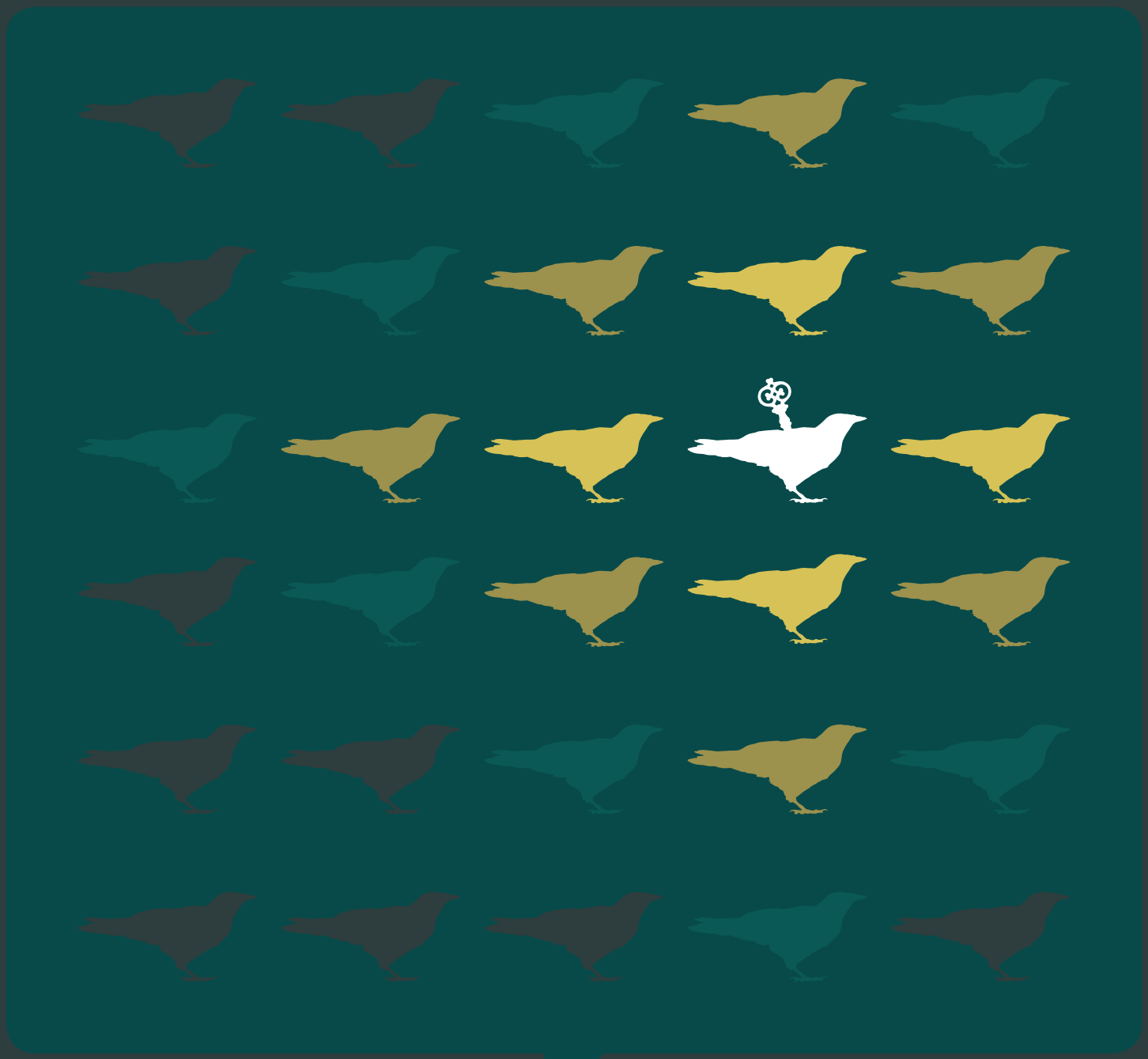


LABORATORIUM KULTURY: WOLONTARIAT KULTURALNY W TRZECIM SEKTORZE

raport z projektu

ROKOKO

FIO
FUNDUSZ INICJATYW OBYWATELSKICH

SLKKB

Wydawcy:

Fundacja Rokoko
www.rokoko.org.pl | fundacja@rokoko.org.pl

Stowarzyszenie Literackie im. K.K. Baczyńskiego
www.slkkb.org.pl | slkkb@slkkb.org.pl

Łódź 2013

Publikacja powstała w ramach projektu „Laboratorium Kultury ROKOKO" współfinansowanego ze środków Programu Operacyjnego Fundusz Inicjatyw Obywatelskich.

Redakcja merytoryczna: Daria Kubiak, Julian Czurko
Korekta: Daria Kubiak, Julian Czurko
Opracowanie graficzne i skład: Julian Czurko

Publikacja należy do serii wydawniczej Obserwatorium Kultury Fundacji Rokoko i jest dystrybuowana bezpłatnie.

Prawa autorskie do zdjęć zamieszczonych w publikacji mają Fundacja Rokoko i Stowarzyszenie Literackie im. K.K. Baczyńskiego.
Treść publikacji dostępna jest na licencji Creative Commons: Uznanie autorstwa 3.0.
Treść licencji jest dostępna na stronie: http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/pl/legalcode/

Projekt w liczbach

15
kulturalnych NGO

45
biorących udział w programie szkoleniowo-mentoringowym

30
uczestniczących w szkoleniach o koordynacji wolontariatu

45
godzin mentoringu

128
godzin szkoleń

1
viralowy film

70

20

90

Spis treści

Projekt w liczbach	3
Wstęp	5
Czym jest dla nas wolontariat kulturalny?	7
Zasady Laboratorium Kultury	10
Szkolenia o wolontariacie kulturalnym	12
Mentoring dla kulturalnych NGO	15
Ocena projektu	16
Opinie NGO	17
Opinie wolontariuszy/-ek	18
Opinie koordynatorek/-ów	19
Viralowy film o wolontariacie kulturalnym	20
Wnioski po zakończeniu projektu	21
Trenerzy/mentorzy	22

