

## Лекція. Підготовка волонтерів до роботи

### План

1. Орієнтування волонтера: призначення та різновиди
2. Інструктаж волонтера: призначення та різновиди
3. Навчально-тренінгові технології підготовки волонтерів до роботи

### Література:

- 1) Менеджмент волонтерських груп від А до Я: навч.-метод. посібник / за ред. Т.Л. Лях; авт.-кол.: З.П. Бондаренко, Т.В. Журавель, Т.Л. Лях та ін. К. : Версо-04, 2012. 288 с.
- 2) The Complete Volunteer Management Handbook / Jackson R., Locke M., Hogg E., Lynch R. London, Liverpool : Directory of Social Changes, 2019. 265 p.

1. Орієнтування проводиться перед початком роботи волонтера.

Мета орієнтування – допомогти волонтеру зрозуміти своє місце в організації, свою роль у виконанні певного проєкту.

Орієнтування, як правило, здійснюється:

- координатором волонтерської програми;
- керівниками організації;
- досвідченими працівниками/волонтерами.

Завданнями орієнтування є надання волонтеру відповідей, як мінімум, на 3 питання:

- 1) Чому йому слід працювати *саме* тут?
- 2) З яких *саме* завдань складається його робота?
- 3) Де *саме* йому слід виконувати ці завдання, щоб вписатися в роботу колективу?

Відповідно орієнтування містить блоки загальної та робочої інформації, а також відомості про внутрішнє соціальне середовище організації, в якому буде працювати волонтер.

#### Загальна інформація:

- місія та цінності організації, роль волонтера у забезпеченні їх реалізації;
- бенефіціари (вигодоотримувачі) організації;
- програми та послуги організації;
- конкурентів організації, які працюють у тій самій сфері, чим вона відрізняється від інших;
- перспективи та майбутні плани організації.

#### Робоча інформація:

- виконання яких завдань очікується від волонтера;
- процедур та правил, виконання яких очікується від волонтера;
- режиму користування приміщеннями та обладнанням;
- вимоги до ведення робочих записів (наприклад, як реєструвати робочі години);
- графіки діяльності організації та ключових подій проєкту, до якого залучений волонтер;
- порядок отримання підтримки у вирішенні складних питань, що можуть виникати під час роботи.

#### Інформація про внутрішнє соціальне середовище:

- організаційну культуру, правила етики та етикету;
- традиції та інші неформальні правила;
- прийнятні форми комунікацій всередині;
- та ін.

Рекомендовані форми орієнтування:

- 1) усний діалог;

- 2) письмова («пам'ятка волонтера», «довідник волонтера», «щоденник волонтера» та ін.);
- 3) представлення волонтера основним членам колективу;
- 4) екскурсія по приміщеннях організації;
- 5) та ін.

2. Мета інструктажу – стисле ознайомлення волонтера з правилами та методами безпечної роботи. На відміну від довготривалого навчання інструктаж не дає глибоких знань та міцних навичок, потрібних для роботи.

#### Причини проведення:

- 1) інформування про особливі умови забезпечення його безпеки під час роботи;
- 2) забезпечує краще психологічне сприйняття важливості цієї інформації;
- 3) забезпечує краще запам'ятовування цієї інформації.

Інструктаж – обов'язкова частина охорони праці, в т.ч. волонтерів, що передбачена законодавчо.

#### Різновиди:

- 1) вступний;
- 2) первинний;
- 3) повторний;
- 4) позаплановий;
- 5) цільовий.

Як правило, проводиться інженером з охорони праці або іншим штатним співробітником організації, що відповідає за охорону праці, і який в установленому порядку пройшов навчання і перевірку знань з охорони праці.

Запис про проведення інструктажу робиться у журналі вступного інструктажу, а також у договорі про провадження волонтерської діяльності.

Інструктаж проводиться за алгоритмом:

- 1) розказати;
- 2) показати;
- 3) попросити повторити та показати.

#### 3.1 Навчання – одна з важливих вигід для волонтера.

Завдяки навчанню волонтери:

- поглиблюють знання;
- розвивають професійні вміння;
- отримують командні навички;
- розширюють громадянську компетентність.

