

团队建设，七步成事

前言：团队=人才+耳口=人才+交流

认识志愿者

- 志愿者支持客户，关注志愿者感受，感受是什么
  - 举例某公益组织，对家人的照顾
  - 孩子们过生日，志愿者是否有想过呢
- 认识麦田组织
  - 抱怨很多，不可强迫，快乐公益
  - 使命

构建团队

- 管理团队
  - 30人团队的不同
  - 人员的行业、类别的选择
- 管理团队定位及管理
  - 决策？干活？架构的不同，组织形态的不同
  - 团队决议的重要性
    - 举例反面教材昆明分社涌宝苗班决议时的挣扎
- 构建小团队，即ABCD岗
  - 公益不是少数人做很多，是多数人做一点
  - 发帖小组

规范管理

- 贯彻制度的趣味性
  - 举例某发放活动中锦盒的设计
- 激励制度
  - 贡献度
  - 忠诚度
  - 重视志愿者和志愿者获得成长，也是一种激励

转变观念，态度决定一切

- 勇于尝试
  - 试过之后再说不行
    - 举例掌声想起来
  - 如何迈出第一步
    - 举例东营走访应用小组讨论的例子和厦门八周年投票的例子
  - 1对1培训
- 团队与活动的关系
  - 活动多，志愿者乏，少了，志愿者流失。根据团队的发展设计活动
  - 为了活动而活动
    - 反面教材昆明分社工作坊为了游戏而游戏，逐渐改变
  - 如何根据团队的发展开展活动
    - 举例图片展的开展的目的和时机，之后是否有走访类活动支撑
    - 举例活动年历如何诞生的，反面教材暴露出资料的很多问题

传承，润物细无声

- 人员的传承，团队的新陈代谢是有必要的
  - 举例换届选举
- 精神的传承
  - 通过活动和老志愿者带，我们要允许多种意识形态的存在
- 行为模式的传承
  - 例如1对1培训，你敢吗？
- 传承始于从细节开始
  - 志愿者的感受和想法的传承
    - 举例漂流册，和涂鸦区

工欲言其事，必先利其器

- 合理利用工具
  - 决策
  - 项目设计工具
  - 投票
    - 可举例图书管理员选举
- 协作员的认识
  - 培养主持人，为孩子的活动储备
  - 增加新人认同感，会感到被重视
  - 有更多人参与为方案的创新提供可能
  - 协作员引导孩子思考，而不是传统的灌输和填压式的教育方法
  - 习惯成自然，打造良好的议事环境
- 如何推行这种新模式
  - 招募协作员，分社需力挺
  - 新老共同交流和学习，提倡自学及私下交流
  - 不断总结，讲产出变为实际应用
  - 某些设计推广到孩子中，最终孩子们也受益

脚踏实地

- 别指望年会回去翻天巨变，一点点细节的尝试和改变都是可观的
- 少说话（无意义还伤感情的话），多做事。当然交流也是做事的一部分

结束语

- 不论你选择深度助学还是贫困助学，不论你是做支教还是其他组织，有时候回过头想想为什么我们要做，可能就会收获很多。
- <看见>这本书里，陈虹meng2说过这样一句话，不要因为走得太远，忘记我们为什么出发