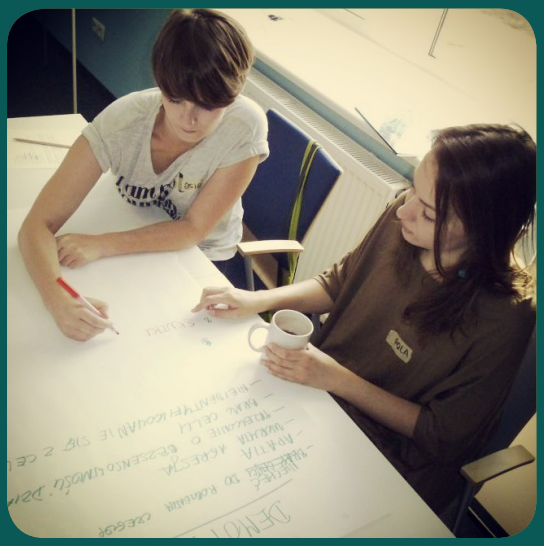
1%

Przekaż 1% swojego podatku
dochodowego SLKKB
na rozwój literatury w Polsce.
KRS: 0000124347

Wstęp

Projekt „Laboratorium Kultury ROKOKO” zrodził się z chęci sprawdzania i testowania narzędzi, które mogą być przydatne organizacjom pozarządowym zajmującym się kulturą. Na co dzień współpracujemy z różnymi NGO, działamy wolontariacko i koordynujemy takie działania – i często spotykamy się z różnymi problemami i wątpliwościami związanymi z nieodpłatnym wsparciem działań społecznych. Jest dla nas jasne, że skoro ludzie poświęcają własny czas i profesjonalne umiejętności dla kultury, nie oczekując w zamian korzyści finansowych ani materialnych, należy im się wszelka dodatkowa pomoc.

Laboratorium Kultury ROKOKO przygotowaliśmy jako dwie organizacje: Fundacja Rokoko, która zainicjowała pomysł, oraz Stowarzyszenie Literackie im. K.K. Baczyńskiego. Pracując nad nim połączyliśmy dwa doświadczenia: z jednej strony nowoczesnego zarządzania organizacją i pracy metodą projektową w Rokoko, a z drugiej ponad dwudziestotrzyletniej pracy zgodnie z etosem bezinteresownego wspierania kultury literackiej po stronie SLKKB. Efektem było ujęcie wolontariatu, w którym integrujemy wiedzę z zakresu humanistyki z nowoczesnymi i odpowiedzialnymi formami edukacji, zarządzania oraz marketingu. Widzimy wolontariat jako bardzo jeden z aspektów struktury danej organizacji czy instytucji, który powinien być podporządkowany nadrzędnym celom i realizować wspólną misję kulturalno-społeczną. Jest to podejście promowane przez Fundację jako podstawa nowoczesnego i dobrego zarządzania, a dla Stowarzyszenia stanowiące wieloletnią praktykę jako pierwszej w wolnej Polsce organizacji środowisk twórczych, wyróżnionej za swoją działalność statusem Organizacji Pożytku Publicznego.



„Laboratorium Kultury ROKOKO" było projektem wspierającym i rozwijającym rozwój potencjału sektora organizacji pozarządowych w zakresie prowadzenia wolontariatu kulturalnego poprzez wielostronne, zintegrowane wsparcie go jako specyficznej sfery bezinteresownej pracy na rzecz organizacji oraz społeczeństwa obywatelskiego ze szczególnym uwzględnieniem regionu łódzkiego. Działanie miało charakter trzyetapowej pracy warsztatowej:

- przygotowanie organizacji pozarządowych działających w obszarze kultury do współpracy z wolontariuszami;
- wykwalifikowanie koordynatorów wolontariatu kulturalnego;
- przygotowanie wolontariuszy do współpracy kulturalnej z organizacjami pozarządowymi.

Kompleksowe wsparcie zostało wzmocnione poprzez:

- sieciowanie organizacji kulturalnych – rozwijanie ich kapitału społecznego, w szczególności w zakresie zaufania, solidarności oraz sprawnej komunikacji;
- targi wolontariatu kulturalnego – aktywne pośredniczenie między organizacjami a wolontariuszami;
- mentoring dla organizacji chcących przyjąć wolontariuszy lub już z nimi współpracujących.

Organizacje pozarządowe uzyskały wiedzę i umiejętności w zakresie sprawnego przyjmowania wolontariuszy, zarządzania ich zadaniami jako integralnym elementem pracy zespołu, oraz nawiązywania trwałych i obustronnie satysfakcjonujących relacji. Procesy te były wzmocnione mentoringiem, o charakterze działań doraźnych, odpowiadających na powstające w trakcie realizacji projektu potrzeby i problemy zaangażowanych organizacji pozarządowych. Osoby koordynujące wolontariat pozyskały wiedzę na temat specyfiki pracy z wolontariuszami w zakresie działań kulturalnych i wzmocniły potencjał swoich organizacji, a osoby działające wolontariacko zapoznały się z możliwościami działania na rzecz organizacji kulturalnych oraz pozyskały wiedzę i umiejętności z zakresu animacji społeczno-kulturalnej.

Wsparcie to ujmowało wolontariat w jego złożoności i objęło jednocześnie zarządzanie NGO, zadania koordynatorek/-ów wolontariatu oraz samych wolontariuszy/-ek. W toku realizacji projektu Fundacja Rokoko i SLKKB angażowały wolontariuszy, umożliwiając im także udział w pozyskiwaniu wiedzy.

Czym jest dla nas wolontariat kulturalny?

Wolontariat kulturalny to dla mnie odpowiedź na pytanie, jak sprawić, żeby pasja pozostała pasją, a nie stała się codziennością. Praca w kulturze bywa takim samym zajęciem, jak każde inne – z lepszymi i gorszymi dniami, bardziej i mniej stresującymi sytuacjami. Czasami można zapomnieć o magii kina, teatru, sali koncertowej, muzeum czy galerii.
Wydaje mi się, że wolontariat pozwala zminimalizować ryzyko zagubienia pasji: to bardziej elastyczny rodzaj działania, który polega na porozumieniu, wypracowaniu takiej drogi, która będzie odpowiadała obu stronom. Przy włożeniu wysiłku w komunikację i planowanie można mieć zajęcie idealne: być w centrum sztuki bez brania na siebie związanych z tym stresów i problemów.

