



ЦЕНТР СОЦИАЛЬНО-
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ВОЛОНТЕРСТВА ТГУ



ТЕХНОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИИ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖИ

Томск
2018

УДК 364: 378. 4 (371. 16)

ББК 74.200.5

Б 949

Авторы:

К. И. Буякова, А. В. Журавлева, Е. Г. Горшкова,
Д. В. Попов, М. С. Паршукова

В пособии собраны методы и технологии организации волонтерской деятельности детей и молодежи. Пособие будет полезно преподавателям образовательных учреждений разного уровня, а также представителям некоммерческих организаций, работающих с молодыми волонтерами.

© Коллектив авторов, 2018



Уважаемые читатели!

Год 2018 стал признанием заслуг волонтеров в нашей стране. Как отметил президент Владимир Владимирович Путин, это год всех граждан, чья воля, энергия, великодушие и есть главная сила России.

Реальное добровольческое служение способствует осознанию людьми того факта, что участие в жизни и делах общества приносит не только пользу другим, но и удовлетворение самому добровольцу, дает перспективу личного совершенствования и самореализации. Волонтерство объединяет людей всех возрастов и является эффективным способом строить социальные отношения, а также получать новые знания и навыки.

Университеты студенческого Томска активно поддерживают инициативную молодежь, развивая волонтерскую деятельность, которая была присуща вузам с момента их основания. История волонтерства Томского государственного университета насчитывает более 90 лет: еще в апреле 1925 года при университете было создано общество студентов «Друзья детей», миссия которого заключалась в борьбе с беспризорностью.

Задача университета – всячески поддерживать благородное стремление студентов и школьников к добровольчеству, ведь оно является одной из важнейших характеристик мирного и справедливого общества.

*Эдуард Владимирович Галажинский,
ректор Томского государственного университета,
доктор психологических наук, профессор*

ВВЕДЕНИЕ

Дорогие друзья!

Вы держите в руках методическое пособие по использованию технологий организации волонтерской деятельности детей и молодежи. Данное пособие подготовлено командой Центра социально-профессионального волонтерства ТГУ «UNIVOL» в рамках проекта «Парк волонтерского периода: современные технологии волонтерской деятельности»¹ для преподавателей образовательных учреждений и представителей НКО, работающих с молодыми волонтерами.

Указом Президента 2018 год объявлен годом добровольца (волонтера) в России, что послужило поводом для активного обсуждения феномена волонтерства. А именно: обсуждения вопросов повышения престижа волонтерской деятельности, изучение мотивации участия молодежи в добровольческой деятельности, системного взаимодействия волонтеров и НКО региона и других аспектов феномена добровольчества.

Данное пособие состоит из 6-ти разделов, освещающих историю и современное состояние волонтерской деятельности: современные формы и виды волонтерской деятельности, формы поддержки мотивации детей и молодых людей быть волонтером, формы общения с волонтером и виды поощрения его участия в добровольческой деятельности, а также методы вовлечения волонтеров в развитие организации. Специально для некоммерческих организаций был добавлен дополнительный раздел, посвященный возможностям программы Erasmus+ Youth для молодежи и НКО России.

Мы убеждены, что пособие может стать картой возможностей для представителей образовательных учреждений и НКО, которая поможет эффективно вовлекать молодежь в волонтерскую деятельность.

¹Проект реализован при поддержке компании «Газпромнефть-Восток» в рамках программы социальных инвестиций «Родные города» в 2018 году

В толковом словаре русского языка С.И. Ожегова выделены два значения слова «доброволец»:

1. Человек, добровольно вступивший в действующую армию.
2. Тот, кто добровольно взял на себя какую-нибудь работу.

Согласно ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам добровольчества (волонтерства)», который вступил в силу 1 мая 2018 года, под **добровольческой (волонтерской) деятельностью** понимается «добровольная деятельность в форме безвозмездного выполнения работ и (или) оказания услуг в целях, указанных в пункте 1 статьи² настоящего Федерального закона (*социальная поддержка и защита граждан, оказания помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий, содействия укреплению мира, дружбы и согласия между народами и т. д. по списку*)».

