

Как создать волонтерский отряд (организацию).

Методическую разработку подготовил
координационный штаб Городской Лиги Волонтеров

1. Цели и задачи деятельности.

В первую очередь необходимо определить цели и задачи деятельности.

Определение целей и задач (целеполагание) деятельности волонтерского отряда — один из наиболее важных и сложных моментов в организации жизнедеятельности объединения. Почему? Потому что добиться результата в каком-нибудь деле можно, если точно знаешь, чего именно хочешь добиться. Однако в практике зачастую целеполагание является формальным: цели деятельности существуют сами по себе, а работа — сама по себе и никак с этими целями не связана. Неточно, а тем более неверно поставленные цели и задачи в процессе их реализации не позволяют добиться положительного результата, зачастую приводят к напрасной трате душевных и физических сил. Один из способов проверить правильность формулировки цели - ответить на вопрос: «Почему мы хотим делать то, что мы будем делать?».

Цель - это осознанное представление результата деятельности. Иначе говоря, это идея, которую надо реализовать. Но не всякая идея становится целью. Для этого необходимо два условия:

1) идея может превратиться в цель, если она осознается как потребность человека, объединения, организации и т.д.;

2) для ее реализации уже имеются необходимые условия.

Различают уставные цели волонтерского отряда и цели конкретной деятельности. Уставные цели волонтерского отряда - это то, ради чего люди объединились. Уставные цели носят чаще всего глобальный и более общий характер и фиксируются в основном документе волонтерского отряда, его уставе. Вариантом актуальной цели для объединения может быть преобразование общества в каком-либо направлении. Но при постановке цели необходимо правильно оценить свои силы, и, может, стоит начать преобразование общества с какой-то его части, например, со школы, микрорайона, поселка, города и т.д.

Цель деятельности волонтерского отряда - это предполагаемый (ожидаемый) результат, который отряд может реально достичь к определенному моменту времени (например, цель деятельности отряда на календарный год — установление взаимодействия с ближайшим социальным окружением; цель деятельности на осень - привлечение новых членов в объединение и др.).

Цель возникает тогда, когда появляется проблема. Найти, «нащупать» проблему и означает определить цель деятельности (т.е. решение проблемы). Проблема — это разрыв между желаемым состоянием (идеальным образом) чего-то и его фактическим (реальным) состоянием.

Решение проблемы - выбор одного из многих существующих вариантов действий, позволяющих перейти от фактического состояния чего-либо, кого-либо к желаемому.

Цель и содержание любой деятельности волонтерского отряда не «спускается сверху», а обсуждается со всеми участниками. При этом нужно максимально прислушиваться к мнению каждого, ориентироваться на опыт и потребности.

Но при этом надо иметь в виду, что чаще всего подросток приходит в волонтерский отряд, который существует уже некоторое время и его уставная цель уже сформулирована. В этом случае для самого подростка, а также отряда важно, чтобы он познакомился с главной целью, принял ее и строил свою дальнейшую работу в отряде в соответствии с ней.

Задача - это конкретизация цели, шаг на пути ее достижения. Задачи разрабатываются для каждого направления деятельности волонтерского отряда. Сформулировать задачу — значит указать конкретный результат, который предполагается получить при реализации того или иного направления деятельности на определенном этапе работы. Как показывает практика, волонтерский отряд должен иметь не более 1-2 главных целей и 3-7 уточняющих их задач.

Каждая из поставленных целей и задач формулируется так, чтобы:

- было ясно, чего конкретно за данный период (или с помощью данного средства) следует добиться;
- для ее решения имелись реальные условия и возможности;
- ее действительно можно было решить (достичь) именно в те сроки, на которые она ставится;
- побуждать (мотивировать) реализаторов (детей и взрослых) действовать в направлении ее достижения.

Формулировка цели должна быть:

- короткой - не более 40 слов (трех предложений);
- написана ясным и понятным языком (как минимум для членов объединения);
- сформулирована позитивно;
- написана в настоящем времени с предпочтением глагольных форм.

2. Организационная культура.

После определения главных целей и задач деятельности волонтерского отряда необходимо определить систему мер по их реализации. Одной из этих мер является формирование организационной культуры волонтерского отряда. Организационная культура — это комплексная составляющая волонтерского отряда. К основным элементам оргкультуры относятся: цели, задачи, принципы деятельности объединения, система самоуправления, организационная структура, которые фиксируются

в документах, регламентирующих деятельность волонтерского отряда (основной из них - устав), а также планирование и анализ деятельности объединения.

