



# 15

# Как организовать РАБОТУ

## С ДОБРОВОЛЬЦАМИ: принципы и практика

Часть 1:

**Климат, или что нужно сделать,  
чтобы не получилось  
парникового эффекта**



Благотворительное общество "НЕВСКИЙ АНГЕЛ"

Санкт-Петербург  
2012 год

**ПРАКТИЧЕСКАЯ БИБЛИОТЕЧКА КООРДИНАТОРА ДОБРОВОЛЬЦЕВ**

**КАК ОРГАНИЗОВАТЬ РАБОТУ  
С ДОБРОВОЛЬЦАМИ:  
принципы и практика**

*Часть 1*

***КЛИМАТ ИЛИ ЧТО НУЖНО СДЕЛАТЬ,  
ЧТОБЫ НЕ ПОЛУЧИЛОСЬ  
ПАРНИКОВОГО ЭФФЕКТА***



**Благотворительное общество «НЕВСКИЙ АНГЕЛ»**

**Санкт-Петербург  
2012**

**Практическая библиотечка координатора добровольцев: сборник методических и практических рекомендаций, выпуск 1: в 25 ч. /**  
под общ. ред. В.А.Лукиянова и С.Р.Михайловой.  
СПб: ООО «МультиПроджектСистемСервис», 2012.  
ISBN 978-5-903811-30-4

**Ч.15: Как организовать работу с добровольцами. Принципы и практика (Часть 1 «Климат или что нужно сделать, чтобы не получилось парникового эффекта»).** /Авторы Д.Ю. Латыпова, А.Г. Синеглазова, К.А.Спиридонова, Д.А.Спиридонов, А.М.Цуриков/ - 40 с.  
ISBN 978-5-903811-45-8 (ч. 15)

Сборник подготовлен и издан в ходе реализации Программы «Вектор добровольчества – уверенность» Санкт-Петербургской региональной благотворительной общественной организации «Благотворительное общество «Невский Ангел» в 2012 году, при поддержке Министерства экономического развития Российской Федерации (субсидия из федерального бюджета на государственную поддержку социально ориентированных некоммерческих организаций в соответствии с Соглашением № С-1113-АК/Д19 от 22.12.2011).

Издание предназначено для информационной и методической поддержки работы руководителей и специалистов социально ориентированных некоммерческих организаций и Добровольческих центров. Материалы издания будут также полезны руководителям государственных и муниципальных учреждений социальной сферы, специалистам общеобразовательных, средних специальных и высших учебных заведений, организующих внеучебный и воспитательный процесс молодежи, а также государственным и муниципальным служащим, участвующим в процессе государственной и муниципальной поддержки деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций.

**Распространяется бесплатно**

ISBN 978-5-903811-45-8 (ч. 15)  
ISBN 978-5-903811-30-4

© СПб ОО «Благотворительное общество  
«Невский Ангел», 2012

© ООО «МультиПроджектСистемСервис», 2012



*В брошюре «Как организовать работу с добровольцами: принципы и практика», часть I: «Климат или что нужно сделать, чтобы не получилось парникового эффекта» рассматриваются основные аспекты формирования существенных условий для развития здорового психологического климата в коллективе и «правильного» понимания сути и предназначения добровольного служения на основе опыта специалистов в области добровольчества Республики Татарстан. В брошюре представлены практические рекомендации по поиску добровольцев, принципам введения «новобранцев» в коллектив и обучения основам работы. Читателю предлагаются специальные техники и приёмы для повышения мотивации добровольцев и их успешной адаптации в коллективе.*



## СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение .....	5
2. Формирование существенных условий.....	6
2.1. «Бесплатно» не значит «даром».....	6
2.2. Предварительная работа с персоналом.....	7
2.3. Два «П» при работе с добровольцами.....	9
2.4. Координатор добровольцев или за кем идём?.....	10
3. Смотрины или как найти соратников.....	12
3.1. Подготовка добровольческих вакансий.....	12
3.2. «Нам нужна помощь, так давайте найдём тех, кто хочет нам помочь».....	15
3.3. Встречаем добровольцев.....	18
3.4. «Давайте знакомиться».....	18
3.5. А теперь подробнее – анкетирование.....	21
3.6. Делопроизводство.....	23
4. Альтернативы будущего или что привлекает людей к добровольчеству.....	27
4.1. Сферы деятельности добровольцев.....	27
4.2. То, что движет.....	29
4.3. Мотивация.....	30
4.4. Интерактивное занятие «Добровольчество».....	31
5. Приложение 1.....	37



## 1. ВВЕДЕНИЕ

Доброволец, волонтер – эти слова стали модными сегодня, желание работать на добровольной основе стремится все больше молодежи, что связано, в первую очередь, с проведением таких крупных мероприятий, как Олимпиада 2014 в Сочи и Универсиада 2013 в Казани.

В тоже время, добровольчество в Республике Татарстан имеет свою историю: на постоянной основе действует более 700 добровольческих групп, проходят тысячи мероприятий, подготовленных и проведенных силами добровольцев, состоялся V Республиканский слет добровольцев и т.д.

Все это невозможно было бы без четкой организации работы с добровольцами. Деятельность эта многогранна: создание внутренней и внешней благоприятной среды для работы добровольцев, подготовка основного персонала организации к взаимодействию с ними, фандрайзинг, подготовка добровольцев и т.д.

Координационным советом добровольческого движения Республики Татарстан и добровольческим клубом «САМИ» при Республиканском центре молодежных, инновационных и профилактических программ накоплен определенный опыт работы с добровольцами, практический опыт организации их деятельности и обучения, который мы постарались изложить в этом руководстве. Кроме того, при составлении материалов руководства, мы использовали многолетний опыт наших коллег из Санкт-Петербурга и других партнерских НКО.

Мы искренне надеемся, что это руководство будет полезно в Вашей повседневной работе и поможет вывести Вашу добровольческую организацию на новый, профессиональный уровень.



## 2. ФОРМИРОВАНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ

Организация добровольческой деятельности – важный и сложный процесс, базирующийся на балансе собственных интересов организации, нужд общества и желания людей, приносить пользу на добровольной основе.

Правильное управление является залогом стабильной работы добровольцев и максимальной пользы для благополучателей,

а, следовательно, страны в целом.

Стать добровольцем может любой человек без возрастных, расовых, профессиональных и других ограничений, но не в любой организации созданы необходимые условия для работы.

