются для этого.

### **Определение структуры и создание документов, регламентирующих деятельность волонтерского отряда.**

При создании волонтерского отряда необходимо определить его структуру, в соответствии с поставленными целями, а также направлениями деятельности. Рассмотрим один из подходов к определению структуры волонтерского отряда (рис. 1).

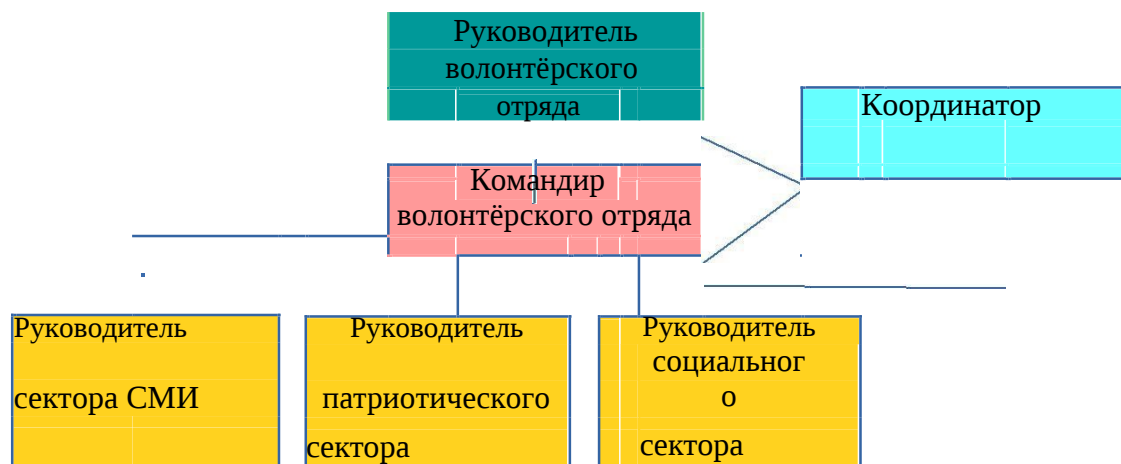


Рис. 1. Структура волонтерского отряда.

Во главе волонтерского отряда стоит руководитель из числа специалистов учреждения, на базе которого создан отряд. К функциям руководителя в данном случае будут относиться: общее руководство отрядом, взаимодействие отряда и учреждения, информационное и ресурсное обеспечение отряда, представление интересов отряда.

Далее из участников волонтерского отряда может быть назначен командир, в обязанности которого входит: руководство отрядом, контроль за своевременным и качественным выполнением работ, работа с кадровым составом отряда, привлечение новых участников, информирование участников о предстоящих мероприятиях и задачах в их организации.

Также, помимо командира, может быть определен лидер каждого направления деятельности волонтерского отряда:

- руководитель сектора по СМИ и связям с общественностью. Осуществляет связь с партнерами, спонсорами, организаторами крупных мероприятий; ведёт страницы отряда в интернет ресурсах; составляет анонсы и пресс-релизы проводимых мероприятий;

- руководитель патриотического сектора. Осуществляет поддержку различных форм гражданско-патриотического воспитания; планирует мероприятия в данном направлении; занимается организацией и инициирует участие волонтеров в патриотических мероприятиях;

- руководитель проектно-креативного (событийного) сектора. Осуществляет организацию и инициирует участие волонтеров в культурно-массовых мероприятиях (молодёжные мероприятия, конкурсы); осуществляет работу по креативному развитию членов волонтерского отряда;

- руководитель социального сектора. Осуществляет организацию и инициирует участие волонтеров в мероприятиях, направленных на помощь категориям граждан, нуждающихся в особой защите государства.

В структуре волонтерского отряда может быть определен координатор, оказывающий информационную и методическую помощь руководителю, а также командиру волонтерского отряда (например: специалист по работе с молодежью, учреждения, на базе которого отряд сформирован).

Структура волонтерского отряда должна зависеть как от направлений деятельности отряда, обозначенных в Положении, так и от личных ценностей, желаний и стремлений каждого участника волонтера.

Для успешной организации работы руководителю отряда необходимо разработать и утвердить Положение о волонтерском движении.

В Положении о волонтерском отряде необходимо закрепить основные понятия и термины, используемые в добровольческой деятельности, а также основные принципы и ценности развития конкретного волонтерского отряда, которые должны разделяться всеми волонтерами. В Положении должны быть отражены основы деятельности волонтерского отряда: миссия, стратегия, цели, задачи и способы их достижения.

При создании и реализации деятельности волонтерского отряда помимо Положения необходимо разработать следующие документы:

- список волонтеров (с указанием ФИО, возраста, контактного телефона);
- план работы волонтерского отряда (на год, на каждый месяц);
- журнал учёта проведённых мероприятий, учитывающий вклад работы каждого волонтера.

