

ИНФОРМАЦИЯ О ВОЛОНТЕРСКОМ ДВИЖЕНИИ

В основе волонтерского движения лежит старый как мир принцип:

хочешь почувствовать себя человеком — помоги другому

В России волонтерское движение стало зарождаться в конце 80-х годов, хотя, если заглянуть в историю, следует признать, что оно существовало всегда, например, в виде службы сестер милосердия, тимуровского и пионерского движений, всевозможных обществ охраны природы и памятников

Однако современное развитие волонтерское движение получило в связи с растущим числом социальных проблем, в решении которых при современной экономической ситуации волонтеры незаменимы

Часто задаваемые вопросы:

1. [Кто же такие волонтеры?](#)
2. [Почему люди становятся волонтерами?](#)
3. [Зачем привлекать волонтеров, если есть профессионалы?](#)
4. [С чего начинается волонтерское движение?](#)
5. [Как организовано волонтерское движение?](#)
6. [Функции волонтеров профилактической работе и работе с молодежью?](#)
7. [Кто может стать волонтером?](#)
8. [Сколько времени работают волонтеры?](#)
9. [Кто организывает работу молодежи в волонтерском движении?](#)
10. [Как удержать волонтеров?](#)
11. [Какие существуют способы поощрения волонтеров?](#)
12. [Что нужно для работы волонтеров?](#)

КТО ЖЕ ТАКИЕ ВОЛОНТЕРЫ?

Это люди, которые добровольно готовы потратить свои силы и время на пользу обществу или конкретному человеку. Синонимом слова «волонтер» является слово «доброволец». Иногда волонтеров называют общественными

помощниками, внештатными добровольными сотрудниками, ассистентами, лидерами, посредниками.

Общее, что их объединяет — добровольность (деньги не являются основным мотивом)

Разницу в названии в основном определяют применяемые в их работе методики. Мы называем волонтерами непрофессиональных добровольных помощников, которые прошли обучение по специальной программе и помогают осуществлять профилактическую деятельность (*проведение тренингов, подготовка и проведение массовых акций, станционных игр, участие в разработке полиграфической продукции и т.п.*) Как правило, волонтеры являются равными по возрасту и социальному статусу целевой группе (*то есть в основном это подростки и молодежь*).

ПОЧЕМУ ЛЮДИ СТАНОВЯТСЯ ВОЛОНТЕРАМИ?

Причины могут быть разными, и вот основные:

- Самое главное — ИДЕЯ, благородная идея, отражающая важность и принципы деятельности. Именно идея определяет, будет ли человек понимать, что он делает и зачем, появятся ли у него гордость, самоуважение и удовлетворение от работы и результатов деятельности.
- Внутренняя психологическая потребность быть нужным. Волонтерское движение позволяет реализовать эту потребность, ощутить свою полезность.
- Потребность в общении. Если подбирается классная, веселая компания и в ней интересно и комфортно, то хочется быть рядом. Расширяется круг общения. Именно это часто становится основной причиной работы в качестве волонтера.
- Интерес. Работа волонтером зачастую связана с нестандартными подходами и новыми возможностями.
- Антураж. Начинающих больше интересует внешняя привлекательность движения (*кепки, футболки, значки и т.п.*), чем идея, цели или конечный результат, особенно это касается детей и подростков.
- Карьера, авторитет и самореализация. Сюда относится возможность улучшить свое социальное положение в карьерной или межличностной сфере. Иногда карьера психолога и педагога начинается именно в волонтерском движении. Будучи волонтером, можно установить новые связи, научиться новому и за счет этого приобрести уважение и вес в обществе. Зачастую именно в волонтерском движении проявляются некоторые способности, например, руководящие или организаторские.