Благодаря закону определен не только статус добровольцев (волонтеров), добровольческих (волонтерских) организаций и организаторов такой деятельности, но и **перечень прав и обязанностей добровольцев**.

Интересно, что еще 1990 г. в Париже на XI Всемирной Конференции Международной Ассоциации добровольческих усилий была принята Всеобщая декларация волонтеров, в которой обозначены смысл и цели, основные принципы волонтерского движения



International
Association for
Volunteer
Effort

Ключевым принципом добровольчества, признанным глобальным сообществом, является положение о том, что волонтерская деятельность выгодна для людей, получающих помощь волонтеров так же, как и для самих волонтеров.

Добровольчество является фундаментальным строительным блоком гражданского общества. Оно воплощает в жизнь самые благородные стремления человечества – стремление к миру, свободе, возможностям, безопасности и справедливости для всех людей.

²Подробнее с документом можно ознакомиться на официальном интернет-портале правовой информации www.pravo.gov.ru

Цели в области устойчивого развития



17 целей для преобразования
нашего мира:



25 сентября 2015 года государства – члены ООН приняли Повестку дня в области устойчивого развития до 2030 года. Она содержит ряд целей, направленных на ликвидацию нищеты, сохранение ресурсов планеты и обеспечение благополучия для всех. Каждая из 17 Целей содержит ряд показателей, которые должны быть достигнуты в течение 15 лет.

По своей природе добровольчество является важным средством устойчивого развития. Благодаря добровольчеству граждане укрепляют свою базу знаний и развивают чувство ответственности за мир, в котором они живут. Социальная сплоченность и доверие укрепляются посредством индивидуальных и коллективных действий добровольцев, что приводит к устойчивым результатам для всего общества.



ЭТО НУЖНО ЗНАТЬ

8 ключевых принципов волонтерской деятельности:

- 1 принцип безвозмездности, добровольности, равноправия и законности деятельности добровольцев (волонтеров);
- 2 принцип свободы в определении целей, форм, видов и методов в выборе добровольческой (волонтерской) деятельности;
- 3 принцип гласности и общедоступности информации о добровольческой (волонтерской) деятельности;
- 4 принцип гуманности, соблюдения прав и свобод человека при осуществлении добровольческой (волонтерской) деятельности;
- 5 принцип равенства всех независимо от пола, вероисповедания, национальности, языка, социального статуса, возраста в праве на осуществление добровольческой (волонтерской) деятельности;
- 6 принцип солидарности, добросовестности и сотрудничества участников добровольческой (волонтерской) деятельности;
- 7 принцип безопасности для своей жизни и жизни окружающих;
- 8 принцип равноправного и взаимовыгодного международного сотрудничества в этой сфере.

Раздел 2

Современные формы и виды волонтерской деятельности

В настоящее время существует множество классификаций волонтерской деятельности. С точки зрения целевой группы, которой будет оказываться помощь добровольцами, можно выделить следующие виды волонтерской деятельности:

- 1 Социальное волонтерство.
- 2 Экологическое волонтерство.
- 3 Волонтерство в области культуры (арт-волонтерство).
- 4 Событийное волонтерство (event-волонтерство).

СОЦИАЛЬНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО – добровольческая деятельность, направленная на помощь следующим категориям граждан: дети, нуждающиеся в особом внимании, пожилые люди, ветераны, люди с ограниченными возможностями и др.

В настоящее время социальное волонтерство является самым распространенным видом волонтерской деятельности в России, а помощь детям стоит на первом месте. Большая часть социальных волонтеров осуществляют свою деятельность при некоммерческих организациях, центрах помощи детям, оставшимся без попечения родителей, и др.

Волонтеры Победы – волонтерыпобеды.рф

Движение реализует свою деятельность по нескольким основным направлениям: помощь ветеранам, участие в организации парадов Победы и шествий «Бессмертного полка» и др.