2.1. Организация самоуправления, определение структуры общественного объединения и ведение документации.

Самоуправление - один из основополагающих принципов общественного объединения, закрепленный Законом «Об общественных объединениях» (статья 15). Основная идея данного принципа заключается в том, что руководство деятельностью объединения осуществляют выборные органы самоуправления. В состав этих органов может войти любой член объединения (если нет каких-то ограничений, зафиксированных в Уставе объединения, например, по возрасту). Определение ключевых и наиболее важных моментов в жизнедеятельности объединения (например, выбор целей и задач, определение путей их достижения) осуществляется совместно всеми членами объединения.

Как показывает практика, управленческие функции в волонтерском отряде чаще всего выполняют взрослые - педагоги, родители. Они являются руководителями, членами Совета объединения, принимают особо значимые решения, планируют деятельность. Но участие в процессе управления жизнедеятельностью волонтерского отряда должно быть значимо и для детей (подростков), для того чтобы были представлены интересы всех его членов.

2.2. На основе принципа самоуправления определяется и организационная структура волонтерского отряда. **Структура органов волонтерского отряда** зависит от ряда факторов:

- от территории действия волонтерского отряда (будет ли это — школа, микрорайон, город, область и др.);
- от направлений деятельности волонтерского отряда;
- от количества членов волонтерского отряда;
- от степени самостоятельности волонтерского отряда (будет ли объединение «самостоятельным» или войдет в состав другого, более крупного объединения) и др.

Структура органов общественного объединения:

- Общее собрание членов объединения (Конференция) - высший орган управления объединением;
- Совет объединения - выборный постоянно действующий руководящий орган организации;
- Руководитель (Председатель) объединения - осуществляет руководство объединением и несет ответственность за его деятельность; и другие органы.
- Другие органы могут быть как постоянными (ячейки, комитеты, пресс-центр и т.п.), так и временными - создаваться на время выполнения определенной работы (совет дела, инициативная группа и т.п.).

2.3. Важным моментом в формировании организационной культуры общественного объединения является **ведение документации**.

Зачем необходимо документирование, т. е. создание документов:

- документ - носитель информации, банк данных, архив, история;
- фиксирование деятельности объединения ведет к тому, что вы можете увидеть его развитие, а также пути, по которым можно развиваться в дальнейшем;
- юридическая сила, доказательство, не только устное заявление, но и написанное, зафиксированное;
- позволяет рационально распределять обязанности среди членов объединения.

Минимальный список документов, которые должны быть в каждом общественном объединении:

1. Устав волонтерского отряда — основной документ.
2. Списки или картотека членов волонтерского отряда.
3. Список членов Совета волонтерского отряда.
4. Протоколы общих собраний (конференций) членов волонтерского отряда.
5. Протоколы заседаний Совета волонтерского отряда.
6. Планы работы как отряда в целом, так и каждого структурного органа.
7. Журнал учета проведенных дел.
8. Документы, приходящие в волонтерский отряд и исходящие из него (письма, запросы, заявления о вступлении и выходе из отряда и др.).

3. Корпоративная культура.

Единство, совокупность символических выражений, образа волонтерского отряда, построенных на общей «философии» можно обозначить как **корпоративную культуру организации**.

Корпоративная культура волонтерского отряда обеспечивает выживание и адаптацию объединения во внешней среде (в стенах образовательного учреждения, в городе, районе, среди сверстников, родителей, педагогов), объединяет и интегрирует всех членов волонтерского отряда для достижения целей. Кроме того, она доводит до их сознания основную миссию волонтерского отряда и воспитывает чувство гордости за принадлежность к нему.

Общественное объединение будет развиваться, если будет иметь сильную корпоративную культуру. Корпоративная культура, с одной стороны, создает образ, «лицо» волонтерского отряда и позволяет ему занять свою нишу среди других общественных объединений. С другой стороны, корпоративная культура объединяет всех членов отряда для достижения провозглашенных целей.

При формировании корпоративной культуры следует обратить внимание на следующие моменты:

3.1. Определение самой главной цели объединения, ясной как для

членов

объединения, так и для всех окружающих во внешней среде. (см. выше п.1)

3.2. Определение основных ценностей волонтерского отряда, принимаемых всеми его членами.