- Творческие возможности. Можно проявить себя в различных видах деятельности вне зависимости от возраста или от уже имеющейся профессии — журналистика, преподавание, менеджмент, выступления, написание сценариев, дизайн.
- Решение своих проблем. Если профиль организации совпадает с твоими проблемами — то это выход. Если чувствуешь себя никчемным замухрышкой — иди в волонтеры, там можно изменить ситуацию. Есть проблемы с общением — иди в волонтеры, найдешь новых друзей и единомышленников.
- Досуг. Время можно тратить двумя способами — с пользой и без. Первый вариант — это волонтерское движение.
- Способ поделиться своим опытом. Зачастую люди, слезшие с иглы, прекратившие пить, пережившие кризис, могут точно и четко прогнозировать и предотвращать ситуации, подобные тем, которые ранее случились с ними самими или их близкими. Вместо озлобления можно вынести свою энергию на борьбу с тем злом, которое довелось пережить.
- Защита своих интересов, при отстаивании которых требуется поддержка официальных лиц, организаций или просто инициативных людей.
- Подтверждение своей самостоятельности и взрослости. Став волонтером и работая над серьезными проблемами, люди доказывают окружающим свою зрелость, самостоятельность и оригинальность.
- Ресурсные возможности. Работая волонтерами, люди становятся обладателями сопутствующих благ — поездок, интересных книг и фильмов, новых связей, Интернет-ресурсов, компьютеров и т.п.

ЗАЧЕМ ПРИВЛЕКАТЬ ВОЛОНТЕРОВ, ЕСЛИ ЕСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЫ?

Слово «*профессионал*» и слово «*волонтер*» не противоречат друг другу, но они и не взаимозаменяемы. Профессионал тоже может выступать в качестве волонтера, работая на проект бесплатно. Как показывает практика, привлечь профессионалов к организации и проведению профилактических мероприятий не всегда возможно, особенно в необходимом количестве, поэтому приходится прибегать к помощи волонтеров — непрофессионалов.

Привлечение волонтеров дает ряд преимуществ:

1. Экономические

Чтобы понять экономическую эффективность, следует произвести обычный

расчет. Предположим, что в вашем проекте охват целевой группы — 4 тысячи человек. Если проводить по 3 часа тренингов с каждой группой (200 групп — по 20 человек), то вам, если вы работаете один, потребуется 200 дней. Если работаете вдвоем — 100 дней, 50 — если вчетвером. В общем, чтобы вы могли проводить мероприятия раз в месяц и при этом могли еще заниматься своими обычными делами, вам необходимо 20 человек. 10 дней — 10 групп на каждого.

Где взять столько человек, особенно если у вас работает пятеро, и из них только двое могут реально проводить профилактические программы? Да если еще учитывать минимальную оплату труда (если кто согласится) в 1000 рублей — вам надо 20000 рублей без учета расходов на проведение мероприятий.

Где же взять ресурсы? — Волонтеры!

2. **Идеологические**

Если суть вашей работы — распространение идей, то ничто не является более эффективным, чем привлечение тех, на кого эти идеи направлены. Такие стратегии, как молодежное участие, равное обучение, отлично себя зарекомендовали. Лучший способ воспитать человека — не воспитывать, а привлечь его к воспитанию других. Лучший способ информировать — привлечь к информированию других. Один из самых действенных способов усвоения информации — передача ее кому-либо.

3. **Коммуникативные**

Хорошего контакта с группой профессионалы не всегда могут достичь. Использование волонтеров как ретрансляторов информации и позитивного опыта дает явный качественный эффект. Такие подходы, как равное обучение, посредничество, лидерство дают возможность достичь более эффективной передачи информации на уровне, соответствующем аудитории.

4. **Оценочные**

Мнения волонтеров — это «*взгляд со стороны*», который может быть полезен для оценки качества работы организации, ее коррекции и улучшения.

5. **Количественные**

За счет волонтеров происходит значительное увеличение количества представителей целевой аудитории, привлеченной к деятельности, число проводимых мероприятий и свежих идей.

С ЧЕГО НАЧИНАЕТСЯ ВОЛОНТЕРСКОЕ ДВИЖЕНИЕ?

Все начинается с идеи помогать кому-либо, желания или необходимости сделать так же, как у кого-то и осознания того, что на реализацию всего этого не хватает человеческих ресурсов. Как правило, вначале собирается инициативная команда, затем к ней присоединяются волонтеры, которые либо проходят предварительное обучение, либо сразу подключаются к работе.

КАК ОРГАНИЗОВАНО ВОЛОНТЕРСКОЕ ДВИЖЕНИЕ?

Разнообразие форм и систем волонтерских движений может поразить воображение. Но в основном все формы организации можно разделить на несколько весьма условных групп.