Daria Kubiak, Fundacja Rokoko

Każdy wolontariat, a zwłaszcza kulturalny, wiąże się z rozwojem. To wyprawa w nowe obszary działania z innymi i dla innych, podejmowanie wyzwań, mierzenie się z własnym charakterem, możliwościami, ale i ograniczeniami. Zrozumienie ich pozwala na lepsze poznanie siebie, a także postawienie sobie wyżej poprzeczki następnym razem.

Julian Czurko, Fundacja Rokoko, SLKKB

Korzyści wynikające z pracy w wolontariacie mają wielopoziomowy wymiar, a niektóre widoczne są tylko dla osób, które nas obserwują i widzą jak się rozwijamy. Z pewnością, jedną z ważniejszych rzeczy jest nabycie umiejętności pracy w zespole (czy we wspólnocie, jako że SLKKB to grupa przyjaciół), z naciskiem na wielopoziomowy dialog, z myślą o pomocy drugiemu człowiekowi w kanalizowaniu jego energii twórczej, co z kolei ma swoje konsekwencje w jego dalszym rozwoju. Satysfakcja czerpana z realnych efektów promowania poetów/poetek – i, co ma tu niebagatelne znaczenie, ubogacające nas wszystkich znajomości z nimi – przekłada się na jeszcze większą motywację do podejmowania kolejnych wyzwań. Praca w zespole SLKKB, z ludźmi o odmiennych kompetencjach (są tam wszak literaturoznawcy, kulturoznawcy, graficy itd.), w naturalny sposób owocuje wzajemną wymianą i rozszerzeniem własnych kompetencji. W moim przypadku, oprócz poszerzenia kompetencji literaturoznawczych, zaowocowało to nabyciem kompetencji w zakresie graficznego opracowania i projektowania okładek tomów poetyckich.

Monika Kocot, SLKKB

W działaniu na rzecz innych można doświadczyć szczególnego poczucia wspólnoty. Odkryć niecodzienny wymiar ekonomii daru – kiedy między dawaniem i przyjmowaniem znika różnica, kiedy dający i przyjmujący doznają wzajemnej radości i wdzięczności: z daru i z jego przyjęcia.

Katarzyna Wielechowska, SLKKB

Bez wątpienia wolontariat kulturalny to przede wszystkim ludzie, ich pasja, energia i wzajemna inspiracja. Praca w SLKKB pozwoliła mi poznać osoby, które wiedzą (a przynajmniej mają całkiem niezłe pomysły), jak oglądać świat zarówno przez prywatną, jak i społeczną lupę – czytają rzeczywistość przez pryzmat tego, co nieoczywiste i niebanalne. Dostrzegają drażniące szczegóły w amalgamacie codzienności. To przyjemność przyglądania się procesowi twórczemu ab ovo, partycypacja w dokrajaniu tekstu literackiego na miarę kolejnego, dopieszczonego, nieważne – gorzkiego czy słodko-kwaśnego – tomu poetyckiego. Poza tym to godziny dyskusji, nieustanne dialogi, ciągłe konwersacje. Wartością staje się fluktuacja myśli.

Magdalena Skrzypczak, SLKKB

Osobiście wolontariat kulturalny pojmuję w kategorii szansy – szansy wykorzystywania posiadanych umiejętności i nabywania kolejnych, szansy odkrywania nowych obszarów zainteresowań czy talentów, szansy poszerzania własnych horyzontów, szansy poznawania ciekawych ludzi i budowania sieci użytecznych kontaktów, szansy doświadczenia nowego, szansy aktywnego i ciekawego wykorzystania wolnego czasu, aż w końcu szansy uczestnictwa w zmianach społecznych i kreowaniu kulturalnej tkanki mojego miasta.

Sebastian Wiśniewski, Fundacja Rokoko

Ponad dwudziestoletnia praca Stowarzyszenia opiera się na wolontariacie jego członków – osoby aktywnie uczestniczące w jego działalności to grupa przyjaciół, którym zależy na promowaniu dobrej, niekomercyjnej literatury. Poezja, jako gatunek niszowy i nie przynoszący zysku, potrzebuje szczególnej uwagi ze strony instytucji nastawionych na realizowanie misji kulturalnej. Praca z utalentowanymi poetami, promocja ich twórczości na organizowanych przez nas wieczorach autorskich, spotkania z ludźmi, dla których język poetycki jest ciekawy i potrzebny – to wszystko daje nam dużą satysfakcję i buduje środowisko zainteresowane literaturą.

Justyna Fruzińska, SLKKB

Wolontariat kulturalny w SLKKB jest dla mnie możliwością współkształtowania polskiej sceny poetyckiej przy jednoczesnym oddziaływaniu na lokalną przestrzeń praktyk społeczno-kulturowych. Stowarzyszenie pozwala mi nie tylko na kontakt z szeregiem niezwykle aktywnych i zarażających swoim optymizmem osób, z którymi w innym przypadku nie miałbym styczności, ale przede wszystkim daje satysfakcję kreowania przestrzeni kultury opartej na oddolnym aktywnym ruchu młodych – twórczych i „chcących" – którzy razem potrafią zdziałać prawdzie cuda.

Michał Wróblewski, SLKKB

Z wolontariatem kulturalnym zetknęłam się na studiach. Współpraca z SLKKB pozwoliła mi rozwinąć kompetencje zawodowe, które mogłam wykorzystać potem w pracy. Kontakt z ciekawymi ludźmi, wspólna realizacja ambitnych zadań i przede wszystkim możliwość rozwijania swojego potencjału zawodowego sprawiła, ze ten czas uważam za bardzo cenny.

