

Методика волонтерского взаимодействия

(методические рекомендации)

В основе волонтерского движения лежит старый как мир принцип: хочешь почувствовать себя человеком – помоги другому.

Привлечение волонтеров (добровольцев) в музеи – это часть работы музея с местным сообществом и во многом – гарантия успеха социальных проектов музея. Волонтеры – прекрасное средство расширения многих музейных услуг. Они могут привнести в музейную работу свежий взгляд и являются отличным связующим звеном с населением. Участие их в мероприятиях музея может оказаться просто бесценным. Однако успешное использование волонтеров требует внимательного планирования работы, как музея, так и самого волонтера.

Волонтер (фр. *volontaire*, англ. *volunteer*, от лат. *voluntarius*) в дословном переводе означает доброволец, желающий.

Волонтер (доброволец) – человек, который без оплаты и принуждения со стороны, исходя из личной заинтересованности на основе свободного выбора, инициативы и уверенности в задачах, идеалах добровольчества, выполняет работу, направленную на благо общества. А награда за это – благодарность и признательность людей, которым оказана существенная помощь. Кроме этого, волонтеры получают полезные знания, новые знакомства, общение с людьми разных судеб. Но и это ещё не всё. Главное, что волонтеры получают чувство своей полезности. Благодаря этому, волонтеры трудятся на благо своей страны абсолютно бесплатно. В дальнейшем, волонтер сам может организовать любое волонтерское движение.

Волонтерство (*volunteering* – в переводе с английского – добровольчество) – это участие людей независимо от возраста, расы, пола и вероисповеданий в мероприятиях, направленных на решение социальных, культурных, экономических, экологических проблем в обществе, не связанных с извлечением прибыли.

Волонтерство в области культуры сегодня ещё мало распространено, но у этого направления очень широкие перспективы. Это и помощь при реставрации архитектурных памятников, и работа по пополнению экспозиционного фонда, и организация экскурсий, и работа с туристическими группами – последнее особенно востребовано в дни проведения крупных культурных и спортивных праздников.

Волонтерская деятельность – это широкий круг деятельности, включая традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, официальное предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которая осуществляется добровольно на благо широкой общественности без расчета на денежное вознаграждение.

Волонтерское движение – эффективная форма организации профилактической работы среди подростков и молодежи.

Неорганизованное волонтерство – это спонтанная и эпизодическая помощь музейным сотрудникам: например, встреча посетителей музея, оказание помощи в проведении мероприятия, выполнение мелких поручений.

Организованное волонтерство осуществляется в государственных и муниципальных музеях более систематично и регулярно.

Цель развития волонтерского движения в учреждениях культуры музейного типа – это формирование у детей и молодежи культуры социального служения как фактора развития современного общества.

Задачи волонтерского движения в учреждениях культуры музейного типа:

- формирование гражданских чувств у школьников и молодежи;
- поддержка социальных инициатив, направленных на распространение гуманизма и милосердия;
- развитие социальной активности детей и подростков, самостоятельности и ответственности, коммуникативных умений и навыков;
- предоставление возможности для самореализации и развития организаторских качеств подростков посредством участия в планировании и проведении социально значимых дел, акций.

В основе эффективности организации работы с добровольными помощниками можно выделить следующие рекомендации:

- в качестве самостоятельной задачи нужно рассматривать привлечение добровольных помощников из числа детей и взрослых, проявляющих интерес к социально полезной деятельности. Необходимо поддерживать отдельных добровольцев, стремиться формировать инициативные группы;
- необходимо определить направления деятельности, в реализации которых можно сотрудничать с несовершеннолетними и взрослыми добровольными помощниками. Эти направления должны быть актуальны, понятны, иметь достаточную степень проработки. Не стоит отдавать волонтерам те участки работы, где сам музейный сотрудник (научный сотрудник, экскурсовод и т.д.) зашел в тупик или нечетко представляет предстоящий объем и специфику действий, иначе сотрудничество специалиста и добровольных помощников может закончиться взаимной неудовлетворенностью, а отдельные волонтеры разочаруются и покинут ряды добровольцев;

- желательно не ограничивать участие волонтеров в деятельности учреждения одноразовыми акциями, а планировать их работу, выделяя ближайшие и дальние перспективы. Процесс планирования деятельности осуществляется совместно с опорой на инициативу волонтеров;
- деятельность волонтеров должна получать определённый отклик, как у руководителей учреждения, так и у тех, с кем работают добровольцы. Непременными условиями выступают гласность, система поощрений (прежде всего морального плана). Особое значение это имеет для детей-волонтеров: тем самым осуществляется стимулирование их дальнейшей активности.