Акция «Старость в радость» (starikam.org)
направлена на сбор подарков пожилым людям



Благотворительный проект «Капля Добра»
(vk.com/kaplya_dobra_tomsk), который
направлен на вовлечение
детей в волонтерскую деятельность



Фестиваль таланта и творчества детей «Вверх» –
vk.com/vverhtsu. Областной фестиваль таланта
и творчества детей из социально-реабилитаци-
онных центров для несовершеннолетних под-
ростков и ребят из центров помощи детям



ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ ВОЛОНТЕРСТВО – добровольческая деятель-
ность, направленная на сохранение природы. Данная деятель-
ность включает в себя: уборку мусора, посадку деревьев, просве-
щение горожан в области охраны окружающей среды и др.

К экологическому волонтерству также относится организация
помощи животным: участие в деятельности зоозащитных орга-
низаций, проведение благотворительных ярмарок раздачи бездо-
мных животных, а также строительство скворечников и корму-
шек для птиц и др.

Акция «Час Земли» (60.wwf.ru) –
это международная акция, в ходе которой
WWF призывает выключить свет на один час
в знак неравнодушия к будущему планеты



Чистые игры (vk.com/tomskcleangames) – это уникальная и интересная альтернатива традиционным субботникам, в рамках которой команды соревнуются в количестве собранного мусора и вторсырья, а также участвуют в специальных конкурсах



Проект «Батарейки, сдавайтесь!» (vk.com/batareiki_tomsk), направленный на сбор батареек для их дальнейшей переработки

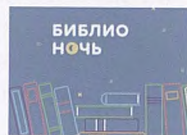


Акции по сбору средств для зоозащитной организации «Содружество» – vk.com/happyendtomsk. Благотворительный Аукцион «Содружества» – vk.com/au_tomsk



КУЛЬТУРНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО (АРТ-ВОЛОНТЕРСТВО) – этот вид добровольчества еще мало распространен в нашей стране, однако у направления очень широкие перспективы. В культурное волонтерство входят и помощь при реставрации архитектурных памятников, и работа по пополнению экспозиционного фонда музеев, и организация экскурсий, и работа с туристическими группами (последнее, к слову, особенно востребовано в дни проведения крупных спортивных и культурных праздников).

Международная сетевая акция «Библионочь» (biblionight.info), в рамках которой библиотеки по всей стране открывают свои двери для всех посетителей





ТОМскСойерФест (vk.com/tomsk_sawyer_fest).
Проект направлен на восстановление исторической среды (приведение в порядок деревянных домов города силами волонтеров)



СОБЫТИЙНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО (EVENT-ВОЛОНТЕРСТВО) – добровольческие инициативы, направленные на помощь в организации мероприятий разного уровня.

Городские праздники: «День Томича», «День маленького Томича» и др.



Легкоатлетический марафон, посвященный Дню Города Томска «Томский марафон» – tomskmarathon.ru.
В 2018 году работало около 500 волонтеров



Ежегодная всероссийская конференция «Город IT» – gorod.it. Крупнейшее мероприятие в IT-отрасли за Уралом. В 2017 году помогло в проведении мероприятия около 100 волонтеров



Раздел 3

Мотивация детей и молодых людей
быть волонтером

МОТИВАЦИЯ определяется как процесс внешнего или внутреннего стимулирования человека или группы людей к деятельности на достижение целей. *Внутренние мотивы* зависят от особенностей и потребностей конкретного человека, а *внешние стимулы* формируются окружающей средой.

Мотивация волонтеров подразделяется на **социальную мотивацию** (чувство принадлежности и определенности в обществе), **социальную ответственность** (желание показать свое неравнодушие к проблеме) и **материальную мотивацию** (самореализация, интересное проведение досуга).

По данным исследования ВЦИОМ, которое проводилось в 2017 году среди 5687 волонтеров Ассоциации волонтерских центров, мотивом участия в волонтерской деятельности почти для половины опрошенных (48%) является **интересный досуг**. Около трети становятся добровольцами, чтобы **чувствовать себя полезными** (37%), реализовать свои инициативы (32%), а также **приобрести знания и навыки** (31%).

