

РУКОВОДСТВО
ПО ОТРАСЛЕВОМУ
ВОЛОНТЕРСТВУ

BIRGEMIZ

TAZA ALEM



2020 год

«Руководство по отраслевому волонтерству: BIRGEMIZ TAZA ALEM» является одним из семи руководств, разработанных в рамках реализации Плана мероприятий по проведению Года волонтера, утвержденного Постановлением Правительства Республики Казахстан от 16 января 2020 года № 3.

Руководство является интеллектуальной собственностью Министерства информации и общественного развития Республики Казахстан.

Копирование и/или использование материалов обязательно со ссылкой на источник.

Руководство предназначено для использования организациями и волонтерами в целях развития волонтерской деятельности. Руководство включает в себя как общую информацию о волонтерстве, так и практические рекомендации для организаций по привлечению и удержанию волонтеров, а также работе с ними в сфере защиты окружающей среды.

Общая информация будет полезна для представителей властей и государственных учреждений, а также потенциальных волонтеров и всех сторон, заинтересованных в укреплении волонтерства в регионе.

РУКОВОДСТВО ИЗДАНО ПО ЗАКАЗУ МИНИСТЕРСТВА ИНФОРМАЦИИ И ОБЩЕСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН.

Авторы:

Амреева Елена,
Виноградова Елена,
Миронюк Татьяна,
Трубова Надежда

Редакторы: Ким Вера

Дизайн и компьютерная верстка:

Мусалиева Анастасия

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПРАКТИКИ ВОЛОНТЕРСТВА.....	5
О ВОЛОНТЕРСТВЕ.....	6
Понятие «волонтерство».....	6
История волонтерства.....	6
Мифы о волонтерской деятельности.....	8
Мировые тренды в волонтерстве.....	10
СТРАТЕГИЯ РАБОТЫ С ВОЛОНТЕРАМИ.....	13
ДЛЯ ЧЕГО НУЖНА СТРАТЕГИЯ РАБОТЫ С ВОЛОНТЕРАМИ?.....	13
ЭТАПЫ СТРАТЕГИИ РАБОТЫ С ВОЛОНТЕРАМИ.....	14
I этап. Подготовка.....	14
II этап. Набор волонтеров.....	16
III этап. Заключение соглашения.....	16
IV этап. Деятельность волонтеров.....	17
V этап. Удержание и ротация.....	20
VI этап. Завершение.....	20
ИНФОРМАЦИОННОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ ВОЛОНТЕРСТВА.....	21
Каналы информирования.....	21
Новые сми.....	22
Формулировка сообщения.....	23
СТАНДАРТ ПОДДЕРЖКИ ВОЛОНТЕРСТВА.....	24
РАЗДЕЛ II. РАЗВИТИЕ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРИОРИТЕТНОМУ НАПРАВЛЕНИЮ: BIRGEMIZ TAZA ALEM.....	25
ЦЕЛЬ И НАПРАВЛЕНИЯ BIRGEMIZ TAZA ALEM.....	26
ШАГИ ПО РАЗВИТИЮ ВОЛОНТЕРСТВА ПО ЗАЩИТЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ.....	28
1. Шаги по развитию волонтерства и запуску волонтерских проектов по защите окружающей среды на уровне области и района.....	28
2. Шаги по вовлечению волонтеров в защиту окружающей среды.....	28
3. Шаги по вовлечению волонтеров в очистку рек и лесов, посадку деревьев.....	31
4. Шаги по вовлечению волонтеров в обучение сортировке мусора.....	32
5. Шаги по развитию экологических проектов для некоммерческих организаций (НКО).....	33
РАЗДЕЛ III. ЕСЛИ Я ХОЧУ СТАТЬ ВОЛОНТЕРОМ В ПРИОРИТЕТНОМ НАПРАВЛЕНИИ: BIRGEMIZ TAZA ALEM.....	34
ВЫБОР НАПРАВЛЕНИЯ ВОЛОНТЕРСТВА.....	35
ВОЛОНТЕРСТВО В НАПРАВЛЕНИИ: BIRGEMIZ TAZA ALEM.....	36
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	37
Приложение 1. Анкета.....	39
Приложение 2. Соглашение.....	41
Приложение 3. Листовка-приглашение.....	42
Приложение 4. Техника безопасности.....	42
Приложение 5. Список добрых дел.....	43
Приложение 6. Дневник добрых дел.....	43
Приложение 7. Список дополнительных ресурсов.....	44
Приложение 8. Список организаций.....	45
ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ.....	49

ВВЕДЕНИЕ

Волонтерская деятельность – добровольная, социально направленная, выполняемая по свободному волеизъявлению, общественно полезная деятельность, осуществляемая на безвозмездной основе в интересах физических и (или) юридических лиц.

Исторически термин формировался во время военных действий, однако в каждой стране, культуре существуют ценность добровольной помощи другим людям, как например «асар» в Казахстане. Постепенно волонтерская деятельность стала охватывать все стороны жизни общества – через общественные организации или инициативные группы, оказывая помощь разным учреждениям и группам населения.

Для Казахстана волонтерство еще не до конца сформировано из-за недостаточного понимания и опыта, поэтому возникают сложности и препятствия в развитии волонтерства. Это связано, в частности, с недостатком информации о деятельности волонтерских организаций и волонтеров, неразвитостью инфраструктуры поддержки волонтерской деятельности, слабостью межсекторного и межведомственного взаимодействия по вопросам развития волонтерства, а также с недостатком знаний, опыта и системности в организации волонтерских проектов.

Таким образом, остается значительным разрыв между числом граждан, заявляющих о потенциальной готовности участвовать в волонтерской деятельности, и числом граждан, реально ее осуществляющих.

С 2000-х годов различные общественные организации пытались объединять усилия по развитию волонтерства. Значительный вклад в повышение роли волонтерства в Казахстане, формирование и распространение волонтерских инновационных практик, привнесла Национальная волонтерская сеть (НВС), созданная в 2010 году. Миссия НВС заключается в формировании, поддержке и развитии культуры волонтерства, волонтерских инициатив и волонтерской деятельности среди граждан, институтов гражданского общества, бизнес сектора и государственных структур. Одним из достижений стало принятие в 2017 году Закона «О волонтерской деятельности», где установлены правовые основы, цели и задачи, принципы, формы и виды, а также меры поддержки волонтерской деятельности. И уже 2020 год был определен как Год Волонтера, заложив основу для системного развития волонтерской деятельности в Казахстане.

Прежде всего, определены семь приоритетных направлений для развития волонтерства: BIRGEMIZ TAZA ALEM, BIRGEMIZ TAZA ALEM, BIRGEMIZ TAZA ALEM, BIRGEMIZ TAZA ALEM, BIRGEMIZ TAZA ALEM, BIRGEMIZ QAMQOR, BIRGEMIZ UMIT. По каждому из данных направлений разработано Руководство по развитию отраслевого волонтерства, а также Руководство по развитию волонтерской деятельности и проведению Году волонтера.

Руководство по развитию отраслевого волонтерства состоит из трех разделов:

- 1) раздела с описанием общих практик, которые будут повторяться в каждом из семи руководств;
- 2) раздела по развитию волонтерства по одному из семи направлений, который будет отличаться, в зависимости от специфики; и
- 3) раздела для тех, кто хочет стать волонтером в данной сфере.

Первый раздел «Общие практики волонтерства» включает подразделы с описанием волонтерства в целом – основные понятия, историю развития волонтерства, существующие мифы о волонтерской деятельности и направления в волонтерстве в мире, а также в каких направлениях привлекаются волонтеры.

Подраздел «Стратегия работы с волонтерами» подробнее останавливается на цикле взаимодействия с волонтерами – от привлечения до завершения работы, описывая способы мотивации и удержания волонтеров и правила обеспечения их деятельности.

В подразделе «Информационное продвижение волонтерства» подробно описываются каналы информирования, в том числе и особенности информирования посредством новых СМИ (социальные сети). Дополнительно даются рекомендации по формулировке сообщения и составлению пресс-релизов.

Общие практики по развитию волонтерства включают разработку Стандарта поддержки волонтерства. В Казахстане на данный момент отсутствует данный стандарт, но приводится пример Российской Федерации, опираясь на который можно разрабатывать региональные планы развития волонтерской деятельности.

Второй раздел «Развитие волонтерской деятельности по приоритетному направлению: BIRGEMIZ TAZA ALEM» описывает цель и возможные направления для привлечения волонтеров в сфере защиты окружающей среды.

Третий раздел «Если я хочу стать волонтером в приоритетном направлении: BIRGEMIZ TAZA ALEM» предназначен для людей, которые задумываются или уже намереваются стать волонтером, но не знают, как выбрать направление, с чего начать первые шаги и какие существуют возможности, в случае выбора направления защиты окружающей среды.

Для примера приводятся в качестве приложений различные необходимые документы для работы с волонтерами – анкета, приглашение, листовка-приглашение, техника безопасности, потенциальный список добрых дел и дневник. Кроме того, представлен список дополнительных ресурсов по развитию волонтерской деятельности и список партнерских организаций по данному направлению.

РАЗДЕЛ I.

ОБЩИЕ ПРАКТИКИ ВОЛОНТЕРСТВА



О ВОЛОНТЕРСТВЕ

ПОНЯТИЕ «ВОЛОНТЕРСТВО»

Для начала необходимо определиться с понятиями «волонтер» и «волонтерство».

ВОЛОНТЕР – человек, добровольно, основываясь на собственных побуждениях, принимающий участие в работе на благо общества.

ВОЛОНТЕРСТВО – это неоплачиваемая, сознательная, добровольная деятельность на благо других.

В этих простых на первый взгляд определениях заключен глубокий смысл, и от их понимания напрямую зависит успех развития волонтерства – в отдельно взятой организации или на национальном уровне.

НЕОПЛАЧИВАЕМАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ – значит, волонтер не рассчитывает получить материальное возмещение за затрачиваемые усилия. Но при этом у каждого волонтера есть ожидания результата от его деятельности – самореализация, удовлетворение от проделанной работы, обучение, развитие и так далее.

СОЗНАТЕЛЬНАЯ – значит, волонтер должен понимать, за какую работу берется, что хочет сделать, и какова цель его усилий.

ДОБРОВОЛЬНАЯ – значит, никакие мероприятия, требующие участия «волонтеров» под открытой или скрытой угрозой любых санкций (незачет, проблемы с руководством, отчисления, потери в карьерном росте и т.д.) не являются волонтерскими по своей сути.

НА БЛАГО ДРУГИХ – значит, в результате деятельности волонтеров произойдут позитивные изменения – в качестве жизни и здоровья других людей, в окружающей среде, уровне культуры или безопасности.

Если любая из составляющих потеряна – мы не можем говорить о волонтерстве как таковом, необходимо называть его как-то иначе.



ИСТОРИЯ ВОЛОНТЕРСТВА

Интересно, что изначально термин «волонтер» имел военный характер, так называли добровольцев, присоединившихся к армии во время военных действий. Только во второй половине 19 века возникли добровольные организации, посвятившие себя бескорыстной помощи участникам и жертвам военных действий, — раненым, обездоленным, осиротевшим. В США в девятнадцатом веке в основном существовали благотворительные организации, собиравшие пожертвования для нуждающихся. Но уже в середине столетия стали появляться добровольческие группы, которые шили одежду для солдат, помогали раненым, семьям, потерявшим кормильца на войне. В 1881 году Сара Бартон организовала Американский красный крест. В начале XX века слово «волонтер» ассоциировалось уже в основном с бескорыстной помощью нуждающимся. Времена Великой депрессии по-

родили первые усилия по широкой, в масштабе страны, координации волонтерской деятельности, направленной на решение различных проблем населения. Вторая мировая война привела к возникновению множества волонтерских организаций, оказывающих помощь семьям солдат, ухаживающих за ранеными, организовывающих досуг отпускников, собирающих вещи для армии.

Постепенно волонтерская деятельность расширила свои границы, и спектр волонтерской деятельности в наши дни охватывает все стороны жизни общества. Волонтеры проводят экскурсии для посетителей самых разных музеев (от маленьких местных до таких, как Лувр), для туристов (в интернете можно найти гида-волонтера по Лондону или Санкт-Петербургу), кормят животных в зоопарках (за многими животными закреплены волонтеры, которые приходят их

кормить и чистить клетки по удобному для них графику). Отдельного упоминания заслуживает волонтерская деятельность, связанная с защитой окружающей среды – здесь и экологические субботники, и сортировка мусора, и подкормка животных зимой, и множество других видов добровольной деятельности.

Многие из перечисленных направлений развиваются и в Казахстане, где волонтерская деятельность началась с середины 90х годов, с возникновения и развития неправительственных (некоммерческих) организаций. В 2001 году, объявленном Международным годом волонтеров, в Казахстане уже существовали волонтерские организации или организации, привлекающие волонтеров к реализации своих миссий.

Сама идея добровольной помощи другим людям – это часть истории и национальной культуры Казахстана. И казахский обычай взаимопомощи

(асар), и сбор вещей погорельцам или малоимущим, и добровольный уход за немощными соседями, которые не являются родственниками – на этом фундаменте волонтерство строится естественно и становится частью культуры нашей страны. Сейчас волонтерство ассоциируется больше с общественными неправительственными организациями (НПО), хотя в Казахстане есть множество волонтеров, которые помогают хосписам, больницам, полиции, детским домам, без принадлежности к каким бы то ни было официальным организациям. Они делают это по велению сердца, из религиозных убеждений, по самым разным другим причинам. Их объединяет главное – желание бескорыстно принести пользу.

Люди разного возраста вовлечены в общественно-полезную работу, и каждый может начать помогать в любое время, в любой организации. Волонтеры всегда нужны!!!



МИФЫ О ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Миф №1

Волонтер – это бесплатная рабочая сила.

В волонтерство приходят из разных побуждений – от помощи нуждающимся до карьерного роста. Не стоит их воспринимать как бесплатную рабочую силу. Сотрудничество с волонтерами основывается на обоюдном согласии выполнять определенную деятельность. Волонтеры не получают зарплату за это, но они получают слова благодарности, новые навыки, рекомендательные письма и возможное трудоустройство.

Миф №2

Волонтерство - для молодежи, студентов-активистов.

Естественно собрать молодежь и студентов легче, поскольку они организованы в учебных заведениях. Тем не менее, у людей старшего возраста, состоявшихся людей, у которых есть семья и работа, или которые вышли на пенсию, также есть возможность стать волонтерами, принести пользу обществу и открыть для себя новые грани жизни.

Миф №3

Волонтеры доступны всегда и везде.

Среди некоторых организаций существует мнение, что волонтеров можно вызвать по первому звонку на раздачу листовок, уборку помещений или организацию того или иного мероприятия.

Однако, волонтеры – это люди со своими приоритетами и желаниями, которые приходят по собственной воле в НПО или подают заявку на мероприятие. Нельзя приказывать человеку, который шел с намерением помочь пожилым людям, раздавать шарики на флешмобе или участвовать в субботнике.

Миф №4

Привлечение волонтеров ничего не стоит.

Однако, это полноценная работа – организация рекламы, время, публикации в соцсетях, звонки, заказ брендированных футболок, обеспечение транспортом, подготовка подарков и многое другое, - которую можно перевести в денежный эквивалент или в трудочасы.