Ilona Marczak, SLKKB

Choć w działania Stowarzyszenia Literackiego im. K.K. Baczyńskiego włączyłam się zaledwie kilka miesięcy temu, i tym samym rozpoczęłam swoją przygodę z wolontariatem kulturalnym, dostrzegam wiele korzyści płynących z takiej formy zaangażowania. Te najbardziej oczywiste wiążą się z możliwością poznania osób, które pasjonują się literaturą czy – w szerszej perspektywie – kulturą. Wspólne zainteresowania są podłożem osobistych relacji oraz zaczynem kolejnych twórczych inicjatyw. Wspierając pracę Stowarzyszenia zdobywam doświadczenie, podejmuję wyzwania, zatem konfrontuję się z własnymi słabościami. Wolontariat pozwala mi również poszerzać wiedzę – pragmatyczną i formalną, związaną z prowadzeniem organizacji, i literaturoznawczą, którą zyskuję w kontakcie z poezją promowaną przez Stowarzyszenie. To dopiero początek, ale cieszę się, że mogę być częścią grupy kreującej kulturę.

Milena Rosiak, SLKKB

Zasady Laboratorium Kultury

Tworząc projekt „Laboratorium Kultury ROKOKO" kierowaliśmy się kilkoma zasadami, które stosowaliśmy na wszystkich etapach i wielu poziomach realizacji działań.

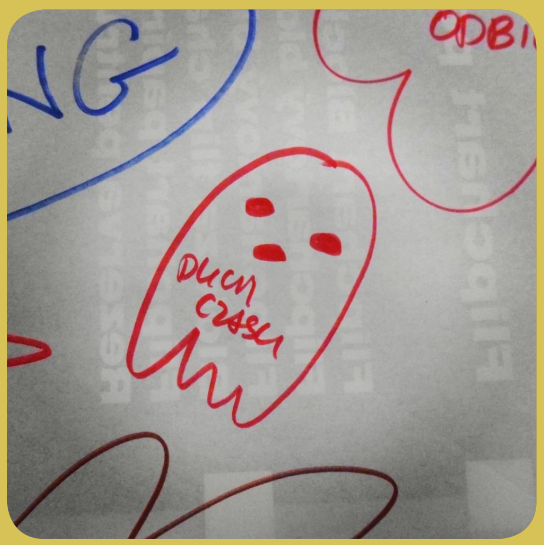
Równość szans

Będąc wrażliwymi na problem nierówności społecznych, założyliśmy w projekcie wyrównanie reprezentacji płci w sektorze kultury. Zrealizowaliśmy tę zasadę zarówno konstruując projekt, jak i także używając na szkoleniach równościowego języka.

Dla zniesienia barier ekonomicznych udział w szkoleniach był całkowicie nieodpłatny, a wszystkie spotkania odbywały się w miejscu przyjaznym osobom z niepełnosprawnością ruchową.

Innowacyjność

Aby być innowacyjnymi, szukaliśmy tematów i rozwiązań, które wykraczają poza podstawę wiedzy o wolontariacie. Chcieliśmy wprowadzić zagadnienie we współczesne realia i wymagania organizacji, czyli z jednej strony z wrażliwością na zastosowanie nowoczesnych technologii oraz ich wpływ na nasze codzienne praktyki, a z drugiej na wyzwania społeczne, jakie stoją przed kulturą. Dlatego staraliśmy się zająć różnymi narzędziami cyfrowymi ułatwiającymi pracę e-wolontariuszy/-ek bądź pomagającymi usprawnić pracę koordynacyjną. Odpowiedzią na potrzeby społeczne była animacja kulturalna, która wydobywa w pełni potencjał twórczy drzemiący w biernych dotąd osobach i grupach.



Partnerstwo

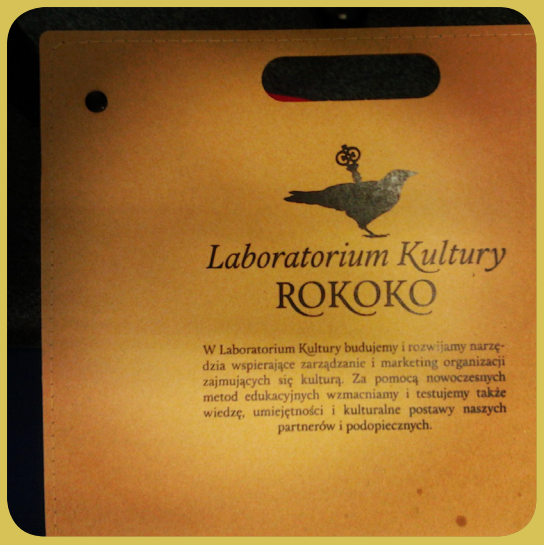
Zasadę partnerstwa realizowaliśmy poprzez wspólne przygotowanie projektu przez Fundację Rokoko i SLKKB, a także przyjmując partnerską relację podczas prowadzenia szkoleń. Uważamy, że najskuteczniejszym sposobem uczenia się jest tworzenie wspólnoty wiedzy, gdzie trener przyjmuje postawę raczej moderatora procesu edukacji aniżeli działania z pozycji autorytetu. Dyskusja, krytyczne myślenie, tworzenie wspólnoty dzielącej się doświadczeniami – to etos naszych trenerów.

Zrównoważony rozwój

Nawet podczas organizowania szkolenia można dbać o pozytywny lub jak najmniejszy negatywny wpływ na środowisko naturalne przy dobroczynnym działaniu społecznym i ekonomicznym. Przygotowując projekt skorzystaliśmy z usług dwóch spółdzielni socjalnych, czyli organizacji społecznie odpowiedzialnych: Locus oraz „W te pędy". Pierwsza z nich prowadzi Biuro Coworkingowe Locus, w którym odbywały się wszystkie nasze szkolenia (w ankiecie warunki lokalowe w 5-stopniowej skali oceniono średnio na 4,4), druga zaś przygotowywała nam obiady oraz lunche (ich średnia ocena to 4,3). Wszystkie posiłki były bezmięsne, z produktów od lokalnych dostawców. Byliśmy także wrażliwi na preferencje bądź zwyczaje dietetyczne uczestników i uczestniczek.

Przy projektowaniu naszych materiałów szkoleniowych – teczek oraz długopisów – także kierowaliśmy się zmysłem ekologicznym. Wszystkie przedmioty zostały wykonane z recyklowanego papieru i są przyjazne środowisku.

