

Wolontariat – kulturalna rozgrzewka czy odgrzewany kotlet?

O wolontariacie w instytucjach kultury

Dlaczego ja?

- program wolontariatu, praktyk i staży w Małopolskim Instytucie Kultury w Krakowie (MIK);
- badanie jakościowe przeprowadzone w 2020 roku na temat wolontariatu w instytucjach kultury (IK);
- raport i rekomendacje dla IK.



wolontariat
małopolskiego
instytutu kultury

Wolontariat, czyli co?

- niesienie pomocy;
- III sektor;
- tania siła robocza.



Wolontariat, czyli co?

- odwrócenie zależności – instytucje dla wolontariuszy;
- sprawna organizacja i kooperatywność;
- ostrzeżenie.

W kulturze, tylko po co?

1. Wolontariat jako **kształcenie młodych kadr kultury**.



Wolontariat jako kształcenie młodych kadr kultury.

- okazja do zdobycia doświadczenia oraz rozwijania kompetencji interpersonalnych;
- okazja do zadawania pytań, zaspokojenia ciekawości, możliwość „wejścia za kulisy”;
- okazja do uzupełnienia wiedzy teoretycznej zdobytej w szkole lub podczas studiów;
- urozmaicenie codzienności, wypełnienie czasu po pracy/ zajęciach na studiach/ w szkole, okazja do nawiązania nowych kontaktów i znajomości;
- możliwość podzielenia się wiedzą i umiejętnościami, wykazania się własną inicjatywą;
- nauka pracy w zespole, otwieranie się na innych ludzi;
- szansa na przekraczanie swoich lęków, barier w komfortowych warunkach – możliwość „bezpiecznej” nauki na błędach;
- trening otwartości na nowe wyzwania oraz możliwość sprawdzenia się (poznania swoich mocnych i słabych stron);
- budowanie własnej marki, a zarazem rozszerzanie sieci kontaktów (poznawanie osób „z branży”, co może pomóc w znalezieniu pracy).

Wolontariat jako kształcenie młodych kadr kultury.

Działalność edukacyjna instytucji kultury to m.in.:

- rozwijanie kompetencji kulturowych
- kooperacja



Wolontariat jako kształcenie młodych kadr kultury.

Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046
raport Infuture.institute i Collegium da Vinci

- współpraca w zespole
- kompetencje cyfrowe i techniczne
- analizowanie danych
- rozwiązywanie złożonych problemów
- kreatywność



Wolontariat jako kształcenie młodych kadr kultury.

Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046
raport Infuture.institute i Collegium da Vinci

- mentor skoncentrowany na człowieku (>towarzystwienie)
- multidyscyplinary koordynator (>konstruktywny feedback)

W kulturze, tylko po co?

2. Wolontariat jako **czynne uczestnictwo w kulturze**.



Wolontariat jako czynne uczestnictwo w kulturze.

Kultura żyje w obiegu albo nie istnieje

Zapraszanie do **współtworzenia kultury**.

Wolontariuszki i wolontariusze jako **ambasadorzy instytucji**.

Z korzyścią, ale jak?

- mówienie o wolontariacie językiem korzyści



Nie myli się ten, kto nic nie robi

- **zła komunikacja** ze strony instytucji/organizacji współpracującej z wolontariusz(k)ami,
- **niemiła atmosfera** współpracy,
- **brak przygotowania** (przeszkolenia) do roli wolontariusza(-szki),
- **brak wsparcia** lub niezrozumienie ze strony koordynatora/koordynatorki (presja i zbyt wysokie wymagania),
- **słaba organizacja w zakresie formalności**,
- **wyręczanie się wolontariusz(k)ami** w wykonywaniu mało kreatywnych zadań/ monotonnych czynności; wolontariusze(-szki) jako „tania siła robocza” (przynieś, podnieś, pozamiataj),
- **niespójność z ofertą**, czyli zlecenie innych zadań niż ustalone na początku współpracy,
- **czasochłonność i trudność pogodzenia z innymi obowiązkami** (studia, praca), nieelastyczne terminy spotkań,
- presja ze strony otoczenia („jak raz pomogłeś/pomogłaś, to już zawsze musisz pomagać”).

Co robić, żeby nie było szkód?

- Oferta wolontariatu skrojona na miarę potrzeb i możliwości konkretnej instytucji
- Dobra komunikacja i przejrzyste procedury
- Rola koordynatora(-ki) wolontariatu
- Budowanie relacji i poczucia przynależności
- Delegowanie zadań
- Ewaluacja
- Szkolenia dla wolontariuszy
- Sieciowanie



Co robić, żeby nie było szkód?

1. **Otwartość.** Otwórz się na współpracę z wolontariusz(k)ami, praktykant- (k)ami i stażyst(k)ami.
2. **Życzliwość.** Pamiętaj, że najważniejsze jest przyjazne nastawienie do wolontariusza(-szki).
3. **Zaufanie.** Potraktuj wolontariusza(-szkę) i praktykanta(-tkę) po partnersku.
4. **Komfort.** Zapewnij potrzebne narzędzia do pracy i spraw, aby wolontariusz(ka) lub praktykant(ka) poczuł(a) się częścią zespołu.
5. **Bez obaw.** Nie zakładaj od razu, że wolontariusz(ka) czy stażyst(k)a sobie nie poradzi, a także nie obawiaj się, że zajmie twoje stanowisko.
6. **Korzyści.** Spróbuj kierować się potencjalnymi korzyściami, jakie może przynieść taka współpraca.
7. **Delegowanie.** Upewnij się, czy wolontariusz(ka), praktykant(ka) dobrze rozumie zlecone mu/jej zadania i czy odpowiada to temu, na co się umówiliście, podejmując współpracę.
8. **Wspieranie.** Wspieraj wolontariusza(-szkę) i praktykanta(-tkę) nie tylko w trudnych momentach, ale na wszystkich etapach współpracy.
9. **Motywowanie.** Towarzysz wolontariuszowi(-szce) i praktykantowi(-tce) w podejmowaniu nowych wyzwań i pokazuj możliwości rozwoju.
10. **Ewaluacja.** Rozmawiaj i zachęcaj do śledzenia postępów oraz udzielaj konstruktywnej informacji zwrotnej.



KultuRRRRa!
na rrrrozgrzewkę