Основные характеристики волонтерской деятельности.

- Добровольность. Хотя мотивация участия в волонтерской деятельности, возможно, всегда будет состоять из нескольких причин, включая давление со стороны коллег (или родителей) и долг перед обществом, все же эта деятельность должна осуществляться добровольно, без принуждения со стороны. Каждый человек может стать добровольцем и прекратить свои обязательства при необходимости.
- Приносимая польза. Добровольческий труд создает возможности людям приобретать новые знания и навыки, полноценно развивать свой персональный творческий потенциал и уверенность в себе.
- Организационная структура. Волонтерство может быть организованным или неорганизованным, осуществляться индивидуально или в группе.
- Степень участия. Хотя в большинстве случаев степень вовлечения в волонтерство постоянна, все же оно может осуществляться с различной степенью участия - от полного вовлечения до эпизодического участия.
- Вознаграждение. Волонтер не должен заниматься волонтерской деятельностью с целью получения финансовой прибыли.

Методы работы волонтеров:

- проведение «круглых столов» с привлечением специалистов;
- всевозможные встречи с успешными людьми, так называемые «Формула успеха»;
- организация совместных мероприятий: дети – родители – местные жители;
- изготовление и распространение печатной продукции отражающей планируемую направленность;
- акции, конкурсы, тематические выступления, агитбригады – самая лучшая форма работы;
- взаимодействие с различными общественными организациями.

Волонтерство может осуществляться в следующих видах:

- взаимопомощь или самопомощь. Люди осуществляют волонтерскую деятельность, чтобы помочь другим членам своей же социальной группы или сообщества.
- благотворительность или служба на благо других. Работа с социально-незащищенными слоями населения (пожилые люди, люди с ограниченными возможностями и т.д.), работа с детьми и молодежью.
- участие и самоуправление. Роль отдельных лиц в процессе управления - от представительства в совещательных органах учреждения культуры до участия в местных проектах.
- просвещение или пропаганда каких-либо вопросов, касающихся определенных групп общества. Участие в проектах направленных на: решение проблем местных сообществ; предотвращение конфликтов; развитие идей толерантности в обществе; пропаганду идей здорового образа жизни.

Волонтером может стать любой человек от 12 лет, но бывают исключения, когда волонтерами становятся ребята младшего возраста. Никаких возрастных ограничений для этого нет. Волонтерам необходимо помещение для общения, подготовки к занятиям, обмена опытом. При отсутствии помещения мотивация и эффективность работы снижаются. Для организации эффективной работы волонтеров необходима поддержка. Ничто так не разваливает волонтерские группы, как пренебрежительное к ним отношение. Отношение к волонтерам должно быть таким же уважительным, как и к сотрудникам. Если волонтеры – дети, то многие вещи они, в силу возраста и отсутствия полномочий, сделать не могут. Поэтому в составе волонтерской группы должен быть взрослый участник или руководитель, способный решать проблемы. Волонтеров необходимо обучать, иначе вопросы «Зачем заниматься этой деятельностью и как это делать?» останутся без ответа. Потребуется и минимальное материальное обеспечение работы волонтеров. В основном это расходы на канцелярские товары, призы, транспорт. Поощрять волонтеров необходимо. Для этого существуют различные способы: похвала, вручение грамоты, благодарственное письмо, личная благодарность от известного человека, допуск до ресурсов (компьютер, Интернет, принтер, ксерокс), публичное признание заслуг с привлечение СМИ, друзей или вручение чего-либо при большом стечении народа.

1. Шакурова, и технология работы социального педагога: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – М.: Академия, 2007. – С.265

2. Волонтерское движение : подготовка к XXII Олимпийским и XI Паралимпийским зимним играм 2014 г. в городе Сочи, XXVII Всемирной летней Универсиаде 2013 г. в городе Казани. – М.: Про-Пресс, 20 с.
3. Алещенок, добровольчество в России: состояние и перспективы развития. – М., 1994.-219 с.
4. Никитина, Н. И., Глухова, технология работы социального педагога. – М.: Владос, 200с.
5. Подростковое добровольческое движение. – Кемерово, 1998. – 314с.
6. Основы социальной работы . – М., 19 с.