Миф №5

Волонтеров не нужно организовывать, они сами все знают.

Есть волонтеры, которые действительно самостоятельно организуют свою деятельность, помогая соседям, например. Однако, в проведении мероприятий, реализации проектов, важно определить план, разделить ответственность, отследить исполнение – для решения стольких задач необходимо один-два человека. Поэтому в Казахстане существуют различные НПО, которые осуществляют административные функции, помогают людям становиться волонтерами, обучают, поддерживают и координируют их деятельность.

Миф №6

Волонтерство требует много времени.

Это зависит от наличия времени у волонтера, а также от вида деятельности, которым хочет заняться волонтер. Можно один час в неделю помогать выгуливать собак в приюте для животных, а можно три раза в неделю проводить занятия по вязанию в детских домах, или принимать участие несколько раз в год при организации культурных или спортивных мероприятий, даже просто один раз разработать веб-сайт для НПО бесплатно. Достаточно понять, что нравится делать или то, что умеете делать профессионально и качественно, и сколько свободного времени готовы посвятить другим людям. Даже один час волонтера важен!

Миф №7

Волонтер должен сразу спасти весь мир!

Невозможно помочь всем и сразу. Это непосильная задача для любого человека, волонтера и даже международной организации. Если волонтеры действуют самостоятельно, то важна помощь даже одной семье. Если волонтеры работают от организации, то координаторы ставят конкретную задачу и разделяют ответственность между всеми участниками.

Зачем нужны волонтеры?

Миф №8

Государство должно решать все эти вопросы.

Государственные программы бывают не доходят до всей целевой группы, либо население не доверяет чиновникам, кроме того, существуют группы населения, для которых государственная помощь не доступна (лица без гражданства). Именно в таких ситуациях появляются волонтеры или общественные организации. Волонтеры становятся партнерами государства, и совместными проектами и инициативами создают атмосферу доверия между обществом и государством.



МИРОВЫЕ ТРЕНДЫ В ВОЛОНТЕРСТВЕ

В настоящее время на мировом уровне волонтерством занимается много международных организаций. Прежде всего, это подразделение ООН «Добровольцы ООН» (UNV), которое раз в три года публикует отчет по волонтерству.

По самой полной оценке глобального волонтерства на сегодня, добровольческая рабочая сила составляет 109 миллионов эквивалентов работников, занятых полным рабочим днем.

Форма и масштабы волонтерства различаются в зависимости от контекста.

Например, хотя неформальное волонтерство превосходит официальное волонтерство во всех регионах, на его долю приходится почти 90 процентов добровольческой деятельности в Африке, но в Северной Америке и Азиатско-Тихоокеанском регионе он составляет порядка 60 процентов. Участие в официальном (на основе организаций) волонтерстве, вероятно, зависит от количества организаций, мобилизующих волонтеров в стране, а также от различий в институциональных механизмах. В странах с более высоким уровнем дохода, как правило, выше концентрация официальных добровольческих организаций и, следовательно, больше возможностей для участия в такой деятельности.

Волонтеры для стихийных бедствий.

Волонтеры играют большую роль в зонах стихийных бедствий, оказывая неоценимую помощь как спасателям, так и пострадавшему населению. Кроме содействия службам экстренного реагирования в ликвидации чрезвычайных ситуаций, волонтеры участвуют в популяризации культуры безопасности среди населения.

Волонтеры для окружающей среды.

Помощь оказывается при рекультивации земель, очистке территорий, а также в проведении мероприятий по сохранению и защите окружающей среды в городах, сельской местности и заповедниках.

Волонтеры в здравоохранении и социальной защите.

В европейских государствах медицинские учреждения и организации социальной сферы выделяют дополнительные места для волонтеров. Добровольная деятельность в сфере здравоохранения необходима на разных этапах: профилактическом, лечебном, реабилитационном, а также при безвозмездной сдаче крови и ее компонентов и пропаганде донорства.

*** Отличие от других волонтерских программ заключается в законодательно установленных определениях: какие организации, на какое время и для каких видов деятельности могут привлекать волонтеров.



Волонтеры на крупных культурных и спортивных мероприятиях.

На 28-х зимних студенческих играх Универсиады-2017 в городе Алматы работали 3 000 волонтеров от 18 до 80 лет, 100 из них – иностранцы. За время набора было подано свыше 14 тысяч заявок. Волонтеры встречали спортсменов, участников, судей и всех остальных задействованных людей. Также волонтеры помогали в пресс-центре, где в их обязанности входила координация СМИ и работа с журналистами. Организаторы предоставляли международным волонтерам достойные условия: бесплатно проживание, питание, транспорт и форму. Волонтеры были задействованы в более чем 30 функциональных направлениях деятельности: на спортивных соревнованиях, на участках службы контроля доступа, транспортировки, размещения, аккредитации, безопасности, медицинской помощи, культурных мероприятиях, в атлетической деревне, со зрителями и др.

Волонтеры-профессионалы (Pro Bono).

Волонтеры, предлагающие безвозмездно свою профессиональную помощь – распространенное явление в разных странах мира. Инженеры, архитекторы, врачи, педагоги, психологи, актеры – все они помогают развивать некоммерческий сектор, работая волонтерами в своей профессиональной сфере.

Виртуальные волонтеры.

Волонтеры могут реализовывать свою деятельность дистанционно, работая онлайн. Это может быть частью

виртуального проекта или вкладом в общую работу с удаленного местоположения. В такой волонтерской деятельности часто участвуют люди с ограниченными возможностями.

Обучение через службу обществу.

Многие образовательные учреждения начисляют баллы (кредиты) студентам, занимающимся волонтерской деятельностью.

Корпоративные волонтеры.

Многие крупные американские корпорации предоставляют своим сотрудникам возможность в оплачиваемое рабочее время посвятить определенное количество часов службе обществу, участию в благотворительных проектах и так далее. Эти формализованные программы волонтерства, поддерживаемые работодателем, – часть усилий в рамках социальной ответственности бизнеса.

Волонтеры за рубежом.

Большое развитие получила волонтерская деятельность в развивающихся странах. Волонтеры преподают английский язык, работают в детских домах, в экологических проектах, помогают медицинским учреждениям и неправительственным организациям. В качестве волонтеров за рубежом работают граждане США, Канады, Великобритании, многих европейских государств.

Перечисленные сферы деятельности – далеко не полное описание тех вариантов волонтерской деятельности, которые развиты в разных странах. Естественно, перечень направлений постоянно развивается и дополняется:



1. Медиа-волонтерство. Добровольная деятельность по информационному освещению социальных проектов, популяризации волонтерского движения.



2. Волонтерство с животными. Добровольная деятельность, направленная на защиту и помощь животным.



3. Культурное волонтерство (волонтерство в сфере искусства). Добровольная деятельность, направленная на сохранение и продвижение культурного достояния, создание атмосферы открытости и доступности культурных пространств, формирование культурной идентичности, популяризацию культурной сферы среди молодежи и сохранение исторической памяти.



4. Спортивное волонтерство. Добровольная деятельность, направленная на пропаганду здорового образа жизни, спорта, профилактику негативных проявлений, вредных привычек.



5. Этно-волонтерство. Участие в укреплении мира, дружбы и согласия между народами, предотвращении социальных, межнациональных, межконфессиональных, межэтнических, религиозных конфликтов.



6. IT-волонтерство. Высокотехнологичная помощь некоммерческим организациям, благотворительным фондам и другим социальным проектам, связанная с дизайном, созданием и продвижением сайтов, разработкой приложений и тому подобными вещами.

Многие из этих видов волонтерства уже существуют в Казахстане, некоторым еще предстоит найти свое место на карте волонтерского движения. В 2020 году, в Год Волонтера, в Казахстане появилась возможность реализации самых разных планов и программ в рамках намеченных семи направлений:

1) SAҶLYQ BIRGEMIZ



Общенациональный проект “Birgemiz: SAҶLYQ” по привлечению волонтеров в сферу охраны здоровья, оказанию помощи в уходе за больными, в том числе в хосписах, онкологических диспансерах и др.

2) BILIM BIRGEMIZ



Общенациональный проект “Birgemiz: BILIM ” по оказанию волонтерской помощи по подготовке к ЕНТ, обучению английскому языку, компьютерной и правовой грамотности учащимся старших классов средних школ сельской местности.

3) SABAQTASTYQ BIRGEMIZ



Общенациональный проект “Birgemiz: SABAQTASTYQ ” по внедрению практики наставничества волонтерами в отношении детей, находящихся в детских домах, и молодежи, детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации в центрах социального обслуживания системы социальной защиты населения.

4) ASYL MURA BIRGEMIZ



Общенациональный проект “Birgemiz: ASYL MURA” по сохранению объектов историко- культурного наследия.

5) TAZA ALEM BIRGEMIZ



Общенациональный проект “Birgemiz: TAZA ALEM” по защите окружающей среды, очистке рек и лесов, посадке деревьев, обучению сортировке мусора.

6) QAMQOR BIRGEMIZ



Общенациональный проект “Birgemiz: QAMQOR ” по привлечению волонтеров в дома престарелых, центры социального обслуживания системы социальной защиты населения.

7) ÚMIT BIRGEMIZ



Общенациональный проект “Birgemiz: ÚMIT ” по привлечению волонтеров к проектам по поиску пропавших людей, снижению рисков бедствий и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, в том числе по поиску документов, повествующих о подвигах наших соотечественников в Великой Отечественной войне.

СТРАТЕГИЯ РАБОТЫ С ВОЛОНТЕРАМИ

ДЛЯ ЧЕГО НУЖНА СТРАТЕГИЯ РАБОТЫ С ВОЛОНТЕРАМИ?

В привлечении волонтеров существуют две стороны – спрос и предложение. Потребность общественных организаций Казахстана в волонтерах гораздо больше, чем количество волонтеров, приходящих в них. С другой стороны – проблема прямо противоположная. Огромное количество людей разных возрастов и социальных групп рады были бы реализовать свой потенциал или набраться опыта, работая в качестве волонтеров. Но они не знают, куда им обратиться, не имеют информации об общественных организациях, которым нужны волонтеры.

В чем причина? Прежде всего, организации зачастую не продумывают стратегию работы с волонтерами и в результате волонтеров используют для деятельности, которую никто другой не может или не хочет делать, или для работы, лишенной видимого смысла (переносить бумаги, раскладывать их ровными стопками, сортировать по названию и т.п.). Вследствие этого, волонтеры не задерживаются или не возвращаются в организацию.

Вот несколько ключевых причин, почему организация может потерять или, наоборот, удержать волонтеров.

ЗДЕСЬ ВОЛОНТЕРЫ НЕ ЗАДЕРЖИВАЮТСЯ НАДОЛГО	ВОЛОНТЕРЫ ЕСТЬ ВСЕГДА. МНОГИЕ СОТРУДНИКИ И ПАРТНЕРЫ НАЧИНАЛИ С ВОЛОНТЕРСТВА
Поскольку мы волонтерам не платим, то не можем поручать им что-нибудь ответственное.	Волонтеры вместо оплаты получают взамен образование, опыт работы, услуги, самореализация, ощущение полезности и т.п. Это должно быть определено еще на этапе планирования их привлечения и затем обсуждено с каждым новым волонтером, как и понятие ответственности, которые можно закрепить в соглашении.
Они приходят не каждый день. То у них сессия, то работа...	С самого начала определено, в какие дни и сколько часов в неделю волонтер готов уделить, и спланировано, как эти часы заполнить с наибольшей пользой.
Волонтеру можно поручить только работу исполнителя, которую легко исправить. Все равно они ничего не умеют.	Волонтеры бывают разные, в том числе профессионалы – успешные, с развитыми навыками. Каждому волонтеру важно получить обучение и все необходимые материалы, чтобы их работа максимально соответствовала их ожиданиям и потребностям организации.
Волонтерам не обязательно знать, чем живет организация, принимать участие в обсуждениях и вносить свои идеи – они тут временно.	Первое, что следует сделать – познакомить волонтера с предстоящей деятельностью. Это всегда дополнительная возможность рекламы и привлечения ресурсов. Участие волонтера в планировании и его идеи не менее ценны, чем идеи штатного сотрудника, тем более, если волонтер берется их разработать и реализовать.

Позитивный опыт тех организаций, у которых работа с волонтерами поставлена на соответствующий уровень, демонстрирует как минимум четыре фактора, которые воздействуют на развитие гражданского общества:

1. Хорошо подготовленные и мотивированные волонтеры повышают эффективность деятельности организации, обеспечивают высокое качество реализуемых проектов.
2. Из числа волонтеров подбираются будущие штатные работники, которые уже являются частью команды.
3. Благодаря волонтерам облегчается работа с территорией, с целевой группой, привлечение ресурсов для крупных акций и мероприятий.
4. На месте учебы и постоянной работы волонтеров идет пропаганда деятельности третьего сектора, набор новых волонтеров, обеспечивающий постоянный приток «свежей крови» в организацию (ротацию).

ЭТАПЫ СТРАТЕГИИ РАБОТЫ С ВОЛОНТЕРАМИ

I ЭТАП. ПОДГОТОВКА

Прежде чем набирать волонтеров, организации необходимо ответить на следующие вопросы:

1. Какие программы ваша организация реализует сейчас и планирует?
2. Для каких проектов вам нужны волонтеры?
3. Будет ли работа волонтеров в вашей организации постоянной или вы будете привлекать их для краткосрочных проектов?
4. Кто в вашей организации будет координировать работу волонтеров?
5. Кто будет вовлечен в планирование работы волонтеров?
6. Кто конкретно вам нужен? (возраст, специализация и т.п.) Каковы ваши требования к волонтеру?
7. Что волонтер выиграет от работы в вашей организации? Что вы можете предложить ему/ей в перспективе?
8. Как вы будете привлекать волонтеров и как отбирать их?
9. Что сделаете, чтобы волонтеры оставались и выполняли свои обязанности?
10. Что может послужить причиной отказа от услуг того или иного волонтера?



КАКИЕ ВОЛОНТЕРЫ НУЖНЫ?

Тем не менее, признавая важность работы волонтеров, не менее важно понимать, что привлекать их необходимо осознанно, обдуманно и в рамках планов деятельности организации. Это возможно, если организация четко понимает не только зачем ей нужен волонтер, но и зачем она нужна волонтеру.

Какие проблемы возникают, если волонтеров набирать бездумно и вне каких-либо планов?

- Приглашение «всех желающих». Организация приглашает молодых людей для участия в своей проектной деятельности, а не для участия в разовой акции, для которой, они, собственно, требуются в данном случае. Приходит человек 20, и в течение двух недель для них есть масса интересной работы. Акция прошла, и молодежь продолжает приходить, но запланированных дел у нее нет, нет и специально назначенного человека, отвечающего за работу с волонтерами. Результат – в течение какого-то срока в офис приходит от 5 до 15 парней и девушек – посидеть, поохотаться... Они бы рады сделать что-нибудь полезное, но работы нет, и они понимают, что мешают сотрудникам. Через некоторое время исчезают все они, хотя для 3-4 человек работа нашлась бы несомненно. На следующую акцию они, вероятно не придут. Что произошло? Непродуманное приглашение «навсегда», без уточнения, с какой целью ребят пригласили.
- Привлечение волонтеров только для технической работы. «Возьми эти листочки и отнеси вот туда. Разложи вот эти бумажки вон в те папки». Энтузиазм исчезает очень быстро, особенно если никто не объяснит молодым людям, почему так ВАЖНО разложить «эти бумажки».
- Попытка использовать волонтеров наравне с сотрудниками – предъявление тех же требований, задания, требующие полной загрузки рабочего времени. У волонтера возникает вопрос – а почему тогда я, выполняя ту же работу, что и оплачиваемые сотрудники, делаю ее бесплатно?

