



SISEMINISTEERIUM



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti
tuleviku heaks



ИНСТРУКЦИЯ

ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ ИНОСТРАНЦЕВ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
В НЕПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ



Vabatahtlike **Värav**



Согласно финансируемому Европейским Социальным фондом и государственным бюджетом Эстонии проекту «Развитие волонтерской деятельности иммигрантов в Эстонии» созданы благоприятные предпосылки для привлечения иммигрантов к деятельности местных гражданских инициатив. У них тоже появляется возможность внести свой вклад в эстонское общество. Например, на английский и русский языки переведен интернет-портал «Волонтерские ворота», в котором представлена информация в области волонтерской работы. Данная инструкция также была подготовлена в рамках этого проекта.

ЗНАЕШЬ ЛИ ТЫ, ЧТО В ЭСТОНИИ ПРОЖИВАЮТ ПРЕДСТАВИТЕЛИ БОЛЕЕ 200 НАЦИОНАЛЬНОСТЕЙ?

Иммиграция в Эстонию растет уже несколько лет подряд. Больше всего прибывает в Эстонию граждан России, Украины, Финляндии и Латвии ([см.](#)). Около половины иммигрантов являются лицами с эстонским гражданством (т.н. возвращающиеся; см. Базу данных Департамента статистики, RVR08: [см.](#)). В Эстонии проживает также несколько сотен человек, получивших международную защиту (в обиходе беженцы), большая часть которых родом из Сирии и Украины. В 2018 году в Эстонию прибыло всего 17 547 человек, из них всего 35 человек, получивших международную защиту. С целостным обзором по иммигрантам в разрезе отдельных видов иммиграции можно ознакомиться на «Годовом портале политики по иммиграции и гражданству 2019»: [см.](#)

Иммигрантами считаются люди, которые прожили в Эстонии на законном основании менее пяти лет (см. Постановление министра внутренних дел от 13.08.2014 года № 34 – Программа адаптации, § 2). Инструкция фокусируется в первую очередь на привлечение людей, недавно прибывших в Эстонию, но конечно, описываемые приемы можно использовать и в отношении иностранцев, которые находятся в Эстонию более пяти лет.

Из подготовленного в 2019 году исследования по волонтерской деятельности ([см.](#)) видно, что среди лиц, недавно прибывших на проживание в Эстонию (или новых иммигрантов) в волонтерской деятельности хотят участвовать именно граждане третьих стран (т.е. лица, которые не являются гражданами Европейского Союза). Также выяснилось, что желание заниматься волонтерской работой в общем случае в Эстонии с течением времени уменьшается (в тоже время растут и развиваются другие сети, необходимые человеку для проживания). Бесспорным является то, что привлечение людей с разным уровнем и происхождением в объединения для волонтерской деятельности поддерживает обучение их эстонскому языку, адаптацию и интеграцию.

ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ЭСТОНИИ (И В НАСТОЯЩЕЙ ИНСТРУКЦИИ) СЧИТАЕТСЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, КОТОРОЙ ЧЕЛОВЕК ЗАНИМАЕТСЯ НА ДОБРОВОЛЬНОЙ ОСНОВЕ, БЕЗ ПОЛУЧЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ВЫГОДЫ ОТ КОГО-ЛИБО ИЛИ, В ШИРОКОМ СМЫСЛЕ, НА БЛАГО ОБЩЕСТВА.

Дарение вещей и помощь членам семьи волонтерской деятельностью не считается.

При обдумывании привлечения к добровольной деятельности мы рекомендуем руководствоваться категориями добровольной деятельности ([см.](#)) и иметь в виду все важные этапы: планирование, привлечение, привыкание и обучение, ежедневная работа, признание, окончание отношений, мотивация. Разные руководящие материалы ты найдешь на интернет-портале «Vabatahtlike vārav»: ([см.](#)). В инструкции ты найдешь советы, которые важны при привлечении иностранцев. Помни, что и в отношении этой целевой группы важно целиком продумать процесс добровольного привлечения.

БЫТЬ ВОЛОНТЕРОМ?