Также волонтеры отмечали следующие мотиваторы:

- рекомендательная поддержка (обучение, рекомендации при поступлении в вуз, поиске работы);
- возможность встретиться с известными деятелями культуры, спорта, политики (35%);
- возможность пройти обучение на курсах (32%);
- приглашение на культурно-массовые мероприятия (30%).¹

¹Что вдохновляет волонтеров? [Электронный ресурс] / ВЦИОМ. [Б.м], 2000-2018. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=116375>



МОТИВАЦИЯ ВОЛОНТЕРА – это учёт факторов и организация среды таким образом, чтобы деятельность происходила в условиях взаимопонимания, одобрения, доступности и открытости информации, доброжелательности и качественной обратной связи между организаторами и волонтерами.

Мотивация тесно связана с потребностями человека. В таблице ниже представлены потребности волонтера и способы воздействия, поддерживающие мотивацию к добровольческой деятельности по Н. Тюшкевич и И. Решта¹.

Потребность	Как распознать потребность волонтера	Способы воздействия
Комфорт безопасность	• часто задает вопросы о бонусах; • из малообеспеченной семьи; • рано начал работать; • гордится накопленным.	• предоставление гарантий (безопасности, полезности); • информирование, объяснение причин; • подкрепление – материальное поощрение за любое дополнительное задание (волонтера мы поощряем не деньгами, а, например, возможностью бесплатно пообедать).

¹Базовое руководство по работе с волонтерами [Электронный ресурс] / Российский Красный Крест Иркутское областное отделение. Иркутск, [2018]. URL: <http://urlid.ru/bd72>

Статус Признание	• достаток в семье средний и выше среднего; • проявляет уверенность в себе; • стремится не опускаться ниже определенного уровня; • имеет высокий уровень требований к людям; • проявляет интерес к качеству предоставляемых ресурсов.	• показывать личный пример и истории из жизни; • подчеркивать его профессионализм и заслуги; • давать задания, где волонтер может проявить себя; • предоставлять возможность личного общения с руководством на равных; • поручить наставничество над другими волонтерами.
Общение	• большая семья, где люди привыкли много общаться между собой; • задает много вопросов, «вопрос ради вопроса»; • много увлечений; • много друзей.	• поручить наставничество над другими волонтерами; • поручить роль распространителя информации или агитатора; • давать дополнительные поручения.
Твор- ческий рост	• проявляет интерес и инициативу.	• давать интересные задания.
Власть	• выступает заводилой, либо лидером; • часто говорит «я»; • показывает завышенную самооценку; • проявляет склонность к дорогим вещам; • отдает приказания; • не хочет работать, хочет руководить.	• наделять полномочиями; • предоставить руководство группой волонтеров; • сохранять дистанцию; • привлекать к участию в распределении ресурсов.

Определение потребности волонтера возможно только при непосредственном взаимодействии с ним. Знание его потребностей поможет поддерживать мотивацию волонтера с помощью различных инструментов. Например, таких как распределение обязанностей и функционала среди волонтеров или использование различных способов поощрения волонтеров.



ПООЩРЕНИЕ ВОЛОНТЕРА тесно связано с его мотивацией и моральной компенсацией. Оно основывается на удовлетворении потребностей в признании, развитии и самовыражении. Поощрения можно условно разделить на *официальные* и *неформальные*.

ОФИЦИАЛЬНОЕ ПООЩРЕНИЕ – это формализованное признание успехов волонтера. Оно может включать:

- занесение выполненных работ в волонтерскую книжку;
- подарки;
- грамоты, благодарственные письма на основное место работы/учёбы или семье;
- значки, символику, экипировку и сувениры;
- возможность участия волонтерского проекта во всероссийских конкурсах;
- бесплатные билеты на концерты, соревнования, мероприятия (абонементы, сертификаты) и многое другое.