*Навчальна гра – це форма діяльності у заздалегідь змодельованій ситуації, спрямована на активізацію певних вмінь і навиків волонтерів.*

Характеристики:

- має певну мету;
- різноманітні форми та зміст;
- створення умов для спонтанної, вільної поведінки, розкриття творчого потенціалу учасників;
- створення евристичної/пошукової ситуації;
- сприяє емоційній розрядці, рекреації/відновленню життєвих сил учасників;

- спрямована на зняття комунікативних бар'єрів, згуртування учасників;
- забезпечують діагностику/самодіагностику командних вмінь;
- спрямована на перевищення існуючих стандартів за рахунок саморозвитку учасників.

Виділяють такі різновиди ігор як методу навчання:

- ситуаційно-рольові, імітаційні та творчі;
- дидактичні і ділові;
- соціально-психологічні та організаційно-діяльнісні та ін.

Приклади гри на розвиток навичок роботи у групі:

**М'ячик.** Учасники в колі кидають один одному м'ячика. Той, хто кидає, називає будь-який іменник у називному відмінку. Той, хто ловить, додає до нього відповідне за змістом дієслово. Наприклад: «Вчитель – Сміється. Камінь – Падає».

*Мета – розвиток навичок асоціативного мислення та евристичних/пошукових комунікацій у групі. Рекомендується використовувати в якості розмінки перед сесією мозкового штурму з генерування ідеї проєкту.*

**Переходи.** Роздивитися Ваших колег по колу. Зверніть увагу на колір волосся, очей, ріст. Згадайте імена та прізвища. Завдання: помінятися місцями так, щоби крайнім праворуч була людина з найбільш світлим волоссям, поряд із ним – з більш темними і т.д. (або обрати іншу ознаку учасників). Умова: учасники мають продемонструвати швидкість і злагодженість.

*Мета – розвиток уважності до членів команди, пам'яті. Рекомендується використовувати на етапі знайомства, згуртування команди.*

2.2 Вправи – це певні дії, за допомогою яких відбувається перехід певних знань, вмінь в якості, що характеризується удосконаленням цих знань та вмінь, способів діяльності з їх застосування на практиці.

Характеристики:

- має мету;
- має конкретні результати;
- сприяє формуванню конкретних вмінь і навичок;
- показує як конкретно можна застосувати певні знання на практиці.

*Приклади:*

**Древо проблем і цілей.** Працюючи у команді побудуйте древо проблем і древо цілей волонтерського проєкту за такою схемою:

наслідки невирішення:	наслідки вирішення:
-	-
-	-
проблема проєкту:	мета проєкту:
-	-
причини проблеми:	завдання проєкту:
-	-
-	-

*Мета – розвиток вмінь практично реалізувати знання про методику визначення і перевірки причинно-наслідкових зв'язків проблемної ситуації проєкту, його цілей і завдань. Рекомендується використовувати як структурування командного обговорення з формулювання проблеми, цілей і завдань проєкту.*

**«Пітч проєкту».** Працюючи у команді підготуйте пітч проєкту за такою структурою:

- назва проєкту;
- представлення доповідача (хто я і чим займаюся);
- проблема;
- рішення;
- команда;
- висновок.

Умова: Творча форма презентації (power point, фото, відео, малюнки та ін.).

Рекомендації:

Використовувати методуку пітчінгу KISS («keep it stupid simple»), тобто уникайте:

- розлогих пояснень;
- неправдивого інформування;
- великої кількості слайдів;
- великого обсягу тексту у слайдах;

І бути готовим відповісти на питання.

*Мета – розвиток вміння самопрезентації, управління увагою аудиторії, фасилітації інтересу до соціального проєкту. Рекомендується використовувати під час презентації проєкту конкурсній комісії, його стейкхолдерам.*

*2.3 Тренінг – це метод активного навчання, спрямований на розвиток знань, умінь, навичок та соціально-психологічних настанов волонтерів.*

Характеристики:

- орієнтованість на активізацію здатності волонтерів до саморозвитку;
- комплексний характер, виступає як послідовність певних навчальних заходів у групі (вправи, ігри та ін.);
- дотримання принципу «тут і тепер»;
- використання методів групової роботи<sup>4</sup>
- вербалізація емоційно-чуттєвого ставлення учасників до змісту навчання та один до одного;
- паритетність відносин між учасниками, створення умов для вільного самовираження;

Завдання тренінгів під час підготовки волонтерів:

- зміцнити комунікації між учасниками волонтерських команд;
- розуміти причини поведінки учасників волонтерських команд;
- здійснювати конструктивну критику;
- створити довіру;
- ефективно працювати у команді.