- И, наконец, организация, которая все спланировала, подготовила волонтеров так, как надо, получает от них полную отдачу, вдруг остается без волонтеров...просто потому, что они все ровесники, и одновременно окончили школу или институт, и теперь не имеют возможности оставаться волонтерами этой организации. Теперь понадобится около года, чтобы набрать и обучить новое поколение.

Со взрослыми или пожилыми людьми, которые работают волонтерами, ситуация несколько проще. Очень часто это либо профессионалы, которых привлекли для выполнения четко спланированной работы (медики, специалисты по компьютерам, психологи и т.д.), либо представители целевой группы, предложившие свои услуги там, где они видят наибольшую свою полезность. Тем не менее, их тоже можно потерять, если спутать с постоянным штатом или не иметь для них четких планов деятельности.

Волонтерство должно быть доступно для всех желающих, тем более что, как уже говорилось ранее, участие целевой группы и заинтересованного окружения в работе организации в качестве волонтеров содействует информированию населения и формированию позитивного образа организации. Поэтому важно уметь увидеть возможности для участия в работе максимально широкого спектра участников.

Однако не всякая роль в организации подходит каждому участнику. Кто-то не сможет потратить на проект много времени, кто-то неуверенно себя чувствует в центре внимания, не говоря уже о публичных выступлениях. Кто-то будет счастлив, формируя списки на компьютере и обеспечивая регистрацию участников и проектов онлайн. Конечно, в процессе обучения волонтеры смогут развить навыки работы с аудиторией, переговоров, разрешения проблем и модерирования, но все же стоит учитывать уже имеющиеся навыки и предпочтительные виды деятельности. При этом есть масса вариантов для самореализации волонтеров с ограниченными возможностями или тех, у кого рабочих навыков нет. Это и работа в интернете или на телефоне, и организация чаепитий на дому (группы поддержки многодетных матерей), и заполнение сертификатов или рассылка информационных писем/благодарностей по почте.

КАК ВАРИАНТ: СДЕЛАЙТЕ ПОРТРЕТ ВОЛОНТЕРА.

Представьте, какими качествами должны обладать волонтеры, чтобы наиболее успешно и комфортно для них и проекта выполнить задачу. Можно ориентироваться на эти параметры:

ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ, НАВЫКИ.

Определить, какие специфические знания, умения и навыки необходимы для выполнения данной работы (умение работать с видеоредактором, навык ухода за лежачими больными, знание психологии пожилых людей, опыт в обращении с техникой, владение языком и др.).

ФИЗИЧЕСКИЕ ПАРАМЕТРЫ.

Оценить, нужны ли для выполнения данной задачи физические особенности (хорошая речь, выносливость и сила, важен ли пол волонтера, может ли данную задачу выполнить человек с ограниченными возможностями, нет ли у человека аллергии и др.).



ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ УСТАНОВКИ и особенности характера и личности.

Подумать, важны ли те или иные особенности характера для выполнения данной задачи. Это особенно важно при взаимодействии с людьми (умеет ли он общаться с детьми, выдержит ли долгое время большой объем общения, терпелив ли по отношению к пожилым людям, комфортно ли ему при общении с людьми с ограниченными возможностями и др.).

СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ.

Оценить, есть ли задача, которая требует выполнения ее профессионалом (нужен ли врач-реабилитолог, юрист или бухгалтер и т. д.).

II ЭТАП. НАБОР ВОЛОНТЕРОВ

Определив, какие волонтеры необходимы, важно понять, где они находятся – в учебных заведениях, на предприятиях, в определенных организациях/учреждениях и т.п., и как их набирать – через выступления, листовки, беседы, мероприятия.

Одним из первоначальных источников набора волонтеров являются знакомые, друзья, которые разделяют идею волонтерства или приходят за компанией с уже вовлеченными волонтерами. Часто волонтеры набираются из целевой группы и их ближнего окружения. Иногда привлекаются волонтеры из других организаций в случае проведения большого мероприятия или необходимости в узко-профильных услугах. В случае корпоративного волонтерства, единомышленниками в реализации волонтерских проектов становятся коллеги.

Для привлечения новых волонтеров одним из эффективных способов являются встречи, на которых выступают либо координаторы, либо действующие волонтеры. Проведение мероприятий также отличное место для набора волонтеров, поскольку демонстрирует визуальную картинку для новобранцев.

Реклама своей деятельности и призыв к набору волонтеров можно проводить через СМИ и социальные сети. Но чтобы на рекламу отозвались, важно, чтобы информация об организации постоянно обновлялась, чтобы у организации была история. На радио или телевидении можно вести передачу о добрых делах волонтеров, в социальных сетях публиковать личные

истории волонтеров, в газетах или блогах публиковать статьи разного характера – от информационного до развлекательного.

В 2018 году был запущен сайт Qazvolunteer.kz, который объединяет информацию по волонтерской деятельности в Казахстане, публикует интересные волонтерские проекты и позволяет волонтерам найти организации и организациям найти волонтеров.

За 2019 год на платформе было зарегистрировано около 16 000 пользователей, 1 000 организаций и 400 проектов.

Проводя набор волонтеров, важно оставлять контакты, конкретную информацию, что делать тем, кто захочет вступить в ряды волонтеров – куда подойти, что с собой принести, к кому обратиться.

Когда потенциальные волонтеры придут в организацию или на мероприятие, важно, чтобы их встретили. Для того, чтобы гарантировать максимальную отдачу от волонтера с максимальной реализацией его/ее ожиданий, имеет смысл при наборе предложить кандидату небольшую анкету. Эта анкета предлагает не столько оценку, сколько самооценку кандидата, давая возможность увидеть требуемые навыки и выбрать тот вид работы, который подойдет волонтеру лучше всего.

Пример анкеты – в Приложении 1.

III ЭТАП. ЗАКЛЮЧЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

Первая встреча с потенциальным волонтером должна обеспечить обмен информацией с обеих сторон, чтобы прояснить ожидания, имеющиеся навыки и предлагаемые занятия, обсудить анкету волонтера. Во время этой же встречи нужно рассказать о правилах организации, ее ценностях, этических принципах, познакомить с коллективом.

Среди НПО не очень принято составлять договоры или соглашения с волонтерами, однако те, кто придерживается этой практики, убедились в ее эффективности.

В соглашение с волонтером включают его обязанности и обязательства организации по отношению к нему, в том числе обеспечение необходимыми материалами или возмещение расходов (например, транспортных). Четко прописывается количество часов, дни недели, которые волонтер может уделить организации. Перечисляются требования к дисциплине и технике безопасности, а также возможности обучения и поездок, пользования техникой и средствами связи, карьерного роста, если это предусмотрено (увеличение ответственности, переход в штат организации после истечения определенного срока). Такое соглашение не несет финансовых обязательств, их скорее можно назвать



«меморандумом о взаимопонимании», но это взаимопонимание делает работу очень эффективной и свободной от конфликтов и взаимных претензий.

В соглашении можно учесть права и ответственности, как волонтера, так и организации.

Права волонтера можно рассматривать, как ответственность организации, а права организации - как ответственность волонтера.

ВОЛОНТЕР ИМЕЕТ СЛЕДУЮЩИЕ ПРАВА:	ВОЛОНТЕР НЕСЕТ СЛЕДУЮЩИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ:
<ul style="list-style-type: none"> • чтобы к нему относились как к коллеге • получить подходящее назначение • знать об организации как можно больше • участвовать в общих собраниях и в процессе планирования • быть в курсе происходящего • пройти курс обучения работе • продолжать обучение в ходе работы • получать регулярные оценки качества выполняемой работы • быть руководимым и опекаемым • получать продвижение в статусе и разнообразный опыт • быть услышанным • быть поощряемым • в случае необходимости получать финансирование расходов при выполнении задания 	<ul style="list-style-type: none"> • разделять ценности и цели организации • должен быть искренним в предложении услуг • поддерживать достоинство организации и ее связь с общественностью • обращаться за помощью при необходимости • сообщать о проблемах с выполнением задания • взаимодействовать с другими волонтерами и поддерживать новичков • выполнять задания качественно и ответственно • принимать указания и решения, которые делает руководитель волонтеров • понимать функции оплачиваемого персонала, поддерживать хорошие рабочие взаимоотношения с ними, не выходить за рамки описания своей работы волонтера <p style="text-align: right;">Пример соглашения – в Приложении 2.</p>

IV ЭТАП. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВОЛОНТЕРОВ

1 Определить координатора.

На этапе планирования необходимо определить координатора, который будет ответственен за работу с волонтерами. Координатор может самостоятельно проводить набор, а также может привлекать сотрудников или уже имеющих опытных волонтеров. Координатор продумывает и формулирует задания для них, встречается волонтеров, информирует их, организует обучение, создает условия работы волонтерам, отслеживает правильность исполнения заданий, проводит оценку результатов вместе с волонтерами и поощряет волонтеров.

Координаторам рекомендуется пройти соответствующую подготовку по работе с волонтерами, собрать и растрировать необходимые документы для встречи новобранцев (анкеты, соглашения, буклеты об организации), а также вовлекать всех сотрудников организации.

2 Обучить волонтеров.

Обучение волонтеров начинается с момента их прихода в организацию. За организацию обучения отвечает закрепленный координатор, который может сам обучать или привлекать специалистов.

Варианты обучения могут быть разными – тренинги, наставничество, изучение литературы, онлайн курсы – в зависимости от стадии вовлеченности в организацию:

ОРИЕНТАЦИОННЫЕ

- знакомство с организацией, сотрудниками, с другими волонтерами,
- работа в команде,
- распределение ролей и заданий

ТЕМАТИЧЕСКИЕ

- технические навыки: пользование оргтехникой, методики работы с разными группами;
- «мягкие» навыки: коммуникация, переговоры, лидерство и т.п.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ

- профилактика выгорания,
- работа с кризисами,
- решение конфликтных ситуаций

3 Распределить ответственность.

В зависимости от цели привлечения и количества волонтеров, важно грамотно распределить их по заданиям будь то мероприятия, проекты или повседневная деятельность организации. Кроме ориентационного обучения и соглашения, привлекайте и других членов организации или более опытных волонтеров в качестве наставников, которые помогут волонтерам вникнуть в их роли.

При распределении задач, важно устанавливать сроки, и вести мониторинг исполнения. Возможно, вначале необходимо четко инструктировать волонтеров по действиям, чтобы в дальнейшем ориентировать их на результат, но позволять самостоятельно выбирать методы реализации с учетом сроков.

На каком-то из этапов волонтеры могут начать проявлять инициативу, предлагать идеи. Если это соответствует миссии организации, то важно поддержать их и предоставить им возможность реализовать идею, предварительно изучив план действий.

4 Обеспечить деятельность волонтеров.

Несмотря на то, что работа волонтера не оплачивается, необходимо избежать ситуации, когда волонтеру придется тратить собственные средства на волонтерскую деятельность.

Необходимо заранее запланировать те ресурсы, которые понадобятся для обеспечения работы волонтера:

- Канцелярские товары, оборудование, другие необходимые материалы;
- Транспорт (если волонтеру необходимо добираться до места реализации проекта дальше и дольше, чем обычно на работу и учебу);
- Перекус, на случай если волонтер задействован весь день (горячий чай с бутербродом).



5

Вести мониторинг.

Координатор отслеживает работу волонтеров, проводит собрания, чтобы получить обратную связь по деятельности волонтеров. Таким образом, организация может обеспечить ответственное исполнение задач, а волонтеры смогут получать поддержку и дополнительную информацию, если необходимо.

Мониторинг также позволяет вовремя похвалить волонтеров или разобрать ошибки, скорректировать план действий. Обратная связь должна быть конструктивной. Вместо того чтобы объяснять, что сделано плохо или неправильно – лучше объяснить, что нужно делать по-другому, дать конкретные рекомендации на будущее.

Хвалить волонтеров тоже необходимо конструктивно, своевременно, по делу и конкретному человеку.

Правила для похвалы:

- Своевременность. Сделал хорошее дело – сразу похвалили.
- Искренность.
- Публичность.
- Направлена на конкретных людей, а не на их работу.
- Осмысленность: по мере роста навыков и компетентности нужно хвалить за каждое новое достижение.

Похвалить волонтера со стажем за правильно разложенные по папкам бумаги – все равно, что сказать взрослому сыну, что он замечательно зашнуровал ботинки. А вот сказать, как вам приятно быть уверенным, что у опытного волонтера все на месте и вовремя – это действительно мотивирующая похвала.

6

Оценивать результаты и признавать заслуги волонтеров.

Оценку результатов можно проводить также во время собрания или индивидуально с каждым волонтером. Помогите волонтерам осознать и признать свои успехи. Это укрепляет их уверенность и мотивирует к дальнейшему росту, увеличению ответственности в волонтерской деятельности. По итогам реализации задания, важно поощрить волонтеров, поскольку они не получают оплату. В практике существуют разные варианты нематериального стимулирования: официальная благодарность от организации или государственных органов, приглашение на праздничный прием для организаторов после окончания реализации цикла/этапа проекта, имиджевая продукция (предметы одежды, сумки, ручки, папки и т.д.).

ГОВОРЯТ ВОЛОНТЕРЫ:

Что мы выигрываем?

- возможность общения со сверстниками;
- чувство принадлежности к команде;
- ощущение собственной важности и востребованности;
- возможность бесплатно обучиться навыкам обращения с орг. техникой;
- развитие навыков планирования, взаимодействия, работы в команде;
- уважение сверстников, ощущение, что я взрослый, состоявшийся человек;
- возможность участия в тренингах и семинарах;
- возможность поездок даже за рубеж;
- шансы получить работу в будущем;
- важные контакты для будущей работы;
- изучение языка



Из специфических вариантов вознаграждения можно зачесть практику по общественной дисциплине (если допускается вузом), оформить официальное рекомендательное письмо, и т.п. Подобные условия можно (и желательно) включить в двустороннее соглашение об участии волонтера в реализации проекта.

НПО иногда не понимают, что работа волонтеров – это равноценный обмен, и волонтеры выигрывают ничуть не меньше, чем организация, которая их привлекла.

Стоит задуматься, в какую сумму обошлось бы обучение навыкам практического менеджмента молодому человеку, который понимает их важность для своей будущей карьеры. Эти же навыки он разовьет на практике, в дружеской атмосфере и ощущении важности выполняемого дела.

V ЭТАП. УДЕРЖАНИЕ И РОТАЦИЯ

Удерживать волонтеров в организации – это одна из основных задач координатора, да и всей организации. Важно постоянно быть в контакте с волонтерами, получать от них обратную связь, адаптировать ожидания.

