

# **ТЕХНОЛОГИИ СОЗДАНИЯ ВОЛОНТЕРСКИХ ГРУПП**

---

# РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ВОЛОНТЕРСКОЙ ГРУППЫ.

## **Содержание программы**

Цели и задачи программы

Организация и структура волонтерского отряда

Направления деятельности

Правила деятельности волонтеров

Ожидаемые результаты работы

План работы

# ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ (ПРИМЕР)

<b>Полное название программы</b>	<b>Программа деятельности волонтерского отряда “Импульс”</b>
<b>Участники программы</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Дети от 7 до 17 лет.</li><li>- Дети из семей, находящихся в трудной жизненной ситуации.</li><li>- Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, а также, находящиеся под опекой граждан.</li></ul>
<b>Сроки реализации программы</b>	2014-2020 года.
<b>Цель программы</b>	Создание условий для развития волонтерского движения в гимназии, как одной из форм занятости, формирование позитивных установок обучающихся на добровольческую деятельность, а также для развития их самостоятельной познавательной деятельности, профилактики вредных привычек, воспитания здорового образа жизни.
<b>Задачи</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Создать условия, позволяющие ученикам своими силами вести работу, направленную на снижение уровня потребления алкоголя, табака, ПАВ в подростковой среде. Предоставлять подросткам информации о здоровом образе жизни.</li><li>2. Показать преимущества здорового образа жизни на личном примере.</li><li>3. Пропагандировать здоровый образ жизни (при помощи акций, тренинговых занятий, тематических выступлений, конкурсов и др.)</li></ol>

<b>Краткое содержание программы</b>	<b>Пропаганда здорового образа жизни, профилактика правонарушений через деятельность в волонтерских отрядах</b>
<b>Основные направления в работе волонтеров</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Валеологическое (пропаганда здорового образа жизни).</li><li>2. Профилактическое (профилактика употребления психоактивных веществ подростками и молодежью).</li><li>3. Досуговое (организация полноценного досуга подростков и молодежи).</li></ol>
<b>Ожидаемый результат</b>	<p>Основной результат работы - формирование в ходе деятельности более ответственной, адаптированной, здоровой личности.</p> <p>Владеть знаниями о ЗОЖ и уметь аргументировано отстаивать свою позицию, формирование здоровых установок и навыков ответственного поведения, снижающих вероятность приобщения к курению, алкоголизму:</p> <p>Увеличение количества детей и подростков, вовлеченных в волонтерские отряды и проведение альтернативных мероприятий;</p> <p>Привлечение детей и подростков к общественно значимой деятельности и уменьшение количества несовершеннолетних состоящих на разных видах учёта;</p> <p>Создание модели детского волонтерского движения внутри гимназии и вне ее; уметь общаться с учащимися и взрослыми, владеть нормами и правилами уважительного отношения.</p>

# ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП.

В процессе работы на предварительном этапе организатор должен задать себе ряд вопросов и как можно более конкретно ответить на них:

Зачем нам добровольцы? Чего мы хотим добиться с их помощью: привлечь других добровольцев, увеличить объем и виды оказываемых услуг, увеличить число подопечных организаций? Есть ли у нас ясное представление о том, какие нужны добровольцы? Сколько добровольцев нужно: 10, 50 или 100 человек? Целесообразно определить для себя, что будут делать добровольцы, какие навыки работы требуются от них, где и с кем они будут работать.

# ПРИВЛЕЧЕНИЕ ВОЛОНТЕРОВ

*Привлечение - это процесс поиска и набора волонтеров, которые хотят оказать помощь организации в ее деятельности. При наборе волонтеров прежде всего следует ориентироваться на их мотивацию к занятию добровольной деятельностью.*

# ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ВОЛОНТЕРОВ БЫЛО СОЗДАНО И РАЗМЕЩЕНО В ГАЗЕТЕ ОБЪЯВЛЕНИЕ СЛЕДУЮЩЕГО СОДЕРЖАНИЯ:

“Мы организовали ичонный проект, услуги которого пользуются большим спросом. Нам нужны волонтеры, заинтересованные в нашей работе. Волонтеры могут помогать в приготовлении и раздаче еды, беседовать с подростками, оказывать им психологическую поддержку”. В этом объявлении говорится о том, что волонтеры будут делать. Но что организация может предложить волонтерам? Для потенциальных волонтеров должно быть ясно, что волонтерская деятельность полезна для них самих. Например, другая организация, осуществляющая подобную деятельность, включила в свое объявление дополнительный пункт: “Вы хотите работать с детьми и подростками? Получить новые знания? Повысить свою квалификацию и шансы на получение работы в будущем?..”

# МЕТОДЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ

	Массовый набор	Целевой набор
Цель	Подобрать волонтера на должность, с которой бы справилось большинство людей	Подобрать волонтеров для работы, которая требует конкретного опыта и подхода
Требуемый опыт	Специфический опыт не требуется, т.к. работа не требует специальных навыков	Нужны волонтеры с определенным образованием, навыками, возрастом и т.д.
Особенности набора	Обращение к широкой аудитории: распространение объявлений, использование СМИ	Обращение к определенному контингенту людей: использование определенных СМИ, объявлений в местах появления потенциальных волонтеров, непосредственное общение и контакты (преимущественно)



- Через друзей и знакомых
- Посредством рекламы на радио и телевидении, наглядной агитации (стенды), распространения брошюр, пресс-релизов
- Постоянные рубрики в прессе с перечнем волонтерских вакансий
- Раздача информационных листовок среди участников публичных мероприятий
- Расклейка рекламных объявлений на остановках общественного транспорта и в самом транспорте (нужно согласовывать)
- Информирование пассажиров общественного транспорта по внутреннему радио (например, в метро, так-же требуется разрешение)
- Через волонтерское бюро или волонтерскую ярмарку
- Статьи и объявления в газетах, журналах
- Предложение прохождения практики и стажировок для студентов и школьников
- Беседы и лекции
- Размещение объявлений на сайтах

# СОБЕСЕДОВАНИЕ

Цель собеседования - определить, подходит ли вашей организации потенциальный волонтер, а также подобрать ему такое занятие, которое удовлетворит как нужды волонтера, так и организации.

## Проведение собеседования

- Составьте список вопросов к кандидату «Список вопросов к кандидату в волонтеры»)

## Алгоритм проведения собеседования

### Начало собеседования

- Познакомиться, предложить удобно расположиться и поблагодарить за приход на собеседование
- Рассказать, как именно будет проходить интервью (вопросы приветствуются, могут вестись краткие записи, продолжительность от 30 мин до 1 часа)
- Спросить, что привело кандидата к вам и что он/она ожидает от этой беседы
- Спросить, имеет ли кандидат опыт работы волонтером, если да, то какой
- Спросить, что кандидат знает об организации и его программах (даст возможность понять, насколько детальной должна быть беседа)
- Рассказать об организации, ее принципах, программах и причинах, почему вы привлекаете волонтеров (на этом этапе ограничьтесь только основной информацией, чтобы не «перегрузить» кандидата)

### Основная часть собеседования

- Спросить, какая работа интересна кандидату
- Рассказать о работе, которая может быть предложена кандидату
- Используя описание работ, обсудите с кандидатом, насколько его устраивает эта работа и имеет ли он для этого необходимые знания, опыт и возможности. Помогите сделать выбор того, что наиболее ему подходит, указывая как положительные, так и отрицательные стороны предлагаемых видов работ. Окончательное решение оставьте за кандидатом в волонтеры
- Расскажите о системе поддержки и обучения, которую вы можете предложить
- Убедиться, что кандидат имеет реалистичные ожидания от этой работы и организации