НЕФОРМАЛЬНЫЕ ПООЩРЕНИЯ более эффективны. Неформально поощрять можно несколькими способами:

- 1 **Повседневное выражение признательности**
(говорить «спасибо», отмечать дни рождения волонтера и значимые даты, организовать доску почета, статьи в социальных сетях или газете с именем волонтера и т.п.). Для того чтобы пользоваться этим способом поощрения необходимо составить «базу данных» памятных дней, имён, увлечений волонтеров и сверяться с ней перед каждой встречей с волонтерской группой. Вносить данные в эту базу можно при собеседовании с каждым волонтером.
- 2 **Обращение за советом.**
Обращаясь за советом к волонтеру, можно получить не только новые идеи для развития своей деятельности, но и показать значимость мнения волонтера.
- 3 **Привлечение к процессу подготовки решений.**
Участие волонтеров в процессе подготовки решений повышает их ответственность и заинтересованность в работе. Можно привлекать добровольцев в качестве экспертов и консультантов.
- 4 **Осуществление обратной связи.**
Волонтеру всегда интересно получить оценку своей деятельности от руководителя. Обсуждение позволяет показать успехи и недоработки, требующие улучшения, и наметить планы на будущее. Можно проводить анонимные анкеты с обратной связью волонтеров.
- 5 **Расширение полномочий и ответственности волонтера.**
Ежедневная, рутинная работа может разрушить любую мотивацию. Если волонтер удачно справился с заданием, следует поручить ему следующее, более сложное.
- 6 **Проведение неформальных встреч с волонтерами.**
Организация тренингов на сплочение коллектива, на групповое взаимодействие, проведение командных игр или совместного праздника позволят укрепить команду волонтеров и дать положительный заряд эмоций.



ВОЛОНТЕР – равный партнер и союзник. Коммуникация, основанная на взаимном доверии и уважении, доступности информации и доброжелательности организаторов, будет улучшать результат общего взаимодействия с волонтером.

Каждый волонтер обладает своими ценностями, пониманием морали и воспитанием. Он вкладывает в работу не только свои знания и силу, но и эмоции. Поэтому каждый доброволец индивидуально определяет временные, психологические, эмоциональные границы своей включенности в деятельность.

Для организации работы с волонтерами следует принимать во внимание следующее:

1 Составление анкеты на этапе набора волонтеров.

Можно составить анкету, в которой волонтер заполнит свое ФИО, контакты, имеющиеся навыки и опыт. В самой анкете можно описать мероприятие, цель привлечения волонтеров и кратко рассказать, что предстоит сделать. Также на этом этапе стоит обсудить степень участия волонтера в тех или иных мероприятиях/проектах, а именно готовность без-

возмездно уделить для пользы общего дела определенный промежуток времени.

2 Создание общего диалога в мессенджере или социальных сетях (whatsapp, vk, viber).

В большинстве случаев волонтерство охватывает молодых людей, для которых естественной формой быстрой коммуникации являются мессенджеры и социальные сети. Для организации оперативного взаимодействия с волонтерами можно создать общий диалог.

3 Проведение общих сборов.

Для поддержания мотивации и уровня сплоченности команды волонтеров важно систематично проводить официальные и неформальные встречи с волонтерами, чтобы сохранить и подкрепить у них чувство значимости и сопричастности к деятельности.

4 Определение куратора группы волонтеров.

Куратор (или team-leader) поможет лучше организовать, поддержать и сплотить коллектив как сверстник и участник межличностного общения. Он может давать более глубокую информацию об участниках своей группы для организации эффективной работы.

5 Демонстрирование историй успеха. Волонтерам можно рассказывать о других волонтерах, которые уже прошли определенную деятельность или проект, также можно приглашать волонтеров-выпускников на неформальные встречи с текущими волонтерами для знакомства.



6 Проявление дружеских и доверчивых отношений.

В процессе работы волонтер может быть подвергнут психологическим и эмоциональным изменениям, поэтому важно поддерживать регулярный доверительный контакт с ним.

Распределение зон ответственности.

В период распределения задач необходимо быть осведомленным о сильных и слабых сторонах волонтера и, соответственно, дать ему такую задачу, чтобы он смог ощутить свою значимость и ответственность.