Uważamy, że takie działania oprócz skuteczności i wysokiej jakości są również praktyczną promocją idei zrównoważonego rozwoju – i cieszymy się, że osoby uczestniczące w szkoleniach także ją doceniły (oceniając wartość takich działań na 4,5).



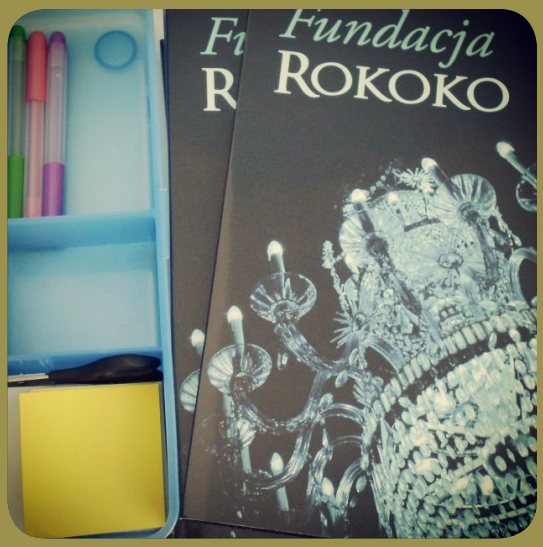
Szkolenia o wolontariacie kulturalnym

Zakres wiedzy potrzebny do koordynowania wolontariatu jak i bycia wolontariuszem jest ogromny. To z jednej strony aspekty prawne, rekrutowanie, motywowanie (bez jakże ważnego motywatora – finansów), zarządzanie zespołem, a z drugiej umiejętności pracy projektowej, zarządzania swoim czasem, komunikowania oczekiwań i wypełniania obowiązków. Podczas szkoleń staraliśmy się poruszyć wszystkie aspekty pracy z wolontariuszem, a także podawać jak najwięcej źródeł, w których można znaleźć potrzebne informacje – proces koordynacji wolontariatu to nieustanna nauka i budowanie doświadczenia.

Temat 1: Aspekty prawne wolontariatu

Analiza ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2003 nr 96 poz. 873). Najważniejsze informacje dotyczą tego:

1. w jakich organizacjach i przy których działaniach wolontariat jest możliwy?
2. jakie prawa i obowiązki leżą po stronie wolontariusza, a jakie po stronie organizacji?
3. wzory dokumentów wolontariackich.



Podstawą do naszej pracy nad zagadnieniem wolontariatu jest znajomość ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2003 nr 96 poz. 873). O bezinteresownym wsparciu dla działań społecznych mówi się na tyle dużo, że często pomija się – niezbyt porywający literacko – tekst prawny, odwołując do powszechnej wiedzy. Tymczasem odwołanie, a także powroty do tekstu ustawy pozwalają odnaleźć różne szczegóły oraz odpowiedzi na problemy pojawiające się w codziennej pracy.

Temat 2: Zarządzanie wolontariatem kulturalnym

Program wolontariacki jako część funkcjonowania organizacji:

1. misja, wizja i strategia organizacji – czy jest w nim miejsce dla wolontariatu?
2. budowanie programu wolontariackiego – o czym trzeba pamiętać?
3. zarządzanie cyklem wolontariatu – etapy, zadania, wyzwania.

Nasze podejście do ochotniczej pracy postanowiliśmy przedstawić w formie projektu wolontariackiego, co pozwala na wykorzystanie skutecznych metod zarządzania nim: zarówno w obrębie konkretnego działania, jak i w odniesieniu do funkcjonowania całej organizacji. Zwracamy uwagę na fundamentalne dla prowadzenia organizacji pozarządowej zagadnienia misji, wizji oraz strategii, aby zobaczyć wolontariat jako część całej struktury i pracować nad jej największą spójnością i sprawnością działania.

Temat 3: Aspekty społeczno-psychologiczne wolontariatu

Komunikacja w pracy z wolontariuszem:

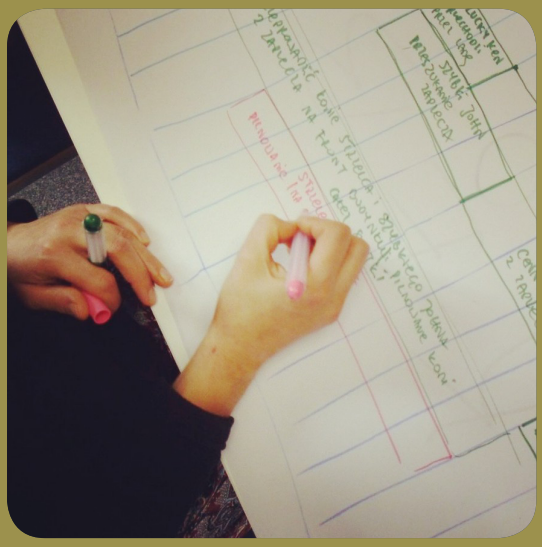
1. przygotowanie rekrutacji;
2. motywowanie wolontariusza/-ki;
3. planowanie czasu pracy wolontariusza/-ki;
4. zarządzanie czasem;
5. zarządzanie zespołem;
6. obowiązki koordynatorki/-a.

Ważnym aspektem pracy nad wolontariatem jest zwrócenie uwagi na jego czysto ludzki czynnik: to działanie, w które zaangażowanych jest wiele osób, wyznających różne wartości, mających odmienne cele, charakter, sposób działania, temperament… I biorąc to wszystko pod uwagę trzeba się umieć skutecznie komunikować na każdym etapie współpracy: od momentu rekrutacji, poprzez realizację inicjatyw, aż po zamknięcie danej współpracy czy jej etapu. Zwracamy tu uwagę na specyfikę działań zarówno po stronie osób działających wolontariacko, jak i koordynujących po stronie organizacji. Zrozumienie wzajemnych oczekiwań, możliwości oraz obowiązków pomaga usprawnić i ocieplić ich komunikację.

Temat 4: Kreatywne narzędzia zarządzania wolontariatem

Narzędzia przydatne w pracy zdalnej – wolontariusze/-ki nie zawsze działają w siedzibie w organizacji, aplikacje i metody, które ułatwiają taki rodzaj współpracy, są wtedy niezbędne.

