

ЗАЧЕМ ОРГАНАМ ВЛАСТИ И УЧРЕЖДЕНИЯМ КУЛЬТУРЫ ПРИВЛЕКАТЬ ВОЛОНТЕРОВ?

Давайте разберемся, **зачем** учреждениям культуры и органам власти **привлекать волонтеров?**

- 1 Волонтеры помогают **экономить ресурсы**, необходимые в любой работе.
- 2 Чем популярнее становится добровольчество, тем **больше неравнодушных людей** в него вовлекаются. Молодежь находит себе новые занятия, а пожилые люди – новые способы социализации.
- 3 Волонтерство имеет **просветительскую функцию**. Об инициативах и проектах в сфере культуры узнает множество людей.
- 4 Из волонтеров формируется **сплоченное и дружное сообщество**, готовое сохранять и тиражировать культуру нашей страны.
- 5 Волонтеры предлагают **свои собственные проекты**, помогающие учреждению культуры говорить на языке посетителей.

КАК ЭФФЕКТИВНО ПРИВЛЕКАТЬ ВОЛОНТЕРОВ В УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ?

Есть несколько путей привлечения волонтеров:



Вы можете обратиться **в региональный ресурсный центр добровольчества**. Обычно его сотрудники уже обладают опытом, базой контактов и командой вовлеченных волонтеров



Также вы можете ознакомиться с проектами в области культуры и искусства, победившими **на конкурсе «Доброволец России»**. Многие из них ищут площадки для проведения своего мероприятия



Вы можете **самостоятельно предложить** сотрудничество учреждениям культуры вашего региона или студенческим советам вузов. Часто у них много идей, которые они готовы реализовать



Самый эффективный канал коммуникации — это **региональный координатор движения «Волонтеры культуры»**. Основная его цель – сформировать в регионе сообщество неравнодушных людей, занимающихся культурным волонтерством. Координатор может стать **связующим звеном** между вами и другими учреждениями культуры, лидерами мнений или добровольцами

КАК МОТИВИРОВАТЬ ВОЛОНТЕРОВ?

Добровольчество – это безвозмездная деятельность. Как мотивировать волонтеров активно и регулярно участвовать в культурных проектах? Есть множество видов **нематериальной мотивации** волонтеров культурных учреждений.



Сам **доступ внутрь музея или библиотеки**, в том числе в закрытые от посетителей помещения, возможность увидеть редкие экспонаты, посмотреть, как музей функционирует изнутри, — это уже достаточно сильная мотивация для многих



Мотивирует к активной деятельности **дружелюбие сотрудников учреждения**. Волонтеры должны чувствовать, что им рады, что они нужны.



Бесплатный доступ на мероприятия. Вы можете разработать собственную систему мотивации: например, по итогам волонтерского проекта раздать участникам **сертификаты или абонементы** на посещение культурных учреждений региона



Для многих волонтеров мотивацией станут **бесплатное обучение** и новые строчки **в волонтерской книжке**

Чтобы деятельность волонтера проходила в комфортных условиях, **заранее подумайте** о необходимых сервисах.

Ими могут стать:

- **Бесплатный питьевой режим**, бесплатное или льготное **питание**
- Необходимые для работы **оборудование или экипировка** (компьютер, если волонтер работает с базой данных, указка, если он помогает проводить экскурсии)
- Помещение для организации **волонтерского штаба**
- Возмещение **затрат на проезд**
- И другие сервисы по договоренности с организаторами волонтерской деятельности

КООРДИНАТОР ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



Чтобы между волонтерами и сотрудниками было налажено взаимопонимание, выделите специалиста **для координации волонтерской деятельности**.

Его задачи:

- **Познакомить волонтеров** с музеем или библиотекой, внутренними помещениями
- Рассказать про **функции волонтеров**
- Доносить **просьбы и обратную связь** от волонтеров до руководства

Координатору необходимо пройти **предварительную подготовку**: познакомиться с тим-лидером волонтеров, почитать, как взаимодействовать с волонтерами и что делать нельзя.

КАК ИЗБЕЖАТЬ РАСПРОСТРАНЕННЫХ ОШИБОК ВО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С ВОЛОНТЕРАМИ?

На начальном этапе ошибки и недопонимание неизбежны, однако в ваших силах снизить их количество. Вот **несколько советов**, как взаимодействовать с волонтерами:

- Помните, что волонтеры – это **не бесплатная рабочая сила**. Давайте им интересные задачи и не требуйте от них ничего, что выходит за границы их функций
- Волонтер — это ваш **коллега, а не подчиненный**. Общайтесь с ним уважительно и на равных
- Распределяйте задачи **исходя из количества волонтеров**. Как избыток, так и недостаток задач могут демотивировать
- Волонтеры должны понимать **смысл задач**. Донесите до них контекст, объясните, почему важно, чтобы задача была решена
- **Соблюдайте график волонтеров**. Не давайте им задачи, которые в него не вписываются, уважайте их право на отдых
- Предоставляйте **качественные и своевременные** сервисы
- Если волонтер совершил ошибку, **не ругайте его**, объясните, как правильно