Для НКО, помимо вышеперечисленного, значима будет демонстрация открытости организации через каналы СМИ (сайт организации, форумы, вестники, новости, видео, фото, социальные сети и т. д.), а также через формирование образа НКО и отношения к нему местного сообщества.

ИГРЫ НА КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

Если вы создаете свою волонтерскую организацию или волонтерскую команду – то, прежде чем выстраивать с ними рабочие взаимоотношения, необходимо хорошо поработать над командообразованием. Важно, что волонтер должен понимать свою ценность в вашей организации и ассоциировать себя с ней.

Первым этапом в работе с командой является знакомство. Все игры и упражнения, которые вы будете проводить с командой волонтеров, не только должны способствовать их знакомству друг с другом (запоминание имен, информации друг о друге), но и установлению эмоциональных связей между участниками. Соответственно, все игры и упражнения вы должны проводить интересно, и каждый раз делать какой-то «вызов» волонтерам. Например, вместо того, чтобы сказать: *«Сейчас мы с вами проведем игру на знакомство»* – можно сказать: *«Я знаю одного человека, который за раз может запомнить 158 имен, и мне стало интересно, сколько имен можете запомнить вы?»*. Данный элемент уже заинтересует участников игры, и они с большим энтузиазмом будут участвовать в ваших заданиях.

Существует великое множество игр на знакомство. Прежде всего, мы вам советуем найти, прочитать описание и опробовать несколько игр, выбрать для себя наиболее оптимальные – которые подходят по возрасту волонтеров, они интересны и приносят больший эффект при знакомстве.

В качестве примера приведем следующую игру на знакомство:

«Мяч по кругу» – одна из очень эффективных игр на запоминание имен. Суть игры заключается в следующем: команда стоит в кругу, у ведущего в руках находится мяч, он начинает кидать мяч любому человеку из круга и называет ему свое имя, второй участник кидает мяч



следующему, и также называет свое имя, и так, пока не назовут имена все участники. Затем круг повторяется в том же порядке. Следующий круг проходит следующим образом: первый участник кидает мяч в том же порядке, что и два предыдущих, но теперь называет имя человека, которому кидает мяч. После этого последний участник, у которого остался мяч, кидает мяч в обратном порядке (т.е. человеку, который кидал ему мяч и называет имя этого человека).

Если хоть один человек ошибается в любом круге – игра (или круг) начинается заново. Сложность задания создает определенное отношение ко всей ситуации: волонтер не хочет подвести группу и будет стараться как можно лучше запомнить имена всех участников игры.

Вторым этапом работы с волонтерами – являются непосредственно игры на командообразование. В процессе таких игр в команде складываются определенные отношения, устанавливаются эмоциональные связи. Также, игры на командообразование могут помочь вам определить, кто из ребят готов брать на себя ответственность, кто проявляет лидерские навыки во взаимодействии друг с другом, и кто способен четко выполнять поставленные задания.

Примером игры на командообразование может служить игра «Картина». Всех волонтеров можно разделить на 2-3 команды по 4-5 человек. Задача каждой команды – как можно точнее создать копию картины, которая находится у ведущего. Сложность заключается в том, что на картину одновременно может смотреть только 1 участник из команды, и только лишь один раз. Соответственно на картину команда может посмотреть всего 5 раз. Затем,

после окончания рисования картин, команды презентуют свои «творения». В данной игре могут быть победители – команда, изобразившая картину наиболее точно. Необходимо обязательно обсудить игру после ее завершения с участниками. Выяснить – что было сложным, были ли какие-то противоречия во мнениях участников команды.



В процессе работы, необходимо также использовать «Игры на позитив» или «Игры на поднятие эмоционального фона». Цель таких игр – разрядить напряженную обстановку в определенные моменты взаимодействия, зарядить ребят позитивной энергией и настроить на рабочий лад.

