

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/kontrolnaya-rabota/159025>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: География туризма

СОДЕРЖАНИЕ

Разработка программы волонтерского движения на фестивале «Толстой Weekend» 3

Рабочий план реализации программы 10

Ресурсное обеспечение проекта 13

Бюджет и финансирование 17

Разработка программы волонтерского движения на фестивале «Толстой Weekend»

В жизни некоторых ребят волонтерство становится отправным пунктом для будущей оплачиваемой работы на том же проекте или смежных. Всегда есть смысл предлагать собственные идеи и проявлять себя не только в строго обозначенных заданиях.

А еще можно поехать волонтерить за границу (наборов туда довольно много), уже имея некоторый опыт. Увидеть в волонтерстве новые возможности не так уж и сложно – все зависит от вашей личной мотивации. Если вы не карьерист, смотрите глубже. На пример, одна девушка-волонтер встретила на Одесском кинофестивале своего будущего мужа – иностранного члена жюри.

Попытка примерить на себя образ волонтера может обернуться как большим разочарованием, так и огромным открытием. Чаще всего вы не знаете, к чему должны быть готовы, так как это большая авантюра, на которую решается вместе с вами множество молодых людей.

Иногда нет смысла рассматривать ее рационально, потому что все мотивируется сильным желанием изменить свою жизнь. И приведет это к хорошему или плохому опыту – наверное, не так уж и важно, когда вы находитесь в поиске самого себя и людей, с которыми вам по пути.

Вопрос отношения к волонтерам как со стороны организаторов, так и со стороны гостей, – тема сложная. Есть разные люди. Кто-то видит в волонтере друга, а кто-то – прислугу. Невозможно подготовить себя ко встрече с хамами, что приносит, наверное, самые разочаровывающие эмоции от волонтерства. Но в адекватных командах координатор всегда заступится за вас, а в конце праздника публично или камерно организаторы обязательно всех поблагодарят.

Куда хуже, если корпоративная этика мероприятия строится на вашей эксплуатации. И хотя ярких и теплых знакомств на волонтерском пути гораздо больше, никто не застрахован от разочарований.

Сегодняшние волонтеры работают по многим направлениям (информационное, просветительское, коррекционное, реабилитационное, рекреативное, фандрейзинговое, социально-медицинское, бытовое и т.д.).

20 отобрано человек или 200, но хороший координатор сделает из вас семью, а плохой будет только раздавать приказы.

Координатор волонтеров – это лидер, и очень важно, чтоб он говорил не только об уважении к себе, но и об уважении к окружающим. Сплоченная и яркая команда всегда вызывает желание вернуться через год снова, и если вы видите людей, которые пришли не впервые, – это отличный знак.

Правда, даже в лучший коллектив бывает сложно вписаться со всеми своими противоречиями. А в командной работе зачастую приходится переступать через себя. Не смертельно, но для многих мучительно тяжело.

Прежде чем определить основные компоненты волонтерской программы, стоит отметить необходимость учета при ее разработке таких аспектов:

1. Волонтеры руководствуются принципом добровольности. Координатор волонтерской деятельности может предложить человеку стать волонтером, или – выполнить дополнительную работу, не указанную в соглашении. Но выбор всегда остается за волонтером.
2. Волонтер – часть коллектива (команды) организации. Он должен понимать куда попал, кто его окружает,

чем занимается организация и кто в ней работает, что именно он будет делать и как это вписывается в деятельность организации. Каковы корпоративные этические стандарты (кодекс этики).

3. Каждый волонтер имеет права и обязанности. Поэтому координатору стоит их четко определить перед началом работы волонтера, согласовать спорные моменты и зафиксировать в соглашении об осуществлении волонтерской деятельности.

4. Мотивы к волонтерской деятельности могут меняться. Выявить мотивы человека, которые вызывают желание заниматься волонтерской деятельностью можно с помощью психодиагностических методов. Если спросить человека о том, какой мотив для него является ведущим, то вряд ли он ответит быстро и точно. Часто люди даже не осознают, что движет их поступками.

5. Если человек оставляет волонтерскую деятельность, то это не означает, что он «изменяет» организации или делу. Причин может быть много, а иногда этой причиной может быть организация. Не стоит осуждать человека, когда он отказывается от продолжения волонтерской деятельности. Волонтеры руководствуются принципом добровольности.