Podsumowaniem pracy nad temate wolontariatu kulturalnego było rozważanie wielości form, jakie mogą przyjąć animacje kulturalno-społeczne, czyli działania nakierowane zarówno na zewnątrz, jak i do wewnątrz NGO. Opracowywaliśmy tego typu działania jako rozwijające społeczność lokalną, samą organizację, zwracające uwagę na różne problemy społeczne i kulturalne. To ważny aspekt pozarządowego funkcjonowania w dziedzinie kultury, nastawiony na intensyfikację udziału w niej oraz zacieranie sztywnych granic pomiędzy nadawcą, odbiorcą oraz tworzywem sztuki.



Temat 5: Animacja społeczno-kulturalna

Animacja kulturalna – jak pomysł na działanie zamienić w prawdziwe wydarzenie.

Dzięki rozwojowi technologii możliwe jest nie tylko prowadzenie wolontariatu wirtualnego, ale także usprawnienie jego tradycyjnych form. Dopasowanie narzędzi do stylu życia współczesnych ludzi, którzy mają swoje zwyczaje dotyczące używania sprzętu czy intensywności obecności w sieci, zwiększa skuteczność podejmowanych inicjatyw. Podczas szkoleń prezentowaliśmy aplikacje i metody, z których można skorzystać nieodpłatnie, zaś ich obsługa jest relatywnie prosta i intuicyjna.

Mentoring dla kulturalnych NGO

Według przedstawicieli i przedstawicielek organizacji, z którymi mieliśmy przyjemność pracować i rozmawiać, największą wartością mentoringu było indywidualne podejście do każdego NGO. Nie możemy się nie zgodzić: omawianie problemów, które dotyczyły tej konkretnej organizacji sprawiało, że wypracowane rozwiązania miały szansę szybko wejść w życie, a nie po cichu wygasać w próbach dopasowania teorii do praktyki. To była dla nas także próba kreatywnego podejścia do różnorodnych zagadnień: wybierania tych działań, które mogą przynieść oczekiwane efekty, konstruktywnego krytykowania pomysłów i włączania w dyskusje bardzo różnych obszarów działania organizacji – nie tylko tych omawianych w czasie szkoleń.

Poruszane tematy obejmowały bardzo szeroki zakres zagadnień, począwszy od ogólnych, jak:

- konstrukcja produktu kultury,
- marketing w organizacji pozarządowej,
- tworzenie opisu grupy docelowej,
- poszukiwanie i motywowanie wolontariuszy,

a skończywszy na bardzo konkretnej wspólnej pracy nad:

- misją organizacji,
- ogłoszeniem dla wolontariuszy,
- konstrukcją strony internetowej,
- planem aplikowania o granty,
- wypracowaniem wzoru porozumienia wolontariackiego,
- budowaniem partnerstw potrzebnych do rozwoju organizacji, a szczególnie programów wolontariackich.

Mentoring to bardzo wymagająca forma pracy dla obu stron biorących w niej udział, ale dająca także ogromną satysfakcję. Mieliśmy okazję poznać świetne organizacje, które chcą się rozwijać i uczyć, chętnie same poszukują informacji, a nawet odrabiają zadania domowe po szkoleniach. Nasze spotkania musiały odbywać się w atmosferze zaufania, bo rozmowy często dotykały delikatnych tematów i wymagały pokazania na zewnątrz trudności, z którymi boryka się organizacja, a które nie zawsze powinny ujrzeć światło dzienne. I za to wszystkim bardzo dziękujemy, bo udało nam się wspólnie wypracować świetne rozwiązania.

Ocena projektu

na podstawie anonimowych ankiet w 5-stopniowej skali

Na szkoleniu było wspaniale. Chociaż mam doświadczenie w koordynowaniu wolontariatu kulturalnego i obawiałam się, że mogę stracić czas, to okazało się, że to było jedno z lepszych szkoleń w jakich brałam do tej pory udział.
Świetnie łączycie teorię z praktyką na zajęciach. Teraz na pewno uda mi się napisać program.
Dziękuję także za możliwość poznania wspaniałych ludzi oraz za wspólną i twórczą pracę.

Bardzo fajnie, ciekawie, rzetelnie przygotowane i poprowadzone warsztaty. Gratuluję! :-)
Wrócę jeszcze do Was! :-)
pozdrawiam

	15	30	30
	NGO	Koordynatorów/-ek	Wolontariuszek/-y
W jakim stopniu szkolenie wzmocniło Twój potencjał w zakresie wolontariatu kulturalnego?	4,7	4,5	4,3
Jak oceniasz swoją wiedzę z zakresu koordynacji wolontariatu kulturalnego po szkoleniu?	4,5	4,3	4,3
Czy uważasz za ważne promowanie idei zrównoważonego rozwoju w ramach szkoleń?	4,6	4,5	4,4

Opinie NGO

prezentujemy wszystkie opinie, jakie zapisano na anonimowych ankietach ewaluacyjnych

Uważam, że szkolenia pod względem merytorycznym poprowadzone były perfekcyjnie. Przydałoby się więcej takich szkoleń oraz kontynuacja rozpoczętego projektu – kolejne etapy, uzupełniające i weryfikujące zdobyte już umiejętności, pozwalające na rozwijanie osiągniętych efektów szkoleń. Widać, że kadra prowadząca nie przedstawia wiedzy podręcznikowej, uzupełnia ją o ciekawe przykłady wypływające z praktyki i doświadczeń w NGO.

Daria → ♥♥♥♥♥
Julek → ♥♥♥♥♡
Wspólnie: medal z ziemniaka za ciekawość pierwszej klasy!

Dziękuję. Fajnie, że były mazaczki i przyzwolenie na ich wypisywanie.

Ogólnie było super ciekawie i interesująco.

Bez uwag! Było super!

Więcej szkoleń! Utrzymujcie z nami kontakt!