Одна из самых простых и заряжающих игр, в которую можно играть несколько раз – «Арбузная корка». Ведущий дает установку: *«Ребята, мы же все с вами любим лето, а что обычно мы едим летом?... Арбуз. Так вот, вся наша большая дружная команда съела большой и сочный арбуз. Но от него осталась одна маленькая корка, которую нужно поделить на всех-всех»*. Команда стоит в кругу и держит руки перед собой, как будто, держат арбузную корку. Задача ребят очень быстро «передавать» эту корку по кругу, имитируя ее поедание и издавая характерные звуки. Вся фишка игры заключается в том, что ведущий засекает по секундомеру, за сколько команда «съедает» корку. Можно сделать ребятам вызов и проводить каждый раз эту игру как можно быстрее (можно тем самым попытаться поставить рекорд по поеданию арбузной корки).

Игр существует очень много: разных по целям, возрасту и аудитории. В процессе вашей работы советуем использовать ресурс summercamp.ru – на данном сайте вы найдете не только большое количество различных игр, но и объяснения, в каких ситуациях и как их проводить.

Раздел 6

Вовлечение волонтеров в развитие организации

Для создания волонтерской команды/организации в школе/НКО необходимо пройти несколько этапов. Последовательность этапов может меняться в связи со спецификой конкретной организации.

ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ ВОЛОНТЕРСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ/КОМАНДЫ:

- 1 **Поиск команды.** Всегда нужно искать новых людей, ведь новые люди – это всегда новые идеи.
- 2 **Выбор направлений** – что мы будем делать? (можно основываться на видах волонтерской деятельности, которые представлены во втором разделе пособия).
- 3 **Описание того, кто такой волонтер** именно данной команды/организации.
- 4 **Взаимодействие с командой** (проработка способов взаимодействия с командой).
- 5 **Оформление команды/организации** (создание дизайна (логотип, буклет); создание группы в социальных сетях, сайта, рубрики в школьной газете; составление положения/кодекса)
- 6 **Написание плана** (основных мероприятий), исходя из направлений, заявленных ранее.

И нужно помнить главное, что эффективная работа команды зависит, прежде всего, от заинтересованности преподавателя и мотивации волонтеров!

ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ КОМАНДЫ:
облачное хранение и резервное копирование файлов «Google диск» drive.google.com (в том числе google-анкета, google-документ, google-календарь), платформа для графического дизайна «Canva» canva.com, графический редактор «Photoshop» adobe.com/ru, фотосток «Pixabay» pixabay.com, планирование встреч и опросы «Xoyondo» xoyondo.com.

После того, как ваша волонтерская команда/организация создана и начинает свою работу, необходимо поддерживать ее жизнедеятельность. Мы подготовили для вас небольшой список лайфхаков, которые помогут вам поддерживать работоспособность вашей команды/организации.

ЛАЙФХАКИ ДЛЯ УСПЕШНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЛОНТЕРСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ/КОМАНДЫ:

- Регулярные встречи и обсуждения дальнейших планов (именно в этом случае волонтеры понимают, что они действительно принадлежат к данной организации/команде и решают важные вопросы).
- Проведение совместного досуга (например, поздравления с днем рождения членов волонтерской организации/команды).
- Отличительная атрибутика (значок, футболка и др.).
- Подведение итогов и поощрения лучших волонтеров (стремление в большей степени включаться в работу организации).
- Размещение на сайте или в школьной газете истории волонтеров (как интересно быть волонтером, как важно быть волонтером).
- Объяснения волонтерам их перспектив и возможностей в будущем (например, дополнительные баллы при поступлении, получение компетенций, поиск знакомств, друзей и др.).

И САМОЕ ГЛАВНОЕ – ВЫПОЛНЕНИЕ ВАЖНЫХ И ДОБРЫХ ДЕЛ!

Для того, чтобы получать всю самую актуальную и важную информацию о волонтерстве, предлагаем вам небольшую подборку информационных ресурсов.