Жизненные обстоятельства у волонтера меняются, появляется необходимость построения собственной карьеры, создания семьи, дополнительного заработка и тому подобное. И сегодня наблюдается интересное явление – «бывшие» волонтеры после длительного перерыва уже в новом статусе возвращаются к волонтерской деятельности. Однако необходимо следить, потому что часто волонтеры идут с организации из-за плохого менеджмента, и невозможности воплотить собственные идеи.

6. Волонтерская деятельность требует четкого планирования. Есть ряд организационных и методических условий обеспечения волонтерской деятельности – своеобразная совокупность внешних и внутренних факторов, обуславливающих результативность работы волонтеров. И тот, кто не придерживается их, как правило, терпит неудачу в организации труда волонтеров.

7. Волонтерская деятельность требует мониторинга и оценки ее результативности. Мониторинг и оценка позволяют сделать деятельность волонтеров лучше и более результативной.

Среди основных этапов создания волонтерской программы различают следующие:

1. Планирование привлечения волонтеров (определение потребности в волонтерах; разработка содержания волонтерской деятельности; анализ ресурсов; разработка перечня требований к волонтеру; разработка системы учета времени волонтеров; планирование кампании по привлечению волонтеров);
2. Отбор и подготовка волонтеров (отбор волонтеров; ориентирования; инструктаж; обучение);
3. Сопровождение деятельности волонтеров (менторская поддержка; супервизия; интервизия);
4. Мониторинг и оценка деятельности волонтеров (мониторинг; оценка; признание и поощрение).

Следовательно, планирование привлечения волонтеров предусматривает:

- определение потребности в волонтерах;
- разработку содержания волонтерской деятельности;
- анализ ресурсов;
- разработку перечня требований к волонтеру;
- разработку системы учета времени волонтеров;
- планирование кампании по привлечению волонтеров.

Этап определения потребности в добровольцах позволяет организации понять, насколько для ее функционирования нужны волонтеры. Если же они нужны, то кто они и откуда. Для этого стоит:

- проанализировать программу, осознав проблему, цель и ее конечные результаты;
- составить перечень имеющихся и необходимых ресурсов;
- определить возможные альтернативные варианты реализации программы;
- решить, есть ли средства для оплаты труда, которые необходимы для реализации программы работников;
- включить пункт о привлечении волонтеров, если есть такая необходимость.

На следующем этапе следует определиться сколько именно волонтеров нужно. На это влияет ряд факторов:

- территория охвата деятельности организации (можно привлекать волонтеров, но стоит учесть возможную необходимость оплаты их проезда);
- количество свободного времени у волонтеров (как правило, для волонтеров – обучение является основной (приоритетной) деятельностью).

Повышенные требования к волонтеру, например, чтобы он посвящал больше времени волонтерской деятельности, могут привести к тому, что волонтер станет перед необходимостью сделать выбор и, скорее всего, покинет волонтерскую деятельность).

- Формы волонтерской работы: в зависимости от определенной формы (лекция, массовое мероприятие и

т.п.) требуется разное количество волонтеров);

· Численность получателей услуг, степень их потребности в помощи волонтеров (существует прямая зависимость между количеством людей, которым предоставляются услуги, и степени их потребности в помощи и числом привлеченных волонтеров).

Становясь частью крупного мероприятия, волонтеры получают фирменную атрибутику, а вместе с ней и чужое доверие. Здесь волонтеры отвечаете за себя, свою команду, за гостей, становятся лицом события, что немаловажно. И, кроме необходимости вовремя приходить и серьезно относиться к делу, однажды может произойти что-то, требующее еще большей ответственности.

Имея четкое представление, зачем организации нужны волонтеры, в каком количестве и в каких именно направлениях деятельности они будут задействованы, можно говорить о том, что их работа используется по назначению. По количеству волонтеров организация расширяет свою способность охватить большее количество населения в области предоставления услуг, привлечения волонтеров.

Организаторы арт-саммита «Tolstoy Weekend» решили изменить устоявшийся взгляд на одну из колыбелей русской литературы –

-

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/kontrolnaya-rabota/159025>