



Relatório de Competências
Cultura de voluntariado
em áreas pouco povoadas



Relatório de Competências – Cultura de voluntariado em áreas pouco povoadas

Editor: Bente von Schindel; e co-editores: Laraine Winning, János Szigeti Tóth, Katalin Varga, Agnieszka Dadak, Artur Pinto e Hans Jørgen Vodsgaard.

© 2017: Kulturelle Samråd i Danmark, Interfolk, Voluntary Arts network, Hungarian Folk High School Society, Foundation of Alternative Educational Initiatives and Município de Lousada.

Todos os direitos reservados. O livro pode ser citado com referência de origem.

Publicação: Kulturelle Samråd i Danmarks Forlag

Layout: Interfolks Forlag

1ª edição, Junho 2017

ISBN: 978-87-990715-9-3

Esta investigação foi desenvolvida no âmbito do projecto Erasmus +, designado: SPAR – Currículos para voluntários e gestores da cultura em áreas pouco povoadas.

Veja o portal do projeto: <https://www.sparproject.eu/>

Este projeto está a ser financiado pela Agência Nacional do Reino Unido do programa Erasmus + da União Europeia



Esta publicação reflete apenas os pontos de vista dos autores e nem “Ecorys UK” nem a Comissão Europeia podem ser responsabilizados por qualquer uso que possa ser feito da informação contida no mesmo.

Content

Prefácio.....	5
Metodologia usada.....	6
1. Resposta dos grupos	6
2. O questionário	7
3. Entrevistas	7
4. Os relatórios	8
5. Recomendações das pesquisas	8
I. Dinamarca.....	9
1. Metodologia aplicada.....	9
Recetores.....	9
O questionário.....	9
As entrevistas	9
2. Alunos	10
Status do aluno na pesquisa.....	10
1. Competência chave para voluntários de cultura de sucesso	12
2. Melhores formas de divulgação e participação de novos voluntários da cultura	13
4. Necessário apoio das principais partes interessadas aos voluntários	16
3. Provedores de aprendizagem	17
1. Competência chave de acordo com os provedores de aprendizagem	18
2. Melhores formas de divulgação e envolvimento de novos voluntários da cultura	19
3. Melhor programa de formação para voluntários de cultura	20
4. Stakeholders.....	22
3. Melhor programa de formação para voluntários de cultura	25
Vistas e perspectivas.....	28
II. Inglaterra	30
2. Resultados do questionário	32
Comentários ao questionário.....	39
Entrevistas com os voluntários	40
Entrevistas com os profissionais	40
III. Hungria	41
1. Metodologias aplicadas.....	41
2. Os resultados dos questionários	42
Recrutamento dos voluntários.....	47
Programa de formação.....	50
Recrutamento dos voluntários.....	54
Formação.....	54
Qual o apoio necessário para os voluntários?	55
4. Sumário e propostas:	55
Inquiridos:	55
Mensagens essenciais	55
IV. Polónia.....	57

1. Introdução à metodologia aplicada.....	57
2. Os resultados dos questionários	58
2.2 Aprendizizes.....	60
2.3 Outros interessados	61
3. Os resultados das entrevistas	62
3.2 Aprendizizes.....	64
3.3 Outros interessados	65
4. Os principais resultados e recomendações comuns.	68
V. Portugal	70
1. Metodologia aplicada.....	70
Os grupos que responderam.....	70
A abordagem	71
2. Resultados dos questionários	71
Grupo A – professores.....	71
Grupo B – alunos	73
Grupo C – Outros interessados	74
Comparação dos resultados entre os grupos.....	75
4. Resultados das entrevistas	76
Competências Chave para voluntários de sucesso	76
Como envolver os voluntários.....	77
Como treinar voluntários	78
Apoio de associações de cultura	78
Apoio de outras partes interessadas.....	79
Recomendações	80

Prefácio

Por Bente von Schindel, Secretário Geral, Associação Nacional dos Conselhos Culturais da Dinamarca

Existe em toda a UE uma tendência, o que significa que as pessoas nas últimas décadas fugiram das áreas rurais para as grandes cidades. Deste modo, muitas aldeias e áreas pouco povoadas foram drenadas para residentes e essas áreas não são lugares atraentes para novos residentes, empresas ou turistas.

Muitas pessoas - políticos, administradores, pesquisadores, etc. tentaram descobrir o que torna as áreas mais atraentes para residentes, empresas e turistas. Também as ONGs - especial no campo das artes e da cultura - estão envolvidas neste desenvolvimento de idéias e chegaram à conclusão de que elas podem desempenhar um papel nesses esforços. Ao se envolver em artes e cultura, parece que as pessoas fortalecem a participação cívica, o vínculo comunitário e a identidade local. Onde tais atividades aconteceram, pode-se ver que pode ajudar a salvar uma aldeia ou uma área rural de serem desprovidas de sentido.

As atividades poderiam ser a construção de um centro de cultura comum que crie um quadro para atividades culturais e, assim, crie comunidade e um terreno fértil para mais atividades. Ou conseguir que os residentes individuais da área - como guias culturais - inspirem os outros a participar em atividades culturais, como coros amadores, teatros amadores e outros, ou pode ser um evento recorrente anual, como um festival, onde os residentes locais durante todo o ano estão envolvidos nos preparativos. Mas, para isso, precisamos fortalecer o "cidadão ajuda cidadão" ou "abordagem de pessoa para pessoa", onde as associações da sociedade civil do setor transcultural da cultura e patrimônio voluntário estão envolvidas.

Neste projeto, o objetivo geral é, portanto, melhorar as competências das associações voluntárias e seus voluntários para proporcionar oportunidades culturais de artes e cultura nas comunidades escassamente povoadas com valor agregado para participação cívica e democrática, vínculo comunitário e identidade local.

Para cumprir este objetivo, realizamos pesquisas de campo locais sobre os atuais perfis de competências do voluntariado cultural para obter uma linha de base, bem como exemplos de arte para o sucesso do trabalho de desenvolvimento. A partir daí, podemos desenvolver um quadro de currículo integrado para voluntários culturais, bem como gerentes de cultura, para fornecer atividades de cultura cruzada com valores adicionais da comunidade.

Abaixo você pode ver o resultado desta pesquisa trabalho realizado por todos os parceiros no projeto!

Metodologia usada

Neste projeto, o objetivo geral é melhorar as competências das associações voluntárias e seus voluntários para oferecer oportunidades de artes e cultura vivificantes nas comunidades escassamente povoadas com um valor agregado para participação cívica e democrática, vínculo comunitário e identidade local.

Para atingir o objetivo, uma pesquisa em inglês foi preparada pela Interfolk e pela Associação Nacional de Conselhos Culturais na Dinamarca e depois emitida em todos os 5 países parceiros.

Os questionários foram traduzidos para as línguas dos 5 países parceiros antes de serem transmitidos. Cada parceiro encontrou os seus 3 grupos de entrevistados. O questionário foi projetado como uma ferramenta on-line (Google) na web que pode ser alcançada através de um link enviado pelo correio, mas como criou problemas para mais pessoas, também foi enviado por mail.

As formas de responder eram diferentes de país para país. O método mais utilizado foi enviar os questionários aos grupos acordados por correio. Em um país, no entanto, foi possível responder digitalmente e, em dois países, os resultados foram, em certa medida, usados em questionários emitidos anteriormente e complementados com as demais questões.

A série de pesquisas de campo incluiu dados qualitativos e quantitativos usando questionários e entrevistas.

1. Resposta dos grupos

Os cinco inquéritos visavam os seguintes grupos correspondentes:

Provedores de aprendizagem- professores (por exemplo, gerentes e funcionários líderes das associações de cultura e patrimônio nas organizações próprias dos parceiros e nas redes relacionadas). Isso foi em cada país

Questionários: 25-30 entrevistados

Entrevistas qualitativas: 3-5 entrevistados

Alunos (Por exemplo, membros ativos que até certo ponto já são / ou podem ser contratados como funcionários voluntários no setor de atividades interculturais). Completo em cada país

Questionários: 25-30 entrevistados

Entrevistas qualitativas: 3-5 entrevistados

Outras partes interessadas (Por exemplo, organizações locais de ONGs de outros setores que a cultura, o departamento de cultura do município, instituições culturais locais, as asso-

ciações locais de comércio e comércio, o escritório turístico, a mídia local, etc.). Completo em cada país

Questionários: 25-30 entrevistados

Entrevistas qualitativas: 3-5 entrevistados

O número de inquiridos em cada país do projeto foi de aprox. 140 - 175. No total, para todo o inquérito, aprox. 500 entrevistados.

2. O questionário

O questionário consistiu em 6 partes:

1. Informações básicas (sexo, idade, educação, ocupação etc.)
2. Clarificação da competência chave para voluntários de cultura atualmente bem-sucedidos
3. Esclarecimento das melhores formas de divulgação e envolvimento de novos voluntários da cultura
4. Esclarecimento do melhor programa de treinamento para voluntários da cultura
5. Esclarecimento do apoio necessário às principais partes interessadas aos voluntários
6. Comentários ao questionário.

O questionário era comum a todos os parceiros. No entanto, cada parceiro foi capaz de adicionar algumas questões específicas para seu país. Apenas a Polônia teve duas questões adicionais sob o item "Clarificando as melhores formas de divulgação e envolvimento de novos voluntários da cultura". As questões foram

2.11. As organizações culturais devem oferecer um Acordo de Cooperação escrito, garantindo direitos e deveres de um voluntário e da organização..

2.12. As organizações culturais devem dar ao voluntário recomendações / atestados por escrito após o término de suas atividades em benefício da organização.

No questionário, uma escala de Likert de cinco pontos foi usada em questões de atitude. A escala tinha as seguintes opções de avaliação:.

Muito baixo grau

Baixo grau

Algum grau

Alto grau

Muito alto grau

Não sei

Os resultados do questionário podem ser vistos nos relatórios de cada parceiro individual.

3. Entrevistas

Os questionários foram acompanhados por entrevistas com alunos, provedores de aprendizagem e partes interessadas. Os resultados das entrevistas também podem ser vistos em relatos de cada indivíduo.

4. Os relatórios

Cada parceiro fez um resumo dos resultados qualitativos e quantitativos, com 4-6 páginas resumindo os questionários e 4-6 páginas que resumem as entrevistas. Num total de 8 a 12 páginas para a pesquisa local completa.

Os feeds são apresentados em linguagem própria por cada organização para uso próprio e traduzidos para o inglês de uso comum.

5. Recomendações das pesquisas

As principais recomendações da série de pesquisas locais foram:

- O trabalho piloto e os cursos de treino devem atender às situações e necessidades específicas das comunidades locais em questão
- Os líderes e formadores do projeto precisam conhecer as situações e necessidades locais.
- Os voluntários precisam ser conhecidos e reconhecidos nas comunidades locais
- As novas iniciativas precisam usar contatos pessoais e redes nas comunidades locais.

I. Dinamarca

Preparado por:

Bente von Schindel, Secretário-Geral, Associações Nacionais de Conselhos Culturais
Hans Jørgen Vodsgaard, Chefe do Executivo, Interfolk - Institute for Civil Society
Copenhague, 20 de março de 2017

1. Metodologia aplicada

Após a emissão do questionário, foi traduzido para o dinamarquês e lançado. O questionário foi projetado como uma ferramenta on-line na web (usando o Google Form) que pode ser alcançado através de um link enviado por correio, mas quando criou problemas para mais pessoas para preencher on-line, também foi enviado por correio.

Recetores

O questionário foi enviado a todos os 43 conselhos culturais na Dinamarca. Eles voltaram a enviá-lo para as associações membros. Além disso, foi enviado para 40 municípios e 30 organizações nacionais. No texto acompanhante, o objetivo da pesquisa foi explicado.

O questionário

O questionário consistiu em 6 partes, todas com 10 respostas fechadas e um espaço para perguntas abertas. As questões referidas:

- Clarificação da competência chave para voluntários da Cultura atualmente bem-sucedidos
- Clarificando as melhores formas de divulgação e envolvimento de novos voluntários da cultura
- Clarificação do melhor programa de treino para voluntários de cultura
- Clarificando o apoio necessário das principais partes interessadas aos voluntários

Havia uma possibilidade de adicionar perguntas, mas não foi necessário.

As entrevistas

As entrevistas foram feitas com 6 pessoas de um projeto que a Associação Nacional de Conselhos Culturais Voluntários existente no sul da Dinamarca. O projeto é sobre voluntários de cultura em áreas pouco povoadas. 5 pessoas eram aprendizes e provedores de aprendizado e o 6º era o administrador da cultura no município e ele era representava as partes envolvidas.

2. Alunos

Status do aluno na pesquisa

Os alunos - no total, 12 homens e 13 mulheres (todos dinamarqueses) são todos membros de associações locais nos seguintes municípios: Fanø, Gladsaxe, Guldborgsund, Halsnæs, Høje Taastrup, Køben-havn, Lemvig, Mariagerfjord, Rødovre, Slagelse, Svendborg, Tønder e Vejen. Além de membros dos conselhos culturais locais, os alunos eram membros das seguintes associações culturais locais: Foreningen for Permanent Skulptur på Gedser Odde, Gedser foredragskreds, Gedser Fyrstival, Rødovre Lokal-historiske Forening, Brugergruppen ved Formidlingshuset Marinastationen, Gedser Odde e Gladsaxe Synfoniorkester .

Idade dos Alunos

Não há pessoas com menos de 40 anos, o que não é inesperado. A maioria das pessoas no campo cultural na Dinamarca são mulheres, mas como as pesquisas foram enviadas para a pessoa de contato dos conselhos culturais locais, ela poderia ter sido entregue aos membros dos conselhos e aqui os homens dominam.

Idade	Masculino	Feminino
40 - 49	1	2
50 - 59	2	4
60 - 69	3	4
70 - 79	3	1
80 - 99	3	2

Educação - Formação

10 dos alunos têm uma educação superior, 12 têm educações superiores de tamanho médio, 1 não tem educação após o ensino médio e 2 não têm educação após a escola primária.

ria.

Ocupação

A partir das estatísticas, sabemos que você encontrará mais pessoas do setor público entre os voluntários - especialmente no campo cultural, por isso, é surpreendente que a maioria dos alunos nesta pesquisa esteja no setor privado. Mas não é surpreendente que você não encontre pessoas mais jovens (estudantes de tempo integral) entre os alunos.

Ocupação	Masculino	Feminino
Setor privado	6	5
Setor público	0	2
Sociedade civil (Associações ou instituições)	1	1
Estudante em tempo integral	0	0
Fora do trabalho (reformados etc)	6	4

1. Competência chave para voluntários de cultura de sucesso

Esclarecer a competência-chave para os voluntários da cultura atualmente bem-sucedidos							
Aqui, desejamos delinear as competências-chave, que um bom voluntário da cultura precisa ter para ser um bom voluntário da cultura em áreas pouco povoadas.							
As perguntas feitas sobre competências-chave: (Indique até que ponto você encontra as declarações sobre as principais competências importantes ou relevantes para serem voluntários culturais bem-sucedidos em comunidades escassamente povoadas?)		Muito baixo grau	Baixo grau	Algum grau	Alto grau	Muito alto grau	Não sei
1.1	O voluntário precisa ter conhecimento da influência das atividades culturais em áreas pouco povoadas.		3	4	9	4	5
1.2	O voluntário precisa ter conhecimento das atividades locais da sociedade civil como parte das atividades gerais no município.	2	4	3	10	5	1
1.3	O voluntário precisa conhecer boas práticas sobre como o voluntariado cultural pode promover participação cívica, vínculo comunitário e identidade local em áreas pouco povoadas			6	9	6	4
1.4	O voluntário precisa ter conhecimento do setor transcultural de artes amadoras, cultura e patrimônio voluntário e suas atividades no município atual.		2	8	7	5	3
1.5	O voluntário precisa conhecer os outros setores do trabalho voluntário no município, como as associações sociais, humanitárias, de bem-estar e desportivas.		2	6	8	4	5
1.6	O voluntário precisa ter habilidades sociais e de comunicação reforçadas para englobar e envolver diferentes grupos sociais nos municípios locais.		3	4	12	4	2
1.7	O voluntário precisa ter habilidades aprimoradas no planejamento e gerenciamento de atividades e eventos de cultura cruzada na comunidade local.		2	5	6	4	8
1.8	O voluntário precisa ter conhecimento de trabalhar com comunicação social e internet?		1	2	6	8	8
1.9	O voluntário precisa ter boas habilidades em encontrar dinheiro extra por angariação de fundos, buscando patrocinadores, etc.	2		2	8	3	10
1.10	O voluntário precisa ter conhecimento de outras partes interessadas locais que possam apoiar e / ou fazer parte das atividades de cultura cruzada nas comunidades locais.	3			8	4	10
Questão aberta: Competências importantes para que as culturas de sucesso sejam voluntárias em áreas pouco povoadas.							
<p>Abertura – Compromisso</p> <p>Ser: Cooperativo, interessado, um construtor de rede, flexível, capaz de fazer contato, capaz de financiar o aumento</p> <p>Tendo: fantasia, conhecimento local, boas ideias, compostura, capacidade de inclusão, perseverança, conhecimento da área, visões, envolvimento na vida local cultural geral, muitos contatos, capacidade de atender às necessidades específicas, aca-demic e envolvimento social, Uma sensação de qualidade, respeito</p> <p>Não há muitas diferenças nas respostas dadas pelos homens das respostas dadas pelas mulheres, mas há uma tendência de que as mulheres tendem a mencionar as competências sociais, como a cooperação e a inclusão, onde vários homens responderam a capacidade de angariar fundos.</p>							

2. Melhores formas de divulgação e participação de novos voluntários da cultura

Esclareça as melhores formas de divulgação e envolvimento de novos voluntários da cultura							
Aqui, desejamos delinear boas práticas para divulgação e entrega por associações de cultura para recrutar e envolver novos voluntários em áreas escassamente povoadas.							
Avaliação declarações sobre divulgação e recrutamento de voluntários		Muito baixo grau	Baixo grau	Algum grau	Alto grau	Muito alto grau	Não sei
Indique até que ponto você encontra as declarações sobre divulgação e recrutamento de voluntários importantes ou relevantes para promover o voluntariado cultural em comunidades escassamente povoadas?							
2.1	As organizações culturais precisam fornecer materiais de apresentação elaborados, onde são apresentadas as possíveis tarefas como voluntário de cultura.	2	4	5	5	7	2
2.2	As organizações culturais devem enfatizar que as tarefas voluntárias são importantes para a comunidade local e para o bem comum (usando um recurso idealista)		2	4	6	10	3
2.3	As organizações culturais devem enfatizar que as tarefas voluntárias fortalecerão a rede social do voluntário (usando um apelo social)			4	9	9	3
2.4	As organizações culturais devem enfatizar que as tarefas como voluntário traz desenvolvimento de competências pessoais e um currículo melhorado, oferecendo cursos de treinamento extra, orientação, etc. (apelo pessoal de carreira)		3	5	7	8	2
2.5	A melhor maneira de recrutar voluntários culturais é através de anúncios de anúncios mais tradicionais nos meios de comunicação locais e em quadros de avisos em lojas, bibliotecas e centros comunitários.	3	3	8	4	4	3
2.6	A melhor maneira de recrutar voluntários da cultura é usando as novas mídias sociais, onde as pessoas-chave das associações culturais usam sua própria rede de redes sociais.			6	10	6	3
2.7	A melhor maneira de recrutar voluntários da cultura é permitir que as pessoas-chave nas associações locais de cultura voluntária usem suas próprias listas de contatos e rede pessoal		5	8	3	6	3
2.8	Não, a melhor maneira é envolver outras NGO's locais no recrutamento, porque, então, temos contatos para novos grupos que podem ter interesse em participar do trabalho de cultura		3	9	7	4	2
2.9	As organizações culturais que tentam envolver novos voluntários devem mencionar um contato pessoal, que os voluntários interessados podem ligar por telefone ou correio.			6	8	6	5
2.10	As organizações culturais que tentam envolver novos voluntários devem usar um site de inscrição on-line no site da organização, o primeiro passo		7	4	6	4	4
Questão aberta:							
Mencionar 1 a 3 competências para ser um voluntário de cultura bem sucedido em áreas pouco povoadas?							
	Partilha de conhecimento Divulgação Informação sobre a importância da atividade Informar nas reuniões						

	Comunicação social Eventos Contato pessoal Fale sobre ser voluntário e dar declarações positivas Conte sobre o valor que tem para uma pessoa ser voluntária
--	---

3. Melhor programa de formação para voluntários de cultura

Esclareça o melhor programa de formação para voluntários da cultura							
Aqui, desejamos delinear bons programas de treinamento para voluntários de cultura que desejam ou já trabalham como voluntários em áreas pouco povoadas.							
Avaliar declarações sobre programas de formação para voluntários de cultura		Nada importante	Pouco importante	Moderadamente importante	Muito importante	Extremamente importante	Não sei
Indique até que ponto você encontra as declarações sobre os programas de treinamento para voluntários importantes ou relevantes para promover o voluntariado cultural em comunidades com população dispersas?							
3.1	Os voluntários devem aprender a reconhecer e avaliar o seu perfil de competência chave como voluntário da cultura (suas forças e fraquezas)		4	7	7	3	3
3.2	Os voluntários devem aprender a articular suas possíveis necessidades e prioridades para eventos de treinamento extra para obter as competências extras necessárias.		3	5	9	5	3
3.3	Os voluntários devem ter uma clara e bem argumentada opinião sobre os principais desafios para nossas escassas áreas para combater a tendência de movimento para as cidades maiores.		3	7	7	8	
3.4	Os voluntários devem ter uma opinião bem argumentada sobre por que as associações de cultura voluntária e seus voluntários fazem a diferença.		3	6	8	7	1
3.5	Os voluntários devem conhecer as relações entre atividades culturais melhoradas e promoção da participação cívica, vínculo comunitário e identidade local.		4	5	7	9	
3.6	Os voluntários devem conhecer as principais atividades das associações de cultura voluntária e suas interações com outras partes interessadas principais nas comunidades locais		2	5	9	9	
3.7	O voluntário precisa conhecer os outros setores do trabalho voluntário no município, como as associações sociais, humanitárias, de bem-estar e desportivas.		3	9	8	5	
3.8	O voluntário precisa ter boas habilidades em encontrar dinheiro extra por angariação de fundos, buscando patrocinadores, etc.		2	7	5	7	4
3.9	O voluntário precisa ter habilidades aprimoradas para trabalhar com comunicação social e comunicação na Internet?		4	4	6	7	4
3.10	O voluntário precisa ter habilidades aprimoradas como líderes de projetos no planejamento e gerenciamento de atividades e eventos de cultura cruzada		3	6	7	5	4
Questão aberta: Mencionar 1 - 3 elementos para incluir em programas de treinamento para a cultura voluntária em áreas pouco povoadas?							

	Angariação de fundos Cooperar com outras associações Consolidação de equipa Liderança positiva Organização de eventos Planeamento
--	--

4. Necessário apoio das principais partes interessadas aos voluntários

Esclareça o apoio necessário das principais partes interessadas aos voluntários							
Aqui desejamos esclarecer as necessidades de diferentes formas de apoio aos voluntários das associações locais de cultura.							
Avaliar declarações de competências-chave		Muito baixo grau	Baixo grau	Alguns graus	Alto grau	Muito alto grau	Não sei
Indique até que ponto você encontra as declarações sobre o apoio necessário importantes ou relevantes para promover o voluntariado cultural em comunidades escassamente povoadas?							
4.1	O voluntário precisa de apoio para completar a angariação de fundos para obter apoio às atividades exigentes de custos.		3	4	8	8	2
4.2	Os voluntários precisam de ajuda para garantir a contabilidade, pagamentos e contador das atividades.		4	5	6	10	
4.3	O voluntário precisa de apoio para resolver algumas tarefas mais práticas como aluguel de locais, produção de materiais práticos, materiais de distribuição, etc.		5	4	9	8	
4.4	O voluntário (novo) precisa de tutoria pessoal de voluntários ou gerentes de cultura mais experientes, ou consultores de associações voluntárias.		3	4	7	10	1
4.5	O voluntário precisa de ajuda para entrar em contato com as autoridades locais e obter os acordos ou o apoio desejado do município		5	7	7	6	1
4.6	O voluntário precisa de ajuda para entrar em contato com as instituições culturais locais e para obter os acordos procurados sobre suporte ou colaboração sobre atividades específicas.		2	9	6	7	1
4.7	O voluntário precisa de ajuda para entrar em contato com associações comerciais e comerciais locais, agência de turismo ou mídia local e para iniciar a colaboração.		5	6	4	6	4
4.8	O voluntário precisa de ajuda para obter contatos com iniciativas similares em outros municípios para trocar experiências e aprender uns com os outros.		6	6	4	6	3
4.9	O voluntário precisa de ajuda para encontrar e entrar em contato com os especialistas, palestrantes e conselheiros nacionais apropriados no campo.		3	4	4	7	7
4.10	O voluntário precisa de ajuda para uma promoção e divulgação eficiente de resultados para outras partes interessadas fora do município e público nacional mais amplo.		5	4	5	6	5
Questão aberta:							
Mencionar 1 a 3 áreas de apoio das principais partes interessadas que você considera importante ser um voluntário de cultura de sucesso							
<p> Maior flexibilidade dos funcionários em relação a iniciativas que rompem com os critérios em programas de suporte, etc. Apoio do departamento cultural do município, parceiro sparring para cooperação com o município A organização forte na cooperação deve apoiar a parte mais fraca Patrocínio de bancos locais, supermercados, etc., o município deve apoiar a economia Abertura e disposição em instituições públicas para co-criação (escolas, museus etc.). Os políticos locais aparecem em eventos que são relevantes para eles. Geralmente mostre respeito e reconhecimento, partilha de conhecimento, abertura, discernimento Cooperação entre municípios e associações, com base nas oportunidades existentes Apoio em contato com a imprensa, ajuda para o intercâmbio de experiências e publicidade Marketing e angariação de fundos, reuniões conjuntas, modelos de papel </p>							

3. Provedores de aprendizagem

O status dos provedores da aprendizagem na pesquisa

Os provedores de aprendizagem - no total, 9 homens e 16 mulheres (todos dinamarqueses) são todos membros de associações nacionais como funcionários ou membros do conselho.

As organizações nacionais representadas foram: Amatørernes Kunst og Kultur Samråd (AKKS), Kulturhusene i Danmark (KHID), Kulturelle Samråd i Danmark (KSD), Dansk Lokalhistorisk Forening (DLF), Danske Børne- og Ungdomsfilmklubber (DaBUF), Sammenslutningen af Danske Kunstforeninger E Sammenslutningen af Museumsforeninger i Danmark.

Idade dos aprendizes

Idade	Masculino	Feminino
40 - 49	2	4
50 - 59	4	5
60 - 69	2	4
70 - 79	1	3
80 - 99		

Experiência educacional

15 dos provedores de aprendizado têm uma educação superior, 8 têm ensino médio de médio porte, 1 não tem educação após a escola primária e 1 é estudante em tempo integral(estagiário).

Ocupação

A maioria dos provedores de aprendizagem está na sociedade civil, mas não é surpreendente, pois as pessoas solicitadas eram empregadas ou membros do conselho em associações nacionais.

Ocupação	Masculino	Feminino
Setor privado		
Setor público	2	1
Sociedade civil (Associações ou instituições)	5	16
Estudante em tempo integral		
Fora do trabalho (reformados etc)	2	2

1. Competência chave de acordo com os provedores de aprendizagem

Esclarecer a competência-chave para os voluntários da cultura atualmente bem-sucedidos	
Aqui, desejamos delinear as competências-chave, que um bom voluntário da cultura precisa ter para ser um bom voluntário da cultura em áreas pouco povoadas.	

As perguntas feitas sobre as principais competências: (Indique até que ponto você encontra as declarações sobre as principais competências importantes ou relevantes para serem voluntários culturais bem-sucedidos em comunidades escassamente povoadas?)		Muito baixo grau	Baixo grau	Alguns graus	Alto grau	Muito alto grau	Não sei
1.1	O voluntário precisa ter conhecimento da influência das atividades culturais em áreas pouco povoadas.				25		
1.2	O voluntário precisa ter conhecimento das atividades locais da sociedade civil como parte das atividades gerais no município.				25		
1.3	O voluntário precisa conhecer boas práticas sobre como o voluntariado cultural em áreas pouco povoadas pode promover participação cívica, vínculo comunitário e identidade local.			25			
1.4	O voluntário precisa ter conhecimento do setor intercultural de artes amadoras, cultura e patrimônio voluntário e suas atividades no município atual.				12	13	
1.5	O voluntário precisa ter conhecimento dos outros setores do trabalho voluntário no município, como associações sociais, humanitárias, de bem-estar e desporto.			12		13	
1.6	O voluntário precisa ter habilidades sociais e de comunicação reforçadas para envolver e envolver diferentes grupos sociais nos municípios locais.				12	6	7
1.7	O voluntário precisa ter habilidades aprimoradas no planejamento e gerenciamento de atividades e eventos de cultura cruzada na comunidade local.			7	18		
1.8	O voluntário precisa ter conhecimento de trabalhar com comunicação social e comunicação na Internet?		1	6	18		
1.9	O voluntário precisa ter boas habilidades em encontrar dinheiro extra por angariação de fundos, buscando patrocinadores, etc.			3	22		
1.10	O voluntário precisa ter conhecimento de outras partes interessadas locais que possam apoiar e / ou fazer parte das atividades de cultura cruzada nas comunidades locais.			3	22		
Questão aberta: Competências que os provedores de aprendizagem acham importantes, ter que ser um voluntário cultural bem sucedido em áreas pouco povoadas.							
<ul style="list-style-type: none"> • Tempo • Rede • Ardor • Compromisso • Perseverança 							

2. Melhores formas de divulgação e envolvimento de novos voluntários da cultura

Esclareça as melhores formas de divulgação e envolvimento de novos voluntários da cultura							
Aqui, desejamos esboçar boas práticas para divulgação e entrega por associações de cultura para recrutar e envolver novos voluntários da cultura em áreas pouco povoadas.							
Avalie declarações sobre divulgação e recrutamento de voluntários		Muito baixo garu	Baixo garu	Alguns garue	Alto garu	Muito alto garu	Não sei
Indique até que ponto você encontra as declarações sobre divulgação e recrutamento de voluntários importantes ou relevantes para promover o voluntariado cultural em comunidades populações dispersas?							
2.1	As organizações culturais precisam fornecer materiais de apresentação elaborados, onde são apresentadas as possíveis tarefas de voluntariado cultural.		5	9	5	6	
2.2	As organizações culturais devem enfatizar que as tarefas voluntárias são importantes para a comunidade local (usando um recurso idealista)	3			11	11	
2.3	As organizações culturais devem enfatizar que as tarefas voluntárias fortalecerão a rede social do voluntário (usando um apelo social)			1	12	12	
2.4	As organizações culturais devem enfatizar que as tarefas como voluntário traz desenvolvimento de competências pessoais e um currículo melhorado, oferecendo cursos extras de treinamento, orientação, etc. (o apelo à carreira)		2	2	2	19	
2.5	A melhor maneira de recrutar voluntários culturais é através de anúncios de anúncios mais tradicionais nos meios de comunicação locais e em quadros de avisos em lojas, bibliotecas e centros comunitários.		2	3	20		
2.6	A melhor maneira de recrutar voluntários da cultura é usando as novas mídias sociais, onde as pessoas-chave das associações culturais usam sua própria rede de redes sociais.			20	3	2	
2.7	A melhor maneira de recrutar voluntários da cultura é permitir que as pessoas-chave nas associações locais de cultura voluntária usem suas próprias listas de contatos e rede pessoal			2	20	2	1
2.8	Não, a melhor maneira é envolver outras NGO's locais no recrutamento, porque, então, temos contatos para novos grupos que podem ter interesse em participar do trabalho de cultura		2	2	20		1
2.9	As organizações culturais que tentam envolver novos voluntários devem mencionar um contato pessoal, que os voluntários interessados podem ligar por telefone ou correio.		1		12	12	
2.10	As organizações culturais que tentam envolver novos voluntários devem usar um site de inscrição on-line no site da organização, o primeiro passo		23		1		1
Questão aberta:							
Menção 1 - 3 boas maneiras dos provedores de aprendizagem acham importantes para recrutar novovoluntário de cultura em áreas pouco povoadas?							
<ul style="list-style-type: none"> • A linha de base deve ser os próprios interesses e habilidades do voluntário • Contato pessoal • Bom ambiente social • Denominador cultural • Esforços dirigidos a aposentados • Convide para encontros, como muitos se conhecem em áreas pouco povoadas 							

	• Divulgação
--	--------------

3. Melhor programa de formação para voluntários de cultura

Esclareça o melhor programa de treinamento para voluntários da cultura							
Aqui, desejamos delinear bons programas de formação para voluntários de cultura que desejam ou já trabalham como voluntários em áreas pouco povoadas.							
Avaliar declarações sobre programas de formação para voluntários de cultura		Nada importante	Pouco importante	Moderadamente importante	Muito importante	Extremamente importante	Não sei
Indique até que ponto encontra nas declarações sobre os programas de formação para voluntários importantes ou relevantes para promover o voluntariado cultural em comunidades populavelmente dispersas?							
3.1	Os voluntários devem aprender a reconhecer e avaliar o seu perfil de competência chave como voluntário da cultura (sua força e fraquezas)		2	20	3		
3.2	Os voluntários devem aprender a articular suas possíveis necessidades e prioridades para eventos de treinamento extra para obter as competências extras necessárias.			20	2	3	
3.3	Os voluntários devem ter uma clara e bem argumentada opinião sobre os principais desafios para nossas escassas áreas para combater a tendência de movimento para as cidades maiores.		1	20		4	
3.4	Os voluntários devem ter uma opinião bem argumentada sobre por que as associações de cultura voluntária e seus voluntários fazem a diferença.		11	11	2	1	
3.5	Os voluntários devem conhecer as relações entre atividades culturais melhoradas e promoção da participação cívica, vínculo comunitário e identidade local.		11	11	2	1	
3.6	Os voluntários devem conhecer as principais atividades das associações de cultura voluntária e suas interações com outras partes interessadas principais nas comunidades locais			12	12	1	
3.7	O voluntário precisa conhecer os outros setores do trabalho voluntário no município, como as associações sociais, humanitárias, de bem-estar e desportivas.			12	12		1
3.8	O voluntário precisa ter boas habilidades em encontrar dinheiro extra por angariação de fundos, buscando patrocinadores, etc.			11	1	12	1
3.9	O voluntário precisa ter habilidades aprimoradas para trabalhar com comunicação social e comunicação na Internet?			23		1	1
3.10	O voluntário precisa ter habilidades aprimoradas como líderes de projetos no planejamento e gerenciamento de atividades e eventos de cultura cruzada			1	22	1	1
Questão aberta:							
Mencionar 1 - 3 elementos para incluir em programas de treino para a cultura voluntária em áreas pouco povoadas?							
		<ul style="list-style-type: none"> • A oferta de curso mais prático e útil, melhor • Conhecimento sobre questões legais - por exemplo, regras sobre segurança contra incêndios, legislação de construção, seguros, higiene, etc. • Boas habilidades em encontrar dinheiro extra por angariação de fundos, buscando patrocinadores, etc. • Competências aprimoradas no trabalho com comunicação social e comunicação na internet • Maiores habilidades como líderes de projetos na gestão de atividades e eventos de cultura cruzada 					

	•Angariação de fundos
--	-----------------------

4. Necessário apoio das principais partes interessadas aos voluntários

Esclareça o apoio necessário das principais partes interessadas aos voluntários							
Aqui, desejamos esclarecer as necessidades de diferentes formas de apoio aos voluntários das associações locais de cultura voluntária.							
Avaliar declarações de competências-chave		Muito baixo grau	Baixo grau	Alguns graus	Alto grau	Muito alto grau	Não sei
Indique até que ponto você encontra nas declarações sobre o apoio necessário importantes ou relevantes para promover o voluntariado cultural em comunidades escassamente povoadas?							
4.1	O voluntário precisa de apoio para completar a angariação de fundos para obter apoio às atividades exigentes de custos.				11	1	
4.2	Os voluntários precisam de ajuda para garantir a contabilidade, pagamentos e contador das atividades.	1			1	1	
4.3	O voluntário precisa de apoio para resolver algumas tarefas mais práticas como aluguel de locais, produção de materiais práticos, materiais de distribuição, etc.		1		1	1	
4.4	O voluntário (novo) precisa de tutoria pessoal de voluntários ou gerentes de cultura mais experientes, ou consultores de associações voluntárias.				11	1	
4.5	O voluntário precisa de ajuda para entrar em contato com as autoridades locais e obter os acordos ou o apoio desejado do município			11		1	
4.6	O voluntário precisa de ajuda para entrar em contato com as instituições culturais locais e para obter os acordos procurados sobre suporte ou colaboração sobre atividades específicas.			111			
4.7	O voluntário precisa de ajuda para entrar em contato com associações comerciais e comerciais locais, agência de turismo ou mídia local e para iniciar a colaboração.			111			
4.8	O voluntário precisa de ajuda para obter contatos com iniciativas similares em outros municípios para trocar experiências e aprender uns com os outros.			1	11		
4.9	O voluntário precisa de ajuda para encontrar e entrar em contato com os especialistas, palestrantes e conselheiros nacionais apropriados no campo.				111		
4.10	O voluntário precisa de ajuda para uma promoção e divulgação eficiente de resultados para outras partes interessadas fora do município e público nacional mais amplo.			1	11		
Perguntas abertas:							
Menção 1 - 3 o apoio necessário dos provedores de aprendizagem considerou importante para ser um voluntário de cultura bem sucedido em áreas pouco povoadas?							
<ul style="list-style-type: none"> • É muito importante que o município apoie o projeto • Toda a experiência e contato direto com as autoridades relevantes e outras partes interessadas será benéfico para os voluntários • Ajudar a apoiar o contato direto com autoridades e outros atores • Conhecer os modelos a seguir 							

4. Stakeholders

O status das partes interessadas na pesquisa

As partes interessadas - no total, 8 homens e 9 mulheres (todos dinamarqueses) são apenas um empregado no Município . 1 é funcionário de um museu (todos os museus dinamarqueses têm voluntários).

Os municípios são: København, Rødovre, Slagelse, Mariagerfjord, Vejen, Lemvig e Guldborgsund. O museu está em Aalborg.

Infelizmente, não foi possível obter 25 respostas das partes interessadas.

Idade dos stakeholders (Partes interessadas)

Idade	Masculino	Feminino
40 - 49	2	5
50 - 59	4	3
60 - 69	2	1
70 - 79		
80 - 99		

Educação - Formação

16 das partes interessadas têm uma educação superior, 1 têm educações superiores de tamanho médio.

Ocupação

Todas as partes interessadas estão empregadas no setor público.

Ocupação	Masculino	Feminino
Setor privado		
Setor publico	8	9
Sociedade civil (associações ou instituições)		
Estudante em tempo integral		
Sem trabalho (reformados, etc.)		

1. Competência chave para voluntários culturais atualmente bem-sucedidos

Esclarecer a competência-chave para os voluntários da cultura atualmente bem-sucedidos							
Aqui, desejamos delinear as competências-chave, que um bom voluntário da cultura precisa ter para ser um bom voluntário da cultura em áreas pouco povoadas.							
As questões colocadas sobre as principais competências: Indique até que ponto você encontra as declarações sobre as principais competências importantes ou relevante para serem voluntários culturais bem-sucedidos em comunidades escassamente povoadas?		Muito baixo grau	Baixo grau	Alguns graus	Alto grau	Muito alto grau	Não sei
1.1	O voluntário precisa ter conhecimento da influência das atividades culturais em áreas pouco povoadas.	1			13	3	
1.2	O voluntário precisa ter conhecimento das atividades locais da sociedade civil como parte das atividades gerais no município.	1			12	4	
1.3	O voluntário precisa conhecer boas práticas sobre como o voluntariado cultural em áreas pouco povoadas pode promover participação cívica, vínculo comunitário e identidade local.	1		1	12	2	
1.4	O voluntário precisa ter conhecimento do setor intercultural de artes amadoras, cultura e patrimônio voluntário e suas atividades no município atual.	1			8	8	
1.5	O voluntário precisa ter conhecimento dos outros setores de trabalho voluntário no município, como as associações sociais, humanitárias, de bem-estar e esporte.	1		1	7	7	
1.6	O voluntário precisa ter habilidades sociais e de comunicação reforçadas para envolver e envolver diferentes grupos sociais nos municípios locais.	1			7	9	
1.7	O voluntário precisa ter habilidades aprimoradas no planejamento e gerenciamento de atividades e eventos de cultura cruzada na comunidade local.	1			7	9	
1.8	O voluntário precisa ter conhecimento de trabalhar com mídia social e comunicação na Internet?				14	1	2
1.9	O voluntário precisa ter boas habilidades para encontrar dinheiro extra por angariação de fundos, buscando patrocinadores, etc.			7	8	1	1
1.10	O voluntário precisa ter conhecimento de outras partes interessadas locais que possam apoiar e / ou fazer parte das atividades de cultura cruzada nas comunidades locais.			1	14	1	1
Perguntas abertas: As competências que as partes interessadas consideraram importantes para ser um voluntário de cultura bem sucedido em áreas pouco povoadas.							
<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidade • Perspectiva sobre o problema • Angariação de fundos • Sentido de qualidade • Ser capaz de cooperar • Respeito • Perseverança • Empreendedor 							

2. Melhores formas de divulgação e envolvimento de novos voluntários da cultura

Esclareça as melhores formas de divulgação e envolvimento de novos voluntários da cultura							
Aqui, desejamos esboçar boas práticas para divulgação e entrega por associações de cultura para recrutar e envolver novos voluntários em áreas pouco povoadas.							
Avaliar declarações sobre divulgação e recrutamento de voluntários Indique até que ponto você encontra as declarações sobre divulgação e recrutamento de voluntários importantes ou relevantes para promover o voluntariado cultural em comunidades escassamente povoadas?		Muito baixo grau	Baixo grau	Algum grau	Alto grau	Muito alto grau	Nã sei
2.1	As organizações culturais precisam fornecer materiais de apresentação elaborados, onde são apresentadas as possíveis tarefas como voluntário da cultura.		6	5		6	
2.2	As organizações culturais devem enfatizar que as tarefas voluntárias são importantes para a comunidade local e para o bem comum (usando um recurso idealista)		1	8		8	
2.3	As organizações culturais devem enfatizar que as tarefas voluntárias fortalecerão a rede social do voluntário (usando um apelo social)		1	7	8	1	
2.4	As organizações culturais devem enfatizar que as tarefas como voluntário traz desenvolvimento de competências pessoais e um currículo melhorado, oferecendo cursos de treinamento extra, orientação, etc. (o apelo à carreira pessoal)		1	8	8		1
2.5	A melhor maneira de recrutar voluntários da cultura é através de anúncios mais tradicionais nos meios de comunicação locais e nos quadros de avisos em lojas, bibliotecas e centros comunitários.		8		7	1	1
2.6	A melhor maneira de recrutar voluntários da cultura é usando as novas mídias sociais, onde as pessoas-chave das associações culturais usam sua própria rede de redes sociais.		1	1	7	8	
2.7	A melhor maneira de recrutar voluntários da cultura é permitir que as pessoas-chave nas associações locais de cultura voluntária usem suas próprias listas de contatos e rede pessoal.		1		7	8	1
2.8	Não, a melhor maneira é envolver outras ONGs locais no recrutamento, porque, então, temos contatos para novos grupos que podem ter interesse em participar do trabalho de cultura.		7	8	1		1
2.9	As organizações culturais que tentam envolver novos voluntários devem mencionar um contato pessoal, que os voluntários interessados podem ligar por telefone ou por correio.		1		8	7	1
2.10	As organizações culturais que tentam envolver novos voluntários devem usar o site de inscrição on-line no site da organização, o primeiro passo.		8		11	1	
Open questions:							
Mencionar 1 - 3 boas maneiras de divulgação que as partes interessadas consideraram importante recrutar novos voluntários da cultura em áreas pouco povoadas?							
<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimento da área voluntária • Desenvolver os próprios interesses e habilidades dos voluntários • Contato pessoal • Comunidade social positiva • Boa comunicação • Horizonte amplo a nível local • Cobertura de jornais 							

3. Melhor programa de formação para voluntários de cultura

Esclareça o melhor programa de formação para voluntários da cultura							
Aqui, desejamos delinear bons programas de treinamento para voluntários de cultura que desejam ou já trabalham como voluntários em áreas pouco povoadas .							
Avaliar declarações sobre programas de formação para voluntários de cultura		Nada importante	Pouco importante	Moderadamente importante	Muito importante	Extremamente importante	Não sabe
Indique até que ponto você encontra as declarações sobre os programas de treinamento para voluntários importantes ou relevantes para promover o voluntariado cultural em comunidades escassamente povoadas?							
3.1	Os voluntários devem aprender a reconhecer e avaliar o seu perfil de competência chave como voluntário da cultura (sua força e fraquezas)		2	20	3		
3.2	Os voluntários devem aprender a articular suas possíveis necessidades e prioridades para eventos de treinamento extra para obter as competências extras necessárias.			20	2	3	
3.3	Os voluntários devem entender / ter uma clara e bem argumentada opinião sobre os principais desafios para nossas escassas áreas para combater a tendência de movimento para as cidades maiores.		1	20		4	
3.4	Os voluntários devem entender / argumentaram bem por que as associações de cultura voluntária e seus voluntários fazem a diferença.		11	11	2	1	
3.5	Os voluntários devem ter conhecimento das relações positivas entre atividades culturais melhoradas e promoção da participação cívica, vínculo comunitário e identidade local.		11	11	2	1	
3.6	Os voluntários devem conhecer as principais atividades das associações de cultura voluntária e suas interações com outras partes interessadas principais nas comunidades locais.			12	12	1	
3.7	O voluntário precisa ter conhecimento de outros setores de trabalho voluntário no município, como associações sociais, humanitárias, de bem-estar e esporte.			122	12		1
3.8	O voluntário precisa ter boas habilidades para encontrar dinheiro extra por angariação de fundos, buscando patrocinadores, etc.			11	1	12	1
3.9	O voluntário precisa ter habilidades aprimoradas no trabalho com comunicação social e comunicação na Internet?			23		1	1
3.10	O voluntário precisa ter habilidades aprimoradas como líderes de projetos no planejamento e gerenciamento de atividades e eventos de cultura cruzada			1	22	1	1
Perguntas abertas:							
Mencionar 1 - 3 elementos que as partes interessadas consideraram importante incluir em programas de treinamento para a cultura voluntária em áreas escassamente povoadas?							
<ul style="list-style-type: none"> • Conhecimento de mídias sociais e internet • Gerenciamento de Projetos • Angariação de fundos • Conhecimento sobre questões legais - regras sobre segurança contra incêndios, legislação de construção, KODA, seguros, higiene. • Comunicação • Organização • Como segui-lo 							

4. Necessário apoio das principais partes interessadas para os voluntários

Esclareça o apoio necessário das principais partes interessadas aos voluntários							
Aqui, desejamos esclarecer as necessidades de diferentes formas de apoio aos voluntários das associações locais de cultura voluntária.							
Avaliar declarações de competências-chave Indique até que ponto você encontra as declarações sobre o apoio necessário importantes ou relevantes para promover o voluntariado cultural em comunidades escassamente povoadas?		Muito baixo grau	Baixo grau	Algum grau	Alto grau	Muito alto grau	Não sabe
4.1	O voluntário precisa de apoio para completar a angariação de fundos para obter apoio às atividades exigentes de custos.				16	1	
4.2	Os voluntários precisam de ajuda para garantir a contabilidade, os pagamentos e o contador das atividades.	5			6	6	
4.3	O voluntário precisa de apoio para resolver algumas tarefas mais práticas como aluguel de locais, produção de materiais, materiais de distribuição, etc.		5		6	6	
4.4	O (novo) voluntário precisa de um sparring ou mentoring pessoal de voluntários ou gerentes de cultura mais experientes ou consultores de associações voluntárias.				16	1	
4.5	O voluntário precisa de ajuda para entrar em contato com as autoridades locais e obter os acordos ou o apoio desejado do município			16		1	
4.6	O voluntário precisa de ajuda para entrar em contato com instituições de cultura local e obter os acordos sobre suporte ou colaboração sobre atividades específicas.			17			
4.7	O voluntário precisa de ajuda para entrar em contato com as associações comerciais e comerciais locais, a agência de turismo ou com a mídia local e obter o apoio ou a colaboração desejada.			17			
4.8	O voluntário precisa de ajuda para obter contatos com iniciativas semelhantes em outros municípios para trocar experiências e aprender uns com os outros.			1	16		
4.9	O voluntário precisa de ajuda para encontrar e entrar em contato com os especialistas, palestrantes e conselheiros nacionais apropriados no campo.				17		
4.10	O voluntário precisa de ajuda para assegurar uma promoção e disseminação eficiente dos resultados para outras partes interessadas fora do município e para o público nacional mais amplo.			1	16		
Perguntas abertas: A menção 1 a 3 de apoio necessário das principais partes interessadas considerou importante para ser um voluntário de cultura bem sucedido em áreas pouco povoadas?							
<ul style="list-style-type: none"> • Ajudar a apoiar contato direto com autoridades e outros atores • É muito importante que o município apoie o projeto • Reuniões conjuntas estruturadas • Cursos de cooperação, organização e acompanhamento • O município deve apoiar economicamente 							

Comentários ao questionário

<p>Se você tiver comentários ou críticas do questionário, ou quiser explicar suas respostas, você pode escrever abaixo</p>
<p>Comentários gerais ao questionário Um pouco "difícil" de responder.</p> <p>Difícil de responder algumas das perguntas. Pois no "melhor do mundo" você deve realmente estar bem informado e preparado, e depois ter todas as respostas à direita. Mas menos pode fazê-lo; Caso contrário, torna-se apenas a "elite" que pode participar. Todos devem poder trabalhar voluntariamente com tudo o que eles têm para oferecer. E nem todos querem participar em cursos. Mas não aparecerá nas respostas.</p> <p>Muito acadêmico</p> <p>Eu gosto das caixas de comentários abertas. Sinto que a pesquisa não possui algo essencial, sem saber o que. Algo com a motivação, como a identidade é formada, oportunidade de mostrar responsabilidade individual, integridade ... para aprender sobre liderança e colaboração, planejamento de projetos ... o voluntariado é sobre os sentimentos internos das pessoas, queridos ... formas qualitativas, não quantitativas.</p> <p>Algumas perguntas eram difíceis de entender</p> <p>Talvez use a categoria "não relevante".</p>
<p>1. Comentários a perguntas sobre competências-chave de voluntários da cultura Sem comentários</p>
<p>2. Comentários a perguntas sobre o alcance e recrutamento de voluntários da cultura</p> <p>Não tenho certeza se, nas questões abertas, tivemos que priorizar e destacar alguns dos problemas já formulados acima ou se deve adicionar algo novo. Eu, portanto, me mantive um pouco livre da resposta</p>
<p>3. Comentários a perguntas sobre melhores ofertas de treinamento para voluntários de cultura Sem comentários</p>
<p>4. Comentários a perguntas sobre o apoio necessário das associações culturais Sem comentários</p>
<p>5. Comentários a perguntas sobre o apoio necessário de outras partes interessadas locais Sem comentários</p>

5. Entrevistas

A Associação Nacional de Conselhos Culturais Voluntários está a trabalhar atualmente com 3 projetos que lidam com áreas pouco povoadas. Por conseguinte, foi natural perguntar às pessoas que participam dos projetos o que eles acham necessário, quando trabalham com voluntários para realizar esse projeto.

O grupo entrevistado incluiu 3 alunos, 2 provedores de aprendizagem e 1 stakeholder.

Os inquiridos

Os 3 alunos e 2 provedores de aprendizagem são todos voluntários em um projeto chamado "Cultural Track". O projeto está presente na ilha de Falster, no sul da Dinamarca. Os dois provedores de aprendizagem são mulheres com +55; e os 3 alunos são homens da mesma idade. O stakeholder é administrador de cultura no município.

Tanto as três mulheres como os dois homens são voluntários na estação de bombeamento local, transformados em um museu. Neste museu você pode ver como as muitas inundações nos velhos tempos danificaram a área e eles tiveram que construir uma estação de bombeamento. A estação de bombeamento faz parte do patrimônio deficiente e é essa herança, os voluntários agora querem reconstruir, de modo que novos residentes e turistas querem viver na ilha. E os residentes já estão lá, todos querem ficar e ter algo que pode fazer crescer a comunidade.

Além disso, as duas mulheres são membros do conselho cultural local, que junto com a Associação Nacional dos Conselhos Culturais Voluntários é o iniciador do projeto.

Vistas e perspectivas

Os 2 provedores de aprendizado assegurarão que os voluntários obtenham as ferramentas necessárias para o projeto. Ambos fizeram algumas reflexões sobre o que é preciso para implementar tal projeto.

Em primeiro lugar, eles acreditam que é importante estar localmente, e que alguém gostaria de fazer algo para o lugar onde se vive. Deve continuar a ser atraente e também atrair novos residentes. Por isso, é importante para eles que existam voluntários, que podem obter boas ideias sobre como atender a esses requisitos e que há uma ou mais pessoas que estão fazendo o suficiente para embarcar na tarefa. Deve ser uma ou mais pessoas, que acreditam na ideia e que não têm medo de espalhá-las. Também é importante para eles que sejam as pessoas preocupadas, que construirão o projeto e que não é um projeto que é ditado de cima. Isso lhe dá maior propriedade do projeto.

O que posteriormente é necessário para o sucesso do projeto pode ser uma coisa que os voluntários que anteriormente não estavam em contato e, portanto, precisam saber mais sobre isso. Pode ser recrutamento, angariação de fundos, lobbyismo, etc. Portanto, no início do projeto realizaram um seminário, onde muitas dessas coisas foram discutidas.

Em primeiro lugar, você deve informar os voluntários sobre as ideias, os indivíduos tiveram sobre o projeto: o que eles consistem, por que é importante para os moradores e, como há patrimônio, é importante contar a história. Portanto, um historiador local foi convidado para esse ponto.

Além disso, também é importante que não apenas as pessoas que devem formar o projeto sejam ouvidas, mas que todos os voluntários sejam ouvidos. Portanto, a criatividade é importante para ser posse; e nesta fase também são importantes as habilidades sociais, o respeito pelas opiniões dos outros e um ambiente democrático.

Após o almoço (a refeição pode ser um centro importante), os participantes foram distribuídos em oficinas e foram divididos de acordo com os papéis no projeto; e aqui alguns apresentadores disseram o que cada parte do projeto exigia. Nem todos os voluntários têm as habilidades necessárias e o conhecimento do projeto, por isso é importante que eles possam complementar os conhecimentos uns dos outros e assim obter um bom resultado.

A parte interessada, que era o administrador da cultura no município avaliou (com base na experiência que ele tinha dos voluntários) que o município estava muito interessado no projeto e o apoiaria financeiramente.

II. Inglaterra

Mapeando competências essenciais para o Guia de Cultura Voluntários em áreas escassamente povoadas em East Lancashire, Inglaterra

Preparado por:

Laraine Winning, Up for Arts director and Development Officer of Voluntary Arts England

Liverpool, 16th March 2017

1. Metodologias aplicadas

Esta pesquisa foi realizada para determinar as competências necessárias exigidas por Volunteer Culture Guides que investigam e promovem atividades de arte e cultura em áreas pouco desenvolvidas de Pennine Lancashire, Inglaterra, Reino Unido.

A pesquisa objetivou identificar áreas de treinamento necessárias para equipar os voluntários para poder oferecer às comunidades locais oportunidades de acessar e apreciar gêneros de participação em arte e cultura. A pesquisa também identificou rotas de progressão voluntária para crescimento pessoal, realização e aprendizagem.

Objetivo e objetivos da pesquisa

O objetivo geral era mapear as condições essenciais para o voluntariado cultural bem sucedido no setor de artes amadoras, cultura voluntária e patrimônio em áreas escassamente povoadas para proporcionar oportunidades de artes e cultura interdisciplinares para as comunidades locais com um valor acrescentado para participação cívica, vínculo comunitário e identidade local.

Os objetivos foram:

- Descrever as principais competências dos voluntários culturais atualmente bem-sucedidos
- Delinear boas práticas sobre como envolver voluntários culturais em áreas pouco povoadas
- Delinear boas práticas sobre como treinar voluntários da cultura em áreas pouco povoadas
- Delinear o bom apoio das associações de cultura voluntária aos voluntários da cultura, incluindo padrões de melhores práticas.
- Descrever o bom apoio de outras partes interessadas locais ao voluntariado cultural

Principais entrevistados da pesquisa

Os provedores de aprendizagem (os gerentes e funcionários líderes das associações voluntárias de artes, cultura e patrimônio nas organizações próprias dos parceiros e redes relacionadas)

- Modo Super Slow Way (Creative People e Place, financiado pelo Arts Council, na Inglaterra)
- Canal & River Trust (caridade ambiental)
- Artes Voluntárias de Inglaterra (caridade)

Os itens abaixo não participaram da pesquisa diretamente através de questionários, mas através da documentação fornecida anteriormente. Nós incluímos suas descobertas dentro do documento, tendo em vista seu amplo mandato em torno da aprendizagem ao longo da vida e do voluntariado.

- Organizações de artes e artesanato amadores (guilds, associações, sociedades - arte e arte relacionadas).
- Colégios de educação superior ou provedores de aprendizado, como Associação de Educação de Trabalhadores.
- Govt learning networks em toda a Inglaterra, como o Learning and Enterprise Partner-ships (LEP's).
- Conselho do Condado de Lancashire - Serviço de Artes.
- BBC Radio Lancashire / Up for Arts

b) Aprendizes (membros ativos que até certo ponto já são / ou podem ser contratados como voluntários no setor de atividades interculturais).

- Todos os voluntários registrados e potenciais com Super Slow Way
- Novos voluntários - The Civic Arts Centre Oswaldtwistle
- BBC Radio Lancashire - novos voluntários inspirados em recursos de rádio e estudos de caso inspiradores ou testemunhos pessoais.
- Os voluntários referem-se ao formulário do programa Centros de voluntariado / Bureaux ou redes nacionais em linha como Do It.

c) Outras partes interessadas (organizações locais de ONGs de outros setores que cultura, departamento de cultura do município, instituições locais de cultura, associações locais de comércio e comércio, agência de turismo, imprensa local).

- Blackburn com Darwen Borough Council
- Blackburn e Darwen Volunteer Center
- Artes Voluntárias Inglaterra
- Burnley Library
- Centros culturais, incluindo museus e galerias locais
- Organizações do terceiro setor: Age Concern, RVS, Shelter, BCTV, Groundwork Trust.
- Conselho Nacional de Organizações Voluntárias
- ACRE - Ação com as comunidades na Inglaterra rural.

2. Resultados do questionário

Informação de fundo							
Esta informação pode nos ajudar a avaliar, se fatores como nacionalidade, gênero, idade, contexto social e educação implicam diferenças claras nas respostas nas questões subsequentes sobre o voluntariado cultural em áreas pouco povoadas							
A	Minha nacionalidade	Reino Unido	Dinamarca	Hungria	Polónia	Portugal	Outro
	Vivo em... (marque uma caixa)	100%					
B	Meu status nesta pesquisa	Aprendiz: cultura voluntária	Aprendendo fornecedor: em cultura NGO-org. ¹	Stakeholder 1: Outra NGO- associação	Stakeholder 2: Município ou instituição	Stakeholder 3: negócios ou comunicação	Stakeholder 4: Outro tipo:
	Represento (marque na caixa)	39%	35%	11%	15%		
C	Gênero					Masculino	Feminino
	Eu sou .. (marque na caixa)					33%	67%
D	Idade	18 – 29 years	30 – 39 years	40 – 49 years	50 – 59 years	60 – 69 years	70 – 99 years
	Minha idade é .. (marque na caixa)	17%	30%	26%	21%	5%	1%
E	Experiência educacional	Ginásio	Educação profissional técnica	Ensino superior curto: 1 a 2 anos)	Educação superior média: 3 a 4 anos	Mais longo Educação (5+ anos)	Outro
	Minha maior educação é. (Marque uma caixa)	-	14%		35%	50%	1%
F	Ocupação	Setor privado	Setor público	Sociedade civil (Associações ou instituições)	Aluno tempo inteiro	Fora do trabalho (reformado, etc.)	Outros
	Minha ocupação é... (Marque na caixa)	15%	15%	50%		20%	

¹ Amateur art or volunteers within art and heritage (=Active Participation in Cultural Activities)

1. Competência chave para voluntários culturais atualmente bem-sucedidos

Esclarecer a competência-chave para os voluntários da cultura atualmente bem-sucedidos							
Aqui, desejamos delinear as competências-chave, que um bom voluntário da cultura precisa ter para ser um bom voluntário da cultura em áreas pouco povoadas							
Avaliar declarações de competências-chave Indique até que ponto você encontra nas declarações sobre as principais competências importantes ou relevantes para serem voluntários culturais bem-sucedidos em comunidades pouco povoadas?		Muito baixo grau	Baixo grau	Alguns graus	Alto grau	Muito alto grau	Não sei
1.1	O voluntário precisa ter conhecimento da influência das atividades culturais em áreas pouco povoadas.			50%	50%		
1.2	O voluntário precisa ter conhecimento das atividades locais da sociedade civil como parte das atividades gerais no município.			50%	29%	21%	
1.3	O voluntário precisa conhecer boas práticas sobre como o voluntariado cultural em áreas pouco povoadas pode promover participação cívica, vínculo comunitário e identidade local.			31%	31%	38%	
1.4	O voluntário precisa ter conhecimento do setor intercultural de artes amadoras, cultura e patrimônio voluntário e suas atividades no município atual.		10%	14%	22%	54%	
1.5	O voluntário precisa ter conhecimento dos outros setores de trabalho voluntário no município, como as associações sociais, humanitárias, de bem-estar e esporte.			33%	28%	39%	
1.6	O voluntário precisa ter habilidades sociais e de comunicação reforçadas para envolver e envolver diferentes grupos sociais nos municípios locais.			22%	25%	53%	
1.7	O voluntário precisa ter habilidades aprimoradas no planejamento e gerenciamento de atividades e eventos de cultura cruzada na comunidade local.		15%	10%	21%	54%	
1.8	O voluntário precisa ter conhecimento de trabalhar com mídia social e comunicação na Internet?		9%	64%	27%		
1.9	O voluntário precisa ter boas habilidades para encontrar dinheiro extra por angariação de fundos, buscando patrocinadores, etc.		26%	21%	24%	29%	
1.10	O voluntário precisa ter conhecimento de outras partes interessadas locais que possam apoiar e / ou fazer parte das atividades de cultura cruzada nas comunidades locais.		15%	34%	14%	37%	
Perguntas abertas: Mencionar 1 a 3 competências que você considera importantes para ser um voluntário de cultura bem-sucedido em áreas pouco povoadas?							
<ul style="list-style-type: none"> • Outras competências que foram observadas em entrevistas e discussões em grupo: • As habilidades de comunicação foram de extrema importância, particularmente como se comunicar de forma eficaz (escrita, palavras) e além disso, como usar a abordagem correta e o tom para se comunicar com diferentes pessoas de diferentes origens socioeconômicas. • Competências macias: como os indivíduos podem melhorar sua própria confiança / auto-estima, o que lhes dará as habilidades interpessoais necessárias para se envolver de forma mais eficaz com comunidades e comunidades de interesse difícil de alcançar. 							

- Habilidades de pesquisa - como descobrir o que eles precisam saber sobre a área local para que eles possam fornecer conselhos / orientações apropriados. Ser ligado a redes on-line e redes informais foi tão importante como construir confiança com as comunidades locais, bem como desenvolver relacionamentos com ativistas comunitários, trabalhadores comunitários, redes de fé e políticos e conselheiros locais.
- Medição do impacto - para que os voluntários reconheçam os métodos e ferramentas para fazer isso, o que os ajudaria a avaliar resultados e resultados.
- Feedback - para que os voluntários reconheçam a importância de, coletando feedback de fontes primárias e secundárias, e. pesquisa de mesa, grupos focais, amostragem, questionários formais, entrevistas, material filmado - diários digitais, citações, fotografias.
- Avaliação - para que os voluntários reconheçam a necessidade de avaliação e como eles podem usar resultados encontrados para planejar melhor as atividades. Incluído na mistura seria, e. dados qualitativos e quantitativos, estudos de caso, pesquisa formal e informal (anedotas), incluindo testemunho pessoal.
- Rede - atividades que ajudam os voluntários a formar alianças úteis e de apoio a redes multisectoriais, e. redes sociais, saúde e bem-estar, aprendendo etc.
- Conhecimento da cultura cruzada dos setores das comunidades - conhecimento de diferentes culturas, seus costumes e crenças.
 - Abertura e disposição para aprender coisas novas, ter uma atitude positiva para encorajar e motivar os outros a estarem dispostos a tentar novas coisas.
 - Reconhecendo os benefícios de participar de atividades artísticas e culturais e os benefícios pessoais que isso pode ter para a saúde e o bem-estar de um indivíduo. Ao mesmo tempo, as barreiras que impedem ou proíbem a participação das pessoas também devem ser reconhecidas e as soluções apropriadas são encontradas.
 - Viajar e treinar em diferentes áreas, dado que os serviços estão dispersos e algumas comunidades bastante isoladas (o transporte é uma questão chave). Os voluntários precisam estar dispostos e capazes de viajar
 - Gerenciando viagens com grupos de pessoas - os guias culturais precisam ser capazes de assumir a responsabilidade de pequenos grupos de pessoas em visitas experienciais a eventos artísticos e culturais.
 - Que as avaliações de risco devem ser realizadas para avaliar todos os aspectos de uma visita ou participação em um evento, incluindo informações detalhadas sobre acessibilidade, custo, tempo, transporte, subsistência e quais serviços de suporte (precisamos de ajuda especializada para indivíduos que têm uma deficiência?) são necessários para permitir que as visas culturais ocorram.
 - Que os voluntários tenham processos de suporte adequados, etc. normas, manualidades, resenhas, estratégia de saída, diretrizes, formulários de despesas voluntárias, conscientização sobre seus direitos e responsabilidades e as de suas organizações parceiras, saúde e segurança, procedimentos de queixa.

Comentários das entrevistas e discussões com entrevistados

1.2 /1.4- Acreditava-se que ninguém poderia saber tudo o que estava acontecendo em uma área, por isso era mais importante que todos soubessem algo e compartilhassem informações com outros voluntários. A força seria no trabalho em equipa

1.7 Os voluntários acreditavam que seriam apoiados no planeamento e gerenciamento de eventos pelo programa Coordenador

1.8 Acredita-se que não era necessário que todos os voluntários conhecessem as mídias sociais e a inter-rede, já que alguns voluntários com essas habilidades assumiriam a responsabilidade por esta área, enquanto outros não estavam particularmente interessados na imprensa social ou na internet

1.9 -Pensou-se que os voluntários seriam apoiados em atividades de angariação de fundos pelo coordenador do programa, embora o treinamento e o conhecimento de angariação de fundos e o apoio a novas iniciativas fossem considerados benéficos

1.10 - O apoio ao fortalecimento da capacidade, captação de recursos e treinamento foi considerado o papel do agente gerenciador.

2. Melhores formas de divulgação e envolvimento de novos voluntários da cultura

Esclareça as melhores formas de divulgação e envolvimento de novos voluntários da cultura							
Aqui, desejamos esboçar boas práticas para divulgação e entrega por associações de cultura para recrutar e envolver novos voluntários em áreas escassamente povoadas.							
Avaliar declarações sobre divulgação e recrutamento de voluntários		Muito baixo grau	Baixo grau	Algum grau	Alto grau	Muito alto grau	Não sei
Indique até que ponto você encontra as declarações sobre divulgação e recrutamento de voluntários importantes ou relevantes para promover o voluntariado cultural em comunidades escassamente povoadas?							
2.1	As organizações culturais precisam fornecer materiais de apresentação elaborados, onde são apresentadas as possíveis tarefas como voluntário da cultura.		7%	44%		44%	5%
2.2	As organizações culturais devem enfatizar que as tarefas voluntárias são importantes para a comunidade local e para o bem comum (usando um recurso idealista)			31%	30%	39%	
2.3	As organizações culturais devem enfatizar as tarefas voluntárias fortalecerão a rede social do voluntário (usando um apelo social)			31%	31%	38%	
2.4	As organizações culturais devem enfatizar que as tarefas como voluntário traz desenvolvimento de competências pessoais e um currículo melhorado, oferecendo cursos de treinamento extra, orientação, etc. (o apelo à carreira pessoal)			22%	38%	40%	
2.5	A melhor maneira de recrutar voluntários da cultura é através de anúncios mais tradicionais nos meios de comunicação locais e nos quadros de avisos em lojas, bibliotecas e centros comunitários.			12%	23%	65%	
2.6	A melhor maneira de recrutar voluntários da cultura é usando as novas mídias sociais, onde as pessoas-chave das associações culturais usam sua própria rede de redes sociais.			12%	37%	51%	
2.7	A melhor maneira de recrutar voluntários da cultura é permitir que as pessoas-chave nas associações locais de cultura voluntária usem suas próprias listas de contatos e rede pessoal.			37%	14%	49%	
2.8	Não, a melhor maneira é envolver outras ONGs locais no recrutamento, porque, então, temos contatos para novos grupos que podem ter interesse em participar do trabalho de cultura.			36%	14%	50%	
2.9	As organizações culturais que tentam envolver novos voluntários devem mencionar um contato pessoal, que os voluntários interessados podem ligar por telefone ou por correio.			21%	32%	47%	
2.10	As organizações culturais que tentam envolver novos voluntários devem usar um site de inscrição on-line no site da organização como o primeiro passo.	5%	7%	15%	38%		11%

Notas

2.1 Existia alguma ambiguidade com os entrevistados sobre essa questão e o que se pergunta, é sobre a produção de elaborados materiais de apresentação ou a confiança para oferecer apresentações (habilidades de entrega).

2.9 Não é política dos parceiros ou considerada uma boa prática de trabalho em geral, para que os voluntários apresentem seus detalhes de contato pessoal.

2.10 Os voluntários locais geralmente não são recrutados em sites ou por meios eletrônicos em todo o campo. É muito mais provável que eles sejam recrutados diretamente em pessoa ou de boca em boca ou participação de eventos ou atividades de provador.

Perguntas abertas: Mencionar 1 a 3 competências que você considera importante ser um voluntário cultural bem sucedido em áreas pouco povoadas?	
2a	<p>Os seguintes pontos foram considerados como sendo a forma mais apropriada de realizar atividades de divulgação em áreas rurais ou escassamente povoadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Boa comunicação e habilidades interpessoais - é essencial ter uma escrita boa e clara e habilidades verbais e estar ciente da maneira mais adequada de se comunicar com os grupos comunitários para promover um senso de confiança, aceitação e compromisso. • Conhecimento da imprensa local e dos seus leitores - saber o que as publicações locais existem e como acessá-las, por exemplo, imprensa gratuita, circulares, boletins informativos, grupos de mídia social, publicidade editorial e gratuita. • Usando redes sociais e várias plataformas para construir comunidades virtuais de "voluntários" para mostrar oportunidades e inspirar outras. • Métodos em vigor para se envolver com grupos de serviços locais, clubes, centros, grupos prioritários - sabendo como fazer a primeira abordagem com os resultados mais efetivos e mantendo esses links extras. • Trabalhar como parte de uma equipe - para utilizar os talentos individuais das pessoas e apoiar-se mutuamente na comunidade, gerenciando riscos e saúde e segurança e alavancando novas habilidades e talentos para preencher lacunas na provisão. • Disseminação de informações - como em cascata de informações da maneira mais efetiva e eficiente e atualizando anúncios. • Comunicados de imprensa - como escrever um comunicado de imprensa positivo, envolvente e motivador - um que conta uma história. • Estar ciente das diretrizes nacionais de garantia de qualidade, p. Ex. Investidores em Voluntários, Código de Prática Prático, Bill de Igualdade, Voluntariado da VA no Kit de Ferramentas de Artes e materiais de aprendizagem, estratégias de autoridades locais envolvendo voluntários. • Ser consciente das questões de salvaguarda, incluindo processos de verificação e restrição (cheques policiais) e políticas e padrões reconhecidos para trabalhar com adultos e jovens vulneráveis. • Estar plenamente consciente do que motiva as pessoas a se voluntariar e o que as interrompe, p. imagem, oportunidades, financiamento, tempo, confiança. • Mapeamento e escopo de barreiras atuais que existem para aqueles em benefícios de assistência social que desejam se voluntariar, mas sentem que não podem devido à pressão para encontrar e garantir o trabalho, p. pressão da equipe do Job Center, metas, novas iniciativas, funcionários públicos que não entendem os benefícios do voluntariado. • Reconhecendo questões relacionadas à substituição de serviço e à substituição de empregos. • Identificar suporte de treinamento que já existe, e. pro bono. • Apresentando conquistas e comemorando os benefícios do voluntariado, e. Dia Internacional dos Voluntários.

3. Melhor programa de formação para voluntários de cultura

Esclareça o melhor programa de formação para voluntários da cultura							
Aqui, desejamos delinear bons programas de formação para voluntários de cultura que desejam ou já trabalham como voluntários em áreas pouco povoadas.							
Avaliar declarações sobre programas de formação para voluntários de cultura		Nada importante	Pouco importante	Moderadamente importante	Muito importante	Extremamente importante	Não sei
Indique até que ponto você encontra as declarações sobre os programas de treinamento para voluntários importantes ou relevantes para promover o voluntariado cultural em comunidades escassamente povoadas?							
3.1	Os voluntários devem aprender a reconhecer e avaliar o seu perfil de competência chave como voluntário da cultura (sua força e fraquezas)		9%	17%	29%	45%	
3.2	Os voluntários devem aprender a articular suas necessidades e prioridades para eventos de treinamento extra para obter as competências extras necessárias.			8%	40%	52%	
3.3	Os voluntários devem ter uma opinião bem argumentada sobre os principais desafios para nossas escassas áreas para combater o movimento para as cidades maiores.		5%	25%	34%	36%	
3.4	Os voluntários devem ter uma clara e bem argumentada opinião sobre por que as associações de cultura voluntária e seus voluntários podem fazer a diferença.		7%	30%	31%	32%	
3.5	Os voluntários devem conhecer as relações positivas entre atividades culturais melhoradas e promoção da participação cívica, vínculo comunitário e identidade local.		5%	19%	35%	41%	
3.6	Os voluntários devem conhecer as associações de cultura voluntária e suas interações com outras partes interessadas principais nas comunidades locais.			49%		51%	
3.7	O voluntário precisa conhecer os outros setores do trabalho voluntário, como as associações sociais, humanitárias, de bem-estar e esportivas.		6%	8%	43%	45%	
3.8	O voluntário precisa ter boas habilidades para encontrar dinheiro extra por angariação de fundos, buscando patrocinadores, etc.		29%	30%		41%	
3.9	O voluntário precisa ter habilidades aprimoradas no trabalho com comunicação social e comunicação na Internet?		31%	25%	22%	22%	
3.10	O voluntário precisa ter habilidades aprimoradas como líderes de projetos no planejamento e gerenciamento de atividades e eventos de cultura cruzada.		25%	24%	24%	27%	
Perguntas abertas:							
Mencionar 1 a 3 competências que você considera importante ser um voluntário cultural bem sucedido em áreas pouco povoadas?							
3a	<ul style="list-style-type: none"> • Formação desejada e oportunidades de aprendizagem para fornecer competências extras aos Guias de Cultura. • Trabalhar efetivamente como parte de uma equipe • Boa comunicação e habilidades interpessoais • Boas práticas de trabalho e gerenciamento de riscos • Como usar experiências voluntárias em currículos para fortalecer os pedidos de emprego. • Ganhar colocações voluntárias para desenvolvimento pessoal e crescimento. • Reconhecendo os próprios pontos fortes e fracos. • Identificar o treinamento para melhorar a base de conhecimento 						

- Competências empresariais - captação de recursos, redação de ofertas e criação de um grupo constituído
- Marketing e promoção, bem como treinamento em imprensa e treino de comunicação social

4. Necessário apoio das principais partes interessadas aos voluntários

Esclareça o apoio necessário das principais partes interessadas para os voluntários							
Aqui, desejamos esclarecer as necessidades de diferentes formas de apoio aos voluntários das associações locais de cultura voluntária.							
Avaliar declarações de competências-chave Indique até que ponto você encontra as declarações sobre o apoio necessário importantes ou relevantes para promover o voluntariado cultural em comunidades escassamente povoadas?		Muito baixo grau	Baixo grau	Alguns graus	Alto grau	Muito alto grau	Não sabe
4.1	O voluntário precisa de apoio para completar a angariação de fundos para obter apoio às atividades exigentes de custos.		5%		60%	35%	
4.2	Os voluntários precisam de ajuda para garantir a contabilidade, pagamentos e contador das atividades.		6%	11%	64%	19%	
4.3	O voluntário precisa de apoio para resolver algumas tarefas mais práticas como aluguel de locais, fazendo materiais PR, materiais de distribuição, etc.		5%	5%	59%	31%	
4.4	O (novo) voluntário precisa de orientação pessoal de voluntários mais experientes ou gerentes de associações voluntárias.		5%	10%	75%	10%	
4.5	O voluntário precisa de ajuda para entrar em contato com as autoridades locais e obter os acordos ou o apoio desejado do município	4%		6%	81%	9%	
4.6	O voluntário precisa de ajuda para entrar em contato com instituições culturais locais para obter acordos sobre suporte ou colaboração sobre atividades específicas.		5%	21%	57%	17%	
4.7	O voluntário precisa de ajuda para entrar em contato com o negócio local, a agência de turismo ou a mídia local para obter o apoio ou a colaboração desejada.	5%		15%	38%	42%	
4.8	O voluntário precisa de ajuda para contatos com iniciativas similares em outros municípios para trocar experiências e aprender uns com os outros.		5%		65%	31%	
4.9	O voluntário precisa de ajuda para encontrar e entrar em contato com os especialistas, palestrantes e conselheiros nacionais apropriados no campo.		4%		54%	42%	
4.10	O voluntário precisa de ajuda para assegurar a disseminação de resultados para as partes interessadas fora do município e para o público nacional mais amplo.		5%	15%	44%	36%	
Perguntas abertas: Mencionar 1 a 3 competências que você considera importante ser um voluntário cultural bem sucedido em áreas pouco povoadas?							
4a	• Oferecer formação e workshops sobre habilidades promocionais ou de comunicação: formação em imprensa, habilidades de comunicação, habilidades interpessoais, habilidades de apresentação, avaliações de risco. Estes poderiam incentivar as partes interessadas a participar.						

- Organize viagens para visitar diferentes lugares para experimentar diferentes gêneros de arte e cultura e conhecer diferentes pessoas envolvidas no mesmo tipo de projetos (aspecto social do voluntariado - conhecer novas pessoas e ter experiências divertidas).
- Ajude o grupo com habilidades empresariais e de captação de recursos para poder criar seus próprios fundos para poder realizar mais atividades.
- Criar um grupo constituído para poder licitar o financiamento
- Faça exercícios de construção de equipas para ajudar o grupo a se unir e a funcionar melhor em conjunto
- Apoio Cultura Guias desenvolvimento pessoal individual
- Ajudar a desenvolver relacionamentos de trabalho com outros grupos de arte e cultura, clubes, organizações
- Explore possíveis concessões para ajudar o programa a oferecer atividades
- Construa uma rede de voluntários que se amiga e apoie novos recrutas.
- Ter uma rede ou calendário de eventos sociais para celebrar o trabalho de voluntários
- Reconhecer a contribuição dos voluntários de forma formal, e eventos, treino, credenciamento, prêmios

Comentários ao questionário

Se você tiver comentários ou críticas do questionário, ou quiser explicar suas respostas, você pode escrever abaixo

Comentários gerais:

O questionário era bastante complexo e difícil de completar. Nem todas as áreas de perguntas apresentavam problemas relevantes, por exemplo. A pergunta e a ocupação de fundo educacional não incluíam a opção do terceiro setor.

Comentários às questões sobre competências-chave de voluntários da cultura

Algumas das principais competências para os Voluntários Culturais que o questionário não mencionou foram habilidades interpessoais, gerenciamento de risco, habilidades de comunicação, habilidades de pesquisa, habilidades de comunicação, treinamento de equipa, mentoring, amizade, coaching, liderança, igualdade e diversidade, consciência cultural, conscientização sobre deficiência, gerenciamento de eventos, segurança social, confidencialidade, proteção e limites de dados, saúde e segurança, conscientização de riscos.

Também se pensava que era muito importante que os voluntários estivessem atentos aos comentários, avaliação e avaliação do impacto - tendo em vista o seu papel na coleta de dados relevantes.

Comentários a perguntas sobre formas de acesso e recrutamento de voluntários culturais

Algumas das competências envolvidas no trabalho na comunidade e no recrutamento de outros Voluntários Culturais que não foram mencionados foram:

- Práticas de trabalho seguras na comunidade, sendo conscientes dos procedimentos de trabalho solitário e das práticas de trabalho em equipa
- Gerenciando os próprios valores e crenças pessoais - como ser imparcial, positivo e sem julgamento para incentivar e motivar os outros.
- Adotando uma atitude inclusiva e aceitável.
- Habilidades interpessoais - como se aproximar e se comunicar adequadamente com pessoas de diferentes origens e culturas, incluindo refugiados, migrantes, viajantes.
- Trabalhar efetivamente em uma equipe para apoiar uns aos outros, utilizando habilidades individuais, talentos e contatos
- Participar em diversas atividades culturais - estar preparado para sair da zona de conforto para se envolver em atividades novas e diferentes que podem ser parte de outra cultura, sem constrangimento.
- Aumento da participação - envolvendo-se efetivamente com grupos comunitários, clubes e centros - ligando a grupos já ativos nessas áreas que podem apoiá-lo com essa abordagem.
- Como criar confiança e aceitar as regras, as atividades, o ethos de um grupo.
- Como compartilhar informações de forma profissional e segura usando proteção de dados, confidencialidade, segurança pessoal, políticas e procedimentos de trabalho solitários

<p>Comentários a perguntas sobre melhores ofertas de treinamento para voluntários de cultura</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipe de trabalho - como ser um bom membro da equipe, cada pessoa desempenhando seu papel e contribuindo para a equipe, • Gerenciamento de eventos - os processos de planejamento, entrega, facilitação e avaliação de eventos comunitários com segurança • Habilidades de comunicação - PNL (Programação Neuro Linguística) • Apreciação da captação de recursos e da elaboração de propostas - conhecer as estruturas e processos necessários para poder ser ou formar um grupo constituído e poder oferecer financiamento • Desenvolvimento pessoal - como avaliar e utilizar habilidades de aprendizagem entre pares. • Oportunidades empresariais - como comercializar o que você faz • Práticas de trabalho seguras, incluindo Saúde e Segurança e Gerenciamento de Riscos
<p>Comentários a perguntas sobre o apoio necessário das associações culturais locais aos voluntários da cultura</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sinalização - como encaminhar e combinar os participantes com as oportunidades locais. • Arrecadação de fundos e redação de ofertas - saber como escrever lances, aumentar lances e formar grupos constituídos para poder compartilhar informações com grupos comunitários • Trabalho de parceria - como funcionar adequadamente com outras pessoas e organizações, com quais organizações trabalhar, como contatá-los e quais informações compartilhar com eles • Responsabilidade Social Corporativa - entender como as empresas podem fornecer apoio ou financiamento ou encorajar sua equipe a se voluntariar. • Mentorismo - para orientar e treinar voluntários através de estágios iniciais, oferecendo suporte e orientação. • Liderança - comparando o projeto com outras iniciativas similares e desenvolvendo mecanismos de liderança para "voluntários-chave"
<p>Comentários a perguntas sobre o apoio necessário de outras partes interessadas locais</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alavanca de formação ou suporte de aprendizagem ... pago ou pro bono • Identificar estratégias ou cartas de voluntariado relevantes. • Mapeamento e escopo de oportunidades de voluntariado. • Acesso a edifícios, recursos, kit, equipamento, transporte. • Fazer lobby e defender melhor suporte • Dar áreas escassamente povoadas uma opinião pública desafiadora de voz.

3. Relatórios sobre entrevistas - Comparação

Entrevistas com os voluntários

As entrevistas com os respondentes que eram voluntários tenderam a gerar mais desrespeitos das respostas, embora os voluntários tenham sido muito positivos e entusiasmados em entrevistas e discussões em grupo.

Entrevistas com os profissionais

As entrevistas com os entrevistados que eram profissionais tendiam a gerar mais dos altos e muito altos graus de respostas.

4. Resultados e resultados comuns

As respostas não foram diferentes de outros grandes estudos de pesquisa realizados sobre voluntariado, embora pontos importantes observados sobre áreas pouco povoadas indicassem problemas com isolamento rural, questões de transporte e oferta / demanda de oportunidades de voluntariado e provedores de colocação (naquele você tem que sair da área para encontrar oportunidades de voluntariado desafiadoras).

III. Hungria

Preparado por:

A equipa de HFHSS: Katalin Varga, Tünde Tóth and János Szigeti Tóth

Budapest, 20th March 2017

1. Metodologias aplicadas

Esta pesquisa foi realizada para determinar as competências necessárias exigidas pelo voluntário investigando e promovendo atividades de arte e cultura em áreas escassamente povoadas da Hungria. A pesquisa objetivou identificar áreas de treinamento necessárias para equipar os voluntários para poder oferecer às comunidades locais oportunidades de acessar e apreciar gêneros de participação em arte e cultura. A pesquisa também identificou rotas de progressão voluntária para crescimento pessoal, realização e aprendizagem.

Objetivo e objetivos da pesquisa

O objetivo geral era mapear as condições essenciais para o voluntariado cultural bem sucedido no setor de artes amadoras, cultura voluntária e patrimônio em áreas escassamente povoadas para proporcionar oportunidades de artes e cultura interdisciplinares para as comunidades locais com um valor acrescentado para participação cívica, vínculo comunitário e identidade local.

Os objetivos foram:

- Descrever as principais competências dos voluntários culturais atualmente bem-sucedidos
- Delinear boas práticas sobre como envolver voluntários culturais em áreas pouco povoadas
- Delinear boas práticas sobre como treinar voluntários da cultura em áreas pouco povoadas
- Delinear o bom apoio das associações de cultura voluntária aos voluntários da cultura, incluindo padrões de melhores práticas.
- Descrever o bom apoio de outras partes interessadas locais ao voluntariado cultural

Inquiridos da pesquisa

- a. **Provedores de aprendizagem:**
- b. Os seguintes provedores de aprendizado de adultos estavam envolvidos:
- c. • Todas as organizações membros do Budapeste Környéki Népfőiskolai Szövetség, Budapeste, Pest County, região da Hungria Central
- d. • Membros voluntários, alunos do Magyary Zoltán Népfőiskolai Társaság, Komárom county, região Central da Transdanúbia
- e. • Zalai Népfőiskolai Egyesület (membros da associação e estudantes folclóricos do ensino médio), Zala county, Western Transdanubia region
- f. • Bedekovits Lőrinc Népfőiskolai Társaság, Jászfényszarú, Jász-Nagykun-Szolnok, região do Norte da Grande Planície
- g. • Bihari Szabadművelődési és Népfőiskolai Egyesület, Berettyóújfalu, Hajdú-Bihar, região do Norte da Great Plain
- h. • Bibó István Népfőiskolai Alapítvány, Kővágóörs, município de Veszprém, região central do Transdanúbio-Bia

b. alunos:

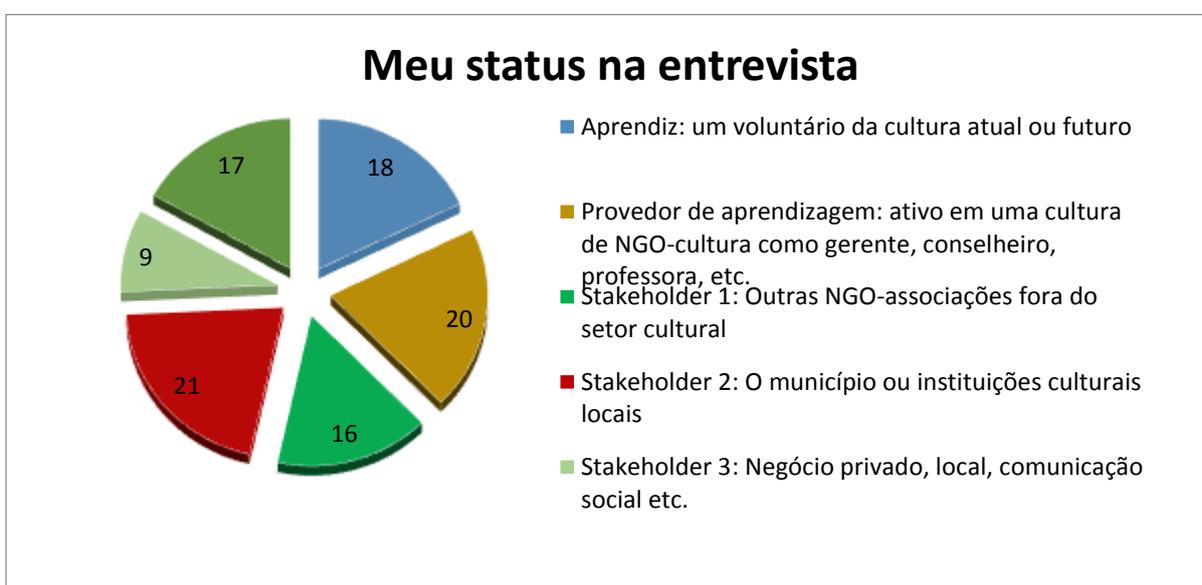
Indivíduos, membros, voluntários, alunos das organizações listadas acima foram convidados.

c. Outras partes interessadas:

Representantes de governos locais, centros culturais, bibliotecas, paróquia local, associações de bombeiros como uma organização da sociedade civil, estudantes universitários

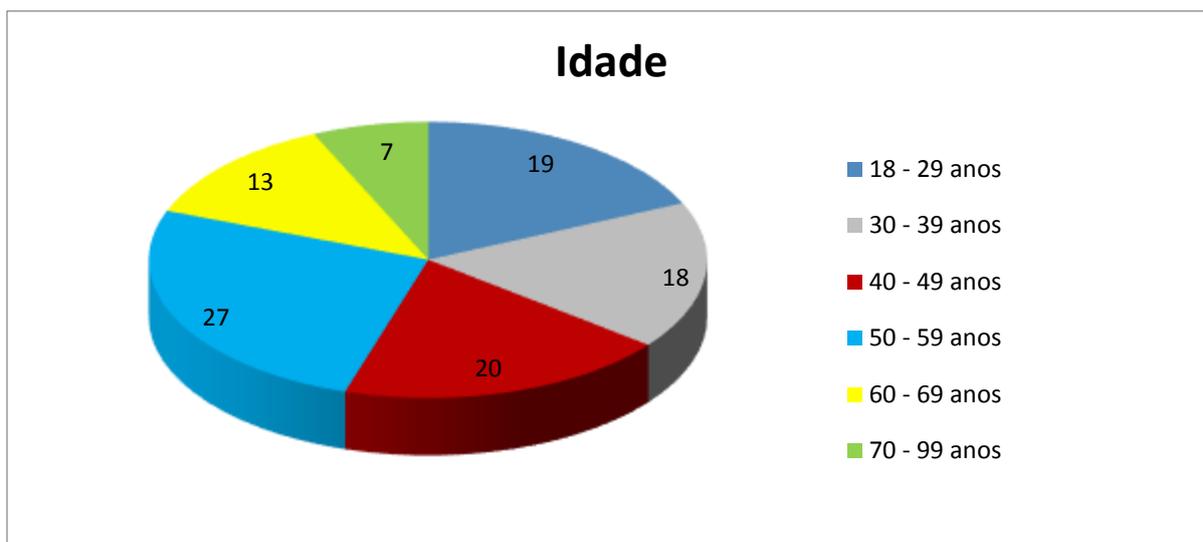
2. Os resultados dos questionários

Os questionários foram preenchidos por 109 entrevistados no total, e a grande maioria eram cidadãos húngaros. O status dos entrevistados era bastante parecido. O número de representantes de negócios privados era o menor (9%), o número de representantes do governo local (21%) e as instituições culturais locais eram os mais altos.



Um número maior de mulheres preencheram os questionários, com a proporção de 67% a 33% a favor das mulheres.

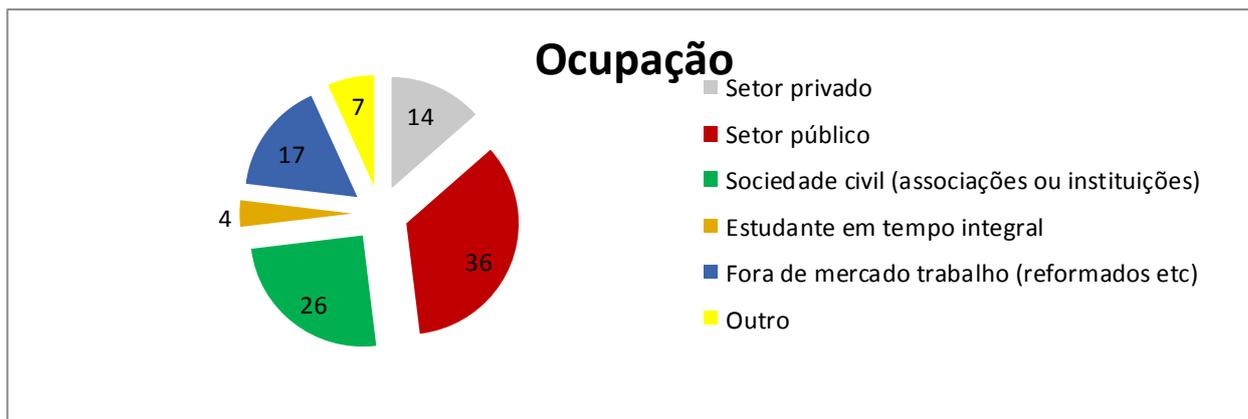
Em termos de grupo etário, a maioria dos entrevistados (27%) pertencia ao grupo etário dos 50 aos 59 anos, seguidos por entrevistados dos 40 aos 49 anos com 20%, e os entrevistados dos 18 aos 29 O grupo etário ficou em terceiro lugar com 19%. No geral, pode-se afirmar que recebemos a maioria das respostas de entrevistados de meia idade ou idosos, embora um bom número de indivíduos do grupo de 18 a 29 anos também preenchesse os questionários.



Em termos de formação, a taxa de inquiridos com ensino superior foi a mais alta com um total de 62%. (Educação superior média 38%, ensino superior mais longo 24%.) A taxa de inquiridos com educação secundária em 24% também não é insignificante.

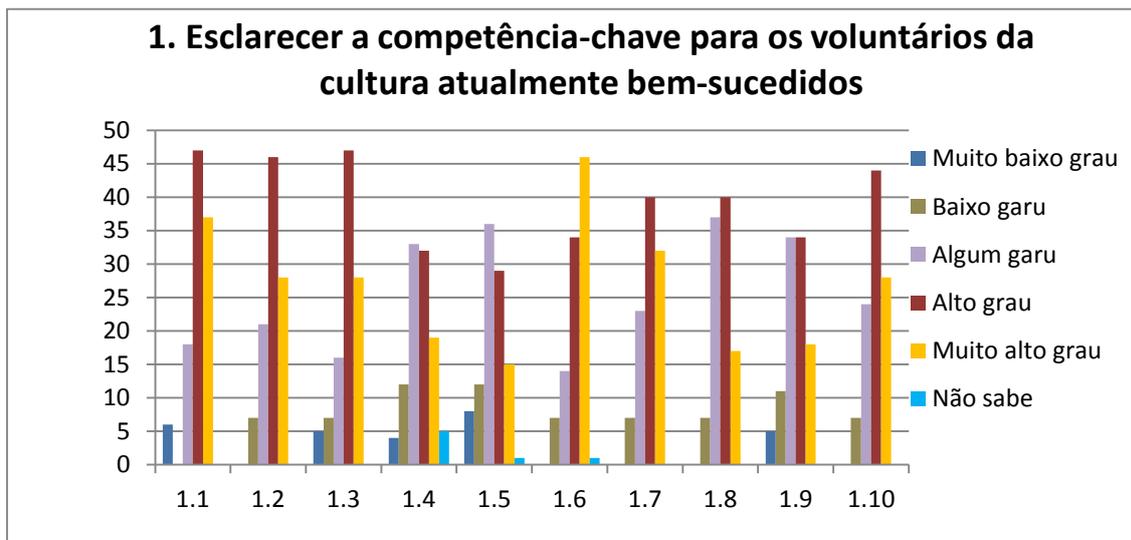


Em relação à ocupação, os dois maiores grupos provêm do setor público (36%) e do setor da sociedade civil (26%), mas a taxa de inquiridos na aposentadoria (17%) também é notável.



Competências-chave para voluntários de cultura de sucesso

Avaliar declarações de competências-chave Indique até que ponto você encontra as declarações sobre as principais competências importantes ou relevantes para serem voluntários culturais bem sucedidos em comunidades escassamente povoadas? (Marque uma hipótese para cada declaração).		Muito baixo grau	Baixo grau	Algum grau	Alto grau	Muito alto grau	Não sei
1.1	O voluntário precisa ter conhecimento da influência das atividades culturais em áreas pouco povoadas.	6		18	47	37	
1.2	O voluntário precisa ter conhecimento das atividades locais da sociedade civil como parte das atividades gerais no município.		7	21	46	28	
1.3	O voluntário precisa conhecer boas práticas sobre como o voluntariado cultural pode promover participação cívica, vínculo comunitário e identidade local em áreas pouco povoadas	5	7	16	47	28	
1.4	O voluntário precisa ter conhecimento do setor intercultural de artes amadoras, cultura e patrimônio voluntário e suas atividades no município atual.	4	12	33	32	19	5
1.5	O voluntário precisa de conhecimento dos outros setores do trabalho voluntário no município, como associações sociais, humanitárias, de bem-estar e esporte.	8	12	36	29	15	1
1.6	O voluntário precisa ter habilidades sociais e de comunicação reforçadas para envolver e envolver diferentes grupos sociais nos municípios locais.		7	14	34	46	1
1.7	O voluntário precisa ter habilidades aprimoradas no planejamento e gerenciamento de atividades e eventos de cultura cruzada na comunidade local.		7	23	40	32	
1.8	O voluntário precisa ter conhecimento de trabalhar com mídia social e comunicação na Internet?		7	37	40	17	
1.9	O voluntário precisa ter boas habilidades para encontrar dinheiro extra por angariação de fundos, buscando patrocinadores, etc.	5	11	34	34	18	
1.10	O voluntário precisa ter conhecimento de outras partes interessadas locais que possam apoiar e / ou fazer parte das atividades de cultura cruzada nas comunidades locais.		7	24	44	28	



As respostas revelam que os entrevistados pensam que os voluntários devem possuir habilidades sociais e de comunicação reforçadas para poder abordar diferentes grupos sociais que vivem na comunidade local. 80% dos entrevistados destacaram essa competência. As entrevistas também revelaram que os entrevistados acreditavam que também era importante que os potenciais voluntários fossem equipados com a capacidade de envolver as pessoas (habilidades convincentes).

Em seguida, na prioridade das competências-chave é a conscientização dos voluntários sobre a influência da atividade cultural no lugar onde vivem. Os entrevistados classificaram habilidades aprimoradas no planejamento e gerenciamento de atividades como a terceira competência chave mais importante que os voluntários deveriam possuir. Quando olhamos para o número de entrevistados e as competências que consideram importantes para "um grau muito alto", essa categoria é classificada como alta.

Pode concluir-se das considerações anteriores que as competências-chave listadas nesta seção cobrem as competências consideradas mais relevantes. Conforme mostrado acima, existem três competências que foram classificadas como as mais altas: habilidades sociais e de comunicação, conhecimento da área local e habilidades de organização. Com base na experiência, pode-se confirmar que os grupos artísticos e culturais desempenham um papel importante na criação de identidade local em áreas rurais pouco povoadas.

Comentários:

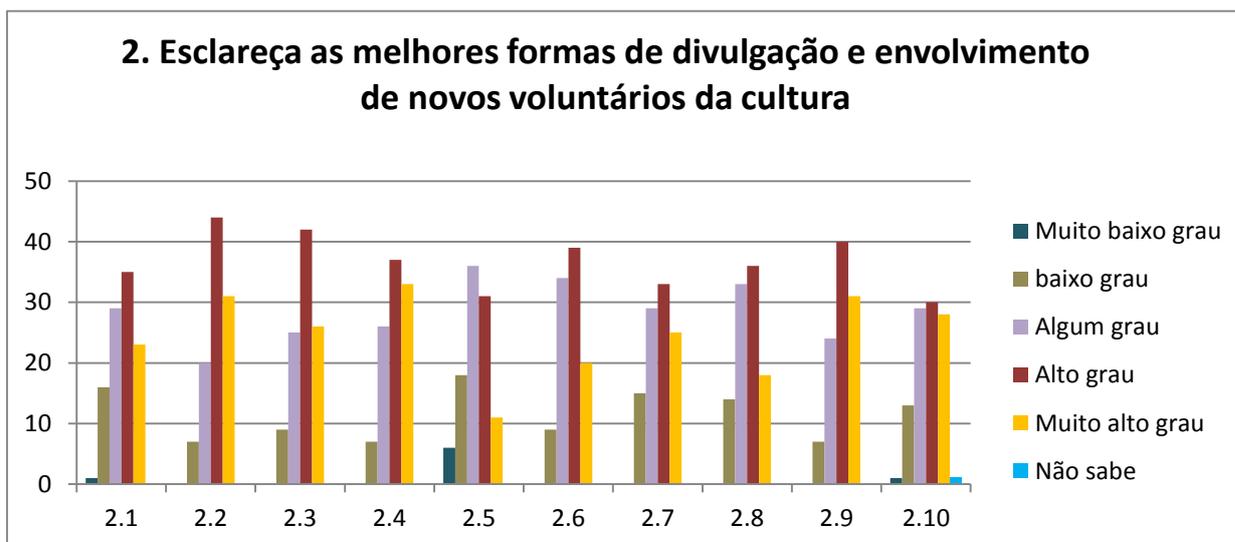
Os comentários abertos adicionados à seção de competências-chave bem-sucedidas mostram uma profunda compreensão, bem como incluem repetições e emendas, que também surgiram nas entrevistas. Vale a pena reconsiderar a nossa seleção de competências e ver quais as principais competências que talvez possam ser incluídas:

- Consciência cultural
- Capacidade de organizar
- Entusiasmo e desejo de agir
- Desempenhar um papel no trabalho em equipa
- Compromisso com a vida comunitária
- Curiosidade
- Sensibilidade social
- Contactar habilidades de construção

- Conhecimento profissional do trabalho cultural entregue
- Compromisso em agir para a comunidade
- Experiência profissional e conhecimento da área local
- Capacidade de aderir e transmitir normas sociais autenticamente gerais
- Respeitosidade dos valores
- Habilidades de língua estrangeira
- Cidadania ativa
- Interesse intenso ou mesmo pesquisa em cultura
- Abertura, tolerância, flexibilidade e coragem
- Abertura para uma variedade de atividades culturais
- Abertura para aceitar as ideias de outras pessoas mesmo que essas ideias sejam diferentes da sua convicção
- Nível adequado de motivação
- Dedicção
- Conhecimento do caráter humano
- Adaptação fácil a situações de vida em mudança
- Capacidade de receber críticas e habilidades de gerenciamento de conflitos
- Sempre prejudicado
- Os voluntários devem ter conhecimento de atividades voluntárias no setor intercultural de arte amadora e patrimônio cultural em uma área local específica.
- Posse de informações atualizadas de uma variedade de campos culturais
- Criatividade
- Inovação
- Nível adequado de cultura geral
- Nível adequado de conhecimento geral e de base
- Habilidades para resolver problemas
- Tolerante e integradora personalidade
- Empatia para representantes de diferentes grupos sociais
- Capacidade de cooperar
- Habilidades práticas no uso de mídias sociais e comunicação na internet
- Capacidade de transmitir experiências
- Capacidade de abandonar as práticas antigas e adaptar as atividades às necessidades emergentes
- Inclusão, capacidade de abordar todos os grupos etários
- Conhecimento de questões legais e financeiras relevantes
- Sentido de estética
- Disposição a cooperar com alguma humildade em relação a organizações locais que têm um longo passado na área local, a fim de estabelecer uma cooperação eficiente e a longo prazo

Recrutamento dos voluntários

Avalie declarações sobre divulgação e recrutamento de voluntários Indique até que ponto você encontra as declarações sobre divulgação e recrutamento de voluntários importantes ou relevantes para promover o voluntariado cultural em comunidades populavelmente dispersas?		Muito baixo grau	Baixo grau	Algum grau	Alto grau	Muito alto grau	Não sei
2.1	As organizações culturais precisam fornecer materiais de apresentação elaborados, onde são apresentadas as possíveis tarefas como voluntário da cultura.	1	16	29	35	23	
2.2	As organizações culturais devem enfatizar as tarefas voluntárias é importante para a comunidade local e para o bem comum (usando um recurso idealista)		7	20	44	31	
2.3	As organizações culturais devem enfatizar que as tarefas voluntárias fortalecerão a rede social do voluntário (usando um apelo social)		9	25	42	26	
2.4	As organizações culturais devem enfatizar que as tarefas como voluntário traz desenvolvimento de competências pessoais e um currículo melhorado, oferecendo cursos de treinamento extra, orientação, etc. (o apelo à carreira pessoal)		7	26	37	33	
2.5	A melhor maneira de recrutar voluntários da cultura é através de anúncios mais tradicionais nos meios de comunicação locais e nos quadros de avisos em lojas, bibliotecas e centros comunitários	6	18	36	31	11	
2.6	A melhor maneira de recrutar voluntários da cultura é usando as novas mídias sociais, onde as pessoas-chave das associações culturais usam sua rede de redes sociais		9	34	39	20	
2.7	A melhor maneira de recrutar voluntários da cultura é permitir que pessoas-chave nas associações locais de cultura voluntária usem suas próprias listas de contatos e rede pessoal		15	29	33	25	
2.8	A melhor maneira é envolver outras ONGs locais no recrutamento, por isso temos contactos com novos grupos com interesse em participar do trabalho de cultura.		14	33	36	18	
2.9	As organizações culturais que tentam envolver novos voluntários devem mencionar um contato pessoal, que os voluntários interessados podem ligar por telefone ou por correio.		7	24	40	31	
2.10	As organizações culturais que tentam envolver novos voluntários devem usar o site de inscrição on-line no site da organização, o primeiro passo.	1	13	29	30	28	1



Os entrevistados escolheram duas declarações como as mais importantes nesta seção, onde a taxa combinada de respostas atingiu 70-80%. Existem três mensagens importantes dos entrevistados:

1. Os entrevistados acham importante que futuros voluntários sejam consciencizados de que suas competências pessoais se desenvolverão e terão um currículo melhorado. Isso pode ser considerado como um importante fator motivacional.
2. Os entrevistados sentem que deve ser enfatizado que as atividades de voluntariado são extremamente importantes para o bem-estar da comunidade local. Alguns dos elementos em que o bem-estar comum poderiam ser fortalecidos foram mencionados nos comentários abertos: presença de problemas enfrentados por jovens, colaboração, construção de comunidades.
3. Os entrevistados acreditam que é importante estar em contato informal com uma pessoa de contato, ou seja, uma relação baseada na confiança pessoal tem um papel importante no recrutamento de voluntários.

Os comentários adicionais fornecidos nesta seção destacam o seguinte como essencial:

Em muito alto grau:

- Discussões interativas
- Apresentação de exemplos de boas práticas
- Aceitação, intercâmbio e utilização de experiências
- Atenção especial a temas e problemas relevantes para os jovens.
- Auto-realização
- Definição de objetivos relevantes para grupos etários
- Questões relevantes para uma variedade de grupos sociais devem estar no foco
- Envolvimento de grupos de idade mais jovens (estudantes da escola, adultos jovens)
- Atividades de alta qualidade que abordam questões relevantes para pessoas que vivem na área local
- As organizações devem considerar o trabalho voluntário como algo realmente valioso

- As organizações culturais (sociedade civil) devem estabelecer exemplos, transmitir valores, ser pessoal e autêntico
- Mantendo contato em pessoa e boa parceria
- Oportunidade para que os voluntários apresentem seu trabalho
- Atividade e disposição direta
- Criatividade
- Sensibilização global para se chamar a atenção para a importância da cultura e do trabalho voluntário
- Entrega de palestras e motivação intelectualmente
- Rede própria de conexões da equipe de instituições culturais
- Colaboração e construção da comunidade

Em alto grau:

- Conhecimento da área local
- Habilidades de comunicação
- Reuniões
- Ampliar a rede de conexões
- Discussões
- Flexibilidade
- Conhecimento de personalidades das pessoas
- Envolvimento e empenho dos líderes da igreja local
- A construção gradual de contatos com a comunidade local e as organizações, ou idéias próprias, não podem ser "forçadas" a ser aceitas imediatamente pelo outro parceiro

Algum grau:

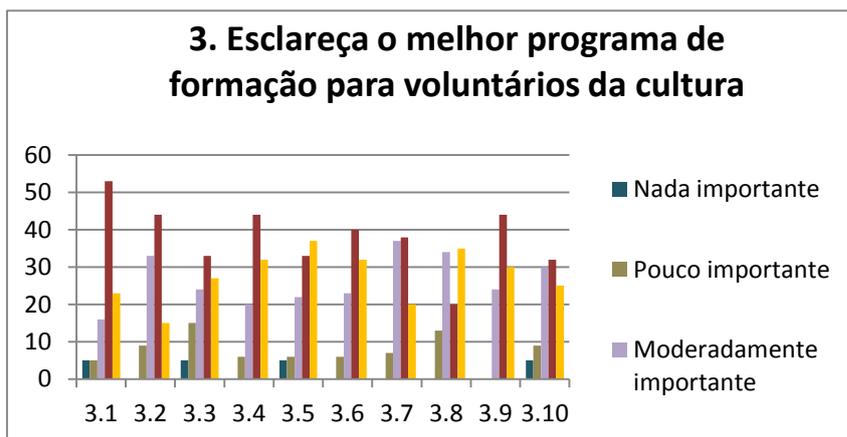
- Prática profissional

Aspectos adicionais no recrutamento que não foram classificados incluem:

- Discussões pessoais com potenciais voluntários
- Visão para voluntários
- Prática de trabalho para estudantes universitários
- Destacando a importância da rede de conexão
- Importância da aprendizagem

Programa de formação

Avaliar declarações sobre programas de formação para voluntários de cultura		Nada importante	Pouco importante	Moderadamente importante	Muito importante	Extremamente importante	Não sei
Indique até que ponto você encontra as declarações sobre os programas de formação para voluntários importantes ou relevantes para promover o voluntariado cultural em comunidades escassamente povoadas?							
3.1	Os voluntários devem aprender a reconhecer e avaliar o seu perfil de competência chave como voluntário da cultura (sua força e fraquezas)	5	5	16	53	23	
3.2	Os voluntários devem aprender a articular suas possíveis necessidades e prioridades para eventos de treinamento extra para obter as competências extras necessárias.		9	33	44	15	
3.3	Os voluntários devem ter uma clara e bem argumentada opinião sobre os principais desafios para nossas escassas áreas para combater a tendência de movimento para as cidades maiores.	5	15	24	33	27	
3.4	Os voluntários devem entender / ter uma clara e bem argumentada opinião sobre por que as associações de cultura voluntária e seus voluntários podem fazer a diferença.		6	20	44	32	
3.5	Os voluntários devem conhecer as relações entre atividades culturais melhoradas e promoção da participação cívica, vínculo comunitário e identidade local.	5	6	22	33	37	
3.6	Os voluntários devem conhecer as principais atividades das associações de cultura voluntária e suas interações com outras partes interessadas principais nas comunidades locais.		6	23	40	32	
3.7	O voluntário precisa conhecer os outros setores de trabalho voluntário no município, como associações sociais, humanitárias, de bem-estar e esporte.		7	37	38	20	
3.8	O voluntário precisa ter boas habilidades para encontrar dinheiro extra por angariação de fundos, buscando patrocinadores, etc.		13	34	20	35	
3.9	O voluntário precisa ter habilidades aprimoradas no trabalho com comunicação social e comunicação na Internet?			24	44	30	
3.10	O voluntário precisa ter habilidades aprimoradas como líderes de projetos no planejamento e gerenciamento de atividades e eventos de cultura cruzada.	5	9	30	32	25	



Os entrevistados destacam três fatores importantes nas suas expectativas relacionadas aos programas de treinamento para voluntários.

Consideram importante ressaltar a forma como o treinamento para voluntários pode fortalecer a identidade local; e para poder analisar como as associações culturais locais e os voluntários podem fazer a diferença. Essas duas respostas colocam o foco no reforço da identidade local (permanência) e na mudança da comunidade local ao mesmo tempo.

As respostas do terceiro fator revelam como destaques importantes que os voluntários precisam ser capazes de avaliar os seus próprios perfis de competências essenciais de forma eficiente para melhorar as competências de forma eficiente. Assim, o auto-conhecimento claro é indispensável para o programa de treinamento.

É uma descoberta nova, surpreendente e positiva que os entrevistados também consideram importante melhorar as habilidades em angariar fundos e buscar fundos.

Apoio necessário aos voluntários

Conforme observado nos diagramas abaixo, o padrão geral das respostas indica que os entrevistados pensam que o trabalho voluntário é variado e múltiplo e, portanto, requer formas de apoio variadas e múltiplas.

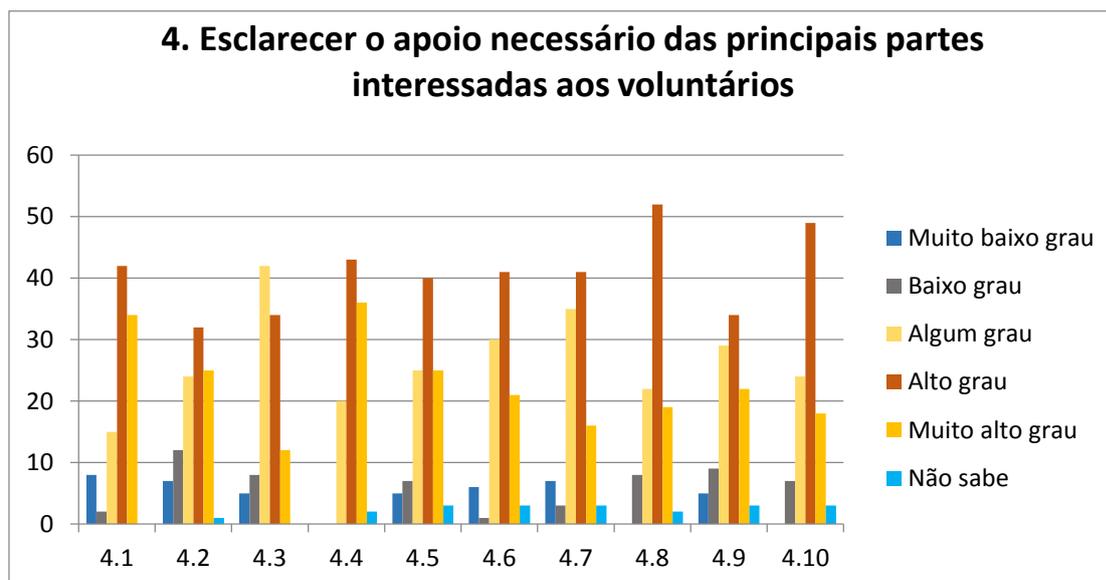
Isso também é refletido pela taxa de respostas. No entanto, as respostas também revelam três aspectos aqui.

- Em primeiro lugar, a orientação de voluntários mais experientes pode ser uma ajuda muito valiosa para voluntários.

- Em segundo lugar, é importante e necessário ter suporte sob a forma de arrecadação de fundos para financiar atividades que exigem custos.

- Em terceiro lugar, é importante garantir o apoio do governo local (autoridades locais em geral), que pode estar intimamente relacionado com o segundo fator.

Avaliar declarações de competências-chave		Muito baixo grau	Baixo grau	Algum grau		Alto grau	Alto grau	Não sei
Indique até que ponto você encontra as declarações sobre o apoio necessário importantes ou relevantes para promover o voluntariado cultural em comunidades escassamente povoadas?								
4.1	O voluntário precisa de apoio para completar a angariação de fundos para obter apoio às atividades exigentes de custos.	8	2	15		42	34	
4.2	Os voluntários precisam de ajuda para garantir a contabilidade, os pagamentos e o contador das atividades.	7	12	24		32	25	1
4.3	O voluntário precisa de apoio para resolver algumas tarefas mais práticas como aluguel de locais, produção de materiais, materiais de distribuição, etc.	5	8	42		34	12	
4.4	O (novo) voluntário precisa de um sparring ou mentoring pessoal de voluntários ou gerentes de cultura mais experientes ou consultores de associações voluntárias.			20		43	36	2
4.5	O voluntário precisa de ajuda para entrar em contato com as autoridades locais e obter os acordos ou o apoio desejado do município	5	7	25		40	25	3
4.6	O voluntário precisa de ajuda para entrar em contato com as instituições de cultura locais e para obter os acordos procurados sobre suporte ou colaboração sobre atividades específicas.	6	1	30		41	21	3
4.7	O voluntário precisa de ajuda para entrar em contato com as associações comerciais e comerciais locais, a agência de turismo ou com a mídia local e obter o apoio ou a colaboração desejada.	7	3	35		41	16	3
4.8	O voluntário precisa de ajuda para obter contatos com iniciativas semelhantes em outros municípios para trocar experiências e aprender uns com os outros.		8	22		52	19	2
4.9	O voluntário precisa de ajuda para encontrar e entrar em contato com os especialistas, palestrantes e conselheiros nacionais apropriados no campo.	5	9	29		34	22	3
4.10	O voluntário precisa de ajuda para assegurar uma promoção e disseminação eficiente dos resultados para outras partes interessadas fora do município e para o público nacional mais amplo.		7	24		49	18	3



3. Relatórios sobre as entrevistas

Observações gerais:

- O questionário formula questões essenciais. O número de variáveis pode ser reduzido.
- Essas pesquisas são necessárias na minha opinião. (Os valores das respostas podem mudar devido à compreensão do conceito de voluntariado cultural).
- É importante esclarecer o conceito de voluntariado cultural, uma vez que não é óbvio para a everyone.
- A seção "Informações básicas" não é inspiradora para indivíduos que se voluntariam para preencher o questionário. Por exemplo, uma frase introdutória dizendo que "Sua opinião é importante para nós, por favor nos ajude com suas respostas", etc.
- As perguntas vão para muitos detalhes.
- As perguntas soam também "habilmente" (muito profissional). Ao mesmo tempo, alguns tipos de questões relacionadas com empatia, capacidade de construção de contato, etc.
- Seria útil ter uma introdução para contar o que é a pesquisa e ter um endereço para enviar o questionário de volta (podemos obter muitas mais respostas).
- Não sabia exatamente quais tarefas e responsabilidades seriam delegadas a potenciais voluntários da cultura.

Competências-chave para voluntários de cultura de sucesso

Os requisitos são importantes, e eles se desenvolvem e fortalecem com boas práticas.

- As competências necessárias dependem do tipo de tarefas em que os voluntários estariam envolvidos. Alguns voluntários só podem estar envolvidos na realização de tarefas simples, mas farão suas tarefas de forma excelente, enquanto outras podem estar envolvidas em tarefas mais complexas. É importante incluir todos e encontrar a atividade certa que eles podem realizar. Portanto, não é possível falar sobre competências gerais.
- As competências necessárias dependem da tarefa a ser executada.
- Em primeiro lugar, a versatilidade e a personalidade dos indivíduos devem ser trazidas para o rosto, devem ser desenvolvidas, enriquecidas e polidas. Qualquer pessoa pode se tornar um voluntário cultural; é apenas uma questão de atitude. É essencial perceber e entender as coisas, caso contrário você não é autêntico. Só é possível reforçar e melhorar as competências depois que essas bases foram colocadas.
- Seria uma boa idéia ter classificações para voluntários para que os voluntários possam contribuir para atender às necessidades de uma determinada instituição.
- Conhecimento das características de vários grupos étnicos e gerações.
- Mais detalhes de tarefas e perfis teriam sido úteis para determinar com maior precisão as competências.

Recrutamento dos voluntários

- Conexões pessoais e contatos podem ser importantes a este respeito.
- É proibido forçar qualquer coisa, é importante convencer, prosseguir gradualmente. Fazer bem exige muito trabalho e disciplina.
- O recrutamento raramente é bem sucedido através de anúncios públicos. O envolvimento no trabalho voluntário é principalmente bem sucedido através de contatos pessoais. É muito mais difícil guiar as gerações mais jovens do que as de mais de 50. É importante identificar a motivação pessoal (por exemplo, através das crianças ou amigos do indivíduo), a fim de tentar envolver um indivíduo no trabalho voluntário. Normalmente, são comunidades que são boas em criar valores onde os adultos estão abertos para realizar atividades voluntárias.
- A oportunidade, o caminho e a forma de reconhecimento para os voluntários do trabalho estão faltando.
- O efeito positivo do trabalho voluntário no desenvolvimento pessoal não pode ser suficientemente sublinhado.
- Deve ser dada maior ênfase ao bem-estar psicológico de indivíduos que fazem trabalho voluntário.

Atualmente, o livro de rosto oferece um dos melhores fóruns.

Formação

- Os programas de formação não devem ser comparados à forma de educação.
- O programa de treinamento ideal para voluntários melhora todas as habilidades formuladas nas questões, mas não é possível colocar esse treinamento em prática. A maioria dos indivíduos que fazem trabalho voluntário não acompanha nenhum programa de treinamento, eles se baseiam em seus conhecimentos existentes.
- As perguntas feitas são apenas parcialmente adequadas para mapear as necessidades de treinamento. É uma questão fundamental de que tipo de voluntários estamos falando. Isso faz a diferença se estamos falando de um voluntário que desempenha tarefas menores em uma associação ou sobre um voluntário que contribui para o gerenciamento de uma organização inteira, por exemplo, um membro do conselho e / ou um titular de escritório.

Qual o apoio necessário para os voluntários?

- A colaboração é indispensável para alcançar objetivos comuns.
- O apoio aos voluntários é bom se os resultados o mostrem.
- É importante criar e organizar condições de trabalho para voluntários, identificar tarefas que se encaixem nas suas competências pessoais, de modo que os voluntários não se sintam felizes com as atividades que precisam realizar. Também é importante fornecer uma descrição precisa das tarefas de antemão e dar feedback positivo, avaliação e um sentimento de pertença a uma comunidade.
- Não é tarefa e responsabilidade dos voluntários manter contato com as autoridades ou levantar fundos.

4. Sumário e propostas:

Inquiridos:

A maioria dos inquiridos eram mulheres; principalmente de meia-idade; eles são empregados por instituições governamentais ou representantes das organizações da sociedade civil ou pensionistas; principalmente em posse de qualificações mais elevadas.

Com base nas presunções do questionário e nas respostas dadas, o programa de treinamento a ser desenvolvido deve levar em consideração muitos fatores.

Mensagens essenciais

Um resumo do que os entrevistados destacam em nosso caso é dado abaixo:

1. Competências de sucesso:

- habilidades sociais e de comunicação
- conhecimento da área onde vivem
- capacidade de planejar e organizar

2. Sucesso de recrutamento

- destaque o desenvolvimento pessoal para motivar
- fazer algo pelo bem-estar da comunidade
- contato informal com um mentor experiente

3. Programa de formação

- fortalecimento da identidade local
- fazer a diferença
- consciência do próprio perfil de competência

4. Apoio

- orientação de um voluntário mais experiente
- financiar atividades que exigem custos
- Atitude de apoio dos governos e autoridades locais

IV. Polónia

Preparado por : Agnieszka Dadak

Foundation of Alternative Educational Initiatives

Bielsko-Biała, 15th March 2017

1. Introdução à metodologia aplicada

O mapeamento na Polónia foi realizado em fevereiro e março de 2017.

O **questionário** foi traduzido para o polaco e disponibilizado tanto on-line como em papel para todos os interessados. As grandes redes da Fundação FAIE foram convidadas a participar da pesquisa, incluindo associações específicas, grupos informais e outros representantes das partes interessadas no campo da cultura em áreas escassamente povoadas no sul e sudeste da Polónia.

A pesquisa também foi anunciada, entre outros, no principal portal de empresas dirigidas por todo o país.

No início do questionário, uma breve nota descrevendo os objetivos da pesquisa, o projeto e seu resultado esperado foram fornecidos.

O questionário consistiu em 6 partes: 1. Informações básicas; 2. Clarificação da competência chave para voluntários culturais atualmente bem-sucedidos; 3. Clarificando as melhores formas de divulgação e divulgação de novos voluntários da cultura; 4. Clarificação do melhor programa de treinamento para voluntários de cultura; 5. Clarificando o apoio necessário das principais partes interessadas aos voluntários; 6. Comentários ao questionário. Havia perguntas fechadas e abertas fornecidas.

Havia também 2 perguntas adicionais, específicas para a Polónia, somadas à segunda parte: Clarificando melhores formas de divulgação e envolvimento de novos voluntários culturais: 2.11. As organizações culturais devem oferecer cooperação com base em um Acordo de Cooperação escrito, garantindo direitos e deveres de um voluntário e da organização e 2.12. As organizações culturais devem dar ao voluntário Recomendações / Certificado por escrito depois de finalizar suas atividades em benefício da organização.

Os termos "áreas pouco povoadas" e "organização do setor cultural" foram explicados na nota de rodapé.

Para as entrevistas foram convidadas pessoas específicas:

- Como representantes dos provedores de aprendizagem, foram convidados os gerentes da Associação Spichlerz de Czernica e um gerente da Fundação de Iniciativas Educativas Alternativas (Sul da Polônia).
- Como aprendizes, os voluntários de um grupo informal de Góra Ropczycka no Sudeste da Polônia e voluntários da Associação Spichlerz.
- Como representantes de outras partes interessadas: representantes das autoridades locais de Oświęcim, uma instituição cultural representantes da Lipnica Mała e empresários de Radziechowy, todos ativos nas comunidades rurais do sul da Polônia.

Os entrevistados foram informados sobre o objetivo da pesquisa, o projeto e os resultados esperados. A maioria das entrevistas foi realizada por telefone, 4 pessoas participaram de uma entrevista em grupo; uma era uma entrevista por e-mail. A entrevista no grupo foi registrada.

2. Os resultados dos questionários

Quanto aos dados de base, todos os questionários recolhidos foram preenchidos pelos cidadãos polacos. Havia, no total, 88 questionários preenchidos, 26 dos provedores de aprendizado, 20 dos voluntários e 42 dos outros interessados.

Mais mulheres (77,3%) do que homens (22,7%) preencheram o questionário. A maioria dos entrevistados representava a faixa etária 18-29 (27,3%) e 30-39 (25%); a menor faixa etária era de 40 a 49 anos (2,3%).

A maioria dos entrevistados concluiu o ensino médio superior (40,9%), seguido de ensino técnico-profissional (27,3%), ensino superior mais longo (18,2%) e ginásio (9,1%). Em relação à ocupação, os inquiridos não representaram 29,5%; estudantes a tempo inteiro 22,7%; organizações da sociedade civil trabalhadores 18,2%; setor público e privado 13,6% e outros 2,3%.

2.1 Provedores de aprendizagem

Para a maioria dos provedores de aprendizagem, **os voluntários da cultura em áreas pouco povoadas devem ter as seguintes competências-chave:**

- Conhecer boas práticas sobre como o voluntariado cultural em áreas pouco povoadas pode promover participação cívica, vínculo comunitário e identidade local (90%);
- Conhecer o setor intercultural de artes amadoras, cultura e patrimônio voluntário e suas atividades no município atual (85%) e
- Ter conhecimento dos outros setores de trabalho voluntário no município, como as associações sociais, humanitárias, de bem-estar e esporte (85%).
- A menor importância foi atribuída ao fato de que o voluntário precisa ter boas habilidades para encontrar dinheiro extra por angariação de fundos, buscando patrocinadores, etc. (46% altamente / altamente acordado).
- As demais competências mencionadas na pesquisa foram classificadas, pela maioria dos respondentes deste grupo, como altamente importantes.

Para a maioria dos provedores de aprendizagem, **as melhores e mais importantes formas de envolver os cidadãos ativos como voluntários são:**

- Enfatizando que as tarefas como voluntário traz desenvolvimento de competências pessoais e um currículo melhorado, oferecendo cursos de formação extra, orientação, etc. (o apelo à carreira pessoal, 92%),

- Seguido o uso do recurso idealista (85%) e fornecendo materiais de apresentação elaborados onde são apresentadas as possíveis tarefas de voluntariado cultural (85%).

- A menor importância foi atribuída ao envolvimento de voluntários através de meios tradicionais de informação nos meios de comunicação locais e nos quadros de avisos em lojas, bibliotecas e centros comunitários (36% altamente / altamente acordado).

Em relação aos **programas de treino**, a maioria dos provedores de aprendizado considerou extremamente importante que os voluntários aprendessem

- reconhecer e avaliar seu perfil de competência chave à medida que a cultura se oferece como voluntário (sua força e fraqueza) e aprenda
- articular suas possíveis necessidades e prioridades para eventos de treinamento extra para obter as competências extras necessárias (mais de 90% de muito / extremamente importante).
- Ainda alto, mas menos popular (61% de respostas positivas), as habilidades em encontrar dinheiro extra por angariação de fundos, buscando patrocinadores, etc. foram avaliadas como ligeiramente / moderadamente importantes em 39% dos entrevistados.

No que diz respeito às **formas de apoio aos voluntários**, a maioria dos provedores de aprendizagem atribuídos alta e muito alta importância para:

- Conflito ou mentoring pessoal de voluntários ou gerentes de cultura mais experientes ou consultores de associações voluntárias e
- ajudar a encontrar e contactar os peritos, palestrantes e consultores nacionais apropriados (92%), seguidos por
- ajudar a obter contatos com iniciativas similares em outros municípios para trocar experiências e aprender uns com os outros (85%).
- Foi avaliado o apoio menos importante para resolver algumas tarefas mais práticas, como aluguel de locais, fabricação de materiais pr, materiais de distribuição, etc.

Questões sobre 1 a 3 competências importantes para ser um voluntário de cultura de sucesso em áreas pouco povoadas, os provedores de aprendizagem referiram:

- Capacidade de trabalhar em equipa e individualmente, capacidade de cooperar com pessoas;

- Conhecimento sobre as especificidades locais: história local, eventos importantes para a comunidade local e sua celebração comum, presença e participação;

- Solidariedade, inovação, criatividade;

- "Tenha a espinha", alegria, coragem e valores morais;

- Capacidade de lidar com situações difíceis, mantendo os outros envolvidos e interessados.

2.2 Aprendizizes

Para a maioria dos aprendizes, **os voluntários da cultura em áreas pouco povoadas devem ter as seguintes competências chave:**

- Conhecimento sobre boas práticas sobre como o voluntariado cultural em áreas pouco povoadas pode promover participação cívica, vínculo comunitário e identidade local (80%);
- Maiores habilidades sociais e de comunicação para envolver e envolver diferentes grupos sociais nos municípios locais e boas habilidades em encontrar dinheiro extra por captação de recursos, buscando patrocinadores, etc. (70%).
- Foi avaliado o conhecimento menos importante de outras partes interessadas locais que podem apoiar e / ou fazer parte das atividades de cultura cruzada nas comunidades locais (40% de alto / alto grau)

De acordo com os alunos, as melhores e mais importantes formas de envolver cidadãos ativos como voluntários são:

- O apelo à carreira pessoal e a colaboração com base em um Acordo de Cooperação escrito, garantindo direitos e deveres de um voluntário e da organização (altamente / altamente importante para 70%).
- Também a maioria dos inquiridos considerou os recursos ideais e sociais relevantes, além de alcançá-los através de outras ONGs e fornecer um contato pessoal, que os voluntários interessados podem ligar por telefone ou por correio.
- O modo de recrutamento mais modesto para os voluntários presentes e potenciais é permitir que as pessoas-chave nas associações locais de cultura voluntária usem suas próprias listas de contatos e rede pessoal (20%).

Em relação aos **programas de formação**, todos os assuntos propostos no questionário foram avaliados como relevantes, dando a maior importância para:

- Reconhecendo e avaliando os próprios pontos fortes e fracos,
- Articulando possíveis necessidades e prioridades para eventos de formação extra para obter as competências extras necessárias (90%).
- Ter uma opinião bem argumentada sobre os principais desafios para nossas escassas áreas para combater a tendência de movimento para as cidades maiores foi avaliada pelo menos importante.

No que diz respeito **às formas de apoio aos voluntários**, todos os formulários propostos foram considerados importantes e relevantes para um grau alto / muito alto pela maioria dos inquiridos.

Na questão aberta, os alunos também destacaram as habilidades-chave para ser um bom voluntário da cultura em áreas pouco povoadas:

- Ser responsável, aberto, capaz de iniciar contatos;
- Ter habilidades para trabalhar com crianças;
- Ser comunicativo, útil e demonstrando boa vontade de trabalhar.
- Ser responsável, aberto, capaz de iniciar contatos;
- Ter habilidades para trabalhar com crianças;

- Ser comunicativo, útil e demonstrando boa vontade de trabalhar.

2.3 Outros interessados

De acordo com as outras partes interessadas, **os voluntários da cultura em áreas escassamente povoadas devem ter principalmente as seguintes competências-chave:**

- Conhecer boas práticas sobre como o voluntariado cultural em áreas pouco povoadas pode promover participação cívica, vínculo comunitário e identidade local (85,7%);
- Maiores habilidades sociais e de comunicação para engajar e envolver diferentes grupos sociais nos municípios locais (80,9%);
- Conhecimento das atividades da sociedade civil local como parte das atividades gerais no município (76,2%).
- As habilidades aprimoradas no planejamento e gerenciamento de atividades e eventos de cultura cruzada na comunidade lo-cal e boas habilidades em encontrar dinheiro extra são vistas como menos importantes.

As melhores e mais importantes formas de alcançar e envolver cidadãos ativos como voluntários são:

- Usando o recurso social, usando o apelo pessoal da carreira, onde as pessoas-chave nas associações culturais usam sua própria rede pessoal de recrutamento (mais de 80% como-sinal alto / muito alto grau de relevância).
- Pelo contrário - o anúncio tradicional significa que, nos meios de comunicação locais e em quadros de avisos em lojas, bibliotecas e centros comunitários, foram considerados menos relevantes.
- Quase todos os elementos dos **programas de treino** mencionados foram vistos como ex-tremely / very important. A pontuação relativamente mais baixa (mas ainda alta - importante para 70%) foi atribuída ao treinamento no campo de encontrar dinheiro extra por angariação de fundos, buscando patrocinadores e habilidades de líderes de projetos interculturais.

No que diz respeito às **formas de apoio aos voluntários**, o mais importante para todos os inquiridos neste grupo foi o suporte para completar a angariação de fundos para obter apoio às atividades exigentes de custos (mais de 90%), enquanto suporte para encontrar e contatar especialistas, palestrantes e conselheiros nacionais apropriados No campo foi considerado menos importante (66% concordaram).

Para ser um bom voluntário da cultura em áreas pouco povoadas, também é necessário ter competências-chave, tais como:

- Capacidade de construir boas relações com as autoridades locais;
- Habilidades vocacionais aplicáveis ao setor cultural;
- Ser observador e "psicólogo", capaz de fazer relações;
- Competências para animar atividades, projetar programas culturais;
- Ter apoio dos outros, conhecimento sobre o ambiente local, abertura, gostos desse tipo de trabalho - uma vez que não é fácil - poder ter satisfação.

3. Os resultados das entrevistas

Foram realizadas 5 entrevistas com os provedores de aprendizagem e 4 entrevistas com os alunos e as partes interessadas principais dos representantes das comunidades locais. Em resumo: 13 entrevistas.

3.1 Provedores de aprendizagem

As respostas sobre as **competências-chave dos voluntários culturais** atualmente bem-sucedidos, os provedores de aprendizagem especialmente salientaram:

- conhecimento e orientação sobre as necessidades da comunidade local, e
- conhecimento sobre a comunidade local em geral: história, economia, posição social combinada com o interesse das pessoas locais, capacidade de comunicação em vários níveis - com várias pessoas da comunidade, em contato com a população local.
- Também foram estressadas as habilidades organizacionais (liderando um grupo e organizando um trabalho em grupo) e com-petências.

Além disso, as seguintes competências também foram nomeadas:

- Habilidades de aquisição de fundos para a realização de metas;
- Competências profissionais a serem oferecidas para a comunidade (por exemplo, pintura, escrita, outras habilidades artísticas);
- Capacidade de manter a calma em situações estressantes, "manter o sangue esfriado";
- Capacidade de trabalhar em uma equipe de ampla gama de competências e capacidade de cooperar com outros voluntários de outras organizações locais.

Quanto às **características das boas práticas sobre como envolver os voluntários da cultura em áreas pouco povoadas**, foi sublinhado que não é fácil entrar em um novo grupo. Alguma forma de incentivar os recém-chegados pode ser apresentar ações bem sucedidas da organização, reportagens das atividades realizadas em várias formas.

Representantes de uma associação, muito bem sucedidos em participar de voluntários, disseram que nunca realizaram nenhum recrutamento formal. As pessoas interessadas no voluntariado vieram elas mesmas - depois de participar de alguns eventos da associação.

A cooperação com escola local, biblioteca, casa de cultura ou uma paróquia à procura de novos voluntários também foi mencionada. Se são jovens, as organizações estão procurando, os anúncios da Internet são obrigatórios.

Perguntas sobre **o que caracteriza boas práticas sobre como formar voluntários da cultura para serem bem-sucedidos em áreas pouco povoadas** - houve várias opiniões apresentadas:

- Um líder do grupo não formal disse que não organizaram oficinas ou formações, as pessoas apenas trazem as habilidades que já possuem.
- Os gerentes de associações formalmente e intensamente localmente trabalhistas sublinharam que um voluntário deveria, com certeza, receber um "kit de informações local": quem é quem, quem faz o quê, quem abordar com o etc. etc. Como o trabalho regular da associação se baseia em parcerias amplas, o novo voluntário precisa aprender os recursos disponíveis. Isso deve ser complementado

por um "kit de boas práticas", apresentando atividades-chave da organização, sua história, o espaço para voluntários, os benefícios para os voluntários.

- Como uma boa idéia, também foi nomeado organizar reuniões para os novos voluntários convidando VIPs locais - como o presidente da Câmara da vila ou a celebridade local - para mostrar aos voluntários que são importantes e apreciados.
- Foi também mencionado um programa de formação que inclui as tendências atuais em ferramentas de cultura, informação e promoção, financiamento e documentação de atividades e trabalho de projeto.

Entre as características do **bom apoio das associações de cultura voluntária aos voluntários da cultura**, foram nomeados:

- Atribuir um contato - pessoa, um tutor / mentor, que mostraria tudo, criaria boa atmosfera amigável - para criar o sentimento de participação e pertença;
- Atribuir as tarefas gradualmente, de forma o voluntário não se sentir sobrecarregado de um lado e sentir a necessidade do outro. As tarefas atribuídas devem ser específicas e baseadas nas habilidades e interesses do voluntário - para que o voluntário possa mostrar seu potencial, tenha sucesso, satisfação. O feedback para o voluntário deve ser avaliado.
- Reconhecer as necessidades de formação dos voluntários e oferecer formações nesse sentido.

Respostas sobre **o que caracteriza o bom apoio de outras partes interessadas principais nas comunidades locais**, os provedores de aprendizagem sublinharam os benefícios mútuos da cooperação entre setores:

- Oferecer suporte financeiro - e receber reconhecimento em troca (especialmente as empresas locais).
- Ao falar com as outras partes interessadas, vale a pena ressaltar que a interessante oferta cultural torna o lugar interessante para os turistas. A "Rede de Lugares" foi mencionada - "deve haver um guia comum com todos os pontos turísticos divulgados, por exemplo: todos os castelos em uma área";
- Partilha, com a organização e seus voluntários, conhecimentos do campo específico em que se especializam as partes interessadas; por exemplo, abertura para organizar visitas de estudo para compartilhar experiências;
- A cooperação deve ser sustentável, regular. Os pacotes de fidelidade e o apoio à divulgação de informações sobre as atividades das organizações locais e eventos organizados serão bem-vindos.

Como **recomendações finais**, os provedores de aprendizagem sublinharam:

- As iniciativas locais devem ser bem pensadas e bem planeadas e devem satisfazer as necessidades locais das pessoas às quais são direcionadas. Tanto os organizadores quanto os participantes devem ser satisfeitos. Para poder conseguir isso, as organizações devem dedicar muito tempo às pessoas para quem se

dirigem. Para conhecer as pessoas, para ser enviado antes das pessoas. Ajustar o estilo de trabalho aos hábitos da comunidade local, construir constantemente relações.

- É importante cooperar com o setor de educação formal e não formal. As organizações culturais devem estar presentes nas escolas, convidar voluntários e criar possibilidades de desenvolvimento para os jovens.

3.2 Aprendizizes

Respostas sobre **as principais competências dos voluntários culturais atualmente bem-sucedidos**, por todos os entrevistados, as habilidades específicas, em que o voluntário é bom, para ser oferecido à comunidade local, bem como a abertura para participar das atividades locais foram nomeadas. As seguintes competências também foram salientadas:

- Habilidades de liderança, capacidade de estabelecer metas e realizá-las;
- Competências organizacionais e de coordenação;
- Habilidades para adquirir financiamento;
- Capacidade de trazer e apresentar ideias e encorajar outras pessoas a realizá-las.
- Os voluntários seniores sublinharam o significado de passar as tradições, conhecimentos locais e habilidades específicas (herança cultural) para as novas gerações.

Quanto às características **das boas práticas sobre como envolver os voluntários da cultura** em áreas pouco povoadas, os alunos chamados :

- Faça o voluntário interessado em um projeto específico; não é útil oferecer cooperação "geral";
- Sublinhar o projeto é de prestígio, importante;
- Usar vários canais de recrutamento: escolas, paróquias, meios de comunicação locais, internet - para chegar a várias pessoas. "Existem muitos canais disponíveis em pequenas cidades";
- Sublinhe que cabe ao voluntário o quanto ele ou ela gostaria de estar envolvido, e respeitar isso;
- Convocando voluntários em potencial para os eventos organizados pela organização - "a pessoa então veria pessoas envolvidas, verá se divertir - e estará interessado em participar". Portanto, a solução é "dar um bom exemplo", "infectar" a atividade;

Perguntas sobre **o que caracteriza boas práticas sobre como formar voluntários da cultura para serem bem sucedidos em áreas pouco povoadas** - os programas de formação devem incluir:

- Metodologia de trabalho do projeto: de uma idéia a um plano de ação; incluindo orçamentação;
- Desenvolvimento de habilidades de coordenação;
- Angariação de fundos;
- Comunicação e negociações, PR

- Informações sobre as atividades principais da organização cooperante, sua oferta para os voluntários, as regras de cooperação, os benefícios para os voluntários.

Entre **as características do bom apoio** de associações de cultura voluntária aos voluntários culturais, foram:

- Oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal oferecidas aos voluntários (através de formações entre outros);
- Apoio à cooperação com outras organizações;
- Apoiar os voluntários mais experientes, cooperando com a organização por mais tempo - guiar, partilhar experiências com as novas;
- Dar as ferramentas necessárias para o trabalho - "Se me pedirem para pintar, devo receber tinta e pincéis";
- Detsacar o cuidado com os cidadãos locais, lembrando a história local.

O que caracteriza o bom apoio de outras partes interessadas principais nas comunidades locais? De acordo com o grupo de aprendizes, estes são:

- Envolvendo-se em atividades comuns. As autoridades escolares ou locais devem cooperar com as organizações locais na entrega de ofertas culturais. Isso deve ser combinado com a promoção mútua e a informação sobre as atividades de cada um (a organização promove a escola e a escola da organização). As escolas devem ser voltadas para o benefício de seus alunos - quem desenvolveria suas competências cooperando nos projetos das organizações culturais locais. As autoridades locais devem cooperar com os cidadãos locais.
- A imprensa local deve se interessar; eles receberão histórias interessantes; deve estar disposto a oferecer mecenatos de imprensa;
- Oferta de patrocínios (não apenas monetário, mas também em espécie).

Como **recomendações finais**, os alunos salientaram:

- O que é mais importante, as iniciativas oferecidas devem sempre responder às necessidades reais e locais. As organizações do setor cultural devem estar abertas para as ideias das pessoas locais, devem ouvir as pessoas locais - se esta condição for cumprida - as pessoas locais se envolverão;
- A cooperação com a comunidade local deve ser conduzida em condições iguais (por exemplo, um café na casa de cultura redecorada foi aberto - e as pessoas locais foram convidadas a nomear o café);
- Todos os envolvidos em atividades culturais devem ter seu papel específico;
- Cuidar de detalhes práticos também é importante - por exemplo, garantir o transporte para os idosos participarem num evento.

3.3 Outros interessados

Respostas sobre **as competências-chave dos voluntários de cultura atualmente bem-sucedidos**, os seguintes foram nomeados:

- Gerenciamento de tempo muito bom;
- Capacidade de definir e realizar metas; consequência na realização de metas;
- Criatividade, inventividade;

- Envolvimento, paixão;
- Interpessoais, habilidades sociais, boas habilidades de comunicação para comunicar o que se quer alcançar;
- Habilidades organizacionais, incluindo avaliação de risco;
- Abertura para novos conhecimentos, participação em vários treinamentos e escolas;
- Envolvimento na vida social local, conhecendo as pessoas locais; entendendo as relações locais
- Conhecimento sobre como adquirir fundos e cooperar com organizações formais - capaz de receber subsídios;
- Competências vocacionais no campo da cultura;
- Espírito público, abertura para o trabalho voluntário.

Quanto às **características das boas práticas sobre como envolver os voluntários da cultura em áreas pouco povoadas** :

- Como o mais efetivo foi nomeado mostrando o que a organização faz e convida a cooperação - quando algo está acontecendo - para poder dar as tarefas específicas dos voluntários;
- Recrutamento de pessoas para tarefas específicas;
- Pedir a outras organizações que trabalham ativamente que ajudem a encontrar voluntários;
- Como bons lugares para pesquisar: o conselho da aldeia, a escola local, convites para internet, convites de mídia social foram nomeados;
- Marketing "boca a boca" - em vez de recrutamento formal - atingindo os potenciais voluntários através de contatos pessoais, as redes pessoais foram sublinhadas;
- "Infectando". Uma das partes interessadas foi convidada para um dos eventos locais organizados pela organização local - ela experimentou algo - e ela simplesmente "permaneceu" - ainda está cooperando com essa organização, tendo tarefas específicas atribuídas;
- Deixar claro para o voluntário quais os benefícios que ele / ela tem de cooperação;
- Para uma instituição de cultura - é bom ter um grupo constante de pessoas que cooperam. Então - se algum evento planejado - é mais fácil escolher / convidar voluntários entre as pessoas que você já conhece.

Perguntas sobre **o que caracteriza boas práticas sobre como treinar voluntários da cultura para serem bem sucedidos em áreas pouco povoadas**, foram nomeados:

- Motivando a atividade explicando, "por que estamos fazendo o que estamos fazendo", mostrando a importância das atividades;
- Aspectos jurídicos e organizacionais: aquisição de finanças, quem e quando / em que condições você pode fazer uma foto - de modo que o voluntário não cometa erro no início;
- Formação de competências específicas: captação de recursos, busca de parceiros, preparação de ofertas de cooperação, etc .;
- Formação administrativo ("como fazer os trabalhos");

- Formação introdutório sobre o projeto que está sendo realizado, o voluntário participaria - são metas, resultados, riscos potenciais, conjunto de tarefas a serem realizadas ...;
- "Sociologia do ambiente local" - tudo isso que, localmente, pode influenciar o sucesso / falha das ações empreendidas;
- Também foi sublinhado que as necessidades de formação dependem das tarefas que o voluntário seria responsável. Quando se trata de habilidades gerais: workshop de avaliação dos próprios pontos fortes e fracos; Quando se trata da juventude – abordam-se planos vocacionais, sonhos e objetivos.

Entre **as características do bom apoio das associações de cultura voluntária à cultura, os voluntários** são:

- Dar à nova pessoa um "piloto" - quem abriria portas, conselhos, entregaria os dados necessários para entregar a tarefa; para oferecer amizade e apoio - para que os voluntários, mesmo que pouco experientes, pudessem se sentir igual, parceiros valiosos na realização das tarefas.
- Oferecer confiança, atribuir tarefas que a pessoa possa ter sucesso em realizar;
- Trabalho comum, algumas atividades de construção de equipas para integrar novas pessoas - para mostrar que a nova pessoa é parte de uma equipe, pode contar com as demais;
- Atribuir tarefa específica - por isso seria claro para o voluntário qual é a responsabilidade dele. Atribuir tarefas adequadas para um voluntário específico, suas habilidades, habilidades e pré-disposições;
- Permitir que os novos aprendam a fazer - para que possam aprender o máximo possível, obter a maior experiência possível.

Perguntas **sobre o que caracteriza o bom apoio de outras partes interessadas principais nas comunidades locais**, foram feitas as seguintes características:

- Convidar para eventos, incluindo formações, organizadas pelas outras partes interessadas;
- Apoio financeiro das empresas locais de sucesso; financiamento de "contribuições próprias" para os projetos das organizações locais;
- Suporte de patrocinadores - também em espécie. Por exemplo, o produtor local de garrafas de água entrega bebidas para o evento organizado pela organização local; A empresária entrevistada, por exemplo, oferece suas obras artísticas para leilões de caridade; apoio ao conhecimento / boas práticas / assessoria, suporte organizacional, apoio institucional;
- Apoio à publicidade, marketing "boca a boca" - faz mais sentido nas pequenas cidades;
- Manter os VIPs locais, as celebridades locais envolvidas no voluntariado - para servir como um exemplo para os outros;
- Incentivar a atividade, mostrar o que é possível, oferecer ajuda
- Construir relações de parceria: o voluntário - o participante externo foi fortemente sublinhado.
-

- Como **as recomendações finais** oferecidas pelas partes interessadas:
- Reconhecimento do fato de que existem pessoas a trabalhar apenas para numa idéia, de espírito público, como voluntários - e para apreciar suas atividades;
- Consciência, que em algumas comunidades locais, as pessoas precisam se acostumar com atividades culturais, que leva tempo para que as pessoas locais participem de uma exposição. É importante continuar regularmente, conseqüente, repetindo atividades e convites. O evento pode não ter um público completo pela primeira vez, o que não deve ser desencorajador. Ambos os organizadores e as pessoas locais precisam se acostumar um com o outro - e a novas ofertas;
- O voluntário deve saber o que deve fazer, não deve estar envolvido em atividades "genéricas", mas com tarefas específicas. As tarefas confiadas ao voluntário devem corresponder às suas competências e interesses. O voluntário também deve ser oferecido independência, "mão livre"; a organização deve ouvir os voluntários;
- O mais importante: paixão e boa atmosfera nas atividades culturais. "Você pode infectar com motivação sob a condição de que você sabe o que deseja. Isso ajuda a superar todos os tipos de problemas".

4. Os principais resultados e recomendações comuns.

Concluindo os resultados quantitativos, a maioria das declarações fornecidas foi avaliada como relevante ou altamente relevante pelos 3 grupos de entrevistados.

- **Conhecer boas práticas** sobre como a cultura de voluntariado em áreas pouco povoadas pode promover participação cívica, vínculo comunitário e identidade local são mais importantes por todos os 3 grupos respondentes.
- As boas habilidades em encontrar dinheiro extra por angariação de fundos, **tais como patrocinadores** etc. são muito importantes para os alunos, e pelo menos importante para todos os provedores de aprendizagem e para os outros interessados.
- Para envolver os voluntários, **o apelo à carreira** foi visto como muito importante tanto para os provedores de aprendizagem quanto para os outros interessados, ao contrário dos aprendizes, que o consideraram menos importante.
- O **anúncio tradicional** nos meios de comunicação locais e nos quadros de avisos em lojas, bibliotecas e centros comunitários foi visto como menos relevante tanto por outras partes interessadas como por provedores de aprendizagem.
- No que diz respeito **aos programas de formação**, tanto dos aprendizes quanto dos provedores de aprendizagem, a maior importância é dada: reconhecer e avaliar os próprios pontos fortes e fracos e articular possíveis necessidades e prioridades para a formação extra para obter as competências necessárias. A formação em encontrar dinheiro extra por angariação de fundos, procura de patrocinadores foi o menos importante para os provedores de aprendizagem e as outras partes interessadas.
- O **suporte** para encontrar e entrar em contato com os especialistas nacionais adequados, palestrantes e assessores no campo foi visto como menos importante

pelas outras partes interessadas, ao contrário do aprendizado, que considerou esse aspecto entre os mais relevantes.

Quanto aos resultados qualitativos, existem alguns pontos comuns visíveis nas condições essenciais para o voluntariado cultural bem sucedido em áreas pouco povoadas, nomeadas por todos os três principais grupos de pesquisa: provedores de aprendizado, aprendentes e as principais partes interessadas:

- A chave parece ser o conhecimento sobre a comunidade local; estar em contato com as pessoas locais; ouvindo-os, de acordo com as suas necessidades.
- Para conseguir esse envolvimento na vida social da comunidade é necessário para poder entender as relações locais. É por isso que vale a pena fortalecer habilidades interpessoais, sociais: liderança, organização etc. - também através de programas de treinamento.
- O voluntário deve receber tarefas específicas, ajustadas às suas competências e interesses.
- Essencial para envolver novos voluntários é tornar as atividades das organizações visíveis, dando um bom exemplo, "infectando" por atividade.
- Por último, mas não menos importante, é desejável a cooperação com grandes redes de partes interessadas. As relações de parceria com as principais partes interessadas devem ser constantemente desenvolvidas, conscientes de que a cooperação traz benefícios mútuos.