С помощью волонтерской деятельности иностранцы хотят получить поддержку в изучении эстонского языка, ознакомиться с бытом и обычаями страны, и обретению новых знакомых в Эстонии. Так некоторые из них могут иметь солидный багаж опыта добровольной деятельности у себя на родине. Часто иностранцу мешает языковой барьер или предубеждения, и ему самому сложно найти возможности для подходящей добровольной деятельности. На домашних страницах объединений не хватает информации на понятном им языке или при обращении в контору иногда невозможно получить содержательный ответ. Часто у объединения отсутствует опыт по привлечению иноязычных лиц и соответствующие контактные лица неуверенно чувствуют себя при общении на русском или английском языках





ПОЧЕМУ ОБЪЕДИНЕНИЕ МОГЛО БЫ ПРИВЛЕКАТЬ ИНОСТРАНЦЕВ К ДОБРОВОЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ?

Упомянутое выше исследование добровольной деятельности утверждает, что у объединений имеются опасения перед привлечением иностранцев к добровольной деятельности. Например, они боятся, что подготовка иностранца и менторство над ним возьмет слишком много времени и польза, полученная от его привлечения, не компенсирует затраченное время. Также считается, что иностранцы не готовы прикладывать достаточно усилий к волонтерской деятельности. Кроме этого, в исследовании упоминался страх перед языковым барьером и культурными различиями. Также отмечалось, что уже действующие волонтеры не благожелательно относятся к иностранным волонтерам.

Естественно, что привлечение иностранцев не является и не должно быть основной целью объединения, но в тоже время это является разнообразной и разноликой целевой группой, в которой найдутся люди с очень разным уровнем и навыками. Это является прекрасной возможностью найти для объединения свежие идеи и новое дыхание. Кроме того, привлечение проживающих в общине иностранцев к добровольной деятельности, поможет лучше с ними познакомиться.

ЧТО НУЖНО ИМЕТЬ В ВИДУ ДЛЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАНЦЕВ К ДОБРОВОЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ?

Думал ли ты о том, что хотел бы со своей стороны дать иностранцу возможность действовать в качестве волонтера или, может быть, иностранец связывался ли с тобой по вопросу о добровольной деятельности? Ниже мы дадим некоторые рекомендации, на которые стоит обратить особое внимание при привлечении иностранцев.

ПЛАНИРОВАНИЕ

- Продумайте **рабочие задания**, помощи в которых в настоящее время объединение нуждается. Есть ли среди них какая-то деятельность, которую можно было бы доверить человеку, который (еще) не знает эстонский язык или не владеет им на очень хорошем уровне? Или наоборот у тебя есть какое-то рабочее задание, которое предполагает участие иностранца, говорящего на каком-либо иностранном языке?
- Предложи будущему (иностранному) волонтеру **гибкие возможности**, которые бы учитывали сегодняшние тренды добровольной деятельности (например, микро-добровольная деятельность, э-добровольная деятельность). Подумай, смогла бы твоя организация позволить участие, например, всей семье иностранца.
- Продумай, как будут осуществляться отношения, если человек, говорящий на другом языке, придет в объединение волонтером. Перфектное **владение языком** не всегда является важным, добрая воля и предприимчивость являются половиной победы. Если твои знания иностранного языка привлекаемого волонтера недостаточные, то можно, в качестве переводчика, привлечь, например, других волонтеров. Может быть для иностранца удастся найти владеющего языком человека, так сказать, опорное лицо, с которым можно будет действовать в качестве волонтера.