Ценности объединения обязательно должны быть ранжированы, то есть распределены по степени важности. Наличие и знание ценностей, на основании которых принимаются решения, поможет сохранить единую политику при возможной постоянной смене как лидеров и руководителей объединения, так и его членов.

3.3. Разработка норм поведения.

Существуют нормы институцированные, то есть записанные на бумаге, и неинституцированные, то есть негласно принятые членами объединения. Вступление в волонтерский отряд подразумевает добровольное принятие этих норм. Нормы поведения должны подтверждаться на практике, не стоит бояться исключения членов отряда за нарушение этих норм, это подтверждает необходимость требуемого поведения.

Для развития и сохранения корпоративной культуры волонтерского отряда необходимо письменно зафиксировать ценности отряда и нормы поведения в нем, они должны быть доступны для каждого члена объединения в любое время. Нормы поведения (законы, кодексы) должны создаваться самими членами волонтерского отряда, только тогда они и будут выполняться ими.

3.3.1. Разработка символики объединения.

Символ — это то, что служит условным знаком какого-нибудь понятия, явления, идеи. Например, голубь - символ мира, якорь - символ надежды. Символика — совокупность каких-нибудь символов

Символика объединения — внешнее, чаще всего предметное, выражение идеи (цели) объединения, обозначающее принадлежность человека, ею владеющего, к определенному объединению (отличающее членов организации от других людей). Символика используется на документах, письмах, на встречах с другими организациями, на выставках, при оформлении мест проведения слетов, сборов, мероприятий и т.п.

Требования к символике:

- должна выражать идею организации;
- должна быть утверждена на общем сборе волонтерского отряда, признана, уважаема членами организации;
- передается от поколения к поколению;
- при разработке необходимо учесть ожидания тех, на кого она будет направлена;
- необходимо применять стандартное изображение;
- при разработке необходимо учитывать психологическое и другие значения цветов;
- нельзя перегружать многочисленными элементами и цветами;
- не рекомендуется использовать части символики другой организации,

кроме той, в состав которой вы входите (областная, российская и т.п.).

Функции символики:

- отличает от других людей;
- объединяет членов волонтерского отряда, вызывает чувство сопричастности к организации, придает чувство уверенности в себе, гордости;
- информационная функция;
- агитационная функция;
- рекламная функция.

Что можно отнести к символике?

- эмблемы,
- значки,
- визитки,
- атрибуты одежды (галстук, бейсболка, футболка и т.п.),
- талисман организации,
- знаки отличия,
- гимн (торжественная песня, принятая как символ социального единства) или общая песня,
- девиз.

3.3.2. Разработка традиций, обрядов, ритуалов объединения.

Традиции - это исторически сложившиеся и передаваемые от поколения к поколению обычаи, обряды, идеи, ценности и т.д., сохраняющиеся в обществе или отдельных его социальных группах в течение длительного времени. Например, традиция - отмечать день рождения волонтерского отряда. Как и другие элементы корпоративной культуры, традиции помогают сохранить устойчивость объединения при смене его лидеров и руководителей. Традиции не просто исторически складываются, они часто целенаправленно разрабатываются и внедряются. Даже традиционное участие вашего волонтерского отряда в местных праздниках, акциях, мероприятиях, событиях может оказать неоценимую услугу объединению в плане привлечения внимания общественности, государственных структур к его деятельности, привлечения дополнительных ресурсов для осуществления этой деятельности, привлечения новых членов в ряды самой организации и т.п.

Как элемент корпоративной культуры, традиции не менее важны, чем ценности, законы, символы организации. Чем больше в организации традиций, тем сильнее ее корпоративная культура. Именно традиции воплощают идею связи поколений, рождают чувство гордости, сопричастности общему делу.

Требования к традициям:

- должны работать на цель, идею организации;
- должны быть признаваемы, уважаемы членами организации;
- необходимо сохранять, поддерживать (выполнять и т.п.);
- при угасании ее возможно возродить, воспроизводить.

Зачем организации нужны традиции?

- традиции способствуют сплочению коллектива;
- через традиции можно передать историю организации, познакомиться с организацией;
- традиции несут информацию об организации;
- через воплощение традиций можно познакомиться с членами организации;
- традиции воздействуют на внутренний мир членов организации;
- традиции сохраняют духовное единство организации.