### 2.1. «БЕСПЛАТНО» НЕ ЗНАЧИТ «ДАРОМ»

Доброволец не получает денежного вознаграждения и осуществляет свою деятельность на основе личной доброй воли. Но чистый альтруизм также не может полностью объяснить работу добровольца. Для того, чтобы продолжать выполнять обязанности, добровольцы должны получать другие поощрения, такие, как чувство личного удовлетворения или возможность обучаться и расти. Они должны знать, что их работа ценится, что цели, к которым они стремятся, достойны и полезны. Наряду с моральным признанием добровольцев в организации, должны создаваться и другие материальные и нематериальные стимулы. К ним можно отнести участие в оперативных совещаниях и собраниях, повышение квалификации, компенсация расходов (транспорт, телефон), выдача сертификатов, рекомендательных писем, публичная благодарность, в том числе, на официальных мероприятиях, скидки при посещении культурно – развлекательных, спортивных и полезных мероприятий.



Наряду с общественным, важно признание труда добровольцев органами власти: организация должна постоянно заботиться о представлении достижений добровольцев на различных уровнях власти и общества. Хорошим примером поощрения является выдвижение добровольцев на конкурс «Доброволец года» или на иные конкурсные мероприятия, имеющие значительный статус на городском, региональном или российском уровнях.

## **2.2. ПРЕДВАРИТЕЛЬНАЯ РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ**

Важным фактором работы с добровольцами является понимание основными сотрудниками организации важности работы добровольцев и необходимости помощи им. В противном случае все усилия могут быть напрасны.

Начать работу с персоналом можно с проведения собрания, где будут представлены преимущества использования добровольческого труда именно для Вашей организации. Предлагаем использовать следующие примеры<sup>1</sup>.

### *1. Экономические преимущества*

Экономическую эффективность можно рассчитать следующим образом: предположим, что Вы реализуете профилактический проект с охватом целевой группы — 4 тысячи человек. Если проводить по 3 часа тренингов с каждой группой (200 групп — по 20 человек), то вам, если вы работаете один, потребуется 200 дней. Если работаете вдвоем — 100 дней, 50 — если вчетвером. Где взять столько человек, особенно если у вас всего пять специалистов, и из них только двое могут реально проводить профилактические программы? Да если еще учитывать минимальную оплату труда (если кто согласится)

---

<sup>1</sup> Материалы РОО «Взгляд в будущее», программа «PRO Здоровый выбор»  
[www.vvb.spb.ru/2010-09-30-12-23-18/22--pro-](http://www.vvb.spb.ru/2010-09-30-12-23-18/22--pro-)



в 1000 рублей — вам надо 20000 рублей без учета расходов на проведение мероприятий. Где же взять ресурсы? — Волонтеры!

## *II. Идеологические преимущества*

Если суть вашей работы — распространение идей, то ничто не является более эффективным, чем привлечение тех, на кого эти идеи направлены. Такие стратегии, как молодежное участие, равное обучение, отлично себя зарекомендовали. Лучший способ воспитать человека — не воспитывать, а привлечь его к воспитанию других. Лучший способ информировать — привлечь к информированию других. Один из самых действенных способов усвоения информации — передача ее кому-либо.

## *III. Коммуникативные преимущества*

Привлечение волонтеров как ретрансляторов информации и позитивного опыта дает явный качественный эффект. Хорошего контакта с группой профессионалы не всегда могут достичь. Такие подходы, как равное обучение, посредничество, лидерство дают возможность достичь более эффективной передачи информации на уровне, соответствующем аудитории.

## *IV. Оценочные преимущества*

Мнение волонтеров — это «взгляд со стороны», который может быть полезен для оценки качества работы организации, ее коррекции и улучшения.

## *V. Количественные преимущества*

Благодаря деятельности добровольцев происходит увеличение охвата целевой аудитории, привлеченной к деятельности, число проводимых мероприятий и свежих идей.

При проведении работы с сотрудниками предлагаем постоянно напоминать о тех преимуществах использования добровольного труда, которые важны именно здесь и сейчас. Кроме того, необходимо постоянно напоминать сотрудникам организации, что работа добровольцев должна не дублировать



деятельность специалистов, а дополнять уже существующие ресурсы.

Для эффективной и комфортной совместной деятельности специалистов организации и добровольцев в дальнейшем от вас потребуется:

- во-первых, очертить границы ответственности каждого добровольца, каждого специалиста организации и координатора добровольцев;
- во-вторых, разработать требования, к организации работы добровольца, в том числе и в офисе (порядок пользования оргтехникой, поддержание чистоты и т.д.);
- в-третьих, привлечения координатора к отбору и собеседованию с добровольцами.

Все вовлеченные в процесс взаимодействия стороны должны понимать, каковы роли каждого, чего от них ожидают и с какой целью они работают. Это позволит создать климат открытых, честных взаимоотношений и усилит социальный эффект от деятельности организации.

### **2.3. ДВА «П» ПРИ РАБОТЕ С ДОБРОВОЛЬЦАМИ**

Планирование и прогнозирование, важные составляющие успешной и плодотворной деятельности при работе с добровольцами, позволяющие определить, как будет построена работа с добровольцами в организации. При планировании работы с добровольцами важен баланс между краткосрочными потребностями и долгосрочными планами организации. Для этого:

- определите, что именно изменится в вашей организации с приходом добровольцев, и какие у них перспективы после завершения проекта/программы;
- сформулируйте в чем привлекательность вашей организации по сравнению с множеством других;



- подумайте, участниками каких общественных процессов станут ваши добровольцы и, каких социальных эффектов будет достигать организация благодаря их работе;
- определите необходимые ресурсы для обеспечения работы добровольцев и работы с ними;
- определите тех, на кого будет направлена деятельность добровольцев, и соответственно какими личными и профессиональными качествами они должны обладать, в течение какого времени и какое количество добровольцев необходимо;
- определите зоны ответственности добровольцев перед организацией и организации перед добровольцами.

## **2.4. КООРДИНАТОР ДОБРОВОЛЬЦЕВ ИЛИ ЗА КЕМ ИДЕМ?**

Важным аспектом является подготовка координатора добровольческой деятельности. Координация заключается в обеспечении необходимой (предусмотренной проектом или основной деятельностью организации) согласованности действий работников и добровольцев с целью устранить параллелизм и дублирование в работе, а также в поддержке добровольцев, осуществлении постоянного набора и сопровождения их деятельности.

При работе с добровольцами координатору необходимо:

- четко формулировать требования и ожидания от добровольца;
- определить в какой поддержке нуждается доброволец;
- организовывать формальные и неформальные встречи с добровольцами с целью обмена опытом, создания системы поддержки друг друга;
- быть внимательным и доброжелательным.