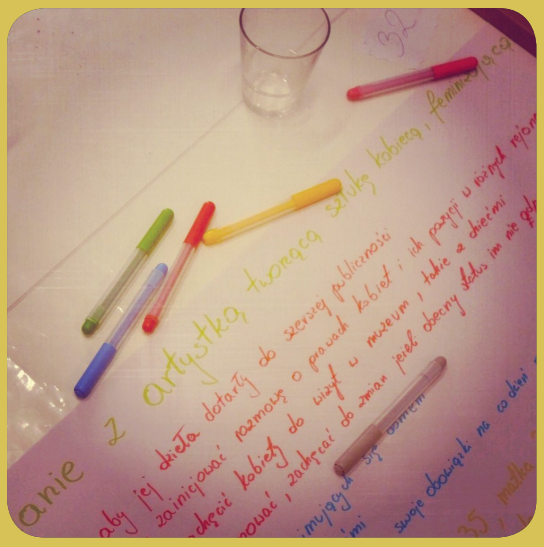
Opinie wolontariuszy/-ek

prezentujemy wszystkie opinie, jakie zapisano na anonimowych ankietach ewaluacyjnych

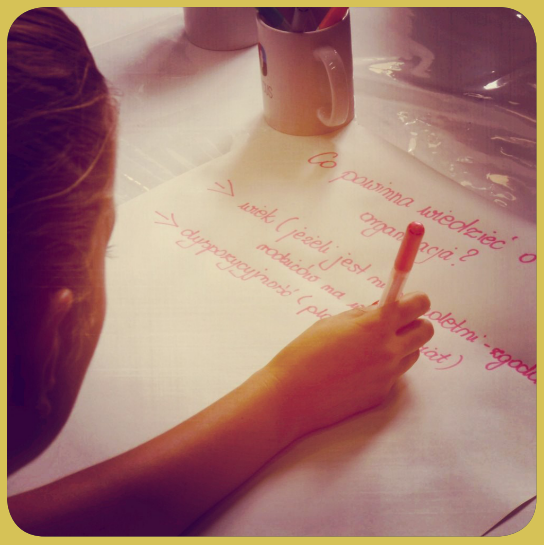
Mega plus za umiejętność kierowania tak szkoleniem, kontaktem z grupą i nią samą tak, że był luz i chęć współpracy. Zmiany segregacji grup – intensywne, wiele wnoszące, uczące pracy z różnymi ludźmi – super!

Przydałyby się takie szkolenia trwające 5 dni :)

Organizacja szkoleń w przyszłości mogłaby być w tym samym miejscu.



Zróżnicowane formy aktywności, kreatywne zadania, integracja, kontakty z ciekawymi ludźmi, kontakt z Rokoko



Opinie koordynatorek/-ów

prezentujemy wszystkie opinie, jakie zapisano na anonimowych ankietach ewaluacyjnych

Największą bolączką wszelkich szkoleń jest nuda – Wam udało się tego uniknąć. Gratuluję! I bardzo dziękuję.

Papier do zapisów może być szary, jest bardziej ekologiczny.

Fajni jesteście! Powodzenia! :)

Dziękuję :)

Najlepsze ze szkoleń, na jakich zdarzyło mi się być. Dziękuję za możliwość uczestnictwa.

Bardzo pozytywna była duża ilość pracy w grupach, trochę za mało czasu na integrację między uczestnikami ;)

Ważne by kontynuować temat wolontariatu kulturalnego, bo wczoraj i dziś otrzymaliśmy podstawowe informacje. Fajnie by poznać modelowe rozwiązania wolontariatu w instytucjach kultury i NGO.

Zastanowiłbym się nad zmianą miejsca warsztatów na większą salę. Przedłużyłbym szkolenie o jeden dzień, bo lepiej rozwinąć tematy, a także aby lepiej się poznać.

Viralowy film o wolontariacie kulturalnym

Scenariusz:
Julian Czurko, Sebastian R. Wiśniewski
Reżyseria:
Sebastian R. Wiśniewski
Zdjęcia:
Yann Seweryn
Kierownictwo produkcji:
Sebastian R. Wiśniewski
Montaż:
Kamil Walesiak
Obsada:
Anna Jurek
Muzyka:
Wolfgang in a Truck – *Malibu*

Wolontariuszka jedzie rowerem przez Łódź mijając kolejne instytucje kultury: muzea, filharmonię, teatr, dom kultury… Dla niej to coś więcej niż codzienny miejski pejzaż. Każde miejsce przywołuje wspomnienia wolontariackich doświadczeń.

Podczas realizacji klipu najważniejsze było przedstawienie tematu z perspektywy wolontariuszki: w jakich działaniach mogła brać udział, jak różnorodne miejsca odwiedzać i jak wiele osób poznać w trakcie wolontariatu. Dzięki jej pracy zyskuje nie tylko kultura, ale także ona sama. Klip pokazuje, że wolontariat kulturalny może przyjmować wiele form, odbywać się w różnych miejscach, proponować różnorodne wyzwania i dawać możliwości wielostronnego rozwoju. Przede wszystkim zaś jest działaniem z ludźmi i dla ludzi, a jego postawą jest komunikacja i współpraca.

http://youtu.be/CuqBaY_vbKg

http://vimeo.com/82720187

Wnioski po zakończeniu projektu

Potrzeba centrum wolontariatu kulturalnego – które będzie sieciować NGO, instytucje i wolontariuszy, przekazywać informacje, szkolić. Wynika ona ze zgłaszanego problemu projektowej formy działania w kulturze. Brak ciągłości zadań powoduje, że trudniej jest utrzymać wolontariuszy i dbać o ich rozwój. Centrum wolontariatu kulturalnego mogłoby stanowić jedno z rozwiązań.

Organizacje mają problem z formułowaniem misji oraz wizji, ale widzą w nich dobre i skuteczne narzędzia zarządzania. Potrzebują wsparcia i nakierowania, żeby dobrze je wdrażać.

Potrzebne są spotkania na poziomie zaawansowanym dla koordynatorów/-ek z doświadczeniem. Brakuje miejsca, które byłoby forum wymiany wiedzy oraz refleksji, dawałoby możliwość rozwiązywania studiów przypadków i promowało dobre praktyki.