ВПРИВЛЕЧЕНИЕ

- Подумай, где могли бы находиться подходящие для тебя волонтеры и как они могут получить нужную информацию. Если хочешь привлечь в качестве волонтера иностранца, то нужно также продумать, где они перемещаются, какие информационные каналы используют и где они могли бы заметить твое приглашение. Отправь информацию в **информационные группы**, предусмотренные для иностранцев (например, *Expats in Estonia*, *Settle in Estonia*). Можно взвесить проведение **информационного дня**, который будет предназначен для иностранцев. Для нахождения людей рекомендуем сотрудничество с учреждениями, которые иностранцы обычно посещают. Например, можно обратиться к организаторам серии мероприятий *Estonishing Events*, в центр иностранных языков Таллиннской центральной библиотеки, в Целевое учреждение интеграции, Таллиннский или Тартуский международные дома или университеты. Взвесь также связь с предприятиями, на которых работает много людей разных национальностей (например, стартап – предприятия и другие предприятия в ИТ секторе).
- Если какой-то иностранец **свяжется с тобой** и у него есть интерес к добровольной деятельности, то обязательно ответь ему! Напиши или позвони, а еще лучше – **договоритесь о встрече**. Познакомитесь друг с другом. Узнай у человека о его ожиданиях, навыках и опыте. Оцени смелость человека и желание потратить время для блага других и в чужой стране! После живого знакомства, в общем случае, проще принимать решения и предложить подходящий для человека вид деятельности. Если предложение добровольной деятельности для иностранца чувствуется все-таки слишком сложным, то при отказе вежливо поблагодарите человека.
- Если Тебе есть что предложить прибывшему издалека человеку, то выложи соответствующую информацию об основных видах деятельности организации и возможностях добровольной деятельности на своей домашней странице в интернете на **английском и русском языках**. Также предоставь информацию тоже на английском и русском языках в информационный портал «Волонтерские ворота», собирающий сведения о добровольной деятельности.
- Продумай **употребление слова**. Не всегда разумным является приглашение людей стать волонтерами, а можно скорее попросить их помощи в выполнении какой-то конкретной задачи или исполнения роли.
- Если в твоём объединении уже действуют **волонтеры - иностранцы**, то используй их в качестве посредников в общении для привлечения новых людей.

- Если ты недостаточно владеешь языком для перевода объявления или проведения информационного дня на иностранном языке, то взвесь возможность привлечения **волонтеров для переводческих работ** (для их нахождения также можно смело использовать интернет-портал Волонтерские ворота). Важным является то, чтобы объявление дошло до иностранцев в ясно выраженной форме и на знакомом для них языке, потому что недавно переехавший в Эстонию человек может чувствовать себя неуверенно и побоится связаться, если он не поймет точно, будет ли полезным и нужным его вклад.

ВПРИВЛЕЧЕНИЕ

- Может быть ты боишься, что при привлечении иностранцев может возникнуть путаница и разногласия вследствие разных культурных норм? Подготовься и почитай соответствующие материалы. Для понимания культурных тем рекомендуем использовать и литературу, например, стоит прочитать работу Герта Хофстеде «Исследование культуры» или изучить следующие интернет-страницы.

Учебные материалы и методики

Культурные и межкультурные различия в школе (на эстонском языке)

Культурные различия (на эстонском языке)

- Для проведения практических упражнений прекрасный материал ты можешь найти [здесь](#).
- Также обрати внимание **на работников и волонтеров своей организации**. Разъясни им необходимость включить в организацию людей с разным уровнем языка и происхождением, и ознакомьте с важнейшими основами, которые будут полезны при общении с людьми с разными культурными уровнями. Одной из возможностей для знакомства работников организации и волонтеров является посещение культурных вечеров. Они проводятся, например, в молодежных центрах и объединениях, где действуют, в том числе, волонтеры из Европейского центра солидарности.



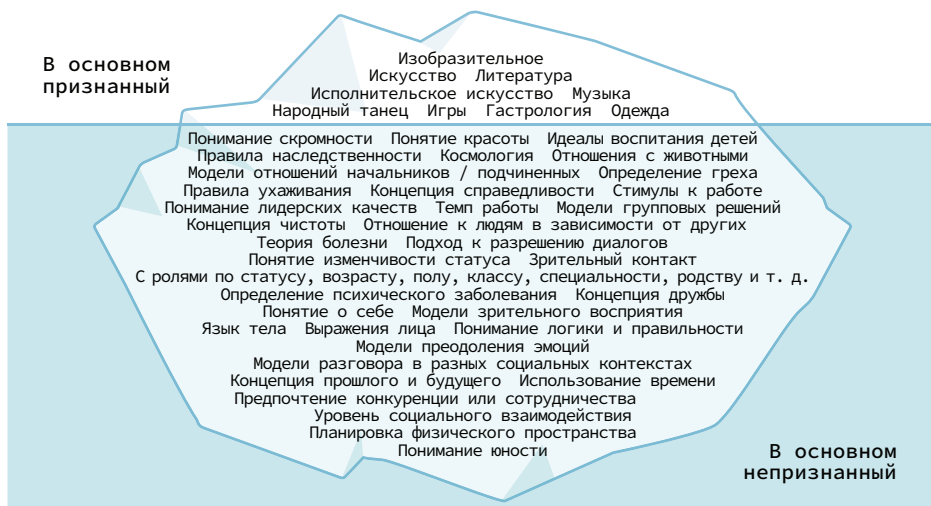
- Найди время и познакомь новых иностранных волонтеров с **работой и культурой деятельности объединения** (важность договоренностей по времени и т.п.). при разговоре о важнейших деталях используй проекционную технику или вместе запишите самое важное. Взвесьте также необходимость перевода **описания работы** волонтера.
- Дай ясную информацию о том, придется ли самому волонтеру нести какие-либо расходы, и какие расходы будет покрывать организация. Помни, что хорошие традиции добровольной деятельности предполагают, что у волонтера в результате его добровольной деятельности не должны возникать дополнительные расходы: **(см.)**.
- Если волонтер – иностранец не знает эстонского языка, тогда предложи ему **роль**, в которой знание языка первоначально не является таким важным. Конечно, было бы чудесно, если бы он в ходе добровольной деятельности мог бы практиковаться в эстонском языке и, таким образом, улучшить знание языка.
- **Познакомь нового волонтера – иностранца** с другими волонтерами и работниками организации.
- Так же как ты предлагаешь местным волонтерам **обучение** до начала добровольной деятельности, так в подготовке нуждаются и волонтеры – иностранцы. Сколько и чего, зависит естественно от заданий, которые волонтер начнет выполнять. Одной из возможностей можно взвесить назначение какого-нибудь уже **опытного волонтера** в качестве ментора и руководителя волонтера – иностранца, таким образом работа будет осваиваться сообща.
- Также стоит договориться с волонтером – иностранцем **о целях деятельности и развития**. Если волонтер – иностранец действует в объединении длительное время, то рекомендуем проводить с ними время от времени развивающие беседы, чтобы понять, как человек чувствует себя в организации и движетесь ли вы вместе к поставленным целям.

ЕЖЕДНЕВНОЕ ИНСТРУКТИРОВАНИЕ

- Обращай **постоянное внимание** на ознакомление с **трудовой культурой** объединения (например, приход на место в правильное время, заранее предупреждаем, если не можем прийти и т.д.) и разъясни, почему такие договоренности/правила являются для организации важными.
- Если (вначале) **единый язык общения отсутствует**, то будь креативным: используй при общении и разъяснении фотографии, рисунки, схемы, язык тела.

- Помни, что **различная система уровней, культурное пространство** и т.п. могут **препятствовать отношениям** людей между собой. Различия могут выражаться, например, в коммуникации, ощущении времени и при оценке ценностей (например, различный стиль работы, другие способы решения конфликтов, различное понимание о социальной иерархии). Часто мы толкуем поведение другого человека, исходя из собственных норм/стереотипов (т.е. мы не готовы понять причины и значение поведения другого человека). Помни, что не существует правильной и неправильной культуры, имеются только разные культурные пространства. Дополнительно к этому, на оценки ценностей и поведение человека влияют не только культура, но различные слои и аспекты: каждый человек прежде всего является индивидом со своим уникальным характером, мечтами и ценностями, и культура является лишь одним из факторов. Важнейшим способом хорошо узнать друг друга является **теплое и открытое общение**. Если видишь, что что-то остается недопонятым, то реагируй сразу и обсуди ситуацию вместе с волонтерами. Межкультурное общение и является постоянным диалогом и самоанализом. Вместо поиска различий стоит стараться найти сходства.
- Будь готов услышать обратную связь **волонтера – иностранца о трудовом процессе и их роли**. У них могут быть хорошие идеи, как делать дела по-другому и лучше.
- Вовлекай волонтеров – иностранцев в **одну общину** с другими (в т.ч. организуй общие занятия, времяпровождение и т.п.), чтобы приехавший недавно в Эстонию человек смог бы найти себе новых знакомых и друзей.