В сферу ответственности координатора добровольцев входит:

- планирование набора добровольцев;
- определение и описание добровольческих вакансий;
- собеседование и отбор добровольцев;
- организация взаимодействия с благополучателями - физическими и юридическими лицами;
- введение учетной и отчетной документации о деятельности добровольцев;
- распространение информации о добровольческой деятельности;
- оценка труда добровольцев;
- создание условий поощрению и продвижению добровольцев.

Эффект работы координатора добровольцев во многом зависит от наличия у него следующих навыков:

- грамотного общения с людьми;
- понимания нужд и желаний добровольцев;
- гибкости и умения приспосабливаться к изменяющимся требованиям и интересам;
- способности к достижению компромиссов;
- умения определять потенциальные возможности людей и создавать условия для их реализации.

Личность координатора оказывает огромное влияние на работоспособность добровольцев и играет ключевую роль в формировании у них преданности делу. А это возможно только в том случае, если координатор заинтересован в своей работе и в развитии добровольческого движения.



### **3. СМОТРИНЫ ИЛИ КАК НАЙТИ СОРАТНИКОВ**

Важно определить, кого конкретно Вы ищете, кто он Ваш доброволец (им может стать любой желающий или Вы работаете с определенной целевой аудиторией, или Вы ищете профессионала для проведения мастер-класса). Продуманный поиск своих добровольцев, поможет объективно выбрать форму и стратегию набора. Главное всегда учитывать соизмеримость задач выбранным методам.

#### **3.1. ПОДГОТОВКА ДОБРОВОЛЬЧЕСКИХ ВАКАНСИЙ**

Планирование персонала для реализации проекта/программы - это система подбора квалифицированных кадров при использовании двух видов источников - внутренних (имеющихся в организации) и внешних (найденных или привлеченных). В качестве внешних источников могут быть привлечены добровольцы. В этом случае для каждой добровольческой вакансии координатор добровольцев должен составить ее описание, которое должно включать в себя требования к работе и квалификации. В дальнейшем оно будет полезно для набора добровольцев и собеседования с ними, а также станет основой для обучения добровольцев, контроля и оценки их деятельности. Для составления описания вакансий Вам могут помочь следующие действия:

- классифицируйте и сгруппируйте виды добровольческих работ по направлениям деятельности;
- определите цель и сформулируйте конкретные конечные результаты деятельности;
- определите количественные и качественные характеристики добровольческих работ;
- определите индивидуальные и профессиональные качества добровольца, которые нужны и достаточны для



реализации этой деятельности на нормативно заданном уровне;

- определите необходимые ресурсы для обеспечения добровольческих работ;
- определите систему взаимодействия между добровольцами, координатором и сотрудниками организации;
- определите права и обязанности добровольцев, организации, включая степень ответственности и порядок принятия решений.

Также следует задуматься над продолжительностью и распорядком работы добровольцев. Многие добровольцев могут избегать таких добровольческих работ, которые требуют длительной связи с организацией, а скорее предпочтут работу на непродолжительный период.

Другие предпочитают регулярную работу по вечерам или выходным, что связано с учебой или оплачиваемым рабочим местом. Подумайте и о таких заданиях, которые могут быть выполнены группой, такой как семья, религиозный или социальный клуб, трудовой коллектив какой-либо компании, или просто группа друзей.

## ДОБРОВОЛЬЧЕСКАЯ ВАКАНСИЯ

(примерный образец описания)

1. *Должность:* инструктор – доброволец по работе с молодежью по программе формирования жизненных навыков.
2. *Цель работы:* проведение семинаров - тренингов в ССУЗах и НПО города К.
3. *Задачи:*
  - Предварительное обучение и стажировка в проведение семинаров по формированию жизненных навыков,
  - Проведение 5 семинаров - тренингов в месяц,
  - Систематический анализ и учет проводимой работы.



#### 4. *Необходимые навыки:*

- Умение общаться с молодежной аудиторией (желательно иметь минимальный педагогический опыт),
- Хорошая информированность по обсуждаемой проблеме,
- Наличие качеств: ответственность, приверженность принципам и идеалам своей добровольческой организации,
- Умение использовать различные методы работы с молодежной группой,
- Возраст: не старше 22 лет.

#### 5. *График работы:*

- Сентябрь – декабрь 20XX г.,
- 15 часов в месяц, для проведения семинаров по формированию жизненных навыков с 11.00 – 17.00,
- 2 часа в неделю для участия в организационных совещаниях,
- Точный график устанавливается исходя из возможностей добровольца.

#### 6. *Место работы:*

Молодежное объединение «Добровольческий клуб «САМИ», семинары - тренинги проводятся на базе ССУЗов города К.

#### 7. *Руководство:*

- Инструктор – доброволец непосредственно подчиняется координатору профилактического направления – Сидорову Д.А.,
- После каждого семинара инструктор-доброволец предоставляет внешний отчет учебного заведения, внутренний самоотчет, где приводит самоанализ своей деятельности,
- Ежемесячно представляет временный график своей работы,
- Координатор не менее чем за 3 дня до мероприятия предупреждает о намеченном семинаре и представляет все необходимые материалы для его проведения.



*8. Льготы:*

➤ Ежемесячное проведение занятий по повышению квалификации. Темы: психология подростков, навыки работы с группой, медицинские аспекты потребления ПАВ, организация работы с использованием профилактических фильмов,

➤ Доброволец имеет право в течение 2 часов еженедельно пользоваться интернетом.

### **3.2. «НАМ НУЖНА ПОМОЩЬ, ТАК ДАВАЙТЕ НАЙДЕМ ТЕХ, КТО ХОЧЕТ НАМ ПОМОЧЬ»**

Привлекая людей к работе в Вашей организации, Вам необходимо не только ясно и понятно объяснять, для какой конкретной работы нужны добровольные помощники, но, прежде всего, объяснять цели этой работы. Процесс поиска и привлечения людей готовых оказывать помощь, как подопечным организации, так и самой организации, зависит от того, на каком этапе привлечения Ваша организация находится.

Этапы привлечения добровольческих ресурсов в некоммерческую организацию можно определить следующим образом<sup>2</sup>:

I. НАБОР - Формирование добровольческих ресурсов;

II. ВОСПОЛНЕНИЕ - Сохранение стабильности добровольческих ресурсов;

III. РАЗВИТИЕ - Увеличение добровольческих ресурсов.

---

<sup>2</sup> В.А.Лукьянов, С.Р.Михайлова, С.Г.Полатайко - Материалы программы обучения «Практическая энциклопедия «Добровольцы и...» СПб ОО «Благотворительное общество «Невский Ангел», 2000 г. [stavdd.ru > public/files/1279371618.doc](http://stavdd.ru/public/files/1279371618.doc):



<b>Формы набора и методы поиска добровольцев</b>		
<b>Форма набора</b>	<b>Методы поиска</b>	<b>Эффективность</b>
Широкое привлечение - полный охват	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Распространение брошюр и плакатов.</li> <li>▪ Объявление в СМИ.</li> <li>▪ Информирование через Интернет.</li> <li>▪ Взаимодействие с НКО/НГО.</li> <li>▪ Информационные акции.</li> <li>▪ Объявление на мероприятиях.</li> <li>▪ Выступление в учебных заведениях, бизнес компаниях</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Для набора добровольцев любого возраста, пола, с различными интересами.</li> <li>▪ Для выполнения любых добровольческих работ, реализации разовых акций.</li> </ul>
Целенаправленный набор	<p>Все те же методы, НО важно указывать, для каких работ требуются добровольцы, каковы критерии отбора (какими навыками или личными характеристиками должен обладать доброволец)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Для набора добровольцев на заранее подготовленные вакансии, с определенными обязанностями.</li> <li>▪ Для набора добровольцев по конкурсу в целевые проекты и службы.</li> <li>▪ Для набора в профильные</li> </ul>



		учреждения и центры
Набор по принципу «концентрических колец»	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Информация в уже действующих добровольческих группах.</li> <li>▪ Мероприятия для друзей организации.</li> <li>▪ «Сарафанное радио».</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Для набора добровольцев на особо ответственные вакансии.</li> <li>▪ Для особых поручений, которые не афишируют.</li> </ul>
Привлечение из ближайшего окружения	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Рассказ и обучение ценностям группы.</li> <li>▪ Разработка и поддержка философии привлечения.</li> <li>▪ Равнение на авторитеты.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Для «замкнутых групп»: Община, школа, спец.учреждение.</li> <li>▪ Там где важна идентификация и духовная, философская, моральная, идейная связь.</li> </ul>

Этапы могут меняться в зависимости от новых программ и проектов, от изменения приоритетов и стратегий, от объема имеющихся ресурсов и пр.



### **3.3. ВСТРЕЧАЕМ ДОБРОВОЛЬЦЕВ**

Встречать будущих добровольцев должен координатор добровольцев, который сможет дать полную информацию об организации и ответить на все интересующие вопросы о работе добровольцев, включая цель, особенности и возможности.

При проведении собеседования с возможными добровольцами необходимо иметь следующие навыки:

- свободно общаться с людьми различных возрастов, уровней культуры, образования или экономического положения;
- безоценочно принимать людей с различными социальными взглядами, образом мыслей, политическими или религиозными убеждениями, прошлым;
- направлять разговор и сосредоточиться на цели собеседования, сохраняя при этом чуткость и доброжелательность;
- внимательно слушать, понимать собеседника, включая реакцию, сомнения, невысказанные пожелания другого человека;
- выявлять скрытые возможности и сильные стороны;
- иметь личный добровольческий опыт.

Когда люди откликаются на вашу программу набора, будьте готовы провести собеседование, как только они придут, либо будьте готовы встретиться с ними в назначенное время, но не позже, чем через неделю.

### **3.4. «ДАВАЙТЕ ЗНАКОМИТЬСЯ»**

Ориентация в организации – это процесс призванный помочь добровольцу соотнести свои действия с общей деятельностью, его цель – обеспечить добровольца базовой и практической информацией. Доброволец, понимающий деятельность организации, является эффективным связующим звеном с общественностью и поддерживает положительный имидж организации.



Ориентация добровольцев может включать следующие аспекты:

- история организации;
- действующие программы и благополучатели (клиенты организации);
- организационная структура;
- ФИО и контактная информация координатора добровольцев;
- сотрудники организации и их обязанности;
- распорядок работы и основные организационные принципы деятельности;
- политика организации по отношению к добровольцам (личная безопасность и безопасность здоровья при осуществлении добровольческой деятельности, процедуры жалобы и др.);
- ознакомление с оборудованием и техническими средствами;
- требование к ведению дел;
- сроки проведения обучения и оценка качества выполненной работы;
- алгоритм действия в различных рабочих ситуациях;
- поддержка, которую организация предоставляет добровольцу (обучение, помощь в сложной ситуации);
- ежегодный отчет организации.

При приеме добровольца Вам необходимо его ознакомить с его правами и обязанностями, причем права добровольца можно рассматривать, как ответственность организации, а ответственность добровольца - как права организации<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> В.А.Лукьянов, С.Р.Михайлова, С.Г.Полатайко - Материалы программы обучения «Практическая энциклопедия «Добровольцы и...» СПб ОО «Благотворительное общество «Невский Ангел», 2000 г.



Доброволец имеет следующие права:

- получить подходящую вакансию;
- чтобы к нему относились как к коллеге;
- знать об организации как можно больше;
- пройти курс обучения и продолжать его в ходе работы;
- получать регулярные оценки качества выполняемой работы, в том числе и поощрения;
- быть руководимым и опекаемым;
- в случае необходимости получать финансовые средства для выполнения своей работы;
- оставить за собой право прекратить работу.

Доброволец несет следующую ответственность:

- должен быть искренним в предложении услуг, верить в ценность выполняемого задания;
- должен быть предан организации, в которой работает, поддерживать ее достоинство и связь с общественностью;
- выполнять задания качественно и ответственно;
- принимать указания и решения, которые делает руководитель добровольцев;
- стремиться обучаться и участвовать в ориентации, программах обучения, собраниях, непрерывно изучать работу;
- понимать функции оплачиваемого персонала, поддерживать хорошие рабочие взаимоотношения с ними.

Также существуют практические детали ориентации, такие, как: где гардероб, где уборная, где проводить перерывы и обедать и др. Ориентация может производиться устно, а можно предоставить литературу об организации или ориентационное пособие.



### 3.5. А ТЕПЕРЬ ПОПОДРОБНЕЕ - АНКЕТИРОВАНИЕ

Прежде, чем кто-либо из добровольцев появится у вас на пороге, Вам надо создать средства обработки миллионов мелких деталей, связанных с процессом успешного осуществления добровольческой программы.

Анкета, которую заполняет доброволец в момент прихода, дает Вам основную информацию об этом добровольце. Такая форма должна проектироваться так, чтобы Вы могли получить начальную информацию для собеседования, отбора и назначения на рабочее место.

Анкетирование желательно поводить после получения добровольцем первой информации об организации. При помощи этой процедуры Вам удастся решить ряд вопросов:

- понять подходящий ли этот человек для организации;
- определить ожидания и опасения добровольца от работы в Вашей организации;
- определить наиболее интересные направления деятельности для добровольца;
- определить имеющиеся у добровольца умения и навыки;
- сформировать базу данных добровольцев.

По результатам собеседования и анкетирования можно будет определить, требуется ли дополнительная или предварительная подготовка добровольца, то есть, нужно ли Вам организовать для него специальное обучение. Если – да, то Ваша организация должна заранее предусмотреть и спланировать обучающие семинары для выполнения добровольцем определенной деятельности, а может быть воспользоваться услугами по проведению семинаров другой организации.



## Анкета добровольца (примерный образец)

1.       Фамилия \_\_\_\_\_Имя \_\_\_\_\_Отчество \_\_\_\_\_

2. В какой сфере Вы хотели бы работать?

экология и  право и правовая защита

окружающая Среда

профилактика  социальная помощь

социально-негативных  
явлений

культура, искусство,  донорство

досуг

международное  без разницы

сотрудничество

другое \_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_

2. Почему данная деятельность Вам интересна:

---

3. Имеете ли вы опыт добровольческой деятельности?

Если да, то в какой области, какие функции выполняли:

---

4. Какую работу Вы предпочитаете?

связанную  не связанную с общением

непосредственно с  
людьми

в группе с  индивидуальную деятельность

другими людьми

все равно  \_\_\_\_\_

5. Сколько Часов в неделю (месяц) Вы могли бы  
посвятить добровольчеству? \_\_\_\_\_

Какие дни недели:

Пн Вт Ср Чт Пт Сб Вс

Какое время суток:

Утро День Вечер Ночь

Ваше любимое занятие в свободное время:



6.	Кем я вижу себя через 5 лет (профессия)?	_____
7.	Какими умениями и навыками вы обладаете?:	_____
	Знание компьютера:	_____
	Иностранный язык (какой)	_____
	степень владения	_____
	Другое	_____
8.	Образование	_____
9.	Если учиться, то специализация	_____
10.	Профессия	_____
11.	Дата рождения “_____”	_____ 19____ года
12.	Ваш контактный адрес:	_____
	E-mail: _____ дом. телефон: _____	мобильный _____

### 3.6. ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО

Основная часть системы делопроизводства при работе с добровольцами - ведение записей о качестве их работы, в форме отчетов о действиях, оценках экспертов и т.д. Это необходимо для оказания повседневной поддержки добровольцу, такой, как их поощрение и продвижение, рекомендация для включения их в состав участников семинаров и курсов. Кроме того, подавая заявление на оплачиваемую работу, многие добровольцы могут сослаться на свой опыт добровольческой работы, и Вам придется отвечать на вопросы о том, как доброволец справлялся со своей работой.

Заклучайте с добровольцами письменный договор, при четком определении пропорции прав и ответственности Ваши ожидания и ожидания Ваших добровольцев не будут обманутыми. Форма соглашения может быть любая. Вы можете разработать ее сами, можете использовать уже действующие в общественных организациях договоры и соглашения с добровольцами. Важно, чтобы этот документ отражал все то, что полезно именно для Вашей организации, был достаточно прост и лаконичен.



## **Договор о добровольческой деятельности (примерный образец)**

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ год

Молодежная организация «Добровольческий клуб «САМИ», именуемая в дальнейшем КЛУБ, в лице координатора по работе с добровольцами Цурикова А.М. с одной стороны, и гр. \_\_\_\_\_,

именуемый в дальнейшем ДОБРОВОЛЕЦ, с другой стороны, заключили настоящий договор о следующем:

**1. ДОБРОВОЛЕЦ** — гражданин, осуществляющий благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда для достижения социально-значимых целей КЛУБА.

**2. КЛУБ** предоставляет ДОБРОВОЛЬЦУ добровольческую вакансию модератор инициативной группы студентов-добровольцев по разработке удостоверения добровольца Республики Татарстан.

Сфера ответственности: Разработка удостоверения добровольца Республики Татарстан.

Обязанности: знакомство с опытом добровольческих организаций, использующих удостоверения добровольцев; подготовка вопросов для обсуждения; создание макета удостоверения, проведение собраний с инициативной группой, предоставление информации, которой он располагает, внесение своих предложений и рекомендаций.

**3. ДОБРОВОЛЕЦ** соглашается честно и добросовестно выполнять все обязанности, которые на него могут быть возложены в соответствии с условиями настоящего Договора, в срок до 25 ноября 2008г.

**4. Время работы ДОБРОВОЛЬЦА**, предоставляемое КЛУБУ, определяется в объеме 6 час/неделю (24час/месяц). В соответствии с условной стоимостью выполняемых работ, безвозмездный вклад оценивается в сумму 2800 руб. в мес.

**5. Обязательства КЛУБА:**



а) создать условия для безопасного и эффективного труда добровольца, включая рабочее место;

б) сформировать описание работы;

в) назначить от лица КЛУБА Цурикова А.М. ответственным за решение возникающих у ДОБРОВОЛЬЦА вопросов в связи с его работой в КЛУБЕ;

г) оплачивать прямые расходы добровольца, связанные с его работой в соответствии с договором после письменного предварительного согласования с ответственным лицом КЛУБА.

д) подкреплять полномочия ДОБРОВОЛЬЦА в соответствии с его деятельностью;

е) решать конфликтные ситуации, возникающие в результате работы ДОБРОВОЛЬЦА, определенной настоящим соглашением;

ж) иное \_\_\_\_\_

#### 6. Обязательства ДОБРОВОЛЬЦА

а) качественно и в срок выполнить вышеперечисленную работу;

б) бережно относиться к имуществу организации, в которой он выполняет в соответствии с договором работу;

в) представлять отчет о работе ответственному лицу КЛУБА;

г) не разглашать сведения, носящие в КЛУБЕ конфиденциальный характер;

д)

иное \_\_\_\_\_

#### 7. Права ДОБРОВОЛЕЦА:

а) посещать мероприятия, проводимые КЛУБОМ;

б) принимать меры по получению дополнительной и повышению имеющейся квалификации, но не в ущерб заявленной в данном договоре работе;

в) получать информацию о деятельности и истории КЛУБА;

г) вступать в члены КЛУБА;



д) отказаться от предложенных КЛУБОМ работ и поручений;

е) получить от КЛУБА письменный отзыв о своей работе;

ж) подавать свои предложения об улучшении жизнедеятельности, о создании новых или развитии уже существующих проектов КЛУБА;