Mentoring jest bardzo efektywnym działaniem wspierającym szkolenia. Podczas takiej formy współpracy można przepracować poznane wcześniej treści w odniesieniu do indywidualnej sytuacji i potrzeb organizacji.

NGO wymagają tego, żeby działania mające na celu ich wsparcie były realizowane w szerokiej perspektywie czasowej, a nie jedynie doraźnie. Potrzebna jest bliska współpraca organizacji wspierającej beneficjenta na kolejnych etapach procesu wprowadzania zmian: w trakcie wdrażania, ewaluacji oraz wprowadzania działań korygujących.

Trenerzy/mentorzy

Daria Kubiak

Wiceprezeska Fundacji Rokoko, doktorantka Uniwersytetu Łódzkiego (w zakresie zarządzania kulturą), członkini studenckich kół naukowych, trenerka, wykładowczyni, specjalistka ds. PR i promocji, managerka kultury, kulturoznawczymi, teatrolożka. Współpracuje z łódzkimi instytucjami kultury i organizacjami pozarządowymi w zakresie wsparcia przy tworzeniu produktów kultury oraz szkoleń związanych z promocją sztuki, zarządzaniem kulturą i pozyskiwaniem funduszy na działania. Prowadzi zajęcia na Uniwersytecie Łódzkim, Primorska University w Koprze i w łódzkiej Szkole Filmowej.

Ocena trenerki na podstawie ankiet ewaluacyjnych:
Przydatność materiałów szkoleniowych: 4,8 / 5
Dobór tematów: 4,7 / 5
Przygotowanie prowadzącej: 5,0 / 5
Atmosfera podczas szkolenia: 4,9 / 5
Metody szkoleniowe: 4,8 / 5
Ilość przekazywanej wiedzy: 4,7 / 5
Sposób przekazywania wiedzy: 4,9 / 5

Julian Czurko

Prezes Fundacji Rokoko, doktorant Uniwersytetu Łódzkiego (w zakresie antropologii literatury). Historyk sztuki, kulturoznawca, manager ekonomii społecznej. Wykładowca akademicki oraz trener kulturalny i młodzieżowy. Przez 10 lat członek zarządów 2 kół naukowych. Publicysta, projektant DTP, koordynator merytoryczny i finansowy projektów. Współpracuje z łódzkimi i ogólnopolskimi organizacjami pozarządowymi oraz podmiotami ekonomii społecznej. Ma doświadczenie jako doradca, mentor i trener dla organizacji pozarządowych oraz MŚP.

Ocena trenera na podstawie ankiet ewaluacyjnych:
Przydatność materiałów szkoleniowych: 4,7 / 5
Dobór tematów: 4,8 / 5
Przygotowanie prowadzącego: 5,0 / 5
Atmosfera podczas szkolenia: 4,9 / 5
Metody szkoleniowe: 4,8 / 5
Ilość przekazywanej wiedzy: 4,6 / 5
Sposób przekazywania wiedzy: 4,9 / 5

ROKOKO

Misją Fundacji Rokoko jest inicjowanie i wspieranie działań na rzecz rozwoju twórczości, społeczeństwa wiedzy i kultury partycypacji. Aby osiągnąć te cele realizujemy pięć typów działań kulturalnych: edukację, organizację, animację, badania oraz marketing. Obszary te objęliśmy trzema programami: Laboratorium, Obserwatorium i Eksperymentarium Kultury, w których łączymy wiedzę z zakresu humanistyki z nowoczesnymi i odpowiedzialnymi formami edukacji, zarządzania oraz marketingu.

Nasze działania kierujemy do NGO, instytucji kultury, studentów, badaczy, wolontariuszy oraz i liderów społecznych. Organizacje pozarządowe (fundacje, stowarzyszenia, a także spółdzielnie socjalne) to naturalni partnerzy Fundacji Rokoko, zarówno do współpracy, jak i budowy społeczeństwa wiedzy poprzez wzajemną edukację oraz wymianę doświadczeń. Poprzez szkolenia i doradztwo dla studentów, zwłaszcza z kierunków humanistycznych, chcemy pomóc im wykorzystać ich wiedzę i potencjał do realizowania ich w ramach zawodów adekwatnych do ich pasji i kwalifikacji. Działamy także na rzecz wolontariuszy i liderów społecznych, realizujących swoje działania w ramach różnych organizacji, a także w sposób oddolny i nieformalny.

Wesprzyj naszą działalność:
Volkswagen Bank Polska S.A.
93 2130 0004 2001 0609 6218 0002

fundacja@rokoko.org.pl

www.facebook.com/Fundacja.Rokoko

www.twitter.com/FundacjaRokoko

Celem Stowarzyszenia jest animacja i prezentacja szeroko rozumianej twórczości w formie zajęć warsztatowych, spotkań autorskich i publikacji książkowych. Działalność Stowarzyszenia opiera się na dotacjach i darowiznach osób prywatnych i instytucji oraz nieodpłatnej pracy jego członków – wszystkie uzyskane fundusze, również ze sprzedaży książek, przeznaczane są w całości na realizację statutowych celów Stowarzyszenia.

Ta forma działania, promująca etos bezinteresownej pracy na rzecz upowszechniania czynnego współtworzenia kultury i wspierania rozwoju młodych talentów, z której jesteśmy znani w całej Polsce, została zainicjowana przez pomysłodawczynię założenia Stowarzyszenia i pierwszą Przewodniczącą Zarządu, prof. Joannę Ślósarską. Wszystkie kolejne kadencje Władz Stowarzyszenia dokładają wszelkich starań, aby ten etos był naszym wyraźnym znakiem rozpoznawczym – w 2000 roku Wiceprezydent Miasta Łodzi, w uznaniu dla naszej postawy, złożył na ręce Przewodniczącego Zarządu podziękowania za „działania i zaangażowanie w dziedzinie współtworzenia i upowszechniania kultury".

SLKKB

1%

Przekaż 1% swojego podatku na rozwój literatury w Polsce:
KRS: 0000124347

slkkb@slkkb.org.pl

www.facebook.com/SLKKB

www.twitter.com/SLKKB

Obserwatorium
Kultury
ROKOKO