1. «Команда» — группа от 3 до 30 человек активистов, созданная и работающая на базе общественной организации, молодежного клуба или учебного заведения. Группа имеет своего лидера (руководителя), установленное место сбора, план работ. Как правило, основным движущим и объединяющим фактором участников группы является общение в хорошей компании. Многое также зависит и от лидера «команды».
2. «Агентство» — независимые друг от друга отдельные люди, объединенные общей идеей и привлекаемые по мере необходимости. Как правило, агентство имеет ядро в виде инициативной группы, которая время от времени организует мероприятия.
3. «Система» — объединение команд, агентов, подчиняющихся общим правилам и идеологии. Подобная форма организации имеет финансовую поддержку, офис, документацию, а порой и официальную регистрацию.

ФУНКЦИИ ВОЛОНТЕРОВ В ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЕ И РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ

Использование волонтеров возможно во множестве сфер деятельности, но, учитывая тематику данного пособия, ниже мы перечислили только те виды деятельности, которые касаются профилактики:

- Проведение профилактических занятий или тренингов.
- Проведение массовых акций, выставок, соревнований, игр.
- Распространение информации (через раздачу полиграфии, расклейку плакатов, работу в своей социальной среде).
- Первичное консультирование и сопровождение.
- Подготовка других волонтерских команд и участников.
- Работа с закрытыми группами (наркозависимые, проститутки, военнослужащие, дворовые тусовки).
- Творческая деятельность. Разработка станционных игр, массовых акций, создание плакатов, брошюр, видеороликов.
- Сбор (анкетирование, тестирование, опросы) и обработка данных.
- Экспертная деятельность по оценке качества услуг.

КТО МОЖЕТ СТАТЬ ВОЛОНТЕРОМ?

Стать волонтером может любой человек от 13 лет (но бывают и исключения, волонтерами становятся ребята младшего возраста). Так что в принципе никаких возрастных ограничений для того, чтобы стать волонтером, нет.

В профилактической работе наиболее хорошо себя зарекомендовали 4 группы:

1. Старшеклассники, учащиеся колледжей (профтехучилищ);
2. Студенты вузов;
3. Медицинские работники, психологи, педагоги, социальные работники, социологи;
4. Сотрудники общественных организаций.

Потенциально, помимо перечисленных категорий, волонтерами могут стать:

1. Родственники, знакомые, друзья;
2. Друзья родственников, друзей и знакомых;
3. Участники проведенных тренингов;
4. Молодежь, приглашенная в рамках информационной кампании;
5. Посетители подростковых и молодежных клубов.

СКОЛЬКО ВРЕМЕНИ РАБОТАЮТ ВОЛОНТЕРЫ?

От 1 дня до 5 лет. Одни могут прийти 1 раз и уже больше никогда не появиться. Другие работают от 6 месяцев до 2 лет и, как правило, получив то, что хотели, уходят, так как у них появляются другие интересы, проблемы и новые перспективы. Есть и те, кто работает более 3–5 лет. Именно такие люди писали эту книгу. Почему 3–5, а не 10? Потому что через 3–5 лет волонтер, посвящающий все свое свободное время интересному для него делу, становится профессионалом и, как правило, начинает работать в организации уже как специалист.

Уход волонтеров — процесс необратимый. Кому-то стало интересней в другом деле, кто-то уехал, обзавелся семьей, нашел работу. Но по опыту РОО «Взгляд в будущее» ничто не проходит бесследно, и существует феномен возврата. Люди, снимая с себя тяжкое бремя волонтера, уходят учиться, работать, заниматься семьей. Но проходит время, и один за другим многие из них приходят помогать, отдавая свои силы и часть своего времени на благое дело. Поэтому главное, чтобы, уходя, волонтеры чувствовали, что им будут всегда рады.

КТО ОРГАНИЗОВЫВАЕТ РАБОТУ МОЛОДЕЖИ В ВОЛОНТЕРСКОМ ДВИЖЕНИИ?

Руководители молодежных, общественных организаций, медицинских учреждений, учебных заведений, работающие в них инициативные специалисты, сотрудники фондов — все те, кто заинтересован в расширении и улучшении работы с молодежью.

Как привлечь волонтеров? Как набирают волонтеров?

В самом вопросе «Как привлечь волонтеров?» содержится намек на ответ. Вначале сделайте так, чтобы ваша команда или движение были привлекательными. Нужны *приманки*, например, форма, полиграфическая продукция, положительные отзывы в СМИ. А главное — ядро вашего движения (команды) должны составлять позитивные энергичные люди, с

ярко выраженными лидерскими качествами, за которыми хотелось бы идти, и идти было бы весело. Необходима информационная кампания (*распространение информации*) о волонтерском движении.