з) иное \_\_\_\_\_

**8. Права КЛУБА:**

а) получить от ДОБРОВОЛЬЦА необходимые для работы по договору документы, касающиеся его квалификации, если требуется состояния здоровья и рекомендации других лиц;

б) предлагать ДОБРОВОЛЬЦУ изменить вид деятельности;

в) отказаться от услуг ДОБРОВОЛЬЦА;

г) требовать уважительного отношения к КЛУБУ, его клиентам и партнерам;

д) указывать в годовых отчетах о деятельности имя ДОБРОВОЛЬЦА и результаты его работы;

е) иное \_\_\_\_\_

**9. Дополнительные условия** \_\_\_\_\_

**10. Настоящий ДОВОР может быть, расторгнут по желанию одной из сторон, с оповещением другой стороны за 7 календарных дней до момента расторжения ДОГОВОРА.**

**11. Подписи и данные сторон:**

Добровольческий клуб «САМИ»

Доброволец

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## **4. АЛЬТЕРНАТИВЫ БУДУЩЕГО ИЛИ ЧТО ПРИВЛЕКАЕТ ЛЮДЕЙ В ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО**

Причины прихода в добровольчество у людей разные, и можно предположить, что настрой и отношение к работе, так же будут различаться. Очень важно, чтобы координатор добровольцев и добровольцы предварительно беседовали о мотивах участия в деятельности той или иной организации, так это поможет определить подходящую работу для добровольцев.

### **4.1. СФЕРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОБРОВОЛЬЦЕВ**

Работа, которую выполняют добровольцы, с учетом их потребностей и имеющихся вакансий в организации зависит от их способностей (знаний, навыков, опыта) и желания реализовать себя в чем-либо. В зависимости от того какой деятельностью занимается организация, привлекающая к своей деятельности добровольцев спектр услуг, оказываемых ими достаточно широк:

- социальный патронат (индивидуальный уход за больным, ребенком, пожилым, инвалидом, бездомным, работа с детьми из детских домов и социальных приютов, помощь лицам, отбывающим наказание и вышедшим из мест заключения и др.);
- социологическое исследование (включая маркетинговые);
- информационная работа (разработка макетов информационных материалов; проведение индивидуальных и групповых занятий, тренингов, семинаров, круглых столов, конференций; раздача информационных материалов; привлечение населения к участию в добровольческих и благотворительных акциях, работе и т.д.);
- разработка и реализация добровольческих и благотворительных проектов/программ, акций, мероприятий и т.д.;
- PR-сопровождение социальных проектов, акций, включая благотворительные и добровольческие разработки;



- фандрайзинговые услуги (поиск доноров/спонсоров, привлечение ресурсов и формирование фондов для некоммерческой деятельности);
- организация работы кружков, секций, мастерских и т.д., включая образовательные услуги (репетиторство) для социально незащищенных слоев населения;
- административная помощь в проведении социально значимых мероприятий, в т.ч. крупных международных, всероссийских, республиканских;
- помощь в подготовке и проведении Универсиады 2013;
- экспертиза программ, проектов, сценариев и т.д.;
- работы по благоустройству, включая ремонтные;
- транспортные услуги (помощь в транспортировке инвалидов, тяжелобольных, социальное такси и т.д.);
- организация экскурсий и культурных программ;
- переводы с/на иностранный язык;
- медицинская помощь и обеспечение;
- организация взаимодействия с партнерами, включая организацию международных обменов, программ, мероприятий и т.д.;
- помощь в организации питания, в том числе участников мероприятий, социальные столовые, выездные пункты и т.д.;
- обеспечение безопасности при проведении мероприятий, в том числе в чрезвычайных ситуациях;
- организация работы по охране памятников культуры, экологического наследия и т.п.

Организации, привлекающие к своей деятельности добровольцев, должны ставить перед собой две основные задачи:

- сделать работу добровольцев максимально полезной для благополучателей и общества в целом;
- сделать работу добровольцев максимально комфортной позитивной и полезной для них самих.



## 4.2. ТО, ЧТО ДВИЖЕТ

Социальные перемены в стране и обществе отражаются и на мотивации добровольцев. В последнее время увеличивается число людей пришедших в некоммерческий сектор для получения необходимых знаний, опыта, навыков реализации своих идей, повышения квалификации. У каждого человека есть свои мотивы и причины, по которым он становится добровольцем. По данным опроса среди них также наиболее часто встречаются:

- желание помочь другим людям / сострадание нуждающимся;
- возможность приобретения новых, интересных знакомств / общение
- желание использовать свое свободное время с лучшей пользой / внести разнообразие в жизнь;
- чувство обязанности вернуть обществу то, что получил сам;
- гражданские чувства / участие в развитии региона;
- нравится имидж добровольческой организации;
- желание почувствовать свою необходимость;
- религиозные убеждения;
- потребность в самореализации;
- возможность получения опыта и первичного профессионального развития и др.

Мотивация имеет прямое отношение к результатам работы. У каждого добровольца конкретные нужды и потребности, но важно помнить, что они могут меняться. Вам постоянно необходимо создавать условия, которые дают возможность удовлетворить различные потребности людей, получить «моральную компенсацию» за выполнение полезной работы. В этом суть проблемы удержания добровольцев. Но организация не добьется своих целей, если позволит добровольцам работать только ради своих интересов и не будет сопоставлять свои ожидания с потребностями добровольцев.



Таким образом, добровольчество – это уникальная возможность для человека совместить удовлетворение своих личных потребностей с потребностями общества.

### 4.3. МОТИВАЦИЯ

Мотивация играет важную роль при работе с добровольцами. Выявляя ее на первых этапах прихода в организацию добровольцев, вы сможете более точно подобрать добровольцу вид деятельности. Это будет способствовать самораскрытию добровольцев, большей преданности, ответственному отношению к делу, что в итоге сделает добровольческий труд более эффективным, а так же позволит устранить ряд причин, по которым добровольцы могут покидать организацию.

К основным методам нефинансовой мотивации относят:

- поддержание инициативы;
- раскрытие потенциала добровольца;
- значимость выполняемой деятельности;
- ответственность (передача ответственности не обязательно должна иметь большие масштабы, но большинство людей получают удовлетворение от нее как от чего-то, что принадлежит только им);
- условия деятельности (например: командировки, участие в мастер-классах, конференциях, семинарах по интересующей добровольца проблематике и возможность общения с интересными людьми, доступ к новым социальным группам);
- продвижение и рост (доброволец должен знать, какие возможности открываются перед ним в связи с его проявленной активностью и способностями, как вариант работа в организации уже в качестве сотрудника);
- право выбора деятельности;



- участие в разработке и управлении проектом/подготовке и проведении мероприятия и т.д.;
- досуг и традиции (совместные вечеринки, пикники, посещение театров, концертов и другие мероприятия добровольцев и сотрудников Вашей организации, вариантом традиции может быть обряд посвящения в добровольцы или члены организации);
- признание и поощрение (например: выбор «Добровольца месяца», участие в городских, республиканских и иных конкурсах и т.д.).

Следует также отметить, что сводить деятельность добровольца к выполнению заданий без объяснения целей крайне неэффективно. Добровольцы хотят знать, что происходит в организации, участвовать в ее жизни. Атмосфера организации, в которой люди осознают себя с одной стороны частью единого целого, а с другой – уникальной личностью является также чрезвычайно сильной мотивацией.

Поиск и использование методов нефинансовой мотивации – творческий процесс, приносящий удовольствие от совместной деятельности добровольцев и организации. Главное осознавать, что Вы тоже, некоторым образом, ответственны и за достижения добровольцев. Вы мотивировали совершить их.

#### **4.4. ИНТЕРАКТИВНОЕ ЗАНЯТИЕ «ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО»**

*Цель:* знакомство подростков и молодежи с основными понятиями, использующимися в добровольчестве.

*Целевая группа:* подростки и молодежь.

*Время проведения* – 2 часа.

Интерактивное занятие проводит ведущий по данной инструкции, придерживаясь времени, запланированного на выполнение каждого задания.



*1. Введение (до 5 минут).* Ведущий дает краткую информацию о добровольчестве. Она может быть представлена в следующем виде.

*Из истории.* В России одно из самых ранних официальных упоминаний добровольческой деятельности относится к 1894 году, когда были учреждены городские попечительства о бедных, где подавались добровольные пожертвования и трудились добровольцы. В советские времена добровольцы ехали на целину и БАМ, работали на субботниках, уборках урожая. Кроме того, добровольность была принципом деятельности тимуровского и пионерского движений, различных обществ по охране природы и т.д.

Понятие, содержание и направление добровольческого труда в современной России приобрели конкретную форму только в начале 1990-х годов. Появились НКО (некоммерческие организации), которые занялись благотворительностью, просветительской деятельностью, созданием условий для работы добровольцев, включая реализацию специальных программ для добровольцев, как в своей стране, так и за рубежом. В России добровольчество еще распространено недостаточно: последние исследования показали, что процент населения, занимающегося добровольной работой, ничтожно низок, в то время, как во многих странах Европы, Азии и Америки это является обычным явлением.

*Сегодня* деятельность волонтерских/добровольческих организаций регулируется:

- Федеральным законом "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях" (7 июля 1995 г.), где сформулировано следующее определение: "Добровольцы - граждане, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя, в том числе в интересах благотворительной организации" (в редакции от 23 декабря 2010 г. № 383-ФЗ добровольцы - физические лица, осуществляющие



благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг);

- Концепцией содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, одобренной распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р., которая формирует условия для развития и популяризации добровольчества.

### 2. *Что такое добровольчество? (до 25 минут).*

Первым заданием будет самостоятельно сформулировать определения понятий «добровольчество», «добровольческая деятельность», «доброволец (волонтер)», «благополучатели» и т.д.

Участников занятия делят на группы в количестве не более 5 человек, которым раздаются карточки (Приложение 1), где в различных определениях понятий «добровольчество», «добровольческая деятельность», «доброволец (волонтер)» пропущен ряд слов. Ведущий просит группы вставить пропущенные слова (время выполнения задания 5 минут). Затем те же самые карточки (предварительно подготовленные на листах ватмана) вывешиваются в помещении, и по одному из представителей каждой команды подходят к ватманам и вставляют пропущенные слова. После чего ведущий вставляет правильные слова или выбирает их из предложенных и организует обсуждение данных понятий.

Далее ведущий предлагает пополнить список еще одним определением, используемым в добровольческой деятельности «благополучатели». *Благополучатели – лица, получающие благотворительные пожертвования от благотворителей, помощь добровольцев.*

### 3. *Отличительные признаки добровольческой деятельности (до 40 минут).*

Ведущий для разрядки и поднятия настроения участникам предлагает игру «Крокодил» или «Есть контакт» или другую аналогичную (до 5-7 минут).



Ведущий продолжает занятие и записывает на ватмане основные принципы добровольческой деятельности, которыми руководствуются добровольцы России независимо от вида добровольной общественно полезной деятельности: добровольность, безвозмездность, ответственность, законность, уважение, солидарность, равенство, самосовершенствование, нравственность.

Ведущий дает задание участникам: каждый из данных принципов необходимо охарактеризовать, а также подумать над тем, что можно еще добавить к данному списку. Например: законность - деятельность добровольцев не может противоречить законодательству Российской Федерации (не забывая фиксировать это на ватмане). Время на общее обсуждение 10–15 минут.

Шпаргалка для ведущего:

1. Добровольность - никто не может быть принужден действовать в качестве добровольца, добровольцы действуют только по доброй воле.

2. Безвозмездность – труд добровольцев не оплачивается, добровольцы оказывают бесплатную помощь и осуществляют не оплачиваемую работу.

3. Ответственность – добровольцы, взявшие на себя ту или иную работу – принимают на себя личную ответственность за ее качественное выполнение и доведение до конца.

4. Законность – деятельность добровольцев не может противоречить законодательству Российской Федерации.

5. Уважение – добровольцы уважают достоинство, особенности и культуру всех людей.

6. Солидарность – добровольцы проявляют солидарность с целями и принципами организации, в которой состоят.

7. Равенство – добровольцы признают равные возможности участия каждого в коллективной деятельности.



8. Самосовершенствование – добровольцы признают, что добровольческая деятельность способствует их личному совершенствованию, приобретению новых знаний и навыков, проявлению способностей и возможностей, самореализации.

9. Нравственность – следуя в своей деятельности морально-этическим нормам, добровольцы, личным примером содействуют формированию и распространению в обществе духовно-нравственных и гуманистических ценностей.

Ведущий продолжает занятие и информирует участников о цели и задачах добровольчества согласно «Кодексу добровольцев России».

*Цель добровольчества* – мобилизация и объединение усилий людей для активного созидательного участия в развитии гражданского общества и в улучшении качества жизни, формирование позитивного общественного мнения о значимости добровольчества для социально-экономического развития страны, укрепления культурных, духовных, моральных, нравственных, семейных и общечеловеческих ценностей.