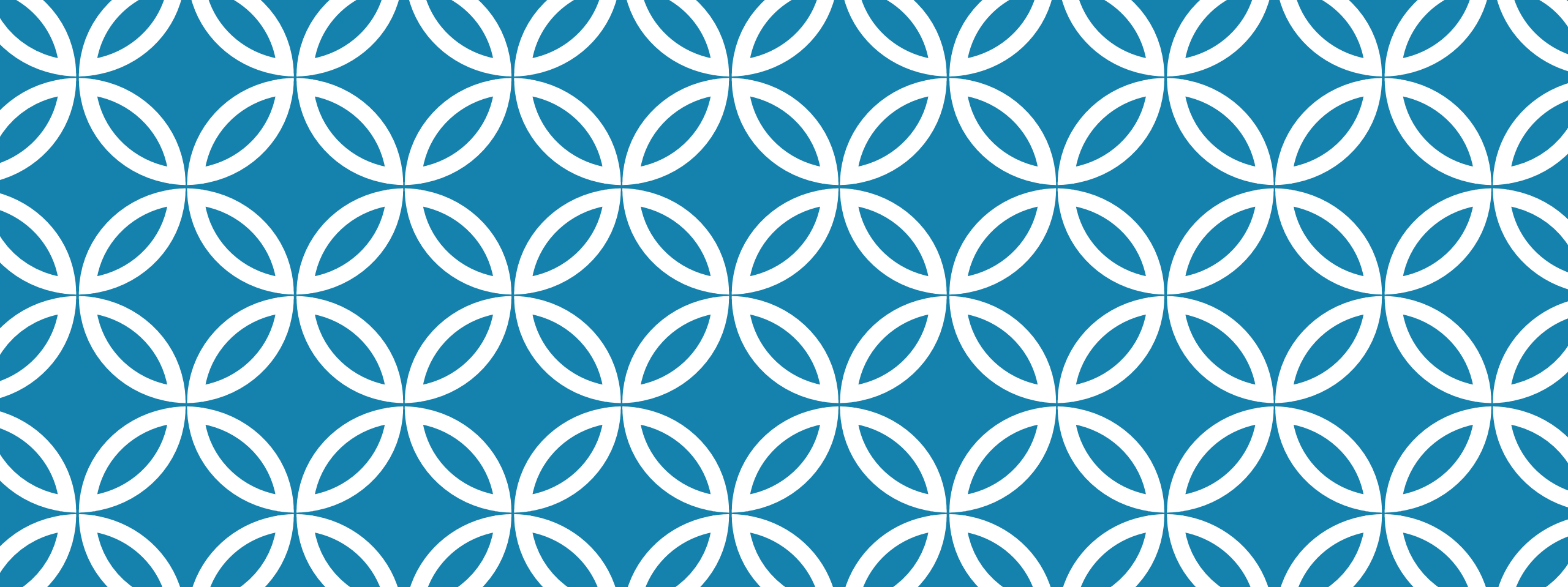
### Завершение собеседования

- Поблагодарите кандидата за проявленный им интерес к организации и работе волонтером
- Спросите у кандидата, имеет ли он какие-либо вопросы, на которые не получил ответа
- Если кандидату интересно то, что вы предлагаете, и он подходит организации – договоритесь о следующих действиях
- Вручите пакет печатных материалов об организации и ее деятельности
- Оставьте контакты, по которым кандидат может связаться с вами

Во время проведения собеседования могут возникнуть проблемные ситуации:

- Кандидатов слишком много
- Ожидания кандидата не соответствует тому, что вы можете предложить
- Недостаток информации о кандидате в волонтеры
- Кандидат еще не готов стать волонтером
- Кандидат не подходит для вашей программы

Кандидатов слишком много



# **ОБУЧЕНИЕ ВОЛОНТЕРОВ**

---

ПРОГРАММА ПОДГОТОВКИ  
ВОЛОНТЕРОВ ВКЛЮЧАЕТ  
БЛОКИ:

- ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ,
- ПРАКТИЧЕСКИЙ,
- ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ,
- РЕАЛИЗАЦИОННЫЙ.

Этапы –

Базовая подготовка (информационная и методическая):

Предоставление информации, формирование знаний о проблеме;

Обсуждение социальных норм и установок, содействие волонтерам в понимании;

Разъяснение предела возможностей работы волонтера, определение ситуации, требующих работы специалистов;

Развитие навыков оценки рискованных ситуаций.

Стажировка

Допуск волонтера к самостоятельной работе