Также в процессе ведения документации рекомендуется вести архив входящих и исходящих писем (письма, запросы волонтерской помощи и т. д.), а также протоколы собраний.

### **Корпоративная культура волонтерского отряда.**

Корпоративная культура предполагает построение «философии» волонтерского отряда, включающей ценности, нормы, правила, символику, атрибутику и традиции отряда. Корпоративная культура волонтерского отряда позволяет объединить всех членов отряда для достижения общих целей и довести до них основную миссию деятельности.

Корпоративная культура включает в себя определение основных ценностей волонтерского отряда, принятых всеми его членами, позволяющих создать единую политику осуществления деятельности отряда и сохранить её при смене лидеров и членов волонтерского объединения.

Вступление в волонтерский отряд подразумевает принятие участниками как указанных в Положении волонтерского отряда норм, так и принятых объединением негласных норм. Нормы поведения должны создаваться самими членами волонтерского отряда, что повысит их эффективность и гарантирует их соблюдение.

Важным этапом формирования корпоративной культуры отряда является создание символики.

Символ — это условный знак каких-либо понятий, идей или явлений.

Символика волонтерского отряда — это предметное выражение идеи, означающее принадлежность волонтеров к данному отряду. Символика также несёт в себе информационные и рекламные функции. Символика может использоваться на письмах объединения, при оформлении мероприятий, на форме волонтеров (майки, кепки), на канцелярских принадлежностях отряда (блокноты, ручки), на значках членов отряда. К символике можно отнести как эмблемы объединения, так и гимн или девиз.

В каждом волонтерском отряде существуют традиции, отличающие его от других объединений и выражающие сопричастность к общему делу и связь поколений.

Традиции — это множество представлений, обрядов, привычек и навыков практической, и общественной деятельности, передаваемых из поколения в поколение. К традициям можно отнести еженедельные собрания отряда, празднование дня рождения отряда, участие в ежегодных акциях и мероприятиях. Традиции не только складываются в процессе осуществления волонтерской деятельности, но и целенаправленно внедряются, что позволяет сохранить эффективность объединения даже при смене лидеров и участников.

В процессе деятельности волонтерского отряда складывается его история. Она включает в себя основные элементы корпоративной культуры объединения, фиксирование основных дат и событий отряда, список участников с момента основания, историю о поводах объединения участников.

При формировании корпоративной культуры волонтерского отряда может быть разработан «Кодекс чести волонтера», несущий в себе основные принципы волонтерства в целом, а также нормы волонтерской деятельности определённого отряда. Например: волонтер всегда открыт для приобретения новых знаний; волонтер несёт ответственность за свою работу; волонтер не употребляет наркотические вещества, подавая пример другим членам общества. Данный кодекс может быть закреплён в Положении о волонтерском отряде, а также как отдельный документ.

В целом, задача формирования корпоративной культуры волонтерского отряда заключается не только в мотивации членов отряда на участие в общественной деятельности, но и в развитии целостного объединения.

### **Подбор, подготовка и адаптация участников волонтерского отряда.**

Для того чтобы создать волонтерский отряд, нужны люди, которые действительно хотят в нем участвовать и осуществлять волонтерскую деятельность.

На данном этапе стоит вопрос, где найти таких людей. Оптимальным и наименее ресурсозатратным способом является размещение агитационных объявлений о наборе в отряд (на информационных стендах учреждений, в сети Интернет, раздача информационных листовок). Более эффективным, но также более ресурсозатратным способом является организация мероприятия, в рамках которого молодёжь будет заинтересована во вступлении в волонтерский отряд, путём проведения тренингов, обучающих семинаров и т. д.

(например: слёт молодёжного актива).

В обоих случаях информация о создании волонтерского отряда должна быть яркой и запоминающейся, подталкивающей молодежь попробовать принять в этом участие. В процессе проведения агитационных мероприятий необходимо разработать и распространить среди молодежи анкеты, включающие в себя небольшой опрос, а также форму для контактных данных потенциального волонтера.

Вторым этапом в работе по подбору кандидатов будет сбор анкетных данных, который позволит определить увлечения и способности кандидатов, приоритетные направления деятельности, жизненные цели и убеждения.

На основе анализа анкет и собеседования с анкетирруемыми создается первоначальный состав волонтерского отряда. Однако, на этом этапе работа по агитации молодежи не должна останавливаться. Важно, чтобы в отряд вступали новые участники, а незадействованная молодежь знала о возможностях и перспективах участия в волонтерском отряде.

При отборе кандидатов в волонтеры необходимо учитывать следующие параметры качеств добровольца, необходимых для осуществления волонтерской деятельности:

- параметры личного развития: осознанность выбора, интерес к деятельности, желание помогать людям, осознание сложности будущей волонтерской деятельности, готовность к неудобствам, дискомфорту, адекватное знание содержания волонтерской деятельности;

- ценностные ориентации личности: гуманизм, честность, порядочность, искренность, справедливость, милосердие;

- черты характера: эмпатийность, настойчивость, целеустремленность, самодисциплина, ответственность, смелость, самоконтроль, оптимизм, великодушие, толерантность, аккуратность, участливость, независимость, рациональность, вежливость, инициативность, исполнительность.

Необходимо помнить, что волонтером может стать каждый человек. И даже если на момент формирования волонтерского отряда потенциальный участник не обладает всеми требуемыми качествами, он может получить их в процессе участия в волонтерской деятельности. Помимо решения общественных проблем волонтерский отряд несет в себе цель изменения ценностных ориентиров участников и приобретения ими профессионального опыта.

При отборе кандидатов волонтерского отряда большая ответственность лежит на самих организаторах волонтерской деятельности. Так, организаторы должны сами быть добровольцами, уметь рассказать о будущих проектах и мероприятиях, предоставлять кандидатам свободу выбора, а также давать кандидатам время и право на высказывание собственного видения волонтерской деятельности.

Залогом эффективной деятельности волонтерского отряда будет сплоченная команда, которая готова проводить время за совместной работой и совместным отдыхом, в которой отношения между волонтерами не будут ограничиваться рабочим сезоном, а будут продолжаться на протяжении года, а возможно и долгих лет.

Для того чтобы набрать хороший волонтерский отряд, изначально необходимо пригласить большее количество кандидатов, чем требует отряд. Это обусловлено тем, что в процессе подготовки и адаптации участников, а также определения задач и направлений волонтерской деятельности часть ребят может отказаться от участия. Оптимальное количество успешного волонтерского отряда — это 15-25 человек. Однако число участников во многом зависит от возможностей учреждения, на базе которого сформирован отряд, от направлений деятельности, и от населенной территории, на которой отряд реализует свою деятельность.

После подбора и отбора участников волонтерского отряда, следующим шагом является адаптация участников.

Адаптация — это совокупность психологических и физиологических реакций организма, лежащих в основе его приспособления к окружающим условиям, при которых происходит взаимодействие личности и социальной группы.

Адаптация позволяет обеспечить вхождение в отряд новых волонтеров, уменьшить количество возможных ошибок, допускаемых волонтерами и связанных с включением в работу, снизить дискомфорт от нахождения в новом коллективе, развить корпоративную культуру волонтерского отряда и снизить текучесть кандидатов.

Программа мотивации включает в себя знакомство новых участников с отрядом, представление участника отряду, знакомство с ценностями, символикой, традициями и историей отряда, ознакомление с планом деятельности на ближайший период, постановку первоначальных задач перед новым участником.

При работе как с будущими, так и с нынешними волонтерами необходимо использовать «обратную связь». Такая форма работы позволяет волонтерам задать интересующие их вопросы, рассказать о своих впечатлениях, о работе в отряде, а также о проблемах, с которыми они столкнулись. Обратная связь может осуществляться как в форме беседы всех участников (например: в конце еженедельного собрания участники по кругу рассказывают свои эмоции и задают вопросы), так и при личном общении руководителя/командира волонтерского отряда и волонтера. Также можно сформировать электронный или письменный банк анонимных обращений волонтеров.

### **Планирование деятельности волонтерского отряда.**

Для более действенного развития волонтерского отряда необходимо продумать и прописать планы работы, на месяц, год и несколько лет.

План деятельности волонтерского отряда позволяет определить цели и задачи, также подвести итоги работы за пройденный срок, вести подсчет количества организованных мероприятий и измерять вклад в общее дело каждого волонтера.

План деятельности должен включать в себя перспективный, а также текущий план работы, содержащий график запланированных мероприятий,

основные события в работе волонтерского отряда, памятные для волонтерства даты.

Перспективный план работы — это план на календарный год, состоящий из основных направлений деятельности отряда, крупных мероприятий, а также программ работы. Программа работы отличается от отдельных мероприятий тем, что включает в себя циклы взаимосвязанных задач и мероприятий, распределенных по времени, месту, и видам работ, направленных на решение какой-либо проблемы, а также различные пути её решения.

На основании перспективного плана, принятого всеми участниками волонтерского отряда разрабатывается текущий план, определённый на квартал или на месяц. В текущем плане работа волонтерского отряда описывается более подробно и условно может делиться на несколько разделов.

Организационная работа по повышению эффективности волонтерского отряда. Сюда можно отнести расписание собраний и примерные вопросы к рассмотрению, проведение семинаров с участниками отряда, работу с новыми волонтерами и т. д.

Организация и участие в мероприятиях. В данный раздел можно отнести организацию крупных культурно-массовых и спортивных мероприятий, фестивалей, конкурсов, кружков и секций, а также участие волонтеров в них.

Организация общественной деятельности, которая включает проведение каких-либо социальных акций.

При планировании деятельности волонтерского отряда необходимо следовать правилам:

- план должен быть конкретным и содержать чёткие задачи и результаты;
- любой план должен быть реальным и достижимым;
- план должен учитывать интересы всех членов волонтерского отряда;
- каждый пункт плана должен иметь сроки и ответственных за его выполнение;
- готовый план должен быть в свободном доступе для каждого участника волонтерской деятельности.

Важно помнить, что при определении календарного плана и текущих мероприятий, необходимо заранее оповещать о них не только волонтеров данного отряда, но и потенциальных участников, конкурсантов и молодёжь в целом, посредством публикации анонсов в сети Интернет, а также размещения афиш и листовок на информационных стендах.

### **Проведение собраний волонтерского отряда.**

Важным элементом деятельности любого волонтерского отряда является проведение регулярных собраний участников. Общие собрания позволяют донести планы, решения, принятые руководителем, изменения в отряде и другие новости до каждого участника. В рамках собрания проходит как формальное, так и неформальное общение. Так, например, после обсуждения



текущих вопросов руководитель и волонтеры могут остаться для совместного просмотра фильмов, соревнования в настольных играх, и т. д.

В процессе проведения собраний необходимо использовать такие инструменты как: использование доски, ватмана или других устройств для наглядности информации; способы расстановки столов и стульев в помещении для собраний, а также раскладки участников.

«Доска» — служит средством для концентрации мыслей и обеспечивает наглядность информации для волонтеров. В качестве «доски» может выступать флипчарт (магнитно-маркерная доска с креплением листа или перекидного блока бумаги), ватман, школьная доска и т. д. На доске необходимо отображать основные пункты собрания: даты мероприятий, необходимое количество волонтеров, а также количественные результаты по итогам прошедших мероприятий.

Раскладка участников отряда происходит в зависимости от целей собрания. Так, например, для передачи важной информации, участников необходимо рассадить рядами, как «школьные парты» (рис. 2), а выступающий должен находиться лицом к слушателям. Такая раскладка позволяет разместить в аудитории большое количество людей, однако общение участников с руководителем и между собой будет затруднено.



Рис. 2. Раскладка «Школьные парты».

Для организации неформального собрания можно использовать раскладку в виде «круга» (рис. 3), что позволит объединить всех участников и избежать создания отдельных групп. Такое расположение облегчает общение волонтеров между собой и нейтрализует роль руководителя, что позволяет сделать диалог более неформальным.

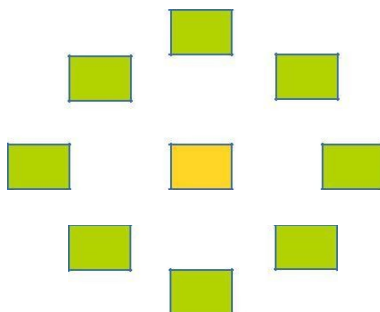


Рис. 3. Раскладка «Круг».

Для проведения формальных собраний с обсуждением подойдет раскладка в виде «галочки» (рис. 4). При такой раскладке все волонтеры будут

видеть друг друга, что позволит им беспрепятственно общаться, однако руководитель в данном случае будет занимать положение лидера.

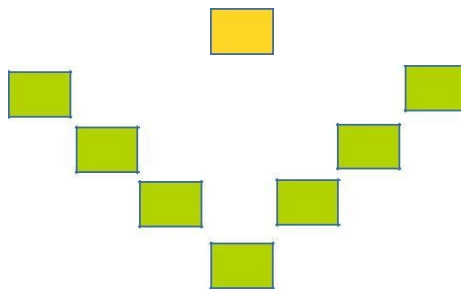


Рис. 4. Рассадка «Галочка».

Таким образом, рассадка участников должна зависеть от целей собрания, т. к. способ размещения оказывает существенное влияние на характер общения. В процессе проведения любого формата собрания руководитель волонтерского отряда не должен терять контроль над его ходом. Лидер должен создавать вокруг себя атмосферу доверия, располагающую участников к общению, не мешать говорить и уметь слушать, принимать, поощрять и фиксировать выражение чувств участников, а также выражать эти чувства самому.

В процессе проведения собрания необходимо выслушать каждого участника, если он нуждается в этом, принять обратную связь, дать настройку волонтерам на эффективную работу, а также дать каждому участнику возможность высказаться по поводу того, что он считает неправиль