Что может организация делать, чтобы удержать волонтеров:

- Создавать возможности роста, увеличения ответственности, поощрения инициативы.
- Вовлекать в общее планирование.
- Учитывать динамику изменения мотивации к добровольческому труду.
- Предоставить право на самостоятельное решение в пределах компетенции.
- Привлекать к участию в других мероприятиях.
- Организовывать внутренние праздники, конкурсы на лучшего волонтера (присвоение номинаций волонтерам).
- Продвигать по «карьерной лестнице» - давать обучать новых волонтеров, быть наставниками.

Естественно, не все волонтеры могут и захотят остаться. Поэтому думать о следующем поколении волонтеров необходимо до того, как уйдут нынешние. Привлекая новых волонтеров заранее, с возможностью обучения у более опытных, - таким образом, организация обеспечивает ротацию волонтеров. Некоторые

организации, работающие со школьниками, привлекают восьмиклассников. Обучение занимает год, когда они переходят в девятый класс – они начинают работать самостоятельно, а в десятом классе готовят восьмиклассников к работе. Когда они переходят в одиннадцатый класс и уже не располагают свободным временем из-за подготовки к экзаменам – уже есть подготовленные девятиклассники. Этим принципом можно руководствоваться в любой сфере деятельности и с любым возрастом волонтеров.

Чтобы не оказаться без команды волонтеров в самый неожиданный момент, можно сделать две вещи:

- Держать двери для волонтеров открытыми всегда и периодически повторять приглашение (разумеется, планируя работу для них заранее). Это можно сделать, если мыслить стратегически и есть долгосрочные и важные, но не срочные задания. Пришел новый волонтер – обучили и поручили несрочное задание.
- Учредить культуру наставничества – новые волонтеры получают обучение от более опытных, что освободит постоянных сотрудников организации от необходимости вести обучение. Такая модель обучения называется каскадной и прекрасно себя зарекомендовала в проектах с повторяющимся циклом: в проекте одновременно работают волонтеры с разным опытом: мастера, наставники, стажеры (название можно придумать и привязать, например, к количеству циклов проекта).

VI ЭТАП. ЗАВЕРШЕНИЕ.

Питер Драккер, один из основоположников некоммерческого менеджмента писал: «Постепенное превращение волонтера из доброго любителя в обученного, профессионального, неоплаченного члена штата должно явиться одним из наиболее важных достижений третьего сектора». Развитие волонтерского движения, подготовка обученных волонтеров, воспитывают новое отношение к активному гражданству, к социальной ответственности, к общим ценностям. Не случайно во многих странах мира студенты университетов и колледжей в обязательном порядке должны отработать волонтерами определенное количество часов – служба обществу повышает их ценность и как профессионалов в будущем.

Волонтеры могут перейти в статус оплачиваемого сотрудника в этой организации. Могут уйти в другую организацию или стать самостоятельными лидерами волонтерского движения. Могут стать партнерами организации или спонсорами деятельности организации.

Волонтеры – наиважнейший ресурс для организации. К тому же привлечение волонтеров помогает развитию гражданского общества, формированию гражданской инициативы, вовлечению граждан в процесс принятия решений. Стратегический подход к их привлечению и развитию окажет влияние на все общество в целом.

ИНФОРМАЦИОННОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ ВОЛОНТЕРСТВА

КАНАЛЫ ИНФОРМИРОВАНИЯ

Продвижение волонтерской деятельности возможно осуществлять по разным каналам. Для начала необходимо определить не только каналы, но и цели информирования, целевую группу/аудиторию, частоту информирования, информационные поводы.

Определение целевой группы зависит от того, с какой целью проводится информирование:

- продвижение волонтерства,
- узнавание волонтерства в регионе,
- привлечение волонтеров для определенной деятельности,
- демонстрация результатов работы/достижений волонтеров,
- актуализация определенной социальной проблемы,
- ...

Каждая цель направлена на разные аудитории – от государственных органов до конкретных групп населения. Данные аудитории получают информацию по определенным каналам, о которых можно узнать из кратких опросов:

- телевидение,
- радио,
- печатные СМИ,
- информационные материалы (буклеты, листовки),
- новые СМИ: социальные сети, электронная почта, Instagram, Twitter, региональные паблики,
- «сарафанное радио» (личные контакты).

Например, для узнавания волонтерства в регионе среди населения, информирование можно проводить через телевидение, радио (в частности, через программы, которые слушают в транспорте), региональные паблики. Для привлечения волонтеров к проведению праздников для детей информирование проводится, например, в учебных заведениях через встречи с раздачей листовок/буклетов, где указаны конкретные шаги, польза от волонтерства и контакты.

В работе с публичными СМИ поможет информационный повод (инфоповод) - повод, при котором легче привлечь внимание не только журналистов, но и их аудитории. Например:

- праздники, конкурсы, фестивали, церемонии,
- марафоны, акции: Международный День Волонтера, Весенняя Неделя Добра,
- пресс-конференции, пресс-ланчи,
- посещение объектов,
- дни открытых дверей,
- экскурсии, пресс-туры,
- мастер-классы/презентации, конференции, круглые столы,
- туризм, спортивные соревнования,
- выставки.
- ...

Для системной работы со СМИ необходимо разработать стратегию и медиа-план.

Основные шаги при реализации стратегии работы со СМИ:

1. Подготовить список имен и контактную информацию по различным новостным организациям, их редакторам и ведущим журналистам.
2. Уточнить, с кем следует в первую очередь установить контакт и т. д.
3. Установить отношения с журналистами и редакторами СМИ. Чем больше к вам симпатии, тем чаще будет информация о вашем проекте.
4. Определить, какие новости будут достойными освещения для каждого агентства и аудитории.
5. Следить за новостями и общественным мнением по вопросам, относящимся к вашей теме. Сохранять вырезки из газет, онлайн порталов, чтобы понять динамику освещения вопроса различными СМИ.
6. Следить за приближающимися событиями, которые могут выдвинуть проект или волонтерство на первый план.

Довольно часто, среди журналистов можно найти волонтеров, которые будут принимать участие в мероприятиях и бесплатно освещать события. Можно договориться с радиостанцией о постоянной передаче, или с местным телеканалом о телешоу о волонтерских делах, в местной газете можно вести рубрику. Несмотря на то, что с появлением интернета, информация стала доступной, традиционные СМИ пользуются популярностью среди определенных групп населения, и это необходимо учитывать в стратегии работы со СМИ.

НОВЫЕ СМИ

Новые СМИ – это все средства информации, размещенные в интернете, которые предоставляют возможность взаимодействовать с аудиторией сразу и напрямую. Самые популярные новые СМИ – это социальные сети, но и газеты, радио и телевидение также вышли в онлайн.

С новыми СМИ работа отличается тем, что она ведется постоянно, 24/7, и основана на общении. Важно учитывать аудиторию, формулировку текста.

В социальных сетях Instagram, Facebook, Vkontakte, Odnoklassniki важно обращать внимание на оформление, поскольку визуальный контент имеет значение.

В Twitter – слова имеют значение, причем количество символов ограничено.

В пабликах – локальных социальных форумах – необходимо давать информацию, привязанную к локальному контексту.

Youtube – видеоресурс, где можно не просто размещать видеоролики, но и можно создать собственный видео канал.

Новые СМИ дают отличную возможность каждому бесплатно формировать контент, общественное мнение, и создавать новые бренды. Героями историй могут становиться обыкновенные жители. Рассказывать о том, как сосед стал волонтером, как он проводит время с пользой для себя и других, можно во всех социальных сетях. Про себя и своих близких людям интересно узнавать. Через личные истории волонтеров формируется бренд волонтерства как ценность каждого человека. Волонтеры могут публиковать свои истории на личных страницах в социальных сетях, или на специально созданной странице или канале, могут делиться постами с разными аудиториями. Также в социальных сетях можно привлечь популярные личности – блоггеров, у которых много подписчиков («читателей»), проводить марафоны волонтерских дел (Неделя добра, «Будь как я!»), и т.д.

В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ ВАЖЕН ВИЗУАЛЬНЫЙ КОНТЕНТ, ТО ЕСТЬ:

- Фотография
- Видео
- Инфографика
- Слайдшоу
- Мемы (карикатура)



КАРТИНКА БУДЕТ ИНТЕРЕСНА, ЕСЛИ:

1. Вызывает эмоции, любопытство, успокаивает, и тд.
2. Символизирует то, что близко или дорого вашей аудитории!
3. Имеет качественный размер, разрешение, цветовую гамму, расположение и количество в материале.

ДЛЯ СОЗДАНИЯ КАЧЕСТВЕННОГО ВИЗУАЛЬНОГО МАТЕРИАЛА НЕОБХОДИМО:

- Придерживаться композиции - правило третей,
- Упрощать и расставлять акценты,
- Направлять взгляд зрителя,
- Работать с цветовыми схемами.

Там, где есть возможность размещать видео (Instagram, Youtube), можно показывать уличные опросы по волонтерству, заодно распространяя информацию среди населения, вести интересные прямые эфиры с мероприятий или с полезными советами, отвечать живую на вопросы.

Ссылками на статьи с видео делятся в 3 раза чаще, чем обычными текстовыми заметками.

ФОРМУЛИРОВКА СООБЩЕНИЯ

Любое сообщение для публикации – в традиционных или новых СМИ – должно стремиться к выражению достоверных фактов (курильщик, который рассказывает о вреде курения – недостоверен), использованию чувств, которые помогают наладить эмоциональную связь с аудиторией и логике согласно правилу «трех»:

1. Введение (кто мы и почему мы; как «мы» связывается с личным опытом аудитории);
2. Основа (что мы хотим сказать);
3. Выводы/заключение (что мы хотим, чтобы наши слушатели сделали).



Правило трех используется во многих сказках (три желания, три орешка для Золушки), в разных высказываниях и сферах жизнедеятельности (три ветви власти, «на старт – внимание – марш»), поэтому важно сохранять количество аргументов/примеров, принципов – не более трех.

Под каждую аудиторию важно формулировать сообщения, которые привлекут внимание и достигнут поставленной цели. Формат сообщения может быть от 280 знаков в Twitter до статьи в газете или передачи на телевидении. Важно доносить информацию таким образом, чтобы свести к минимуму личное понимание и домыслы.

Например, в работе со СМИ составляется пресс-релиз. Ключевое правило для пресс-релиза – «пирамида значимости информации» - то есть расположение информации таким образом, чтобы вне зависимости от того, какой объем пресс-релиза будет опубликован, читатели узнали самое важное.

- Заголовок
- Лид (первый абзац с самой важной информацией)
- Основной текст (тезисы, цитата)
- Справка о проекте (краткое описание)
- Контактная информация

Пресс-релизы с мультимедийным контентом получают на 77% больше репостов по сравнению с тем, где только текст.

Что касается новых СМИ, то основное сообщение формулируется в виде поста или видео. В зависимости от интернет-ресурса, пост может быть кратким или длинным. Чтобы подписчикам было интересно возвращаться, необходимо чередовать посты с разным контентом: полезным, информационным, развлекательным, и использовать популярные хештеги (не более 5-7). Важно помнить о том, что люди приходят в социальные сети, чтобы получить:

- Впечатления
- Вдохновение
- Мотивацию
- Ощущения
- Развлечения

Для ведения социальных сетей можно использовать разные инструменты – для размещения постов по времени, для отслеживания статистики, можно, в случае необходимости покупать таргетированную рекламу (рекламу, направленную на определенную группу населения).

Кроме этого, в информировании населения можно использовать мессенджеры – Whatsapp (более распространен) и Telegram. В мессенджере Telegram есть функция создания канала, где можно делиться ссылками,

писать сообщения, делать краткие опросы, не включая функцию комментирования. Функции в Whatsapp ограничены, но позволяют делать быстрые рассылки в группах активных пользователей.

В целом, информирование о волонтерской деятельности должно быть постоянным. К этому можно привлечь волонтеров, составив совместный медиа-план – какие события освещать, какую информацию, когда, о чем и где публиковать – как в традиционных, так и новых СМИ.

СТАНДАРТ ПОДДЕРЖКИ ВОЛОНТЕРСТВА

Стандарт поддержки волонтерства – это модель содействия развитию волонтерской деятельности, которую можно использовать в качестве практического руководства. В Российской Федерации данный Стандарт был разработан в 2018 году на площадке Автономной некоммерческой организации «Агентство стратегических инициатив по продвижению новых проектов» при участии более 200 экспертов в области добровольчества во всех федеральных округах Российской Федерации во исполнение п.14 Плана мероприятий по развитию волонтерского движения в РФ.

Стандарт включает 9 шагов и содержит группы мероприятий государственной поддержки по следующим блокам:

- **организационно-правовое обеспечение**
- **информационно-методологическая поддержка**
- **инфраструктура**
- **меры стимулирования добровольцев**
- **финансовая поддержка**

И хотя на данный момент отсутствует единый Стандарт в Казахстане, в 2016 году в Казахстане был принят Закон о волонтерской деятельности и 2020 год объявлен Годом волонтера, в рамках которого разработан общий План мероприятий. Данный План подразумевает разработку региональных планов мероприятий по развитию волонтерской деятельности. В разработке плана важно привлечь все ведомства, НПО, экспертов.



РАЗДЕЛ II. РАЗВИТИЕ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРИОРИТЕТНОМУ НАПРАВЛЕНИЮ: Birgemiz TAZA ALEM



Фото взято с сайта akorda.kz



TAZA ALEM
birgemiz



ЦЕЛЬ И НАПРАВЛЕНИЯ Birgemiz TAZA ALEM

ЦЕЛЬ приоритетного направления «BIRGEMIZ TAZA ALEM»: вовлечение волонтеров в защиту окружающей среды, очистку рек и лесов, посадку деревьев, обучение сортировке мусора.

В сфере защиты окружающей среды деятельность волонтеров можно разделить на три основных направления:

1 ПРОСВЕЩЕНИЕ, ПРОПАГАНДА И ОБУЧЕНИЕ В ОБЛАСТИ ЗАЩИТЫ ПРИРОДЫ

2 РЕШЕНИЕ И СОДЕЙСТВИЕ В РЕШЕНИИ ЛОКАЛЬНЫХ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ

3 УЧАСТИЕ В СИСТЕМНОМ РЕШЕНИИ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ

ПЕРВОЕ НАПРАВЛЕНИЕ достаточно давно и масштабно реализуется на территории Казахстана. Волонтеры активно вовлечены в информационно-пропагандистскую работу среди школьников и молодежи в рамках привития культуры бережливого отношения к природе (сохранению в чистоте рек, озер, лесов и парков, экономии пресной воды); ответственного отношения к локальным и глобальным проблемам экологии (сортировка мусора, проблема пластика и «вредный экологический след»). По данному направлению работают как отдельные инициативные волонтерские группы, так и отечественные общественные организации, также существуют примеры сотрудничества с международными организациями. Так, например, в 2020 году реализуется масштабный проект UNICEF при поддержке министерства образования РК «Plastic Free», который охватывает наиболее уязвимые в этом вопросе области страны.

Самая острая проблема для волонтеров в рамках этого направления существует в теме сортировки мусора и связана она с нарушением последовательности и системности решения проблемы. Волонтеры успешно вовлекают школьников, молодежь и другие слои населения к ответственному отношению и сортировке мусора, однако дальнейшие действия теряют смысл, т.к. отсортированный мусор, как правило, в большинстве населенных пунктов, вывозится в конечном итоге на общую свалку, что делает всю работу бессмысленной и подрывает саму идею!

В рамках первого направления проводятся следующие волонтерские активности:

- **ВСТРЕЧИ И ЗАНЯТИЯ В ШКОЛАХ С ПРИВЛЕЧЕНИЕМ ШКОЛЬНИКОВ, УЧИТЕЛЕЙ И РОДИТЕЛЕЙ;**
- **СТУДЕНЧЕСКИЕ ВСТРЕЧИ РАЗЛИЧНОГО ФОРМАТА;**
- **АКЦИИ И ФЛЕШМОБЫ ДЛЯ ШИРОКОЙ ОБЩЕСТВЕННОСТИ.**



ВТОРОЕ НАПРАВЛЕНИЕ связано с решением локальных экологических проблем. Здесь активисты и организации экологического направления иницируют и реализуют проекты и акции по улучшению ситуации в конкретной зоне:

- Очистка рек, озер, других водоемов и прилегающих окрестностей;
- Очистка лесов, лесопарков, парков и других территорий;
- Улучшение экологической атмосферы на территориях социальных учреждений (детских домов, интернатов, реабилитационных центров и пр.) – проведение субботников, посадка деревьев и цветов, облагораживание территории;
- Озеленение конкретных зон с целью улучшения или восстановления территории после бедствия/чрезвычайной ситуации (высадка деревьев, цветов, работы по организации капельного орошения и пр.)

Почти в каждом городе и крупном населенном пункте Казахстана на сегодняшний день есть представители «зеленых волонтеров». Это группы людей, которые как никто знают локальные проблемы своего региона и знают пути быстрого и эффективного их решения. Как правило, волонтерские команды данного направления сталкиваются с проблемами ресурсов – не хватает инструментов, материала для посадок, мешков для мусора, экипировки (робы, обувь, перчатки, респираторы), техники для вывоза собранного мусора и пр.

Тем не менее, каждый город может похвастаться достижениями волонтеров в этом направлении (ниже приведены некоторые примеры локальных единовременных акций):

- Массовая посадка деревьев в городе Актобе, в сквере «Шалкар».
- Более 11 тысяч елей высадили волонтеры на горе Мохнатка (г. Алматы), после пожара.
- Более 200 саженцев сосны, ели и березы высадили в музее-заповеднике ВКО.
- Более 16 тыс. деревьев высадили волонтеры в Астане.
- Очистка волонтерами берегов рек Тобол, Урал, Каратал, Ишим, Есиль и Карасу, берега Большого Алма-тинского озера, озера Майбалык, очистка русел четырех родников, питающих реку Заздинку (г. Актобе).
- Восстановление озера Карасу силами местного сообщества (г. Алматы)
- Очистка территории национального парка в Тургеньском ущелье (г. Алматы).
- В ауле Арнасай 168 дворов оснащены системой капельного орошения.

Примером системного подхода в области масштабного озеленения и благоустройства является республиканская государственная программа «Жасыл Ел». С 2005 года в программу «Жасыл ел» привлечено свыше 250 тысяч бойцов во всех уголках Казахстана. Бойцами молодежных трудовых отрядов посажено 44,295 млн. деревьев, обработано 148 992 га земли. Молодежь получает экипировку и инструменты, а также оплату труда. И хотя программа не является волонтерской, но организация работы с бойцами может использоваться в качестве примера.

ТРЕТЬЕ НАПРАВЛЕНИЕ на данный момент, можно сказать, находится в стадии становления. На сегодняшний день уже реализован ряд экологических волонтерских акций и проектов совместно или при поддержке государства. Однако есть необходимость усиления этого взаимодействия и создания совместных системных экологических инициатив.

Ключевая цель данного направления в том, чтобы объединить человеческие ресурсы, видение и опыт экологических волонтерских команд с опытом, административными возможностями и ресурсами государственных органов. Это позволит значительно повысить эффективность и масштаб волонтерских проектов и облегчить реализацию государственных программ, создать уникальные совместные системные проекты по улучшению экологической ситуации в стране.

Как показывают лучшие международные практики, такое сотрудничество способно принести позитивные и масштабные результаты. Это выгодно государству и интересно волонтерам. Примеры таких проектов можно посмотреть здесь:

РОССИЯ

- 1) 10 лучших волонтерских экологических программ лета-2018 <https://recyclemag.ru/article/luchshie-volonterskie-ekologicheskie-programmyi-leta-2018>
- 2) Большая Байкальская Тропа. <https://greatbaikaltrail.org/summer-projects/>
- 3) Возможности для эко-волонтерства в России и за рубежом <http://travel-soul.ru/volontyorskije-programmy/>

Со стороны активного экологического сообщества на сегодняшний день выступает ОЮЛ «Ассоциация экологических организаций Казахстана». С декабря 2017 года заместителем председателя правления является Абаканов Елдос Нурболулы, который является амбассадором направления «BIRGEMIZ TAZA ALEM».

ШАГИ ПО РАЗВИТИЮ ВОЛОНТЕРСТВА ПО ЗАЩИТЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

1

ШАГИ ПО РАЗВИТИЮ ВОЛОНТЕРСТВА И ЗАПУСКУ ВОЛОНТЕРСКИХ ПРОЕКТОВ ПО ЗАЩИТЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ НА УРОВНЕ ОБЛАСТИ И РАЙОНА.

Года Волонтера для всех вовлеченных организаций:

- Региональные департаменты экологии
- Региональные управления природных ресурсов и регулирования природопользования и туризма
- Крупные и средние предприятия, чья деятельность влияет на экологию
- НПО, работающие по проблемам экологии
- Другие организации, вовлеченные в решение проблем в области экологии
- Также можно привлечь независимых экспертов-экологов

Презентация должна отражать содержание Года Волонтера, функции региональных волонтерских центров, методологических центров и сферы приложения усилий волонтеров. В презентации необходимо привести примеры лучших практик, четко обрисовать роли и возможности участников данного направления.

1.2. Создать на уровне области рабочую группу из представителей заинтересованных организаций.

Сформировать список организаций:

- для приема волонтеров,
- для подготовки и распределения волонтеров,
- для обучения и/или специальной подготовки волонтеров.

1.3. В каждой заинтересованной организации назначить координатора по работе с волонтерами.

1.4. Подготовить приказ о проведении Года Волонтера с назначением ответственных лиц.

1.5. Опубликовать в СМИ информацию о готовящихся мероприятиях, с приглашением желающих заняться волонтерской деятельностью. Информация должна максимально детально изложить варианты участия и варианты поощрения волонтеров.

1.6. В сотрудничестве с региональным центром подготовить обучающую и/или инструктирующую программу и определить тренеров/инструкторов, которые будут проводить обучение или инструктирование волонтеров.

1.7. В сотрудничестве с Проектным офисом разработать дорожную карту реализации проекта «BIRGEMIZ TAZA ALEM» на областном и районном уровнях.

1.8. Разработать (или получить от Проектного офиса) систему мониторинга и контроля выполнения дорожной карты проекта «BIRGEMIZ TAZA ALEM», со сроками контроля и предоставления отчетности Проектному офису.

2

ШАГИ ПО ВОВЛЕЧЕНИЮ ВОЛОНТЕРОВ В ЗАЩИТУ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ.

2.1. Первый шаг – встреча с руководством организации, принимающей волонтеров для решения экологических задач в регионе. Обсуждение целей волонтерской деятельности.

2.2. Совместное определение потребностей организации и/или региона в решении экологических задач, определение видов волонтерской деятельности и обсуждение шагов реализации необходимых мероприятий.

2.3. Разъяснение сотрудникам организаций целей привлечения волонтеров, их роли и границ деятельности. Разъяснение норм, правил и особенностей привлечения волонтеров различных возрастных групп (учет времени, допустимого для физического труда несовершеннолетними, учет тяжести нагрузок и пр.). Разъяснение принципов волонтерской деятельности (добровольчество – важно помнить, что они НЕ ДОЛЖНЫ! Они оказывают помощь). Иначе возникнет недопонимание, которое может привести к конфликтам и быстрой потере волонтеров.

2.4. Назначение координатора по работе с волонтерами в организации. Составление вместе с ним описания роли и функций волонтеров. Составление инструкций для волонтеров.

2.5. Совместно со специалистами организации определение необходимого объема обучения и/ или инструктирования для подготовки волонтеров. В занятия по подготовке волонтеров также обязательно должна входить техника безопасности труда, особенности обращения с инвентарем, по необходимости дополнительное специфическое обучение (правила посадки деревьев, особенности взаимодействия с фауной и флорой региона, особенности поведения при очистке русел рек и т.д.).

ВАЖНО: Информация для волонтеров должна содержать четкое описание их предстоящей работы. Особенно важно при предстоящей физической работе. Это позволит волонтерам настроиться, подготовиться и рассчитать силы.

2.6. Планирование работы с волонтерами. Важно заранее определить, какое количество волонтеров, на какое время, и в какую локацию необходимо и достаточно. Необходимо заранее запланировать время и место для подготовки волонтерских команд, знакомство, инструктаж. Длительность занятий и количество волонтеров при подготовке должны быть продуманы с учетом сложности предстоящих работ. Планирование самих работ с учетом норм, правил и особенностей привлечения волонтеров различных возрастных групп (учет времени, допустимого для физического труда несовершеннолетними, учет тяжести нагрузок, погодных условий и пр.).

2.7. Какие волонтеры и какую помощь могут оказывать:

- **ВОЛОНТЕРЫ-ЭКОЛОГИ.** Люди с соответствующим образованием могут оказывать помощь, используя и развивая свои профессиональные навыки. Это может быть:
 - Помощь в исследованиях (мониторинг и оценка данных, замеры, статистический анализ и написание заключений);
 - Помощь при подготовке и инструктаже волонтеров, а также они могут стать старшими волонтерских групп при реализации мероприятий;
 - Составление проектных планов-графиков озеленения, расчеты необходимого посадочного материала, его поиск и выбор;
 - Помощь в разработке государственными органами норм, правил и других правовых и регулирующих инструментов. Создание и обновление экологического кодекса РК.
- **ВОЛОНТЕРЫ ИЗ ЧИСЛА ЛЮДЕЙ, НЕ ИМЕЮЩИХ СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ,** могут реализовывать следующие виды деятельности:
 - Проведение разъяснительной, пропагандистской и обучающей работы среди различных групп населения по экологическим вопросам;
 - Помощь в организации логистики при необходимости доставления отсортированного мусора до перерабатывающего завода (проблема организации сортировки, вовлечения населения в процесс, мониторинг наполняемости контейнеров и регулярности вывоза сырья и др.);
 - Физическая помощь при организации уборки территорий, очистки русел рек, субботников, посадках и др. по необходимости.



2.8. Что волонтеры не должны делать?

- Тяжелую изматывающую физическую работу, связанную с угрозой здоровья (например, поднятие тяжестей);
- Работать в опасных погодных и природных условиях (пурга, сильные морозы, угроза паводков, селей).

2.9. Что выигрывают организации от привлечения волонтеров?

Решение текущих оперативных экологических задач зачастую требует необходимости одномоментного приложения усилий большого числа людей. Необходимо либо обработать внушительную площадь земли, либо проделать непомерный объем работы за короткое время. Именно подобного рода проблемы помогает решить привлечение волонтеров. В первую очередь, организация получает изрядный объем человеческих ресурсов, готовых безвозмездно и с полной ответственностью сделать необходимую работу. Причем, при грамотном планировании количества людей и организации работы по сменам, этот ресурс может быть практически бесконечным.

Кроме этого, привлечение волонтеров и общественных организаций, имеющих соответствующую специализацию и образование, позволяет получить экспертную помощь при обсуждении, разработке и внедрении новых норм, правил, законов и других регулирующих инструментов по защите окружающей среды. Причем большинство таких организаций и инициативных групп имеют международный опыт и хорошо осведомлены о подобных практиках.

И конечно, привлечение внимания общества к проблемам защиты окружающей среды, очистке рек и лесов, посадке деревьев, обучению сортировке мусора «изнутри» даст возможность актуализировать проблемы, и значительно развить культуру экологичности среди населения.

2.10. С какими сложностями может столкнуться организация, привлекая волонтеров?

Прежде всего, это возможно новый опыт для организаций. Может возникать нехватка или наоборот избыток волонтеров в «одной точке» работ, недостаток инвентаря или других ресурсов, неверный расчет волонтерских сил с учетом возрастных или иных особенностей, неправильное понимание волонтерской роли и специфики.

Первые ориентационные встречи, хорошее планирование и инструктаж, подписание соглашения с волонтером, в котором четко прописано, что волонтер должен делать, а что не должен делать ни в коем случае, сопровождение и поддержка – все это необходимые меры для профилактики данных рисков, это поможет свести к минимуму возможные сложности или предотвратить их.

2.11. Что необходимо предусмотреть организациям, привлекающим волонтеров?

Сначала необходимо оценить, какие параметры волонтера важны для реализации целей. Для проведения разъяснительной и обучающей работы и для физической работы на открытом воздухе нужны разные волонтеры. Для решения экологических задач на местах часто важны физические параметры (см. Портрет волонтера стр. 17) и необходимо учитывать ограничения (общее состояние здоровья, выносливость, аллергичность, склонность к астматическим реакциям и т.п.). При планировании работы с волонтерами «в поле» необходимо предусмотреть:

- Наличие, при необходимости, специальной одежды или ее элементов (перчатки, рукавицы, респираторы, защитные маски, кепки, дождевики и пр.). Возможности и места, где можно переодеться и где оставить вещи.
- Процедуру выдачи и сбора необходимого инвентаря.
- Обеспечение водой и необходимыми гигиеническими условиями при реализации мероприятия на природе (вымыть руки, сходить в туалет).
- Возможность и условия для отдыха волонтеров, если рабочая деятельность дольше 4 часов (тент от солнца, возможность присесть, выпить воды, перекусить).
- Оказание необходимой первой помощи при возможных травмах или других биоопасностях (тепловой удар, укусы насекомых, животных, возникновение аллергических реакций).

3

ШАГИ ПО ВОВЛЕЧЕНИЮ ВОЛОНТЕРОВ В ОЧИСТКУ РЕК И ЛЕСОВ, ПОСАДКУ ДЕРЕВЬЕВ

3.1. Определение потребности в очистке рек и лесов, посадке деревьев в регионе. Определение масштаба проблемы, и оценка объема необходимых человеческих и других ресурсов (техника, инвентарь, специальные средства, посадочный материал и другое.).

3.2. Определение видов деятельности и локаций, в которые будут привлекаться волонтеры, определение потребностей в волонтерах и составление договора о привлечении волонтеров.

3.3. Разъяснение сотрудникам организации целей привлечения волонтеров, их обязанностей, четкого круга задач, для выполнения которых волонтеры будут привлекаться, их прав и специфику деятельности (важно помнить, что волонтеры НЕ ДОЛЖНЫ! Они оказывают помощь по собственному желанию).

3.4. Назначение координатора по работе с волонтерами в организации. Составление вместе с ним описания роли и функций волонтеров. Составление инструкций для волонтеров.

3.5. Совместно со специалистами организации определение необходимого объема обучения и/ или инструктирования для подготовки волонтеров (подробно шаг описан выше – п.2.5.).

3.6. Планирование работы с волонтерами (подробно шаг описан выше – п.2.6.). При посадке деревьев и других растений, важно спланировать и привлекать волонтеров не только к самой посадке, но и к последующему уходу и поливу. Это повысит результативность всего проекта.

3.7. Инструктирование волонтеров. Важно не только обозначить и подробно описать предстоящую деятельность. При необходимости лучше провести наглядную демонстрацию (например, как правильно сажать деревья), чтобы результаты работы волонтеров были устойчивыми и имели долгосрочный характер. Также необходимо провести инструктаж по технике безопасности и распределить ответственности (это имеет критическое значение в проектах по очистке рек и лесов).

3.8. Особое значение нужно уделить специфическим требованиям к проектам такого рода (см. п 2.11)



4 ШАГИ ПО ВОВЛЕЧЕНИЮ ВОЛОНТЕРОВ В ОБУЧЕНИЕ СОРТИРОВКЕ МУСОРА.

Обучение сортировке мусора на данный момент является достаточно проработанной областью волонтерской деятельности. Практически каждая волонтерская организация и инициативная группа в области эковолонтерства имеет в своем портфеле проект по обучению населения сортировке мусора. К сожалению, практически все волонтерские организации сталкиваются с проблемой ограниченности данной деятельности. Как уже говорилось выше, в Казахстане существует проблема переработки мусора. В городах Казахстана нет полного цикла, так чтобы перерабатывалась бы и бумага, и пластик, и металл, и стекло. А в большинстве регионов вообще отсутствует какая-либо переработка мусора. И тогда проекты по обучению сортировке мусора неэффективны, а иногда и вредны, так как вызывают у граждан негативную реакцию. Государство должно содействовать и стимулировать развитие перерабатывающих предприятий, тогда будет спрос на сырье, и будет смысл вовлекать население в сортировку мусора.

Мировая практика показывает, что только при хорошем трехстороннем взаимодействии (государственные органы, бизнес и общественные организации) данная проблема может быть решена эффективно, надежно и системно.

Учитывая все факторы, привлечение волонтеров в данное направление может строиться следующим образом:

4.1. Определение реальных потребностей и возможностей региона по сортировке мусора (наличие перерабатывающих заводов, организация логистики по доставке сырья от населения на завод и пр.)

4.2. При наличии реальных потребностей и возможностей, привлекать волонтеров в проекты по обучению населения сортировке мусора.

4.3. При отсутствии переработки мусора в регионе имеет смысл сместить фокус волонтерской деятельности на обучение и привитие среди населения культуры разумного потребления и неиспользования / замены пластика.

4.4. Определение целевой группы, для которой планируются просветительские и обучающие мероприятия (обычно, для школьников или студентов, иногда для сотрудников различных государственных организаций или коммерческих компаний).

4.5. Разъяснение руководителям организаций, куда будут привлечены волонтеры для проведения мероприятий, о целях и содержании волонтерской деятельности.

4.6. Планирование волонтерской деятельности. Определение содержания обучения и графика посещения выбранных организаций.

4.7. Отбор и подготовка волонтеров. Обучение можно строить по принципу «равный-равному», обязательно использование примеров из стран, близких по строю, менталитету к Казахстану, но уже продвинутым в сортировке мусора или замене пластика. Если в городе есть компания, которая сортирует мусор и проводит обучение (как, например, компания «Clean City TC» в г. Нур-Султан), можно с ними договориться об экскурсии или мини-лекции.

ВАЖНО: в таких проектах значима административная поддержка волонтеров государственными структурами!



5

ШАГИ ПО РАЗВИТИЮ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ПРОЕКТОВ ДЛЯ НЕКОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ (НКО).

- 5.1. Изучение потребности в волонтерах в организациях, занимающихся решением экологических задач. При этом, такая потребность может существовать как в государственном, так и в коммерческом секторе.
- 5.2. Составление письменного соглашения с организацией о привлечении волонтеров – сроки, количество, задачи, взаимные обязательства НКО и организации касательно координации усилий, мониторинга и контроля работы, взаимных обязательств, возмещения расходов (например, транспортных), питания (если будет предусмотрено).
- 5.3. Объявление с помощью различных информационных каналов о наборе волонтеров на экологические проекты. Подготовка анкет, вопросов для собеседования. Желательно сделать это на национальном уровне при содействии специалистов, привлекаемых Проектным офисом.
- 5.4. Набор волонтеров. Собеседование, анкетирование, выбор подходящих кандидатов, заключение соглашений о сотрудничестве.
- 5.5. Инструктаж и необходимое обучение волонтеров. Этот этап может состоять из теоретической и практической части.
- 5.6. Распределение волонтеров по участкам работы. В первые дни необходимо сопровождение, поддержка и контроль деятельности.
- 5.7. Поддержка волонтеров. Работа волонтера особенно по проектам очистки рек и лесов и посадке деревьев связана с тяжелым физическим трудом и требует организации особых условий (см. п. 2.11). Волонтерам понадобится административная поддержка (решение организационных вопросов), и именно координатор от НКО должен ее обеспечить. Все это осуществляется в тесном взаимодействии с организацией, привлекающей волонтеров. Важно напоминать сотрудникам организации о необходимости сотрудничества, поддержки и координации с волонтерами. Координатор обязательно посещает организацию вместе с волонтерами и контролирует деятельность волонтеров на протяжении всего проекта.
- 5.8. Поиск и определение новых потребностей и возможностей по улучшению экологической ситуации в регионе или в целом по стране. Расширение портфеля экологических проектов.
- 5.9. Изучение регионального и республиканского опыта работы общественных организаций в области экологии. Сотрудничество с общественными коалициями в данной сфере (например, с Ассоциацией экологических организаций Казахстана).
- 5.10. Изучение и участие в международных проектах и программах в области экологии. Приглашение экспертов к разработке и к участию в местных проектах.



РАЗДЕЛ III.

ЕСЛИ Я ХОЧУ СТАТЬ ВОЛОНТЕРОМ В ПРИОРИТЕТНОМ НАПРАВЛЕНИИ: BIRGEMİZ TAZA ĀLEM



TAZA ĀLEM
birgemiz

ВЫБОР НАПРАВЛЕНИЯ ВОЛОНТЕРСТВА

Если вы увидели объявление о наборе волонтеров или к вам пришли на встречу с рассказом о волонтерстве, то вы задумаетесь, хотите ли вы стать волонтером. Подумайте, что важно для вас в данный момент, что ценно. Многие ценности связаны с волонтерством:

- Саморазвитие, получение новых навыков
- Трудоустройство
- Ощутить себя нужным
- Помочь ближним
- Новые знакомства, связи
- Быть с друзьями
- Поделиться опытом
- Стать популярным

Как понять в каком направлении вам хочется быть волонтером? Зачастую в волонтеры идут за компанию с друзьями. Узнайте, возможно, у вас уже есть друг, который записался в волонтеры. Или исходя из того, какие навыки имеются, что нравится делать, что получается делать лучше всего, или чему хочется научиться. Составьте для себя три списка или в виде таблицы (заголовки можно менять):

ПРИМЕР ТАБЛИЦЫ/СПИСКОВ «МОИ НАВЫКИ»:

Стандартные навыки	Нравится делать	Умею делать хорошо	Профессионал, могу обучать других	Хочу научиться
<ul style="list-style-type: none"> • читать • убираться 	<ul style="list-style-type: none"> • вязать 	<ul style="list-style-type: none"> • вести документацию 	<ul style="list-style-type: none"> • работа в Excel 	<ul style="list-style-type: none"> • Общаться • Оказывать первую помощь

Изучив себя и свою мотивацию, можно определить, какие есть организации в вашем населенном пункте, набирают ли они волонтеров, какие есть у них проекты. Можно спросить у друзей, поискать в Интернете, например на сайте Qazvolunteer.kz, принять участие в мероприятиях, которые проводят общественные организации.

На первой встрече в организации, узнайте, кто является координатором волонтеров, есть ли анкета и соглашение о волонтерстве. Узнавайте об обучении, о собраниях, о других волонтерах. Важно, чтобы вы честно говорили о своих ожиданиях, своих навыках и времени, которое вы готовы уделить волонтерству. Кроме обучения, возможно, в организации существуют другие бонусы для волонтеров – бесплатные обеды, фирменные футболки или сумки, командировки за рубеж. Уточняйте, будет ли возможность реализовать свои идеи, стать лидером или организатором мероприятия, поменять направление волонтерства или в будущем стать сотрудником.

Может быть так, что в вашем населенном пункте отсутствуют организации, которые привлекают волонтеров, и вы захотите самостоятельно организовать волонтерское движение. Начинать всегда можно с группы друзей и помогать ближним по запросу. Создать Whatsapp группу, где сообщать о людях, которые нуждаются в помощи. Ваша группа может использовать собственные ресурсы или привлекать спонсоров.

Если вы работаете в большой компании, возможно, у вас реализуются корпоративные социальные программы, куда вы можете присоединиться или предложить руководству свой волонтерский проект.

Необязательно оставаться все время волонтером, но навыки, полученные во время волонтерской деятельности, пригодятся вам как в профессиональной, так и в личной жизни.

ВОЛОНТЕРСТВО В НАПРАВЛЕНИИ: BIRGEMIZ TAZA ALEM

Если Вы выберете волонтерство в сфере защиты окружающей среды, то пройдите все шаги от определения собственных навыков до подходящей организации, указанные в предыдущем разделе.

Кроме того, изучите материал Раздела II, чтобы понимать ожидания и специфику организаций и той деятельности, которая Вам предстоит.

В поисках места для волонтерства, проверьте списки организаций на сайте Qazvolunteer.kz – возможно, там есть ваш населенный пункт и указаны организации, которые ищут волонтеров в данной сфере. Кроме того, вы можете позвонить или зайти в Региональный центр поддержки волонтерства или в Республиканский проектный офис. Если вы – студент в колледже или университете, обратитесь в деканат за информацией о волонтерских проектах в области экологии.

Помните о том, что в работе по защите природы часто нужны выносливость и стойкость, настойчивость и терпение, и, конечно, любовь ко всему живому на нашей планете. Чаще всего, это работа в команде, где важна поддержка и взаимовыручка. Это физический труд полный приятной усталости, романтики и свежего воздуха.

Участие в экологических проектах, как правило, не требует особых навыков или специфических знаний. Практически любой человек может стать «зеленым волонтером». Место и дело найдется каждому. Кто-то сильный будет очищать русла рек, кто-то терпеливый и ответственный чистить леса, берега и другие природные территории, кто-то неравнодушный посадит дерево, кто-то вдохновляющий будет прививать другим экологическую культуру и бережливое отношение к природе. Ограничений нет, есть возможности!

Возможности для каждой возрастной группы от школьника до пенсионера.

Начинать можно с малого...

- Так например учащиеся павлодарской школы № 37 очистили заброшенный пустырь и на его территории построили теплицу. И в этом 2020 году в пришкольной теплице вырастили тюльпаны к 8 марта и поздравили своих педагогов и одиноких пенсионерок.
- Эко-волонтеры Казахского агротехнического университета им.С.Сейфуллина, в рамках акции «Бірге Жасыл Қазақстан» высадили 200 саженцев.
- Волонтеры движения Жылы Журек высадили деревья в государственном парке «Медеу».
- Волонтеры г. Петропавловск помогают пенсионерам убирать снег зимой.
- Волонтеры из Нур-Султана в рамках акции “Водоемы – чистые от сетей” собрали 250 метров незаконных сетей и четыре тонны мусора в реке Нура.
- 2 500 тысячи школьников обучат волонтеры за текущий учебный год как снизить свой экологический след.

Кем бы Вы ни были, где бы ни учились и не работали, сколько бы Вам ни было лет, Вы можете быть защитником природы. Вы можете делать это самостоятельно, или объединившись в группу, или примкнув к одной из общественных организаций, действующих в интересах экологии. Даже одно доброе дело может помочь Вам стать волонтером в направлении BIRGEMIZ TAZA ALEM: Қоқыстан тазалық жайлы қам жеу. Өзің шашпау, басқаларды осыған үйрету, мүмкіндік болса, басқалардың артынан жинауф

- Заботиться о чистоте от мусора. Не сорить самому, учить этому других, убирать, по возможности, за другими;
- Сортировать мусор и заботиться о его переработке (сдавать в специальные пункты приема раздельное сырье, экологически опасный мусор – батарейки, лампы и пр.);
- Восполнять нехватку зеленых насаждений. Принимать участие в акциях посадки деревьев и другой растительности;
- Очищать реки, леса, парки в своем регионе;
- Принимать участие в субботниках;
- Помогать в устранении последствий ЧС.

**ПОМНИТЕ О ГЛАВНОМ ПРИНЦИПЕ ЭКОЛОГИИ:
КАЖДЫЙ НЕСЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОХРАНЕНИЕ ПРИРОДЫ!**

Вы можете завести себе ДНЕВНИК ДОБРЫХ ДЕЛ (Приложение 6), что поможет Вам отслеживать формы волонтерства, которые уже осуществили и запланировать новые дела. Если будете делать одно и то же дело по защите природы, или осваивать новую деятельность, участвовать в различных экологических проектах, акциях и мероприятиях, Вы сможете видеть улучшения вокруг Вас и развитие Ваших навыков. Помните о необходимости периодически обновлять таблицу или списки навыков, что позволит Вам рассматривать другие волонтерские возможности, и не только в сфере защиты окружающей среды, но и в других направлениях волонтерства. Об этом можете узнать в других Руководствах серии BIRGEMIZ.

ВОЛОНТЕРЫ ВСЕГДА НУЖНЫ!



ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1. Анкета

АНКЕТА КАНДИДАТА В ВОЛОНТЕРЫ

Уважаемый волонтер Проекта/Учреждения [Название]

Благодарим Вас за то, что Вы выразили готовность оказать помощь в реализации Проекта [Название] в [Название населенного пункта]. Участие волонтеров крайне важно для [укажите цель Проекта простыми словами].

Волонтеры Проекта [укажите виды деятельности, чем будут заниматься волонтеры, какие задачи стоят перед ними].

Пожалуйста, потратьте несколько минут для заполнения анкеты, которая поможет Вам и/или нам определиться с наиболее привлекательной для Вас ролью в качестве волонтера Проекта [Название].

ФИО _____

Телефон _____ e-mail _____

1) Личная информация

- Пол (обведите): Женский / Мужской
- Образование (обведите): Среднее / Среднее специальное / Высшее / Другое (поясните)
- В какой степени Вы располагаете свободным временем для участия в Проекте?
- Могу потратить 10-15 часов в неделю
- Располагаю только свободными вечерами
- Могу оказать поддержку проекту только по выходным дням
- Другое (указать, что именно)

2) Что привлекает Вас в Проекте [Название] (выберите не более 3 вариантов ответа)

- Возможность улучшить условия жизни там, где я живу
- Желание принимать активное участие в жизни моего города/округа/области
- Желание научиться чему-то новому, что пригодится в жизни
- Желание обеспечить себе карьерный рост в будущем
- Желание найти новых друзей
- Желание собрать команду для будущих проектов
- Желание добиться признания и уважения других членов сообщества
- Другое (поясните)

3) Для работы волонтера необходимы определенные качества характера и жизненные навыки. Пожалуйста, оцените, насколько развиты эти качества у Вас.

(Обведите соответствующий балл: 1 – качество отсутствует или слабо развито, 5 – качество отлично развито).

Общительность

1 2 3 4 5

Умение убеждать

1 2 3 4 5

Терпение и готовность много раз повторять одно и то же

1 2 3 4 5

Умение бесконфликтно решать проблемы

1 2 3 4 5

Умение понятно объяснить новую для человека информацию

1 2 3 4 5

Умение принимать людей такими, какие они есть и не пытаться их перевоспитывать

1 2 3 4 5

Уважение к другим людям

1 2 3 4 5

Умение планировать свое время так, чтобы делать общественную работу без ущерба интересам семьи

1 2 3 4 5

Как давно вы живете в своем населенном пункте?

Менее 3 лет от 3 до 10 лет более 10 лет

4) Есть ли у вас опыт работы с людьми? В чем он заключался?

- Работа волонтером в организации
- Студенческий актив
- Государственная служба
- Участие в общественной жизни коллектива
- Другое

5) Есть ли у вас какие-либо ограничения по состоянию здоровья?

- Нет
- Да (пожалуйста, поясните)

6) Выберите, какие виды деятельности наиболее интересны и комфортны для Вас. (можно отметить любые два пункта)

- Индивидуальный досуг с пациентами: чтение, творческие занятия, беседа;
- Организация мероприятий для групп пациентов: дни рождения, турниры по шахматам/шашкам, концерты, другое (укажите) - ...
- Проведение обучения/лекций по вопросам, связанным с охраной здоровья, профилактикой заболеваний;
- Работа с документами;
- Работа с посетителями (регистрация, регулировка времени, наплыва);
- Другое (укажите):

СПАСИБО!

**СОГЛАШЕНИЕ О БЕЗВОЗМЕЗДНОМ ОКАЗАНИИ УСЛУГ ВОЛОНТЕРА
«Школы волонтера» в рамках лагеря лидерского актива 2050**

«___» _____ 2020 г.

г. _____

ПРИНИМАЯ ВО ВНИМАНИЕ, что Объединение юридических лиц в форме ассоциации «Национальная волонтерская сеть» (именуемое далее «НВС») занимается реализацией социальных программ посредством добровольческих инициатив (именуемых далее «Программы») и выразило согласие сотрудничать с волонтером (ФИО) _____, (именуемым далее «Волонтер»),

ПРИНИМАЯ ВО ВНИМАНИЕ, что гражданин(-ка) РК (ФИО) _____, уд. лич. № _____, выдано _____, «___» _____ / _____ г., проживающий по адресу _____, контактные данные (тел., e-mail) _____, понимая значимость и необходимость проведения данных программ, готов оказать все необходимое для совместного сотрудничества на безвозмездной основе,

НА ОСНОВАНИИ ВЗАИМНОГО ДОВЕРИЯ НВС и Волонтер (именуемые далее «Участники»), подписав данное Соглашение, договариваются о следующем.

1. Обязательства ОЮЛ «НВС»:

- 1.1. Разъяснять Волонтеру его права и обязанности.
- 1.2. Вести учет волонтеров.
- 1.3. Вносить изменения и уточнения в Устав ОЮЛ «НВС», регулирующий полномочия по привлечению граждан к волонтерской деятельности и отношения НВС и Волонтеров.
- 1.4. Провести семинар-тренинг по обучению основным аспектам волонтерской деятельности, а также навыкам по направлению в зависимости от выбранной социальной программы (по дополнительному согласованию графика).
- 1.5. Обеспечить Волонтера всей необходимой информацией и материалом для участия в социальных программах НВС.
- 1.6. Предоставить возможность периодического повышения квалификации в виде участия в регулярных проектах НВС и осуществлять анализ дел, проведенных волонтером и НВС.
- 1.7. Оказывать необходимую координационную / посредническую функцию между Волонтером и другими НПО, в рамках деятельности которых Волонтер может повышать свою квалификацию.
- 1.8. Обеспечить медицинское страхование Волонтера при выполнении им волонтерской деятельности, которая может представлять угрозу для жизни и здоровья Волонтера.
- 1.9. Документально подтверждать полномочия Волонтера в соответствии с его деятельностью.
- 1.10. Разрешать конфликтные ситуации, возникающие в процессе волонтерской деятельности в рамках Соглашения.
- 1.11. Осуществлять контроль и нести ответственность за деятельность Волонтера в рамках Соглашения и Законодательства РК.
- 1.12. По итогам работы в НВС предоставить Волонтеру рекомендательные письма.
- 1.13. Составлять графики работы волонтера по совместному согласованию.

2. Права ОЮЛ «НВС»:

- 2.1. Принимать решения о степени вовлеченности Волонтера в реализацию программ НВС.
- 2.2. Принимать решения о выборе программ для совместной реализации с Волонтером.
- 2.3. Требовать уважительного отношения к персоналу, партнерам, клиентам, имуществу.
- 2.4. Изменять график реализации программ по дополнительному согласованию с Волонтером.
- 2.5. Отказаться от услуг Волонтера при невыполнении им обязательств, без выплаты компенсации, если таковая присутствует в этой программе.

3. Обязательства Волонтера:

- 3.1. Разделять идеи и миссию НВС и содействовать их осуществлению. Знать и соблюдать цели, задачи и принципы НВС и укреплять ее авторитет.
- 3.2. Четко и добросовестно выполнять свои обязательства перед НВС, определенные данным Соглашением.
- 3.3. Принимать активное участие в реализации совместных с НВС программ.
- 3.4. Иметь квалификацию, соответствующую роду выбранной волонтерской деятельности.
- 3.5. Соблюдать Правила и регламент работы НВС.
- 3.6. Согласовывать график своей работы со специалистами волонтерских проектов НВС.
- 3.7. В установленные НВС сроки присылать отчеты о проделанной работе.
- 3.8. Не причинять материальный и моральный ущерб НВС.
- 3.9. В разумные сроки информировать НВС о возникающих обстоятельствах, препятствующих полноценному исполнению Волонтером своих обязательств по настоящему Соглашению.
- 3.10. Прекращая свою деятельность в НВС, уведомлять о прекращении волонтерской деятельности не менее чем за 2 недели, если иное не установлено Соглашением.

4. Права Волонтера:

- 4.1. Осуществлять свою деятельность исходя из своих устремлений, способностей и потребностей, если она не противоречит законодательству РК, Конвенции по правам человека, Конвенции по правам ребенка, интересам НВС.
- 4.2. Требовать от НВС документы (справки, рекомендации), содержащие сведения о характере, качестве и объеме выполненных работ, уровне проявленной Волонтером квалификации и стаже его трудовой деятельности в качестве волонтера.
- 4.3. Проявлять инициативу и активно участвовать в разных программах НВС.
- 4.4. Выступать с предложениями развития новых программ НВС.
- 4.5. Изменять график реализации программ по дополнительному согласованию с НВС.
- 4.6. Условия труда Волонтера должны соответствовать требованиям действующего законодательства и нормативного документа, регулирующего данный вид трудовой деятельности. Он должен быть обеспечен необходимыми условиями труда, безопасностью, защитой законных прав и интересов во время работы.

5. Сроки:

- 5.1. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня подписания.
- 5.2. Досрочное прекращение действия настоящего Соглашения может быть инициировано по желанию одного из Участников.

6. Информация и отчетность:

- 6.1. Волонтер в рамках реализации Программ в установленные сроки, не реже 1 раза в месяц присылает в НВС отчеты о проделанной работе в установленной НВС форме.
 - 6.2. НВС в рамках реализации Программ оформляет и обеспечивает доступность общественности к любым отчетам информации по реализуемым совместно с Волонтером Программам, а также размещает отчеты и результаты на сайте.
 - 6.3. НВС вправе в любое время запросить у Волонтера любую информацию о ходе реализации Программ.
- В ПОДТВЕРЖДЕНИЕ ВЫШЕИЗЛОЖЕННОГО, Участники подписали данное Соглашение.

ОЮЛ «Национальная волонтерская сеть»

в лице исполнительного директора Миронюк Т. А.

Волонтер (ФИО)

/ _____ /

/ _____ /

М. П.

/ _____ /

ОБЪЯВЛЕНИЕ НВС В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ ИНСТАГРАМ

Уважаемые друзья!

Мы ищем волонтеров на Первый Центрально-Азиатский фестиваль молодежи - Central Asia Youth Festival который пройдет 22-23 августа на горном курорте «Шымбулак»!

Фестиваль проводится в целях:

- создания постоянной диалоговой площадки для молодежи Центральной Азии;
- развития региональной интеграции;
- построения партнерства и мобилизации молодежных ресурсов стран региона;
- обмена лучшими практиками в молодежной политике.

Если Вы хотите стать волонтером на данном мероприятии, и Вы - ответственный, целеустремленный, энергичный и позитивный человек, то присылайте свои резюме на почту sv.volunteer.kz@gmail.com



<https://www.instagram.com/p/B0nLjZfJeCN/>

ВОЛОНТЕРЫ БУДУТ НУЖНЫ С 20 ПО 23 АВГУСТА!

Брифинг состоится 19 августа.

Требования к кандидатам:

- Возраст от 18 лет
- Вы проживаете в городе Алматы

От организаторов Вас ждут: брендированная форма, благодарственные письма и море позитивных эмоций!

ОБЪЯВЛЕНИЕ ПО ПОИСКУ ЭКОВОЛОНТЕРОВ - ПРИМЕРЫ

ВИСИМСКИЙ ЗАПОВЕДНИК ИЩЕТ ВОЛОНТЕРОВ!

Сроки: Май-июнь

Работы на территории эколого-туристского комплекса «Веселые горы»

3-4 человека, минимум 3 дня работ (вы сами выбираете время заезда).

Что нужно сделать: обустроить зоны отдыха на экотропе: на двух площадках сделать и установить скамейки, построить беседку рядом с гостевыми домами, оформить фасад технического дома.



От вас необходимо:

- навыки строительства;
- навыки работы с деревом;
- справка о прививке от клещевого энцефалита или страховка;
- продукты для приготовления пищи (готовка на газовой плите, на мангале).

Заповедник предоставляет:

- доставку до места работ от администрации заповедника;
- посуду для приготовления пищи;
- полевая кухня (1 раз в день);
- проживание в гостевом доме (3 двуспальные кровати);
- баня;
- необходимые материалы и инвентарь для работ;
- мастер-классы от сотрудника заповедника.

ОБЪЯВЛЕНИЕ ПО ПОИСКУ ЭКОВОЛОНТЕРОВ - ПРИМЕРЫ

При привлечении эковолонтеров обычно не требуются особые качества или способности, поэтому в объявлениях акцент делается на понятность и конкретность деятельности, четкие условия.

Ежегодный эко-субботник

«ЧИСТЫЕ БЕРЕГА»

По старой доброй традиции приглашаем всех желающих принять участие в уборке берегов реки Черноголовки.

23 апреля в 12:00

Участникам субботника будут выданы перчатки, инвентарь и мусорные мешки.

Сбор на пустыре напротив обелиска на бульваре им. Золотого



На субботнике будет организован прием отсортированных отходов.



Приложение 4. Техника безопасности

РУКОВОДСТВО ПО ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ МОЖЕТ ВКЛЮЧАТЬ СЛЕДУЮЩИЕ ТЕМЫ:

- Безопасность и охрана в здании и на природе
- Дресс код
- Бюро находок (в случае утери или находки вещи)
- Экстренные вызовы/коды
- Пользование оборудованием / инвентарем/ спец. средствами
- Поднятие тяжестей
- Профилактика падений, травм, экоопасность
- Насилие
- Ограничения (что делать нельзя)
- Гигиена
- Забота о личном здоровье
- Травма или заболевание во время реализации деятельности
- Стандартные меры охраны от заражения

Можно включить общие вопросы:

- Конфликт интересов
- Уважение к культурному разнообразию
- Профилактика какой-либо дискриминации
- Употребление наркотических веществ, курение

Приложение 5. Список добрых дел

Даже одно доброе дело может помочь Вам стать волонтером в направлении BIRGEMIZ TAZA ALEM:

- Заботиться о чистоте от мусора. Не сорить самому, учить этому других, убирать по возможности за другими;
- Сортировать мусор и заботиться о его переработке (сдавать в специальные пункты приема раздельное сырье, экологически опасный мусор – батарейки, лампы и пр.);
- Восполнять нехватку зеленых насаждений – принимать участие в акциях посадки деревьев и другой растительности;
- Очищать реки, леса, парки в своем регионе;
- Принимать участие в субботниках;
- Помогать в устранении последствий ЧС;
- ...

Вы можете завести себе ДНЕВНИК ДОБРЫХ ДЕЛ (Приложение 6), что поможет вам отслеживать формы волонтерства, которые уже осуществили и запланировать новые дела.

Приложение 6. Дневник добрых дел

Дневник добрых дел поможет фиксировать результат работы в конце дня или отслеживать прогресс за период в 3 месяца (или полгода) о формах вашей волонтерской деятельности, количестве экскурсий, отремонтированных книг, проведенных мастер-классов, классифицированных экспонатов и т.п.

Дневник можно использовать для отчетности координатору волонтерской группы или в данном учреждении.

ДНЕВНИК ДОБРЫХ ДЕЛ

*****Данный пример – это шаблон, который можно изменять, вести в блокноте или в компьютере, делиться им в социальных сетях.**

ДАТА:	ФИО волонтера:	
Форма деятельности	Количество посаженных деревьев/ обученных людей/ площадь убранной территории/ количество убранного мусора	Примечания

Приложение 7. Список дополнительных ресурсов

Список веб-сайтов, где можно узнать больше о волонтерстве, почитать истории от волонтеров, познакомиться с разными примерами добрых дел.