Обычно привлечение волонтеров происходит через:

- Объявления, стенды, листовки в местах скопления молодежи (клубы, школы, тусовки).
- Наборы из групп клиентов или участников тренингов.
- Наборы в других организациях, переманивание или вовлечение в работу из других сфер деятельности.
- Проведение всевозможных акций.
- Приглашения через друзей и близких.

Если информация направлена на людей, совсем далеких от профилактики, есть несколько «вкусных наживок» для молодежи:

1. Значимость предлагаемого.
2. Общение и времяпрепровождение.
3. Карьерный рост и улучшение своего социального положения (*ты будешь круче других*).
4. Слава и известность.
5. Юмор.
6. Дух свободы: приходи, не понравится — уйдешь!
7. Опыт предыдущих: показать, как здорово все сделали до них и как можно сделать еще круче.
8. Внедренная мысль о том, что если ты не волонтер — с тобой что-то не так.

Понимание идеи, осознание значимости, энтузиазм появляются чуть позже, когда люди уже включаются в деятельность.

КАК УДЕРЖАТЬ ВОЛОНТЕРОВ?

- Доверие. Если тебе доверяют, значит, уважают и ценят! Доверяйте волонтерам посильную работу, и если она увенчается успехом, вы все будете очень довольны.
- Карьерный рост. Для этого практически во всех организациях распределены должности и создана иерархия. В зависимости от успехов человек приобретает тот или иной статус, что не только повышает его самооценку, но и развивает чувство ответственности.
- Понимание значимости и сути работы. Волонтеры должны пройти обучение, принимать участие в составлении плана работ и видеть положительные результаты своей деятельности.
- Новая деятельность. Молодым людям свойственно пробовать себя в различных видах деятельности, и чем больше вы предоставите таких возможностей, тем интереснее им будет работать. Пусть тот, кто не очень хорошо проводит занятия, попробует себя в разработке полиграфии или анкетировании, или подготовке акций.

- Перспектива. Например, возможность получения рабочего места в организации, поездка, обучение на семинаре, рекомендательное письмо для поступления в вуз или получения работы, получение премии.
- Поощрения (см. ниже).

КАКИЕ СУЩЕСТВУЮТ СПОСОБЫ ПООЩРЕНИЯ ВОЛОНТЕРОВ?

Похвала. Но помните, что главное в похвале — своевременность и объективность, иначе она становится лестью.

- Доска почета на видном месте.
- Вручение грамоты.
- Благодарственное письмо на место работы, учебы или родителям.
- Личная благодарность от известного человека (*представителя администрации города или звезды*).
- Присвоение очередного звания, должности.
- Знак отличия или фирменная нашивка, означающая повышение.
- Представительство на конференции, выставке.
- Материальное вознаграждение (*денежная премия или подарок, например, плеер, с дарственной надписью*).
- Наем на работу по результатам деятельности в волонтерском движении.
- Допуск до ресурсов (*компьютер, Интернет, принтер, ксерокс, видеокамера*).
- Поручение ответственных работ.
- Публичное признание заслуг с привлечением прессы или ТВ, друзей, или вручение чего-либо при большом стечении народа.

ЧТО НУЖНО ДЛЯ РАБОТЫ ВОЛОНТЕРОВ?

- Помещение. Как показала практика, если волонтерам негде собираться, мотивация и эффективность работы снижаются. При наличии помещения волонтеры имеют возможность общаться, готовиться к занятиям, обмениваться опытом.
- Поддержка. Ничто так не разваливает волонтерские группы, как пренебрежительное к ним отношение и скептицизм в отношении их деятельности. Ребята это быстро понимают и уходят. Отношение к волонтерам должно быть таким же уважительным, как к сотрудникам. Многие вещи волонтеры в силу возраста и отсутствия полномочий сделать не могут. В составе волонтерской группы должен быть взрослый участник или руководитель, способный решать проблемы «взрослого характера».
- Обучение. Иначе вопросы: «Зачем заниматься этой деятельностью и как это делать?», — останутся без ответа.
- Материальное обеспечение. Рано или поздно материальные затраты все же потребуются. При работе волонтеров они минимальны, но есть. В основном это расходы на канцелярские товары, призы, транспорт.