*Основными задачами российского добровольчества являются:*

- действенное участие в решении общественных проблем;
- продвижение и укрепление в обществе ценностей добровольчества;
- создание условий для участия людей в добровольческой деятельности;
- формирование позитивного общественного мнения о значимости добровольчества для социально-экономического развития страны;
- интеграция, укрепление связей и сотрудничество с европейским и мировым волонтерским движением.

4. *Определение Виды деятельности волонтеров (до 20 минут).*



Далее ведущий предлагает продолжить работу в группе, каждой из которой выдается по 1 ватману и маркеры. Участникам необходимо, посоветовавшись в группе, определить направления, по которым работают волонтеры и записать их на ватманы. Задание выполняется в течение 10 минут. 5 минут отводится на оглашение списков составленных группами, обсуждение, вопросы, дополнения.

5. *Что мне лично дает реализация добровольческой инициативы? (до 15 минут).*

Добровольческий труд не оплачивается. Волонтеры — не только альтруисты, они работают ради приобретения опыта, специальных навыков и знаний, установления личных контактов. Часто волонтерская деятельность — это путь к оплачиваемой работе, здесь всегда есть возможность проявить и зарекомендовать себя с лучшей стороны, попробовать себя в разных сферах деятельности и определиться с выбором жизненного пути.

Ведущий предлагает участникам на самоклеющихся стикерах написать по пять вещей, которые они люди могут приобрести, занимаясь добровольческой деятельностью.

Все стикеры участники приклеивают на ватман «Банка добра» (можно сложить их в большую банку с надписью «Банка добра»).

Ведущий в завершении занятия может перечислить преимущества добровольческой деятельности, подвести итоги мероприятия в целом и предложить его участникам присоединиться к реализации добровольческих инициатив.

---



## 5. ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### *Карточки*

---

#### *Карточка 1*

Добровольчество - явление, \_\_\_\_\_ движение, заключающееся в участии граждан в решении \_\_\_\_\_ общества безвозмездно, без принуждения, направленное на общественно значимую деятельность.

(пропущены слова «общественное», «проблем»)

---

#### *Карточка 2*

Добровольчество – фундамент \_\_\_\_\_ общества. Оно воплощает в жизнь устремления человечества к достижению мира, свободы, безопасности, справедливости и реализации \_\_\_\_\_ для всех людей.

(Всеобщая Декларация Добровольчества)

(пропущены слова «гражданского», «возможностей»)

---

#### *Карточка 3*

Доброволец – человек, занимающийся на безвозмездной добровольной основе (без какого-либо принуждения) деятельностью по разрешению \_\_\_\_\_ значимых \_\_\_\_\_.

(пропущены слова «социально», «проблем»)

---

#### *Карточка 4*

Добровольная деятельность означает широкий круг деятельности, включая традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, официальное предоставление услуг и другие формы гражданского участия, которая осуществляется добровольно на благо широкой \_\_\_\_\_, причем денежное вознаграждение не является главным \_\_\_\_\_.

(пропущены слова «общественности», «мотивом»)

---



---

*Карточка 5*

Добровольческая деятельность - способ самовыражения и самореализации граждан, действующих \_\_\_\_\_ или \_\_\_\_\_ на благо других людей или общества в целом.

(Концепция развития социального добровольчества в Санкт-Петербурге на 2008-2011 годы)  
(пропущены слова «индивидуально», «коллективно»)

---

*Карточка 6*

Доброволец – тот, кто \_\_\_\_\_ взял на себя какую-нибудь работу.

(Словарь русского языка С.И.Ожегова)  
(пропущено слово «добровольно»)

---

*Карточка 7*

Волонтер – то же, что и \_\_\_\_\_.

(Словарь русского языка С.И.Ожегова)  
(пропущено слово «доброволец»)

---

*Карточка 8*

Доброволец - человек, который по \_\_\_\_\_ желанию в меру своих возможностей и времени выполняет \_\_\_\_\_ значимую работу безвозмездно.

(пропущены слова «собственному», «социально»)

---

*Карточка 9*

Российский доброволец - это человек, который участвует в общественно \_\_\_\_\_ деятельности безвозмездно и на основе осознанного свободного выбора. Добровольцем может быть человек любой национальности, социального положения, профессии, возраста. Российских добровольцев объединяет \_\_\_\_\_ жизненная позиция, желание оказывать помощь тем,



кто в ней нуждается, стремление приносить \_\_\_\_\_ людям и своей стране.

(Кодекс добровольцев России)  
(пропущены слова «полезной», «активная», «пользу»)

---

*Карточка 10*

Волонтерство – добровольческая деятельность, основанная на идеях \_\_\_\_\_ служения гуманным идеалам человечества и не преследующая целей извлечения прибыли, получения оплаты или карьерного роста, получения всестороннего \_\_\_\_\_ своих личных и социальных потребностей путем оказания помощи другим людям.

(Проект федерального закона  
«О филантропии, меценатстве и волонтерстве»)  
(пропущены слова «бескорыстного», «удовлетворения»)

---

*Карточка 11*

Доброволец – волонтер, лицо, осуществляющее благотворительную деятельность в форме предоставления своего \_\_\_\_\_ труда по оказанию услуг, проведения работ, сбору \_\_\_\_\_ пожертвований и т.п.

(Проект федерального закона  
«О филантропии, меценатстве и волонтерстве»)  
(пропущены слова «безвозмездного»,  
«благотворительных»)

---



**Практическая библиотечка координатора добровольцев: сборник методических и практических рекомендаций, выпуск 1: в 25 ч.**

**Ч.15: Как организовать работу с добровольцами. Принципы и практика (Часть 1 «Климат или что нужно сделать, чтобы не получилось парникового эффекта»).**

Под редакцией В.А. Лукьянова и С.Р.Михайловой

Подписано в печать 5.12.2012. Формат 60х84/16.  
Усл. печ. л. 2.5. Тираж 1000 экз. Заказ № 202 - 15

Издано в ООО «МультиПроджектСистемСервис» (МПСС)  
197110, Санкт-Петербург, ул. Большая Зеленина, д.29, лит. Б, пом. 3Н  
Отпечатано в ООО "Типография Принт-сервис",  
194044, Санкт-Петербург, Пироговская наб., д.17, лит. А, корпус 6



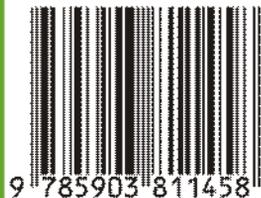
ПРАКТИЧЕСКАЯ БИБЛИОТЕЧКА



КОординатора добровольцев

Программа "Вектор добровольчества - УВЕРЕННОСТЬ"

ISBN 978-5-903811-45-8



9 785903 811458