V. Portugal

Preparado por:

Artur Pinto, Técnico Superior do município de Lousada

Manuel Nunes, Vereador de cultura, Ambiente e obras do Município de Lousada

Lousada, 10 de Março 2017

1. Metodologia aplicada

O Relatório de Pesquisa previa as condições essenciais para o sucesso do voluntariado cultural nas áreas de artes amadoras, cultura voluntária e património em áreas pouco povoadas, para proporcionar às comunidades locais oportunidades pluridisciplinares artísticas e culturais com valor agregado para a participação cívica, a conexão com a comunidade e a identidade local.

Os grupos que responderam

O relatório prevê que as pesquisas de campo incluam os seguintes entrevistados:

- A. Provedores de aprendizagem;
- B. Aprendizes;
- C. Outros interessados.

O Município de Lousada identificou atores locais para se envolverem em cada um dos grupos:

Provedores de aprendizagem:

Voluntários das seguintes associações culturais:

- Jangada Teatro;
- Instintos Filmes;
- Letras Sem Cessar;
- Vidas em Cena;
- Grupo de Teatro de Meinedo;
- Rancho de Romariz;
- Grupo de Teatro de Caíde.

Alunos:

- Todos os funcionários da Bibliotec Municipal de Lousada

Outras partes interessadas:

- Todos os funcionários do Departamento de Educação e Cultura do Município de Lousada.

A abordagem

Em primeiro lugar, uma explicação detalhada do projeto foi apresentada aos entrevistados. Depois disso, cada um deles respondeu a pesquisas de campo até o final de fevereiro. Os materiais para pesquisas de campo foram traduzidos em janeiro.

Em fevereiro, a coleta de dados começou. O prazo para a apresentação dos questionários concluídos foi 24 de fevereiro. As entrevistas foram realizadas em fevereiro, em dias diferentes para cada resposta de cada grupo.

2. Resultados dos questionários

Grupo A – professores

Grupo A, Provedores de aprendizagem, foi constituído por 25 participantes, todos com nacionalidade portuguesa e a maioria feminina. A maioria dos inquiridos tinha entre 60 e 69 anos e estava aposentada (Apêndice 1).

Para a maioria dos provedores de aprendizagem, os voluntários da cultura em áreas pouco povoadas devem ter as seguintes competências-chave:

- habilidades sociais e de comunicação;
- Planeamento e habilidades de gestão de atividades e eventos culturais;
- Tenha conhecimento de trabalhar com comunicação local e comunicação na internet

Os provedores de aprendizagem consideraram a posse das competências acima mencionadas de grande importância. Por outro lado, eles atribuíram apenas alguma importância ao fato de que o voluntário conhece a influência das atividades culturais em áreas pouco povoadas.

As demais competências mencionadas na pesquisa foram classificadas, pela maioria das respostas desse grupo, como de grande importância (ex .: conhecimento das atividades da sociedade civil local, conhecimento do setor cultural de artes amadoras, cultura voluntária e herança, habilidades para encontrar financiamento, etc.).

Para a maioria dos provedores de aprendizagem, as melhores e mais importantes formas de disseminação para envolver cidadãos ativos como voluntários são:

- Salientar que as tarefas voluntárias são importantes para a comunidade local e o bem comum (apelo idealista);
- Mencionar um contato pessoal da organização (telefone ou email) que os voluntários interessados podem entrar em contato.

Por outro lado, a maioria dos entrevistados neste grupo considerou o envolvimento de outras ONGs locais no recrutamento de voluntários de muito pouca importância.

Em relação aos programas de treinamento, a maioria dos provedores de aprendizado considerou extremamente importante que os voluntários:

- Tenha uma opinião clara e bem argumentada sobre os principais desafios em populações pouco povoadas;
- • Tenha uma clara e bem argumentada opinião sobre por que as associações de cultura voluntária e seus voluntários podem fazer a diferença;
- • Conhecer as principais atividades das associações de cultura voluntária e suas interações com outras partes interessadas principais nas comunidades locais.

Na maior parte, eles consideraram muito importante que os voluntários sejam treinados para:

- Aprenda a reconhecer e avaliar seu perfil de competência chave à medida que a cultura se ofereça (sua força e fraqueza);
- • aprender a articular suas possíveis necessidades e prioridades;
- • Conhecer as relações positivas entre atividades culturais melhoradas e promoção da participação civil, vínculo comunitário e identidade local;
- • Conheça os outros setores do trabalho voluntário no município e tenha boas habilidades para encontrar financiamento;
- • Ter habilidades aprimoradas no trabalho com comunicação social e comunicação via internet;
- • Ter habilidades aprimoradas como líderes de projetos no planejamento e gerenciamento de atividades e eventos de cultura cruzada.

No que diz respeito às formas de apoio aos voluntários, a maioria dos membros do grupo A considerou que o apoio é de grande importância:

- Captação de recursos completa para obter apoio às atividades exigentes de custos e ajudar a garantir pagamentos e contador das atividades;
- Entre em contato com as autoridades locais e obtenha os acordos desejados.

A maioria dos entrevistados também deu grande importância ao apoio aos voluntários para abordar mais tarefas práticas (ex.: fazer e distribuir materiais), entrar em contato com as associações comerciais e comerciais locais, a agência de turismo, a imprensa local e as instituições culturais locais, etc.

Finalmente, os provedores de aprendizagem declararam que, para ser um bom voluntário de cultura em áreas pouco povoadas, é necessário ter competências-chave como:

- Seja dinâmico e criativo;
- Disponibilidade e motivação;
- Seja sociável e divertido;
- Seja solidário;
- Tenha confiança no trabalho e seja compatível

Grupo B – alunos

Grupo B - Os alunos foram constituídos por 25 participantes de nacionalidade portuguesa e a maioria deles era do sexo masculino. A maioria dos membros deste grupo tinha entre 40 e 49 anos, eram graduados e trabalhavam no setor público (Apêndice 2).

A maioria dos alunos enfatizou como uma competência chave de grande importância que os voluntários têm habilidades sociais e de comunicação. Eles também destacaram como importantes competências:

- Conhecimento da influência das atividades culturais em áreas escassamente povoadas;
- Conhecer boas práticas sobre como a cultura de voluntariado em áreas pouco povoadas pode promover participação cívica, vínculo comunitário e identidade local;
- Conhecer as atividades da sociedade civil local como parte das atividades gerais no município;
- Conhecimento do setor transcultural de artes amadoras, cultura e patrimônio voluntário e suas atividades no município atual;
- Conhecimento dos outros setores de trabalho voluntário no município;
- Habilidades no planeamento e gerenciamento de atividades e eventos de cultura cruzada;
- Conhecimento de trabalhar com comunicação social local e comunicação na Internet;
- Habilidades para encontrar financiamento;
- Conhecimento de outras partes interessadas locais que possam apoiar e / ou fazer parte das atividades de cultura cruzada nas comunidades locais.

Para a maioria dos alunos, as melhores e mais importantes formas de disseminação e recrutamento de novos voluntários culturais são:

- Salientar que as tarefas como voluntário traz desenvolvimento de competências pessoais e um currículo melhorado, oferecendo cursos de formação, orientação, etc. (carreira pessoal);
- Mencionar um contato pessoal da organização, que os voluntários interessados podem ligar por telefone ou correio.

Por outro lado, a maioria dos elementos do Grupo B considerou apenas uma certa importância proporcionando materiais de apresentação onde são descritas as possíveis tarefas de voluntários culturais.

Em relação às diferentes possibilidades de formação apresentadas na pesquisa, a maioria dos alunos considerou-as muito importantes, não destacando nenhuma delas em particular. Quanto ao apoio aos voluntários, a maioria dos membros deste grupo enfatizou como formas de apoio de grande importância:

- Apoio para completar a angariação de fundos para obter apoio às atividades exigentes de custos e assegurar os pagamentos e contador das atividades;
- Apoio para entrar em contato com as autoridades locais e obter os acordos desejados;
- Apoio ao contato com as associações locais de negócios e comércio, a agência de turismo ou a imprensa local;
- Ajude a encontrar e contatar especialistas, palestrantes e assessores nacionais apropriados no campo.

Em questões de resposta aberta, os alunos destacaram como habilidades-chave para ser uma boa cultura voluntária em áreas pouco povoadas:

- Ter auto-motivação ("As coisas nem sempre funcionam bem e é por isso que você precisa se motivar a fazer melhor");
- Seja persistente e trabalhador ("você deve ter vontade e disponibilidade para colaborar");
- Seja um bom líder ("Você deve ser capaz de liderar para avançar com os projetos e formar uma equipe unida");
- Seja dinâmico ("Crie diversas atividades para diferentes tipos de público"), sociável, sustentador e positivo.

Grupo C – Outros interessados

Grupo C - Outras partes interessadas consistiam em 25 participantes, todos de nacionalidade portuguesa. A maioria dos participantes era do sexo feminino, entre 40 e 49 anos e trabalhava no setor público (Apêndice 3).

Para a maioria dos elementos do Grupo C, a necessidade do voluntário tem conhecimento prático com a imprensa local e a comunicação na Internet é uma habilidade apenas com alguma importância. Em relação às demais competências chave apresentadas na pesquisa, a maioria dos elementos do grupo C os considerou de grande importância (ex.: conhecimento do setor cultural, habilidades sociais, habilidades de planeamento e gerenciamento de atividades).

A maioria dos elementos do grupo C deu grande importância à referência, por organizações culturais que tentam recrutar voluntários, de um contato pessoal (e-mail ou telefone), para o qual os voluntários interessados podem entrar em contato. Por outro lado, a maioria dos membros deste grupo considerou apenas de alguma importância a disseminação e recrutamento de voluntários através de propagandas mais tradicionais (ex.: imprensa local, quadros de avisos nas lojas).

Todos os programas de formadores apresentados na pesquisa são muito importantes para a maioria dos indivíduos do grupo C. Quanto às diferentes formas de apoio aos voluntários, é de grande importância para a maioria dos constituintes deste grupo:

- Apoio a voluntários para assegurar a contabilidade e os pagamentos;

- Conflitos ou mentores pessoais de voluntários ou gerentes de cultura mais experientes ou consultores de associações voluntárias.

A maior parte dos membros do grupo C considera como principais competências-chave de um bom voluntário da cultura em áreas pouco povoadas:

- Seja proativo e dinâmico;
- • Seja sociável e tenha habilidades comunicativas;
- • Seja persistente ("sempre acredite") e tenha disponibilidade;
- • Seja um empreendedor ("Não tenha medo de se envolver em novos projetos");
- • Conheça a população e o local onde você desenvolverá atividades como voluntário.

Comparação dos resultados entre os grupos

Esclareça a competência-chave para os voluntários de cultura atualmente bem-sucedidos:

Para a maioria dos participantes do grupo A (Provedores de Ensino) e do grupo B (Aprendizes) é de grande importância que um voluntário da cultura tenha habilidades sociais e de comunicação. Para aqueles do Grupo C (Outras Partes Interessadas), essas competências são importantes, mas não se destacam das demais competências chave apresentadas.

A maioria dos elementos dos 3 grupos indicou a grande importância do voluntário para conhecer boas práticas sobre como o voluntariado cultural em áreas pouco povoadas pode promover a participação cívica.

A maioria dos participantes do Grupo A enfatizou a capacidade de planejar e gerenciar as atividades culturais como uma competência chave de grande importância. Por outro lado, a maioria dos elementos dos grupos B e C deu grande importância a ele, mas não se destaca das outras competências apresentadas.

O Grupo A também salientou como uma competência chave de grande importância o voluntário para ter conhecimento de trabalhar com a imprensa local e comunicação através da Internet. Por outro lado, a maioria dos participantes do grupo C atribuiu essa competência apenas uma certa importância.

Esclareça as melhores formas de divulgação e envolvimento de novos voluntários da cultura:

A maioria dos membros dos 3 grupos concordou que o uso do recurso idealista pelas organizações culturais é de grande importância. Eles também enfatizaram a necessidade de organizações culturais mencionar um contato pessoal (telefone ou e-mail) que os voluntários interessados podem entrar em contato.

Para a maioria dos membros do grupo B, é de grande importância que as organizações culturais atraem as carreiras pessoais dos voluntários. Por sua vez, a maioria dos membros do grupo A deu apenas alguma importância a essa forma de recrutamento.

O Grupo B também enfatizou a publicação de propagandas mais tradicionais (ex.: meios de comunicação locais, placas de avisos de lojas) como uma forma importante de recrutar voluntários. A maioria dos elementos dos grupos A e C, no entanto, considerou que essa forma de recrutamento era de alguma importância.

A maioria dos membros do grupo A considerou que o envolvimento de ONG's locais no recrutamento de voluntários é muito pouco importante. Por outro lado, a maioria dos membros dos grupos B e C considerou essa forma de recrutamento de grande importância.

Esclareça o melhor programa de treino para voluntários da cultura:

A maioria dos membros dos grupos A, B e C considerou muito importante que os voluntários tenham uma visão clara e bem argumentada dos principais desafios em áreas pouco povoadas e como as associações de cultura voluntária e os voluntários podem fazer a diferença. Eles também enfatizaram a importância dos voluntários conhecer as principais atividades das associações de cultura voluntária. Um alto nível de concordância foi encontrado nas respostas dos participantes que constituíram os 3 grupos.

Esclareça o apoio necessário das principais partes interessadas para os voluntários:

Para a maioria dos participantes dos grupos A, B e C, é de grande importância que os voluntários recebam suporte, especialmente para completar a angariação de fundos, para garantir a prestação de contas e os pagamentos de atividades e para entrar em contato com as autoridades locais.

A maioria dos membros do grupo A atribuiu apenas alguma importância à necessidade de ajuda do voluntário para assegurar uma promoção e disseminação eficiente de resultados. Por sua vez, a maioria dos elementos dos grupos B e C considerou que essa necessidade de suporte é de grande importância.

4. Resultados das entrevistas

Competências Chave para voluntários de sucesso

Em termos da primeira questão da entrevista, onde se destinava a compreender as competências-chave de voluntários culturais bem-sucedidos, os provedores de aprendizagem enfatizaram que os voluntários devem:

- • "conhecer muito bem o setor cultural da área circundante onde eles serão voluntários";
- • ter habilidades sociais e de comunicação;
- • ser dinâmico, disponível e confiante.

Os alunos, confrontados com a mesma pergunta, indicaram que os voluntários:

- Devem "conhecer as atividades culturais da área onde serão voluntárias";
- Deve "conhecer as organizações e associações culturais existentes";
- Devem ser líderes competentes, organizados, participativos, de apoio, dinâmicos, persistentes e bons líderes.

•

Os membros do grupo C, por outro lado, enfatizaram como competências-chave dos voluntários bem-sucedidos da cultura:

- Tenha motivação;
- Ter "formação na área em que eles serão voluntários";
- Seja dinâmico, sociável, interessado, empresário e disponível.

Em resumo, os três grupos concordam sobre o que consideram ser as competências-chave de um voluntário cultural. Isso enfatizou a importância de voluntários com habilidades sociais, conhecimento do setor cultural local, sendo dinâmico e disponível.

Como envolver os voluntários

Na questão 2, que caracteriza boas práticas sobre como envolver voluntários da cultura em áreas pouco povoadas, os provedores de aprendizagem concluíram como melhores práticas:

- As associações explicam todas as tarefas possíveis do voluntário;
- O estabelecimento de acordos voluntários (entre a associação e o voluntário);
- As associações respondem rapidamente às necessidades e / ou dificuldades de seus voluntários.

Diante dessa segunda questão, os alunos recomendaram que o voluntariado em populações escassas seja, como é difícil, especialmente na área da cultura. É por isso que eles consideram boas práticas:

- Uma boa recepção do novo voluntário pela associação e seus membros;
- Incentivar uma interação entre o voluntário e uma comunidade;
- Reconhecimento do trabalho do voluntário como forma de encorajamento e motivação.

•

Os elementos do Grupo C enfatizaram que as melhores práticas são envolver voluntários da cultura em áreas pouco povoadas:

- Boa gestão pelas associações de seus programas voluntários;
- Encorajar a qualificação contínua de voluntários;
- Reconhecimento da contribuição dos voluntários (ex .: "um dia por ano, uma cerimônia de reconhecimento de trabalho voluntário").

Nesta questão, embora existam algumas divergências de opinião, é enfatizado como uma boa prática para o envolvimento de voluntários para ter uma definição clara de suas tarefas e reconhecimento pelo seu trabalho.

Como treinar voluntários

Na terceira questão, sobre o que caracteriza as boas práticas sobre como treinar voluntários da cultura em áreas pouco povoadas, os membros do grupo A, provedores de aprendizagem, destacam:

- Fazer "ações de consciencialização sobre a importância do trabalho voluntário em áreas pouco populosas";
- Fazer sessões de esclarecimento sobre os direitos e deveres do voluntário;
- Cursos de formação em comunicação e habilidades interpessoais.

Os aprendizes, por outro lado, enfatizaram que é importante fornecer aos voluntários "vias profissionais enriquecedoras", definindo as boas práticas como:

- Treino em técnicas expressivas e animação sociocultural;
- Treino na área de liderança, comunicação e empreendedorismo;
- Designação pela associação de uma pessoa de referência para acompanhar e auxiliar os voluntários.

Os membros do grupo C declararam que os voluntários da cultura devem ter "uma atualização constante do conhecimento e treinamento contínuo", enfatizando, portanto, como boas práticas:

- Ações de treinamento conduzidas por líderes comunitários para proporcionar aos voluntários conhecimento sobre a comunidade, suas tradições, costumes e hábitos sociais e culturais;
- A "organização das visitas à comunidade";
- A possibilidade de os voluntários terem um "período experimental" antes de se comprometerem com a organização;
- Promoção da reflexão sobre o papel dos voluntários culturais em áreas pouco povoadas;
- Formação técnica e específica com profissionais do campo da cultura.

Nesta questão, verificou-se que todos os membros dos 3 grupos consideraram importante que as associações ofereçam formação a seus voluntários. A importância da formação em comunicação, liderança e empreendedorismo foi particularmente enfatizada.

Apoio de associações de cultura

Em relação à quarta questão da entrevista, que caracteriza o bom apoio das associações de cultura voluntária aos voluntários da cultura, os Provedores de Ensino enfatizaram:

- Apoio no contato com as instituições culturais e as principais autoridades locais;
- Planejar, junto com o novo voluntário, as atividades que o voluntário realizará;
- Ajude o voluntário a obter financiamento.

Por sua vez, os alunos apontaram que o bom apoio das organizações aos voluntários da cultura:

- Apoiar voluntários no planejamento e organização de suas tarefas;
- Fornecer "informações adequadas para que o voluntário possa realizar suas tarefas sem dificuldade";
- Permitir que voluntários participem de treinamento para melhorar suas habilidades.

Para membros do grupo C, estas são boas maneiras de apoiar os voluntários :

- Fornecer formação;
- Assegurar as condições necessárias para o desempenho de suas tarefas;
- Reconhecer o trabalho do voluntário (ex.: "certificação do trabalho voluntário").

Nessa questão, os voluntários referiram a formação e assistência no desenvolvimento e realização das suas tarefas como boas maneiras de apoiar os voluntários.

Apoio de outras partes interessadas

Quanto à quinta questão da entrevista, que caracteriza o bom apoio de outras partes interessadas das comunidades locais, os provedores de aprendizagem observaram:

- Apreciar o trabalho dos voluntários da cultura;
- Reuniões com voluntários de outras instituições para promover o debate e o compartilhamento de experiências;
- A provisão de ajuda na disseminação e promoção eficiente de atividades organizadas.

Aprendizes mencionados como boas maneiras de apoiar os voluntários:

- Boa comunicação entre as partes interessadas e associações culturais e seus voluntários;
- Reconhecer o trabalho dos voluntários da cultura (ex.: "obrigado com cerimônias aos voluntários");
- Dê visibilidade ao trabalho dos voluntários (ex.: "publicações de jornais locais, atividades de disseminação").

Para os membros do grupo C, eles relataram como principais formas de apoio a voluntários de outras partes interessadas:

- Envolver voluntários em algumas decisões sobre eles;
- Organizar reuniões informais entre voluntários de várias áreas para que possam compartilhar experiências;
- Fornecer suporte técnico aos voluntários para que eles possam organizar a contabilidade e o pagamento das atividades.

Nesta questão, os membros dos 3 grupos enfatizaram a importância de outras partes interessadas para reconhecer e tornar visíveis o trabalho de voluntários e organizar reuniões entre voluntários.

Recomendações

Finalmente, as respostas dos 3 grupos deixaram algumas recomendações de que as associações culturais deveriam priorizar no futuro para promover voluntariado cultural bem-sucedido em áreas pouco povoadas.

Os provedores de aprendizagem disseram que as associações devem mencionar que "o voluntariado é um desenvolvimento de habilidades pessoais, que permite o enriquecimento curricular em todos os níveis".

Por outro lado, os alunos consideraram que o mais importante é que as associações promovam ações de conscientização sobre a importância do voluntariado em áreas pouco povoadas.

Os membros do Grupo C enfatizaram que é essencial que as associações possibilitem a contínua formação de seus voluntários e promovam sua proximidade com a comunidade onde serão voluntários.



Relatório de Competências. Cultura de voluntariado em áreas pouco povoadas

Esta investigação foi realizada no âmbito do projeto Erasmus + de 2 anos, 2016 - 2018, designado: “Currículos para voluntários e gestores da cultura em áreas pouco povoadas.”

A ideia do projeto é envolver os voluntários e gestores da cultura na promoção de atividades interculturais nas áreas rurais com valor agregado para participação cívica, vínculo comunitário e identidade local.

Este projeto está a ser financiado pela Agência Nacional do Reino Unido do programa Erasmus + da União Europeia.



Kulturelle Samråd i Danmarks Forlag

