Утверждаю:
Директор МАУК ДК «Кристалл»

_____ С.Л. Антонова

Программа
муниципального автономного учреждения культуры
«Дворец культуры «Кристалл»

«ВОЛОНТЁРЫ КУЛЬТУРЫ»

Городской округ Сухой Лог
2020г.

Паспорт программы

Полное название учреждения	Муниципальное автономное учреждение культуры «Дворец культуры «Кристалл»
Адрес, контакты учреждения	624800 Свердловская область, г. Сухой лог, ул. Юбилейная, д. 2; тел. 8(343-73) 4-33-39; эл.почта: mauk-dk-kristall@mail.ru
Наименование программы	Программа муниципального автономного учреждения культуры «Дворец культуры «Кристалл» «ВОЛОНТЁРЫ КУЛЬТУРЫ» (далее – Программа)
Цель Программы	Создание условий для эффективной работы по развитию добровольческого (волонтерского) движения в сфере культуры.
Задачи Программы	**1.** Вовлечь в систему волонтерского движения представителей всех субъектов культурно- досуговой деятельности. **2.** Разработать механизм привлечения и отбора волонтеров культурного направления. **3.** Разработать этапы подготовки волонтеров для участия в организации и проведении культурно-досуговых мероприятий. **4.** Создать на площадке МАУК «ДК «Кристалл» объединение, участвующих в волонтерской деятельности в сфере культуры. **5.** Отработать содержание волонтерской деятельности, наиболее эффективные формы и методы. **6.** Ознакомить молодежь с профессиональными навыками работы в сфере культуры.
Разработчик и куратор Программы	Плотникова Евгения Владимировна – специалист по методике клубной работы МАУК «Дворец культуры «Кристалл»; тел. 8(34373)4-26-53; эл.почта:ev.plotnikova@inbox.ru
Исполнители Программы	МАУК ДК «Кристалл» совместно с социальными партнерами
Сроки реализации Программы	2020г. – 2025 г.
Пути реализации Программы	**1.** Создание информационного ресурса для привлечения волонтеров к проведению культурных мероприятий. **2.** Организация и проведение отбора волонтеров для дальнейшего обучения. **3.** Проведение поэтапного обучения волонтеров культуры. **4.** Создание базы данных волонтеров, которые могут оказать помощь в проведении социально-значимых мероприятий. **5.** Взаимодействие с социальными партнерами, заинтересованными в развитии культурного волонтерства.

	6. Привлечение волонтеров к организации и проведению мероприятий ДК «Кристалл». **7.** Различные формы поддержки привлекаемых волонтеров. **8.** Размещение информации в СМИ о деятельности волонтеров ДК «Кристалл». **9.** Анализ итогов реализации программы.
Ожидаемые результаты реализации Программы	**1.** Информированность и доступность вовлечения в ряды волонтеров культуры. **2.** Пополняющаяся база данных и увеличение количества волонтеров ДК «Кристалл». **3.** Повышение уровня подготовки волонтеров культурного направления в рамках реализуемой программы. **4.** Повышение инновационного уровня проведения культурно- досуговых мероприятий ДК «Кристалл». **5.** Повышение эффективного сотрудничества с социальными партнерами. **6.** Привлечение новых молодых кадров в сферу культуры.

Нормативно - правовые основы Программы:

- Всеобщая Декларация Прав Человека (1948 г.);
- Международная Конвенция о Правах Ребенка (1989 г.);
- Всемирная декларация добровольчества (2001 г.).
- Конституция РФ (1993 г., ч. 4 и 5, ст. 13, ч. 2, ст. 19, ст. 30);
- Гражданский Кодекс РФ (ст. 117);
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ “Об общественных объединениях” (определяет возможные организационно-правовые формы деятельности волонтерских объединений);
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)";
- Федеральный закон от 5 февраля 2018 г. N 15-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)";
- Устав МАУК «ДК «Кристалл»;
- Основной план работы МАУК «ДК «Кристалл»;
- Локальные акты МАУК «ДК «Кристалл»

Пояснительная записка

Сегодня все больше людей вовлекается в общественно-значимую деятельность, становясь, так называемыми волонтерами или добровольцами.

Добровольчество (волонтерство) – это широкий круг деятельности, включающий традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, безвозмездное предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которые осуществляются бескорыстно и по собственному желанию на благо широкой общественности.

Волонтёрство позволяет человеку, не «ломая» себя, дополнить свою жизнь очень значимой частью – реализовать чувство личной гражданской ответственности за происходящее. Именно поэтому сегодня считают, что за волонтёрским движением – будущее.

Общеизвестно, что добровольчество способствует получению и развитию новых знаний и навыков, формированию лидерских качеств, воспитанию интеллигентности, честности, социальной ответственности и социальной активности. Иными словами, волонтёрскую деятельность следует рассматривать как способ развития гражданского общества, как системообразующий элемент формирования социальной ответственности и «выращивания» активности граждан, и в первую очередь – молодёжи. Гражданская активность рассматривается нами как совокупность форм человеческой деятельности, сознательно ориентированной на решение задач, стоящих перед обществом, которая проявляется в различных сферах трудовой, общественно-политической жизни, культуры и быта. В качестве основных субъектов гражданской активности могут выступать личность, коллектив, социальная группа, общество в целом. Важно при этом подчеркнуть, что участие жителей нашей страны в разнообразной общественно полезной социальной деятельности осуществляется на основе добровольного и свободного выбора, без какого либо принуждения «сверху», что, по сути, и есть волонтёрская (добровольческая) деятельность.

Мы привыкли, что волонтерство, как правило, касается остросоциальных сфер нашей жизни — помощь людям с ограниченными возможностями, детским домам, одиноким престарелым людям, бездомным животным. Все так, с такими трудностями люди встречаются очень часто. Однако, как обстоит ситуация с привлечением волонтеров в область культуры и искусства? В какой степени распространено участие волонтеров в работе учреждений культуры?

Волонтёрство в сфере культуры совершенно не похоже на традиционную «практику» — неоплачиваемую неквалифицированную работу школьников и стажеров социальных служб. Культурные волонтеры не моют окна — наоборот, формируют «лицо» пространства: контактируют с прессой и посетителями, помогают в организации выставок, лекций, выступлений и мастер-классов, ведут профили учреждений культуры в соцсетях.

Основными направлениями добровольчества (волонтерства) в сфере культуры являются:

– поддержка деятельности организаций культуры;

– содействие в организации и проведении массовых мероприятий в сфере культуры;

– участие в осуществлении работ по сохранению объектов культурного наследия (памятников истории и культуры).

Наиболее очевидным и доступным способом применения волонтёрских инициатив является деятельность по реализации программ и социальному проектированию. Любая проектная или в рамках программы деятельность сопровождается процессом принятия решения. Участие в процессе принятия решений – это возможность выразить свою точку зрения, быть услышанным и повлиять на результат в решении вопросов, затрагивающих интересы. Это процесс, который помогает всем – детям, молодёжи и взрослым, – не только услышать мнения и пожелания друг друга, но и построить систему партнёрских

взаимоотношений, организовать совместную работу и добиться высокого уровня ответственности за решения, которые принимаются совместно.

Соответственно, роль государственных и муниципальных учреждений культуры значительно возрастает, если их деятельность рассматривается уже не только в соответствии с первоначальным профилем и специализацией, но и в связи с реализацией социально значимых проектов (программ), которые были разработаны специалистами учреждения. Утверждая так, мы исходим из того, что именно волонтёры являются одной из основных движущих сил решения проблем общества на организационном, групповом и личностном уровнях.

Деятельность волонтёров в государственных учреждениях культуры осуществляется более или менее успешно. Очевидно, это связано с тем, что отечественные организации культуры одними из первых начали активно применять труд добровольцев - начиная с середины 1990-х гг. российские музеи использовали следующие виды добровольческих услуг: работа с посетителями, помощь в организации образовательных и концертных мероприятий, сбор внешней информации и др. Так, Государственный Эрмитаж начал взаимодействие с волонтёрами с 1996 г.

При Свердловской государственной академической филармонии с 1999 года действует Центр волонтёров. Большую часть волонтёров составляют школьники, учащиеся и студенты. Основные направления деятельности Центра волонтёров – это помощь в продаже абонементов и билетов на концерты, рекламная деятельность, участие в подготовке и проведении творческих встреч, фестивалей и иных мероприятий Филармонии.

Успешный опыт Свердловской филармонии обусловлен активным продвижением волонтёрского движения среди населения, а также поддержкой Центра волонтёров со стороны местных властей и института «Открытое общество». В декабре 2002 г. Центр волонтёров был отмечен грамотой Министерства культуры Свердловской области.

Более широкий масштаб приобретает деятельность по развитию движения «волонтеры культуры» на муниципальном уровне.

Основной целью деятельности МАУК «Дворец культуры «Кристалл» является предоставление разнообразных качественных услуг населению в сфере культуры, направленных на формирование и удовлетворение культурных и информационных потребностей, которые помогают овладению полезными навыками, здорового образа жизни, организации досуга и отдыха.

В ДК «Кристалл» всегда проводилась и проводится большая организация досуга и просветительная деятельность населения. На сегодняшний день Дворец культуры «Кристалл» является единственным в городе и предоставляет населению разнообразные качественные услуги в сфере культуры. Любительские объединения и клубы по интересам способствуют организации содержательного досуга населения, создают благоприятные условия для общения, формируют мировоззрение, воспитывают эстетический вкус.

Эффективность социального партнерства – это формирование нового образа Дворца культуры. Сотрудничество позволяет сделать культурные программы разносторонними, яркими, содержательными и незабываемыми. Практически каждое мероприятие является результатом тесного сотрудничества.

Для повышения доступности и эффективности работы Дворца культуры разработана программа «Волонтеры культуры» по информированию о возможностях осуществления добровольческой деятельности для граждан, привлечению и обучению волонтеров к организации и проведению культурных мероприятий.

Возможными направлениями волонтерской деятельности в ДК «Кристалл» являются:
- интеллектуальное развитие (организация и проведение интеллектуальных конкурсов, мероприятий);
- творческое развитие (организация творческих мероприятий, конкурсов, праздников);

- досуговая деятельность (помощь в организации свободного времени детей, подростков, молодежи и пожилых.);
- трудовая помощь (трудовые лагеря и бригады);
- экскурсионная деятельность;
- информационное обеспечение;
- сопровождение участников на конкурсы, фестивали.

Волонтерская деятельность может иметь следующие формы:
- разовые мероприятия и акции;
- проекты и гранты;
- благотворительные вечера, концерты;
- выставки;
- концертные программы;
- театрализованные представления;
- игровые программы;
- мастер – классы.

Как правило, деятельность волонтеров в учреждениях культуры заключается в работе с посетителями, помощи в организации различных просветительских и концертных событий, сборе внешней информации и так далее. В связи с этим, волонтеры приобретают ряд преимуществ:
- приглашение на городские и областные мероприятия;
- знакомство с интересными людьми;
- участие и проведение мастер- классов;
- подготовка и проведение программ и т.д

Масштабность самого мероприятия прямо пропорционально влияет на количество привлекаемых волонтеров. Работа волонтерского корпуса помогает решать огромное количество организационных вопросов, создавать на мероприятии незабываемую атмосферу и имидж принимающей стороны, а также необходимый настрой для участников и ощущение праздника для гостей и его зрителей.

Этапы планирования работы с волонтёрами в МАУК «ДК «Кристалл».

1. Привлечение и способы отбора волонтеров культурного направления.

Привлечению волонтеров культурного направления предшествует тщательная подготовка и анализ. Именно планирование позволяет в полной мере руководству и сотрудникам учреждения четко сформулировать и конкретизировать собственное видение и ожидания от работы волонтера. Это дает возможность достичь понимания в определении целей привлечения волонтеров культурного направления, заранее спрогнозировать и устранить возможные риски.

Задачи и правила планирования работы с волонтерами культурного направления:

– прогнозирование качественной и количественной потребности в волонтерах и сопоставление реальной ситуации;

– составление компетентностного портрета волонтера;

– определение способов привлечения волонтеров;

– поиск и привлечение волонтеров, передача информации целевой аудитории по наиболее эффективным каналам, подготовка к получению и обработке обратной информации;

– прогнозирование и минимизация возможных рисков, связанных с привлечением волонтеров;

– четкое понимание технологий отбора, методики обучения и форм поддержки привлекаемых волонтеров.

Определившись в целом - зачем привлекаются волонтеры, необходимо конкретизировать область деятельности и функциональные направления работы волонтеров в рамках предстоящего культурного мероприятия. Для этого следует подробно проанализировать все виды деятельности, которые осуществляет учреждение, с точки зрения возможности привлечения к ним потенциальных волонтеров. Кроме того, организаторам следует на предварительном этапе предусмотреть сервисы для волонтеров культурного направления: униформа, инвентарь, расходные материалы, специально оборудованное рабочее место, сопровождение процесса труда и т.д.

Итак, можно выделить следующий перечень обязанностей организаторов (координаторов) труда волонтеров в МАУК «ДК «Кристалл»:

- планирование деятельности и набор кандидатов в волонтеры;
- конкретизация функционального направления деятельности;
- организация собеседования и рекрутинга;
- организация обучения волонтеров;
- составление графика работы волонтеров;
- предоставление необходимых сервисов волонтерам и контроль за их выполнением;
- контроль выполнения функциональных обязанностей волонтерами;
- реализация мотивационной программы;
- ведение волонтерской документации;
- обеспечение психологической и информационной поддержки волонтеров;
- предотвращение возможных чрезвычайных ситуаций;
- оценка организации работы с волонтерами.

Необходимо точно определиться с потребностями в волонтерах культурного направления в количественном выражении для реализации культурного проекта. Данный вопрос всецело зависит от ряда факторов:

1. Территориальный охват культурного мероприятия (предполагаемые культурные мероприятия могут проходить в различных, отдаленных друг от друга населенных пунктах).
2. Свободное время, которым располагают волонтеры (как правило, у потенциальных кандидатов в волонтеры учеба или работа является приоритетной сферой деятельности).
3. Реализация программы/проекта может предусматривать однократность участия или регулярную деятельность волонтеров.
4. Целевая аудитория программы (именно количественное выражение получателей услуг определяет численный состав привлекаемых волонтеров).
5. Прогнозирование рисков, связанных с привлечением и организацией работы волонтеров, а также определение комплекса мер по их минимизации.

Профиль компетенций волонтера культурного направления.

Разработка профиля компетенций волонтера культурного направления – процедура достаточно сложная, требующая времени, определенных знаний. Профиль позволяет создать портрет волонтера с необходимым перечнем компетенций, которые требуются для успешной деятельности в рамках участия в культурном проекте (мероприятии). Профиль компетенций волонтера – это желаемая модель кандидата в волонтеры культурного направления, совокупность анкетных данных и формальных признаков.

Профиль компетенций волонтера культурного направления должен состоять из следующих разделов:

1. Место волонтера в общей структуре организации мероприятия.
2. Функционал волонтера культурного направления - четкие и однозначно понимаемые обязанности для конкретной позиции.
3. Система компетенций волонтера культурного направления - требования к знаниям и навыкам, перечень ключевых и определяющих компетенций к волонтеру.
4. Индивидуально-личностные характеристики волонтера культурного направления, особенности его характера и поведения в различных ситуациях: хорошая физическая форма и готовность к физическим нагрузкам, умение красиво говорить и грамотно излагать свои мысли.
5. Требования к полу, возрасту, образованию, опыту.
6. Определенный объем личного времени волонтера культуры, который он должен отдать для выполнения конкретных видов работ.
7. Какие-то особые признаки, например: учащийся профильного вуза или имеющий пед. образование, место жительства рядом с предполагаемым местом работы, опыт работы на культурных мероприятиях и др.

Проведение коммуникационной кампании связано с информированием целевой аудитории – волонтеров культурного направления – о возможностях участия и их привлечения в мероприятие.

Способ привлечения волонтеров – это, прежде всего, доведение до потенциальных кандидатов информации, которая могла бы их заинтересовать, выступив мотивационным каналом для участия в мероприятии.

Для качественного проведения коммуникационной кампании с волонтерами культурного направления необходимо:

• провести коммуникационную кампанию в социальных сетях на страницах ДК «Кристалл» (Вконтакте, FaceBook, Instagram);

• на весайте «ДК «Кристалл» – отдельная страница для волонтерской программы (информация о программе и волонтерах, истории успеха, непосредственные возможности).

Отбор волонтеров.

Отбор волонтеров культурного направления является важным аспектом в волонтерском менеджменте учреждения. Потенциальные участники – волонтеры мероприятия должны соответствовать разработанным и заявленным функциям и качествам. Отбор позволяет выявить соответствие соискателя критериям личностной спецификации, профессиональную и мотивационную пригодность для конкретной вакансии культурного волонтера.

Этапы проведения отбора культурных волонтеров.

Подготовительный этап – приглашение кандидатов в волонтеры на интервьюирование/ собеседование - телефонный звонок и SMS уведомлении.

Основной этап – проведение интервью/собеседований с кандидатами в волонтеры.

Завершающий этап – обработка результатов и внесение в базу данных результатов собеседований, принятие решения по утверждению на позиции успешно прошедших собеседование кандидатов в волонтеры, осуществление распределения кандидатов по рабочим зонам, информирование принятых кандидатов об успешном прохождении собеседования.

2. ***Обучение волонтеров культурного направления.***

Когда набор новых волонтеров для работы успешно завершен, следует помнить, что волонтеры имеют лишь приблизительное представление и поверхностное понимание о том, что им предстоит делать.

Комплексная подготовка и обучение волонтеров культурного направления является важным аспектом в волонтерской программе и от ее уникальности, эффективности зависит работа волонтеров в период культурных мероприятий.

Цель обучения – обеспечение высокого качества подготовки волонтеров культурного направления в рамках реализуемой программы.

Подготовка включает в себя:

1. Встречу координатора с волонтером (обсуждение графика работы, ключевых функций, ожиданий волонтеров от предстоящего обучения); непосредственно обучение;
2. Оценку обучения путем обратной связи (насколько волонтеры хорошо владеют предметом и могут успешно применить полученные знания и навыки в практической деятельности, что необходимо скорректировать, добавить).

Обучение позволяет четко понять волонтеру его функционал, знакомит с технологиями и существующими правилами работы и др.

Обучение включает в себя три этапа, каждый из которых отличается своими особенностями и подходами к волонтеру.

Первый информационный этап – вводный курс. Волонтер получает представление о том, чем занимается ДК «Кристалл». Волонтера знакомят с историей, миссией, принципами и структурой учреждения. Информируют о направлениях деятельности и реализуемых программах/проектах, целевых группах.

Второй этап – регулирование отношений. Волонтерам предоставляется информация о правах и обязанностях, осуществляется распределение по позициям с последующим описанием функционального направления деятельности. Волонтеров знакомят с непосредственными руководителем, координаторами. Организационные моменты включают инструктаж о режиме работы волонтера, освещаются вопросы посещаемости, соблюдения конфиденциальности, правилах техники безопасности.

Третий этап – введение волонтера в коллектив ДК «Кристалл». В рамках данного этапа происходит знакомство волонтеров с основными членами коллектива, задействованными в проведении программ/проектов, мероприятия. Волонтерам объясняют правила поведения, работу с техническим оборудованием, проводят экскурсию по помещению учреждения и др.

3. Поддержка и сопровождение волонтеров

Поддерживающая функция – предполагает психологическую поддержу волонтера, повышение его стрессоустойчивости и устойчивости к негативному влиянию внешних и внутренних факторов, помощь в оценке и анализе его деятельности.

Поддержка волонтеров культурного направления – это обязанность учреждения по отношению к волонтерам и право волонтеров. Поддержка должна осуществляться на регулярной основе до и во время самого мероприятия.

К основным задачам поддержки относится:

1. Обеспечение связи волонтера с координатором мероприятия (позволяет выявить и оценить эмоциональное состояние волонтера, возникшее недопонимание и недовольство

сторон и прийти к совместному решению проблемы, получить обратную связь от волонтера и др.);

2. Обеспечение качества выполняемых работ, включающее в себя проведение регулярного мониторинга и оценку деятельности волонтера, что позволяет оперативно вносить необходимые коррективы и изменения.

Поддержка волонтеров предусматривает:

• консультирование – это объяснение волонтеру тех или иных идентифицируемых проблемных ситуаций, возникших в процессе работы, с целью помочь ему в решении;

• обеспечение волонтера доступом к необходимой информации, которая применяется в ходе выполнения функциональных обязанностей;

• решение сопутствующих организационных вопросов: внимательная работа с графиком во избежание перегрузок, обеспечение необходимыми ресурсами, организация рабочего места, возмещение расходов;

• предоставление волонтеру возможностей для развития и повышения квалификации;

• поддержка в установлении контактов и взаимопомощи между волонтерами.

К формам поддержки волонтеров относятся:

• индивидуальные беседы волонтера с координатором;

• совместная работа с координатором;

• встречи волонтерской группы с участием и без участия координатора;

• встречи по обмену опытом с другими группами волонтеров;

• тренинги, семинары, обучение на рабочем месте.

ВАЖНО! Координатор волонтеров – НЕ контролер и НЕ учитель! Он КОНСУЛЬТАНТ И ПОМОЩНИК! В процессе беседы координаторы помогают волонтеру адекватно оценить свою деятельность, провести работу над ошибками, скорректировав модель поведения, а также поставить новые задачи на ближайшее время.

4. Мотивация и поощрение деятельности волонтеров культурного направления.

Главной целью системы мотивации является создание благоприятных условий для работы культурных волонтеров. Мотивационный блок программы волонтеров должен решать вопрос дополнительного страхования организаторов мероприятия от невыхода волонтеров на работу.

Система мотивации, в первую очередь, должна быть направлена на:

• мотивацию на эффективную и качественную работу каждого волонтера, поддержание соответствующего настроя;

• укрепление желаемого поведения волонтера до, вовремя и после проведения мероприятия;

• постоянное взаимодействие с волонтерами и поддержание их интереса в течение конкретного срока их подготовки к мероприятию;

• сокращение издержек, связанных с заменой и переподготовкой волонтеров;

• желание волонтеров в дальнейшем участвовать в мероприятиях.

Мотивация волонтеров – это совокупность внешних и внутренних движущих сил, побуждающих людей вступать в волонтерское движение и находиться в его рядах.

В практике управления добровольческими ресурсами принято разделять внешние и внутренние мотивы деятельности волонтеров. В первом случае речь идет о ценностно-мотивационной ориентации личности, во втором — о внешних стимулах.

Волонтерская деятельность, мотивирующая людей на соответствующие виды активности, заключается в приобретении новых знаний. Волонтеры в результате работы должны получать не только практические навыки коммуникации, социального проектирования и моделирования, проектного менеджмента, но также понять свою профессию изнутри, получить возможность выбора направления профессиональной подготовки.

Поощрение волонтерской деятельности.

В целях стимулирования и поощрения волонтеров и кандидатов в волонтеры, а также укрепления их кадрового состава желательно предусматривать систему нематериальных и материальных стимулов для всех категорий волонтеров с детализацией порядка и условий поощрения.

Необходимо использование в мотивировании принципа «до», «во время», «после» проведения мероприятия.

5. Признание волонтеров и способы их удержания.

Одной из важных частей волонтерского менеджмента является признание волонтеров и их удержание. Волонтеры могут выйти из проекта/программы, мероприятия в силу разных причин. Уход волонтера — это естественный процесс, и таким он должен восприниматься учреждением. Однако надо понимать, что этот процесс можно прогнозировать, контролировать, и он поддается в некотором роде управлению.

Анализируя причины ухода волонтеров выделяются внешние и внутренние факторы для волонтера. Работа по удержанию волонтеров культурного направления направлена на:

• минимизацию потерь волонтеров до начала подготовки к мероприятию и неявки отобранных и обученных волонтеров на мероприятие;

• постоянное взаимодействие с волонтерами и поддержание их интереса в течение длительного срока их подготовки к работам на мероприятии;

• сокращение издержек, связанных с необходимостью оперативной замены и переучивания волонтеров.

Основные элементы программы удержания и признания заслуг волонтеров – это, прежде всего, предоставление волонтерам сувениров и иных «материальных поощрений» и предоставление волонтерам некоторых уникальных возможностей.

Наиболее эффективным методом удержания волонтеров в организации является своевременное признание его заслуг. Большую роль в удержании играет существующая корпоративная культура. Одной из ее составляющих являются определенные формальные и неформальные традиции, например:

• отмечать национальные недели добровольческих усилий (Всероссийская неделя добра);

• поздравлять волонтеров с Международным днем добровольца;

• в готовых отчетах учреждения отмечать социально-экономический вклад волонтера и др.;

• отмечать дни рождения волонтеров и др.;

• проводить мероприятия для волонтеров.

Значительное внимание необходимо уделять так называемым «корпоративным церемониям» – особым плановым мероприятиям в ДК «Кристалл», проводимым в целях поддержки и удержания волонтеров. Цель церемоний – продемонстрировать наиболее яркие примеры выражения корпоративных ценностей.

Если наступает тот самый момент, когда волонтер сообщил о своем намерении уйти, необходимо:

Поблагодарить волонтера и отметить его вклад в реализацию данной программы;

Выразить надежду на возможность нашего сотрудничества в будущем;

Уточнить, требуются ли волонтеру рекомендательные письма;

Пожелать УДАЧИ!

Любой желающий, интересующийся волонтёрством в сфере культуры, а также обладающий знаниями, опытом работы или участия в общественных организациях и развития добровольческих инициатив, может стать членом объединения «Волонтеры культуры» МАУК «ДК «Кристалл»!