МОДЕЛЬ КУЛЬТУРНОГО АЙСБЕРГА



ПРИЗНАНИЕ И МОТИВИРОВАНИЕ

- Помни, что **мотивация** направлена в будущее, в то время, как признание является благодарностью за уже сегодня выполненную работу. Мотивация при руководстве волонтеров является одной из главных тем, и она должна исходить из потребностей человека, как индивида.
- В **признании** нуждается каждый человек, независимо от национальности. Большая часть лиц, привлекающих волонтеров, организуют для них один раз в год благодарственное мероприятие. Всегда есть возможность выдать волонтеру благодарственную грамоту, небольшой подарок и т.п. Признанием является также и то, если ты позовешь волонтеров на чашку кофе и расскажешь им, как выполненная ими работа помогает достижению целей объединения. Лучших волонтеров можно делегировать на уездные и государственные благодарственные мероприятия. При планировании признания рекомендуем руководствоваться традициями и возможностями объединения, и найти подходящий для себя способ. И, конечно, мы не рекомендуем разделять признание эстонских и иностранных волонтеров.

ОКОНЧАНИЕ ОТНОШЕНИЙ

- Сообщи иностранцу **обратную связь** о проделанной работе и спроси, как он чувствовал себя в этом процессе, в т.ч. какова его оценка организации труда, полученного опыта и т.п.
- Предложи недавно прибывшему волонтеру **подтверждающее или рекомендательное письмо**, чтобы подтвердить его опыт в волонтерской деятельности.
- **Поделись своим опытом** и с другими объединениями и организациями.
- Попроси **волонтера – иностранца поделиться своим опытом** с другими недавно прибывшими иммигрантами.

ВАЖНЫЕ НАБЛЮДЕНИЯ

- Если человек не говорит с тобой на одном языке, это не означает, что он глупее тебя!
- Не существует хороших и плохих культур, существуют только разные культуры. Каждый человек особенный и своеобразный, культура и культурный фон являются только частью темы.
- Для поддержки изучения языка и облегчения общения между собой (особенно если деятельность осуществляется в помещениях объединения), наклейте на важные предметы таблички на эстонском языке.



КОНТРОЛЬНЫЙ ВОПРОСНИК: ГОТОВ ЛИ ТЫ К ПРИВЛЕЧЕНИЮ ИНОСТРАНЦА?

1. Продуман ли в твоём объединении в совокупности процесс привлечения волонтеров? Знаешь ли ты, где найти информацию для усовершенствования процесса привлечения?
2. Продумал ли ты, какие трудовые задания могли бы выполнять в твоём объединении иностранцы?
3. Планировал ли ты, какие каналы можно было бы использовать для нахождения и информирования иностранцев?
4. Рассмотрел свою домашнюю страницу: имеется ли там информация, что вы привлекаете в организацию волонтеров? На каком языке доступна эта информация?
5. Продумал ли ты, как организовать общение между работниками, местными волонтерами и волонтерами – иностранцами?
6. Говорил ли ты с командой, что может означать привлечение людей из другой уровневой системы? Прделали ли вы практические занятия?
7. Есть ли у тебя план, как организовать первичный инструктаж и обучение волонтеров – иностранцев?
8. Продумал ли ты, как интегрировать волонтеров – иностранцев в совместную деятельность с остальной командой объединения?

УДАЧИ В РАБОТЕ!

Дополнительная информация:

<https://vabatahtlikud.ee/>
info@vabatahtlikud.ee