В качестве традиций могут выступать: песни; «огоньки»; встречи с другими организациями; приглашение бывших членов организации (выпускников и т.п.) на день рождения организации; традиционные дела.

Пути возникновения традиций:

- удачно прошедшее, понравившееся дело становится традиционным, т.е., это дело состоялось не менее чем 3 раза;
- использование опыта других людей, организаций («привезти» традицию);
- возрождение забытой традиции;
- произвольное возникновение традиции.

3.3.3. Создание истории объединения.

Важным моментом в формировании корпоративной культуры является создание истории объединения. Это трудоемкая, но необходимая работа, требующая фиксирования дат, событий, мероприятий, героев объединения, ее партнеров, достижений, динамики членской базы и т.д. и т.п. История объединения, отражающая в себе основные элементы корпоративной культуры, есть кратчайший путь знакомства новых членов с ней, способ приобщения их к существующей корпоративной культуре. С другой стороны, это действенный стимул к участию в делах объединения и развитию его корпоративной культуры. История объединения может фиксироваться не только письменно, в виде рассказов и документов, но и предметами - своеобразными экспонатами импровизированного музея объединения.

Наличие у объединения архива — это возможность анализа его развития. Это возможность использования опыта предыдущих поколений членов объединения. Это возможность обеспечения преемственности и системного подхода в деятельности объединения.

Таким образом, формулирование «философии» волонтерского отряда, разработка ритуалов, различных обрядов и, в целом, работа над созданием целостной и неповторимой корпоративной культуры есть деятельность интересная и не менее важная, чем реализация социальных проектов. В связи с этим, одна из главных задач - акцентировать внимание членов волонтерского отряда не только на общественно-значимой деятельности, но и на процессе строительства, развития и укрепления самого объединения.

4. Набор и отбор волонтеров.

Эффективность деятельности волонтерской организации зависит, в первую очередь, от того, насколько качественно был проведен отбор людей, желающих заниматься волонтерской деятельностью.

Можно определить следующие возможные источники пополнения рядов добровольцев:

- обычные подростки, узнавшие об организации из средств массовой информации и других источников;
- подростки, с которыми волонтеры проводили занятия или организовывала встречи;
- студенты, чей профессиональный выбор связан с социальной работой или педагогикой.

Успешная волонтерская деятельность включает овладение необходимыми умениями, а также формирование нравственных принципов и усвоение ценностей, в результате чего развивается чувство «принадлежности к волонтерству».

5. Создание команды.

Перед тем как приступить к деятельности, важно, чтобы волонтеры прошли этап предварительной подготовки, которая позволит им приобрести необходимые умения и навыки. Значимыми для волонтерской деятельности являются навыки взаимодействия друг с другом.

Волонтерская группа как разновидность малой группы проходит свой цикл развития. Желаемый уровень - уровень «команды». В чем преимущество команды?

- Сокращение потерь времени взаимодействия путем достижения высокой степени организации труда внутри команды (взаимозаменяемость, взаимопонимание, работа на опережении и т.п.);
- Использование коллегиальных форм принятия решений.

6. Деятельность руководителя волонтерского отряда.

В волонтерской деятельности членов объединения или отряда сопровождает руководитель. Руководитель волонтерского отряда организует деятельность в отряде, помогает подросткам и молодежи выбрать те направления работы, которые им более интересны, которые соответствуют их возможностям. Руководитель оказывает детям моральную поддержку, выступает в роли «старшего товарища». Он проводит с детьми практические занятия, готовит их к профилактической и другой волонтерской деятельности.

Заповеди руководителя волонтерского отряда:

1. Четко знайте цель своей работы со всеми детьми и с каждым в

отдельности.

2. Не злоупотребляйте правом приказывать: просьбу всегда легче и приятнее принимать.

3. Подростки должны знать, что ваши действия и даже голос продиктованы дружелюбием.

4. Работая с подростками, чаще вспоминайте, какими вы сами были в их возрасте: легче будет их понять.

5. Никогда не повышайте голос! Крик болезненно действует на подростков, раздражает, вызывает у них негативизм.

6. Знайте о подростках все, но не используйте информацию для мелких придирок к детям, более того, умеете что-то не расслышать, не заметить, не понять.