Федеральное агентство по делам молодежи – fadm.gov.ru.
АИС «Росмолодежь» (регистрация с 14 лет) – ais.fadm.gov.ru

Единая информационная система «Добровольцы России» (регистрация с 14 лет, можно зарегистрировать организацию) – добровольцыроссии.рф

Ассоциация волонтерских центров – vk.com/avcrf

Российское движение школьников – rusdetcenter.ru

Департамент по молодежной политике, физической культуры и спорту Томской области – depms.ru

Центр социально-профессионального волонтерства ТГУ «UNIVOL» – univol.tsu.ru

Молодежный проспект Томск – vk.com/mol_tsk

Город добрых дел (Томск) – vk.com/gddtomsk

Год Добра – годдобровольца.рф

ЧТО ТАКОЕ ERASMUS+ YOUTH?

- 1 это грантовая программа Европейского Союза для молодежи, которая является частью масштабной программы Erasmus+;
- 2 это уникальная международная площадка для международных молодежных проектов;
- 3 это программа, цель которой — предоставить молодежи опыт неформального образования в другой стране.

КАКИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПРОГРАММА
ОТКРЫВАЕТ ПЕРЕД ВАШЕЙ НКО?

Участие в проектах
Европейской волон-
терской службы (ЕВС)

Мобильность ваших
молодежных работ-
ников

Организация моло-
дежных обменов

ЕВРОПЕЙСКАЯ ВОЛОНТЕРСКАЯ СЛУЖБА



ЕВС позволяет молодым людям от 17 до 30 лет получать практический опыт через долгосрочное участие в деятельности некоммерческой организации в качестве волонтера. Деятельность Erasmus+ направлена на развитие партнерских отношений между странами и популяризацию толерантности и гражданской активности молодежи. Главный постулат программы – «обучение через деятельность».

ЧТО ЭТО ЗНАЧИТ ДЛЯ ВАШЕЙ НКО?

- 1 Вы можете пригласить в свою организацию на срок до 1 года молодого волонтера из Европейского союза, который не только поможет вам взглянуть на свою деятельность по-новому, но и привнесет свои знания и опыт.

2

Вы не должны вносить в организацию такого проекта ни рубля, так как иностранному волонтеру возмещаются все затраты на протяжении проекта: виза, транспорт, проживание, питание, страховка, карманные расходы

3

Это отличная возможность учить новый язык в организации и работать с неформальным образованием.

Чтобы принимать иностранных волонтеров или отправлять своих волонтеров в другие страны, нужно пройти аккредитацию. Вся информация можно узнать здесь:

- dobrovolets.ru/evs/
- youth-in-action.ru/evs/
- salto-youth.net/rc/eeca/evs-accreditations/

Или обратиться за консультацией в Центр волонтерства ТГУ «UNIVOL» univol_tsu@mail.ru

ПРОГРАММА МОБИЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖНЫХ РАБОТНИКОВ

Ваши коллеги до 30 лет могут посетить образовательные события в других странах. Что это могут быть за события:

- Тренинг
- Стажировка
- Семинар
- Study visit и другие

Что это даст вашей организации?

- Знакомства с коллегами из других стран.
- Сбор много новых идей.
- Обмен опытом.

Вам возмещается:

- Транспортные и визовые расходы.
- Питание и проживание.
- Материалы, программа, работа фасилитатора.
- Возможен взнос за участие.



Как найти? В европейском календаре тренингов
salto-youth.net/tools/european-training-calendar/

МОЛОДЕЖНЫЕ ОБМЕНЫ

Молодежный обмен – это проект, в рамках которого молодые люди из двух и более стран встречаются, чтобы обсудить разные темы и познакомиться с культурами и странами друг друга. Подробнее можно узнать здесь: youth-in-action.ru/youth_exchange/

Не бойтесь открывать мир! Если у вас есть вопросы, их можно задать по следующим адресам:

- vk.com/erasmusplusyouth
- info.russia@salto-youth.net
- youth-in-action.ru
- vk.com/univoltsu
- univol_tsu@mail.ru

Для заметок

ПРАКТИЧЕСКОЕ ИЗДАНИЕ

ТЕХНОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИИ
ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЕЖИ