

ЗАЧЕМ ЛЮДИ ИДУТ В СОБЫТИЙНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО

ОСНОВНЫЕ ПРИЧИНЫ ТАКИЕ:



Чувство
причастности
к важному событию



Интересно
проведенное время



Новый полезный
опыт



Возможность **бесплатно**
посетить спортивное
мероприятие / концерт



Знакомство **с новыми**
людьми, поиск друзей
и единомышленников

Чтобы ненавязчиво мотивировать членов своей команды, постарайтесь
выяснить **мотивы каждого из них**.

ВОЗРАСТНЫЕ ГРУППЫ СРЕДИ ВОЛОНТЕРОВ



Студенты и абитуриенты

Приходят не одни, а компанией, быстро завязывают знакомства. Этой группой обычно **легко управлять**, и она достаточно амбициозна



Работающие волонтеры

Люди постарше. Воспринимают посещение мероприятия как **вид отпуска**. Ими сложнее управлять, зато **легче договориться**



Серебряные волонтеры

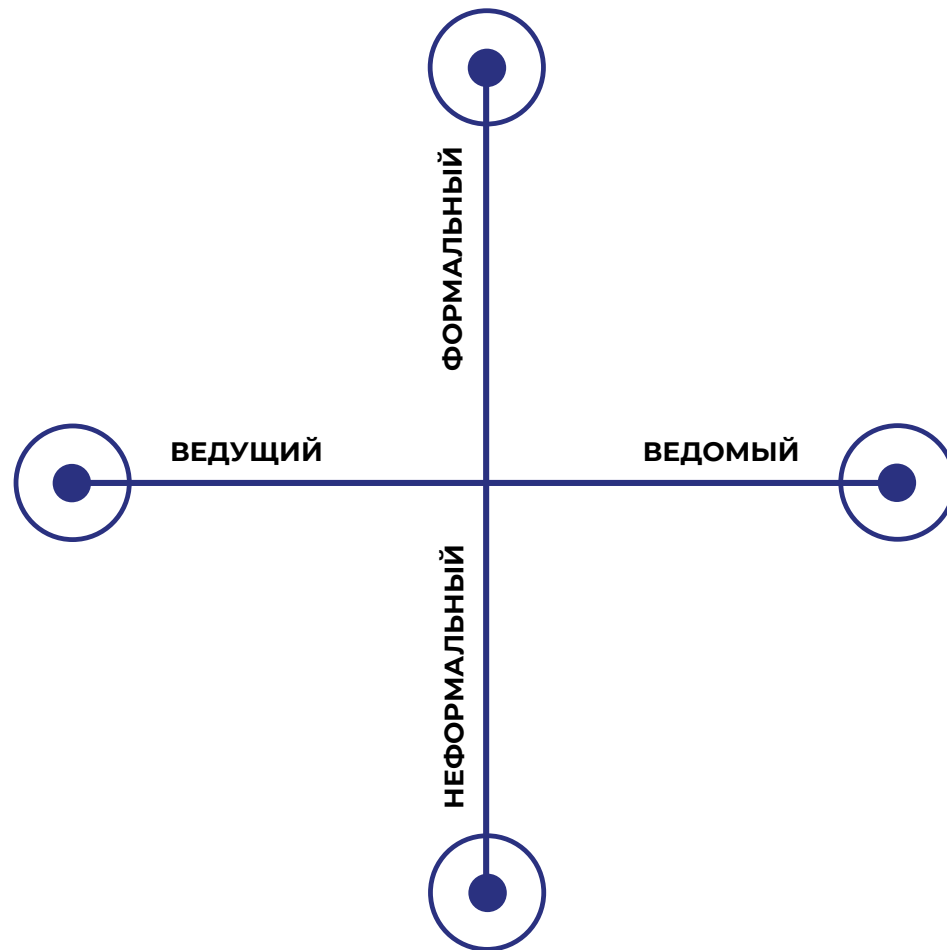
Старшее поколение. Во всем стремятся **не отставать от команды**, мотивированы, могут быть **хорошими наставниками**. Внимательно следите за их **самочувствием** и комфортом. Могут воспринимать молодого тим-лидера как неопытного, необходимо заслужить их уважение своими действиями

ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ МАТРИЦА



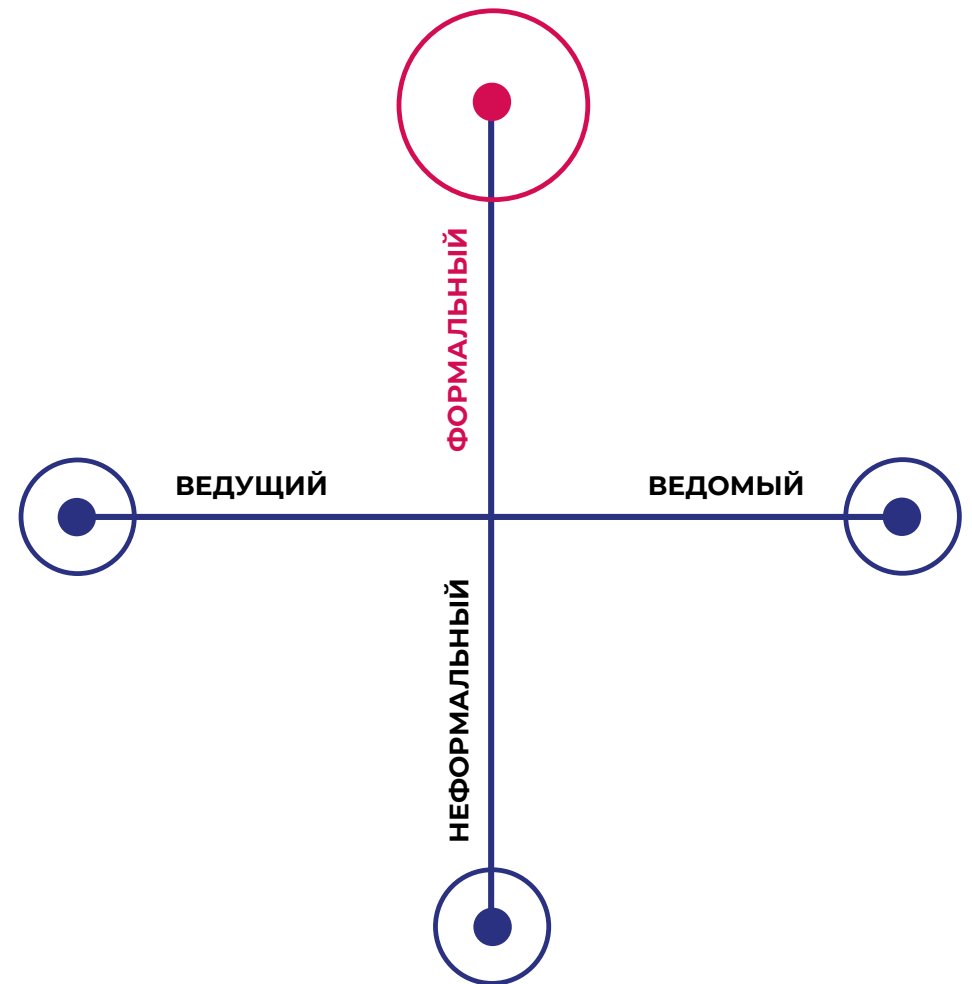
Поведенческая матрица —
схема из **4 признаков**,
определяющих **поведение**
людей в команде

в зависимости от того, какое
из сочетаний признаков
наиболее выражено.



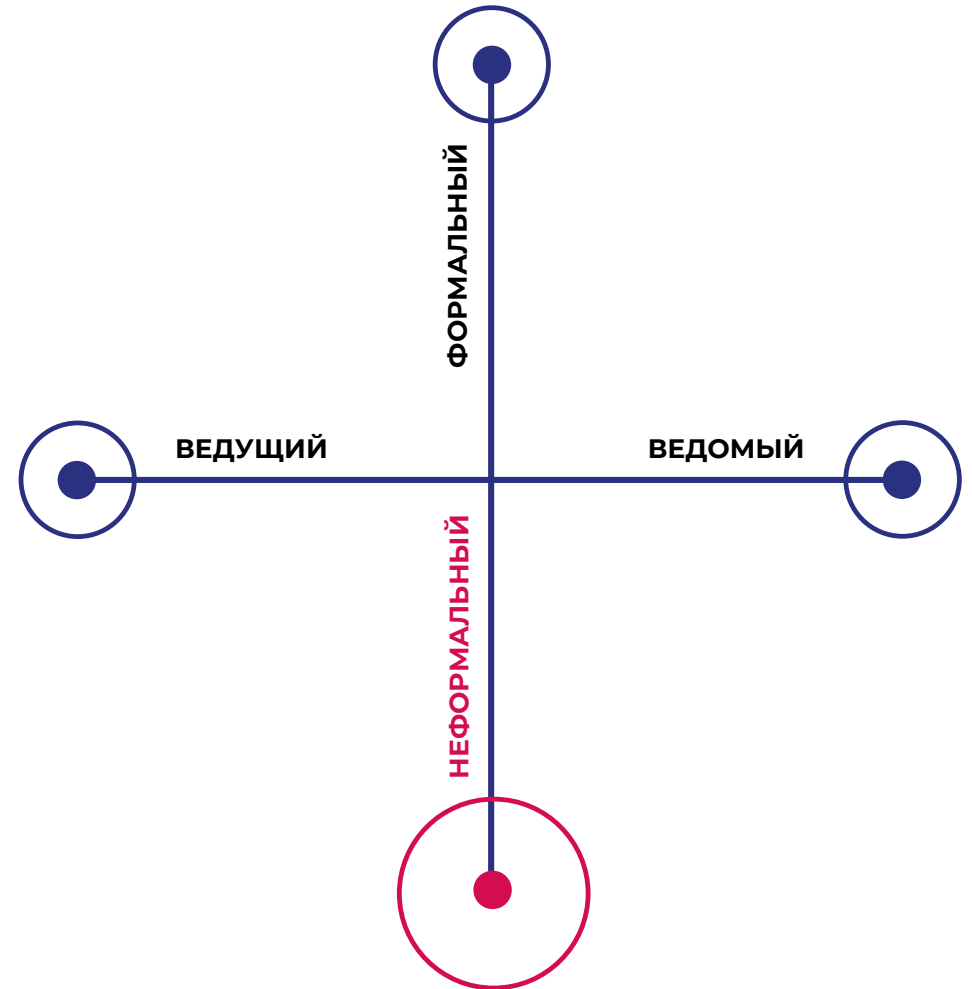
ФОРМАЛЬНЫЕ ПРИЗНАКИ

- 1 **Официальное, скованное поведение**
- 2 **Соблюдение правил**
- 3 **Деловой, строгий стиль в одежде**
- 4 **Деловой тон в общении**



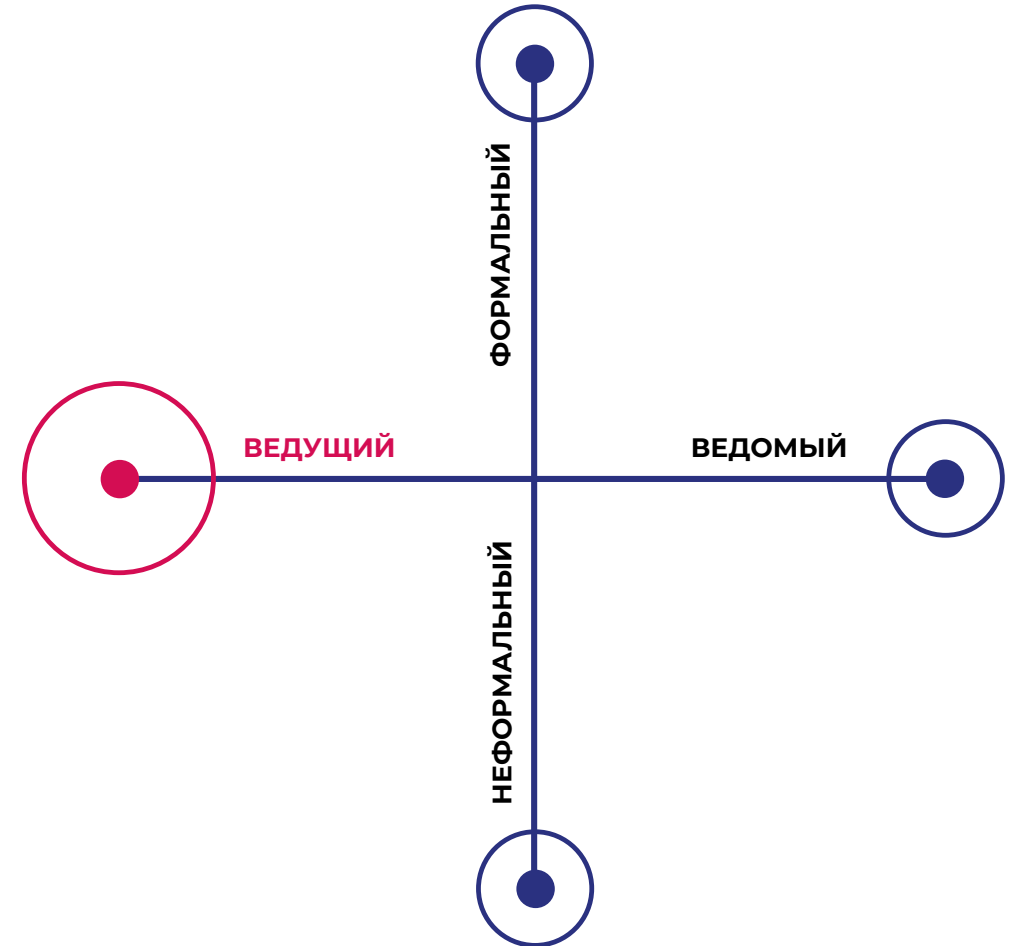
НЕФОРМАЛЬНЫЕ ПРИЗНАКИ

- 1 Неофициальное, расслабленное поведение
- 2 Гибкое отношение к правилам
- 3 Удобный/нестандартный стиль в одежде
- 4 Дружеское общение



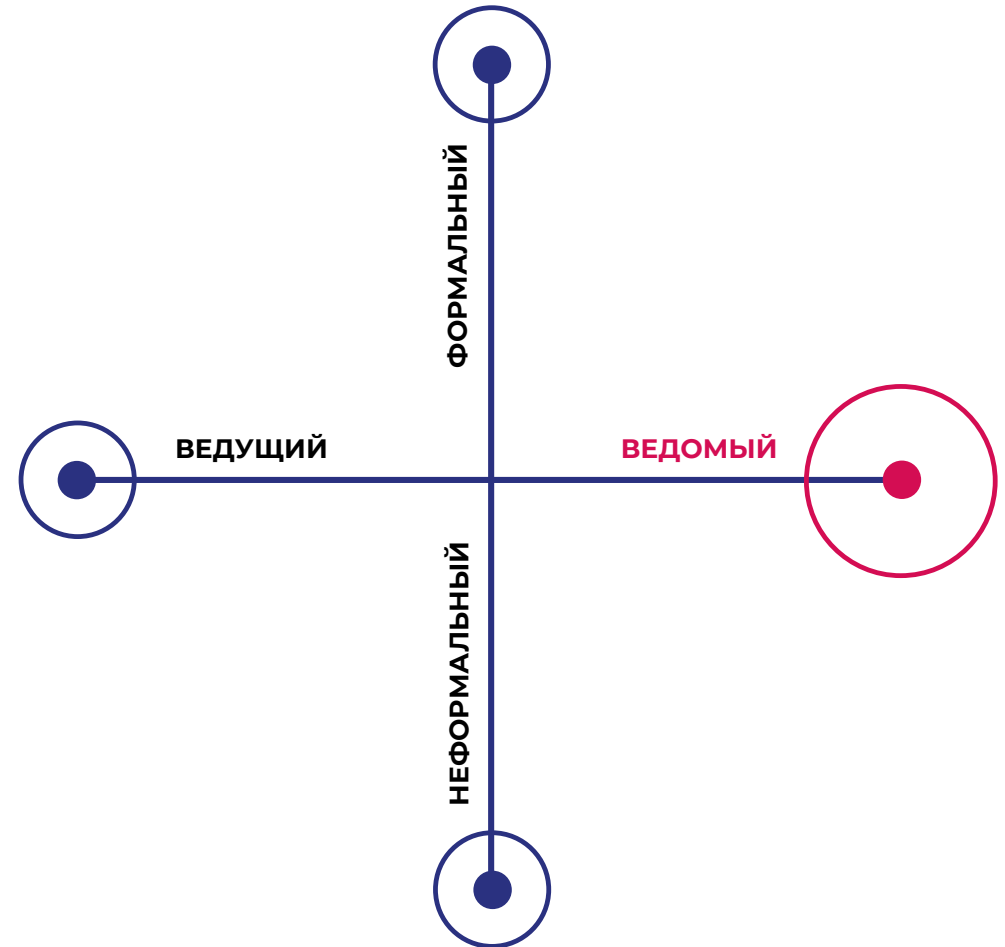
ПРИЗНАКИ ВЕДУЩЕГО

- 1 Лидерские качества, авторитет
- 2 Быстрое принятие решений
- 3 Ответственность за себя и результат
- 4 Целеустремленность, энергичность
- 5 Высокая мотивация
- 6 Одиночка



ПРИЗНАКИ ВЕДОМОГО

- 1 Соглашается с чужими инициативами
- 2 Долгое принятие решений
- 3 Не готов к ответственности за других
- 4 Интересуется процессом, а не результатом
- 5 Спокойный, даже вялый
- 6 Командный игрок



4 ГРУППЫ НА ОСНОВЕ СОЧЕТАНИЯ ПРИЗНАКОВ



АНАЛИЗАТОР (ФОРМАЛЬНЫЙ И ВЕДОМЫЙ)

Нуждается в лидере, который обозначит четкую структуру и рамки поведения, наметит путь развития



ПОДДЕРЖКА (НЕФОРМАЛЬНЫЙ И ВЕДОМЫЙ)

Нуждается в лидере, готовом прислушиваться к участникам команды, который раскроет детали, обозначит конкретные планы и задачи, обозначит функционал каждого



МОТОР (НЕФОРМАЛЬНЫЙ И ВЕДУЩИЙ)

Нуждается в лидере, который вдохновит его быть еще лучше и успешнее, позволит применять в работе нестандартный подход



КОНТРОЛЕР (ФОРМАЛЬНЫЙ И ВЕДУЩИЙ)

Нуждается в лидере, который даст ему свободу действий в удобном волонтеру формате и свободу принятия решений в рамках его функционала

Бывает, что у волонтера **нет ярко выраженных признаков**, и он гармонично сочетает в себе их все.

ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ВОЛОНТЕРАМИ



Общайтесь вежливо и на равных

Волонтер — не ваш подчиненный, а ваш коллега. Следите, чтобы волонтеры были вежливы друг с другом



Не выясняйте отношения с руководством или другими тим-лидерами при волонтерах, не срывайтесь на волонтерах, даже если очень устали



Четко ставьте задачи

Не ругайте волонтера, если он не понимает — объясните столько раз, сколько нужно, дайте совет



Будьте честны с командой

Не искажайте информацию, которую доносите



Волонтеры — не бесплатная рабочая сила

Благодарите их, хвалите и поощряйте



Будьте внимательны и заботливы

Слушайте волонтеров, следите за их состоянием, в том числе психологическим



Давайте обратную связь

Она помогает корректировать действия и закреплять нужные навыки



КАК ЭФФЕКТИВНО ДАВАТЬ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ?

1

Прежде чем давать обратную связь, решите, **какого результата вы хотите достигнуть**, и исходите из этого

3

Оценивайте не личность человека, а его **действия**

5

Обратная связь должна быть корректной, четкой и **понятной**

7

Выдав обратную связь, **дайте волонтеру высказаться**, узнайте его чувства и точку зрения

2

Давайте обратную связь **в комфортных условиях**, не на бегу

4

Обратная связь должна быть **своевременной** и основываться на **реальных фактах**

6

Начинайте и заканчивайте на приятной ноте, чтобы **не демотивировать** волонтера

8

Давайте обратную связь команде не только по итогам, но и **в процессе** события

9

Если вам самому дали обратную связь, выслушайте до конца и **поблагодарите**, даже если она негативная