7. Не столько оберегайте подростков от «дурного», сколько учите ему сопротивляться,

8. Учитесь сотрудничать с детьми, а не командовать ими.

9. Не подменяйте детский актив и не подавляйте детскую инициативу.

10. Будьте с подростками вместе, рядом и чуть впереди. Истинное воспитание - воспитание правдой.

11. Будьте хозяином своего слова. Не смогли выполнить обещание - объясните подросткам причины и извинитесь (обещайте только то, что можете выполнить).

12. Уважайте детей и детский коллектив. Будьте настойчивы, требовательны, но не грубы: грубость рождает ответную грубость.

13. Не осуждайте и не обсуждайте действия своего напарника в присутствии ребят,

14. Будьте счастливы! И пусть подростки видят это!

Если:

- Если тыходишь к подросткам, пусть у тебя будут теплые руки, приветливое лицо и доброе сердце.
- Если подростку плохо, поставь себя на его место.
- Если хочешь добиться успеха, советуйся с подростками.
- Если хочешь иметь с детьми согласие, уважай разногласие.
- Если ты не понимаешь шуток - «пиши пропало».
- Если ты хочешь рассердиться на ребят - сосчитай до ста.
- Если хочешь крикнуть на них - сосчитай до тысячи.
- Если ты занимаешься пересудами, у тебя и дети будут сплетниками.
- Если ты постоянно критикуешь ребят, ты сеешь вокруг уныние и скуку и учишь детей "науке ненависти".
- Если детей подбадривать и одобрять, они научатся верить в себя.
- Если дети вместе с тобой трудятся, играют, поют, смеются, ты — победитель.
- Если ты говоришь, что у тебя в отряде ужасные дети, ты прав. У тебя они

не могут быть дружными.

- Если хочешь быть хорошим руководителем, будь им!!!

Непременными условиями эффективной работы волонтерской организации выступают гласность, система поощрений (прежде всего, морального плана). Особое значение это имеет для детей - волонтеров: тем самым осуществляется стимулирование их дальнейшей активности.

7. Формы и методы работы с волонтерами.

7.1. Существуют следующие направления деятельности волонтерских объединений:

1. Психолого-педагогическое (воздействие на самочувствие и поведение участников движения).

2. Социально-бытовое (воздействие на материальные, моральные, национальные, семейные и другие интересы к потребности).

3. Социокультурное (влияние на уровень культуры, организацию досуга).

4. Трудовое (организация трудовой занятости, профориентационной деятельности)

5. Валеологическое (формирование здорового образа жизни).

4. Социально-правовое (повышение уровня правовой культуры, защита прав человека).

5. Профилактическое (предотвращение возникновения социально - запущенной, маргинальной молодежи).

6. Лидерское (формирование активной жизненной позиции, развитие инициативы, укрепление и развитие демократических норм жизни).

7. Патриотическое (воспитание любви и уважения к Родине, обучение основам взаимопонимания, уважения к своей национальной и другим культурам).

8. Информационное (внедрение новых технологий, обеспечение взаимосвязи между специалистами, пропаганда новых форм, методов, методик).

Ребята сами определяют для себя те формы работы, которыми они хотели бы заниматься. Кому-то нравится проведение массовых мероприятий (акции, шествия), кому-то по душе выступления на сцене (участие в агитбригадах, шоу), кто-то склонен заниматься разработкой средств наглядной агитации и контрпропагандой наркотиков (проведение бесед, практических занятий по профилактике зависимости от ПАВ, ролевых и деловых игр).

7.2. Основные формы и методы деятельности:

1. Обучающие формы работы:

-психологические тренинги;

-дискуссии;

-игры деловые, правовые, ролевые;

- лекции-диалоги;
- круглые столы;
- творческие мастерские;
- анализ личностного роста и развития коллектива.

2.Досуговые формы работы;

- игры познавательные, интеллектуальные;
- игры на снятие напряжения, поднятие настроения, развитие навыков коллективной слаженной работы;
- тематические дискотеки;

3.Консультационные формы работы:

- консультации подростков, родителей, кураторов.

4.Информационно-методические формы работы:

- опросы, исследования;
- выпуск методической продукции (брошюр, буклетов, листовок и др.);
- тематические пайки, выставки.

5.Совещательные формы работы:

- организация и проведение волонтерских сборов для подростков и проведение тематических круглых столов.