САЙТЫ О ВОЛОНТЕРСТВЕ (ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ, ОБУЧЕНИЕ, ВОЗМОЖНОСТИ, ПРИМЕРЫ):

- 1) Казахстанская Национальная Волонтерская Сеть (НВС): <http://kznvs.tilda.ws/>
- 2) Единая платформа волонтеров Казахстана: <https://qazvolunteer.kz/ru>
- 3) Добровольцы России: <https://добровольцыроссии.рф>
- 4) Ассоциация волонтерских центров (АВЦ), РФ: www.авц.рф
- 5) Стратегическая инициатива «Развитие волонтерства (добровольчества) в регионах». Агентство стратегических инициатив: <https://asi.ru/social/volunteers/>
- 6) Волонтерство для чайников. Добровольческое движение «Даниловцы»: <https://www.danilovcy.ru/volonterstvo-dlya-chaynikov/>
- 7) Онлайн-университет социальных наук: <https://edu.dobro.ru/>
- 8) Портал Милосердие.ru (платформа для прямой помощи людям); раздел «Добровольцы»: <https://www.miloserdie.ru/topics/dobrovolttsy/>
- 9) ProCharity (интеллектуальная помощь для благотворительных фондов): <https://procharity.ru/>
- 10) Банк социальных идей; <http://www.social-idea.ru/>
- 11) Возможности волонтерства: <https://neupusti.net/category/karera-trudoustroistvo/volonterstvo/>
- 12) Future Team (международное сетевое движение, объединяющее молодых лидеров и профессионалов из 180 стран мира): <https://futureteam.world/>
- 13) Молодежное движение СФЕРА (международные волонтерские проекты): <http://dobrovolets.ru/>
- 14) Европейский Корпус Солидарности (на английском): https://europa.eu/youth/solidarity_en
- 15) Портал возможностей для молодежи (раздел по волонтерству): <https://neupusti.net/volunteer>
- 16) Платформа корпоративного волонтерства: <https://giveback.ru/>

САЙТЫ О ВОЛОНТЕРСТВЕ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ И ЭКОВОЛОНТЕРСТВА:

- 1) Ассоциация экологических организаций Казахстана <http://aeok.kz/>
- 2) Экофест в Нур-Султане: <https://qazvolunteer.kz/ru/articles/bolee-3-tysyach-detey-sobral-ekofest-v-nur-sultane>
- 3) 6 волонтерских программ в Казахстане и за рубежом: <https://www.voxpopuli.kz/main/byt-poleznym-6-volonterskih-programm-v-kazahstane-i-za-rubezhom-14480.html>
- 4) ООО «Posadiderevo.kz»: <http://posadiderevo.kz/>
- 5) Сосновый бор Алматы: https://www.instagram.com/sosnovy_bor_almaty/
- 6) Движение «Раздельный сбор» (РФ): <https://rsbor-msk.ru/>
- 7) Верещак Ю.В. Мир экологического волонтерства: <https://mosvolonter.ru/static/library>

Приложение 8. Список организаций

№	НАЗВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	ГОРОД	ФИО РУКОВОДИТЕЛЯ	КОНТАКТЫ	СОЦСЕТИ
1.	"Алматы облысының студенттік құрылыс жасақтары" Жастар қоғамдық бірлестігі	Талдықорған	Жаксикельдинов Бахтияр Валиханович	+7 778 190 07 09	
2.	Алматы облысының "Жер жаннаты - Жетісудың Ұланы "Бірыңғай балалар - жасөспірімдер ұйымы" жастар қоғамдық бірлестігінің	Талдықорған	Жаксикельдинов Бахтияр Валиханович	+7 778 190 07 09	
3.	"Біз біргеміз" волонтерская группа	Тараз	Сұлтанберген Ақбота Қадірханқызы руководитель ТИГУ Махсотқызы Толқын ТАРГПУ Жылысбек Ернар ТАРГУ	+77086653817	https://instagram.com/biz_birgemiz
4.	"Қазақстан болашақ жастары" қоғамдық қоры	Павлодар	Тілектес Жастілек Сүйіндікұлы Директор	87774618570, jastilek-13.93@mail.ru	
5.	«Еркіндік Қанаты»	Нур-Сұлтан	Швецова Елена Александровна	8 7172 762184	
6.	«Карагандинская областная ассоциация «ДОВЕРИЕ»	Караганда	Нупинова Айнур Манатовна	+7701 372 63 33	
7.	«Мәңгілік ел-Маңғыстау» ЧФ	Ақтау	Калдыбай Рухия Бердибекқызы	+7 702 238 3987	
8.	«Молодежный альянс»	Карагандинская область, Абайский район, поселок Топар	Какенов Темирлан Мырзамбекович	+77474517100	
9.	«Молодежный волонтерский центр лидерства «Достар»	Шымкент	Янченко Оксана Викторовна	+7 701 231 01 71	@ypeerkazakhstan
10.	«ЭКО Атамекен»	Кентау	Ниязова Гульнар Жолаушиевна	+7 701 668 6227 +7 705 485 3501	
11.	DIPLOMAT JASTAR KLҰБУ	Шымкент	Алиев Бақытберген Шұрхатұлы		@diplomat_klyb
12.	Lider.kz	Алматы	Блац Дильмира	+7 701 375 9291	
13.	Volunteer.kz, инициативная группа	Алматы	Ли Григорий	+7 705 888 5788	http://volunteer.kz/
14.	Азамат қоғамдық бірлестігі	Каркаралинск	Рахымбек Дәурен Берікбайұлы	87029552323, daurenrahimbek1998@mail.ru	
15.	Алматы Марафон	Алматы	Кымбат Нурдаулет	+7 707 561 59 61	@almatymarathon
16.	Благотворительный общественный фонд "Ізгілікте жарысайық"	Шымкент	Меирбеков Данияр Еркинович	+7 747 208 1015 8 7252 27 43 11	
17.	Волонтерский клуб "Д.А.Р." при ОО "Фонд поддержки парализованных граждан города Актобе"	Актобе	Председатель ОО "ФПГП" Байменова Куралай Базарбаевна, Директор Волонтерского клуба "Д.А.Р." Нуралина Марал Сериковна	8 (7132)776425, 8(7132)776565	
18.	Волонтерское движение «Комек»	Алматы	Кундуз Доспекова	+7 708 283 1965	https://www.instagram.com/komek_charity/
19.	Волонтеры солнечного Уралья, инициативная группа	Уральск	Беккужиева Галия	+7 747 762 0432	@galiya_volonter_87477620432
20.	Добро Мирас	Шымкент	Бейсенбекова Аружан	+7 708 725 3302	@dobro_miras
21.	Женское общественное объединение «Хиуаз»	Атырау	Ермейтова Шахарман Абилкаμισовна	+7 702 866 36 50	
22.	Инициативная группа "Ақтау жастары"	Ақтау	Ақназарова Таңшолпан "Ақтау қоғамдық даму орталығының" бас маман	87029873736 tansho_aknazar	
23.	Инициативная группа корпоративного волонтерства «Такеда Казахстан»	Алматы	Надира Бердали	+7 701 737 19 46	
24.	Клуб 28 петель	Атырау	Букенова Карлыгаш Таргыновна	+77752232997 +77029974473	

№	НАЗВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	ГОРОД	ФИО РУКОВОДИТЕЛЯ	КОНТАКТЫ	СОЦСЕТИ
25.	Координационный центр волонтеров «КомандаSOS»	Алматы	Левандий Сергей	+7 701 739 6002	
26.	Корпоративный фонд «Болашак» по г. Алматы»	Алматы	Абдикеримова Кымбат Уахитовна	8 727 356 07 56, 8 727 356 07 55, 8 707 403 53 23	
27.	Корпоративный фонд «Фонд «Жас Отан» по городу Алматы»	Алматы	Ахметов Мади Абылаевич	+7 707 777 2632	
28.	Красный Полумесяц Казахстана	Алматы	Елена Ким	+7 701 744 1422	
29.	КФ "Фонд "Жас Отан" по ЗКО"	Уральск	Нурғали Қаршиғиевич Жолдасқалиев	+7 775 219 0583	@jasotan_bqo
30.	Молодежная организация «Adal Volunteer Club»	Нур-Султан	Базильжанов Санжар Ерболатұлы	+7 701 998 2535 adalvolunteerclub@gmail.com	https://www.adalvolunteerclub.com https://instagram.com/adalvolunteerclub https://facebook.com/adalvolunteerclub https://t.me/adalvolunteerclub
31.	МОО «Батыс-Қамқор»	Уральск	Берикқалиев Адилет Гадилбекович	+7 701 641 4414	@batysqamqor
32.	МОО «Выпускники ACCESS города Шымкент ASAA»	Шымкент	Саранова Данара	+7 702 588 9997, +7 707 306 4716	https://instagram.com/asaa_ngo
33.	МОО "Волонтеры Сарканского района «Парыз»"	Саркан	Кубентаев Аслан Нурахметович	+7 702 925 2900	
34.	МОО «Социально-волонтерский центр»	Павлодар	Сапаров Санат	+7 778 633 4375	http://instagram.com/svc_volunteers
35.	Неправительственное учреждение «Эко Мангистау»	Ақтау	Осин Кирил	+7 701 415 3161	
36.	Общественное объединение инвалидов «Қапшағай самға»	Капшағай	Абдулдаев Марат Бекенович	+77072107462 Samga2013@mail.ru	
37.	ОО «RYHANI URPAQ»	Петропавловск	Гизатулина Лилия	+7 777 326 9865	
38.	ОО «Ангел»	Атбасар	Петрова Людмила Евгеньевна	+7 771 296 5215, +7 702 304 0946	
39.	ОО «Жалында жастар»	Туркестан	Исманов Сардор	+7 771 562 3743	
40.	ОО «Жамбыл жастары»	Тараз	Дятлова Наталья	+7 701 968 4349	http://zhambylzhashary.kz/ https://vk.com/zhambylzhashary https://www.facebook.com/ZhambylZhashary/ https://www.instagram.com/zhambylzhasharyst
41.	ОО «Социально волонтерский центр «Дос.kz»	Талдықорған	Котельникова Лариса	+7 777 400 7722	
42.	ОО «Темиртауский Молодежный клуб» Волонтерский центр «Шанырақ»	Темиртау	Хегай Алена	+7 777 418 5839	
43.	ОО «Ұлан-ғайыр Дала Елі»	Нур-Султан	Бахретдинов Валихан	+7 778 425 0858	
44.	ОО «Фонд поддержки парализованных граждан города Ақтобе»	Ақтобе	Жумағазиева Гаухар	+7 702 936 4636	
45.	ОО «Центр гражданских инициатив»	Темиртау	Сакирова Асемгуль Кинаятовна	+7 775 989 4543 +7 777 418 5839	
46.	ОО «Центр творчества детей и молодежи «Исток»	Семей	Таранова Ольга	+7 705 870 4069	
47.	ОО студентов «Нұрлы жүректер»	Усть-Каменогорск	Дюканова Екатерина Юрьевна	+7 777 271 97 12	
48.	Общественный "Молодежный волонтерский дом «Открытый мир»"	Костанай	Кайгородцева Людмила Александровна	+7 775 909 0538	
49.	Общественный Благотворительный Фонд «Аялаған Алақан»	Уральск	Хайрушева Рада Хайрушевна	+7 777 245 8672	@radaurl, @aylaganalakan
50.	Общественный фонд «YMIT JOLY» («Дорога надежды»)	Алматы	Абдурахманова Венера Зинуповна	+7 747 928 9650	https://www.facebook.com/groups/umitjoly/permalink/876297586068484/

№	НАЗВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	ГОРОД	ФИО РУКОВОДИТЕЛЯ	КОНТАКТЫ	СОЦСЕТИ
51.	Общественный фонд «Алаш мәдениеті»	Атырау	Қажым Ералы	+7 707 157 6001	
52.	Общественный Фонд «Волонтеры Кызылорды»	Кызылорда	Чебакова Ольга	+7 777 663 2724	https://web.facebook.com/KZOvol/ , @kzovol
53.	Общественный фонд имени Карабекова Агабека	Нур-Султан	Қамысбай Ақмаржан Ілесқызы	+7 701 736 94 41	
54.	ОМО ТЭК "Ак- Кем-Риддер"	Риддер	Каданцева Нина Миратовна	870579798211, nina-badreeva@mail.ru	
55.	ОО "Даму -Ұлытау"	Жезказган	Турсунбаевна Кания Саяновна	87051274284	
56.	ОО "Информационный центр «Панорама»"	Тараз	Меклисов Кайрат Меклисович	+7 707 574 4113	
57.	ОО "Центр экономического и гражданского образования ЮКО «Интеллект» "	Шымкент	Сейтбекова Зоя Сейтбековна	+7 705 155 57 13	
58.	ОО «Азамат»	Каркаралинск	Рахымбек Дәурен Берікбайұлы	+7 702 955 23 23	
59.	ОО «Жаңа қоғам жас Алаш»	Алматинская область, Аксуский район, село Жансугурова	Оразбеков Эльдар Минайдарович	+7 747 164 3934	
60.	ОО «Женский луч»	Степногорск	Волкова-Михальская Оксана Олеговна	+7 701 149 7806, 4-9-49@mail.ru	https://www.facebook.com/oksana.volkovamixalskya , https://www.instagram.com/oksnavolkovamixalskya
61.	ОО «МИГДАЛЬ»	Костанай	Алексанин Владимир Вадимович	+7 702 854 0732	
62.	ОО «Молодежное общество инвалидов»	Тараз	Тулегенов Руслан Каншибекович	8 7262 50-01-00	
63.	ОО «Союз инвалидов Актюбинской области»	Актобе	Сражова Гльмирам Аманжоловна	+7 701 565 9590	
64.	ОО «Талдыкорганский региональный центр поддержки женщин»	Талдыкорган	Нурмуханова Жанар Болатовна	+7 777 358 5753	
65.	ОФ "Бізбен бірге"	Шымкент	Президент Ізтелеу Ботакөз Ерланқызы	87754040421	
66.	ОФ "РАВНЫЙ-РАВНОМУ ПЛЮС"	Алматы	Муравьева Н.Н. Полякова Л.А	+7 747 411 3414	https://www.instagram.com/teenergizer.qz/
67.	ОФ "Сана зияткер жастар мектебі"	Кызылорда	Кеңшілік Сабыржан Бауыржанұлы	87764607843, 87074602843	
68.	ОФ "Целина"	Атбасар	Пелих Наталья Михайловна	8701 1965353, of-zemlya@mail.ru	
69.	ОФ "Центр развития личного самоуправления"	Усть-каменогорск	Сафонова Надежда Васильевна	87232775793, 87772619108	
70.	ОФ «Жана Толкын»	Кокшетау	Каппасова Жайнагуль	+7 707 876 4548	
71.	ОФ «Жылы жүрек жастар»	Кызылорда	Сиюов Сагатбек Куанышбаеви	+7 771 692 52 52, +7 707 771 00 91	@jyly_jurek_jastar https://www.facebook.com/groups/217729055465401 https://www.youtube.com/channel/UCSsn35SEy-BHkHWYURZwL1Q
72.	ОЮЛ "Ассоциация детских и молодежных организаций Костанайской области "	Костанай	Антонинова Татьяна Николаевна	+7 747 169 59 46	
73.	ОЮЛ «Ассоциация детских и молодежных организаций Костанайской области»	Костанай	Антонинова Татьяна	87478055350	

№	НАЗВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	ГОРОД	ФИО РУКОВОДИТЕЛЯ	КОНТАКТЫ	СОЦСЕТИ
74.	Республиканское детско-юношеское военно-патриотическое движение Жас Сарбаз филиала Жамбылской области.	Тараз	Абдисамат Дулат Ержанулы		@jassarbaz_zhambyl
75.	Семейский городской Филиал ОЮЛ «Восточно-Казахстанская областная Ассоциация молодежных и детских организаций»	Усть-Каменогорск	Жунусова Эльзира Ауесхановна	+ 7 777 213 75 00	
76.	ЦРМИ	Павлодарская область, г. Аксу	Ракимова Асемгуль Сарсембаевна	87479882821	
77.	ЧУ «Ынтымак Атырау»	Атырау	Шаменова Майя	+7 702 146 6550	@yntymak_atyrau
78.	ЧФ «Фонд содействия научным исследованиям»	Уральск	Курумбаев Айбулат	+7 777 612 0182	

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Амреева Е. Пособие по волонтерству.
2. Виноградова Е. Руководство по работе с волонтерами на Сахалине.
3. АСИ. Методические рекомендации по внедрению Стандарта поддержки развития волонтерской деятельности в РФ.
4. Виноградова Е. Трубова Н. Руководство по проведению тренингов для молодежи.
5. Материалы Благотворительного фонда «DARA».

