



ПРАКТИЧЕСКАЯ БИБЛИОТЕЧКА КООРДИНАТОРА ДОБРОВОЛЬЦЕВ
Программа "Вектор добровольчества - УВЕРЕННОСТЬ"

3

Как привлекать добровольцев ДЛЯ РАБОТЫ В НКО



Благотворительное общество "НЕВСКИЙ АНГЕЛ"

Санкт-Петербург
2012 год

ПРАКТИЧЕСКАЯ БИБЛИОТЕЧКА КООРДИНАТОРА ДОБРОВОЛЬЦЕВ

**КАК ПРИВЛЕКАТЬ ДОБРОВОЛЬЦЕВ
ДЛЯ РАБОТЫ В НКО**



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. 3: Как привлекать добровольцев для работы в НКО
/Авторы: В.А. Лукиянов, С.Р. Михайлова/ - 40 с.
ISBN 978-5-903811-33-5 (ч. 3)

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 поддержки деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций.

Распространяется бесплатно

ISBN 978-5-903811-33-5 (ч. 3)
ISBN 978-5-903811-30-4

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



В брошюре «Как привлекать добровольцев для работы в НКО» предлагаются теоретические основы и практические методы привлечения добровольцев к деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций. В брошюре рассматриваются такие важные для руководителей добровольческих программ организаторов (координаторов) вопросы, как определение политики работы с добровольцами и планирование работы с добровольцами, формирование добровольческих вакансий и определение обязанностей добровольцев, поиск и набор добровольцев, выявление мотиваций и отбор добровольцев, информирование и ориентирование добровольцев.



СОДЕРЖАНИЕ:

1. Определение политики работы с добровольцами в НКО и планирование работы с добровольцами.....	5
2. Формирование добровольческих вакансий. Определение обязанностей добровольцев.....	14
3. Поиск и набор добровольцев.....	17
4. Выявление мотиваций и отбор добровольцев.....	23
5. Информирование и ориентирование добровольцев.....	35

.



1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОЛИТИКИ РАБОТЫ С ДОБРОВОЛЬЦАМИ В НКО И ПЛАНИРОВАНИЕ РАБОТЫ С ДОБРОВОЛЬЦАМИ

Прежде всего, выработайте политику работы с добровольцами в Вашей организации. Решите, для чего Вашей организации нужны добровольцы, кто они и нужны ли они в принципе, а также, на каком этапе привлечения добровольческих ресурсов находится Ваша организация? Определяя этап привлечения (а они могут меняться в зависимости от новых программ и проектов, от изменения приоритетов и стратегий, от объема имеющихся ресурсов и пр.), организация сможет точно определять текущую политику работы с добровольцами и планировать работу с добровольцами.

Этапы привлечения добровольческих ресурсов:

I. Набор

Формирование добровольческих ресурсов (при открытии новых социальных программ и проектов, при создании новых структурных подразделений, планировании акций, или в начале деятельности организации).

II. Восполнение

Сохранение стабильности добровольческих ресурсов (при текучести добровольческих кадров, или перемещении добровольцев в другие структуры, программы, проекты организации, в случаях продвижения добровольцев на руководящие должности, в ситуации работы временных добровольческих групп).

III. Развитие

Увеличение добровольческих ресурсов (при расширении видов деятельности организации, при развитии спектра услуг клиентам, увеличении количества клиентов и, соответственно, объема предоставляемых социальных услуг).



В разные периоды деятельности любая организация проходит эти этапы и снова возвращается к ним!

Что добровольцы будут делать в Вашей организации? Вы рассчитываете, что их работа увеличит возможности Вашей организации, укрепит ее имидж, расширит спектр услуг клиентам? Кто эти люди, каков их возраст, социальный статус, профессия? Кто из Вашей команды может посвятить свое время тем добровольцам, которые придут к Вам? Как Вы будете фиксировать их ответственность перед Вашей организацией? Наконец, сколько, будет стоить обеспечение добровольной работы людей, пришедших в Вашу организацию и работа с ними?

Чтобы разобраться во всем этом, ответьте на вопросы в таблице (табл. 1). По ориентирам в предложенных ответах, определите уровень готовности Вашей организации к вовлечению в ее деятельность добровольцев.

Таблица 1

10 формальных вопросов, требующих ответов на этапе планирования работы с добровольцами

Вопросы	Ответы	
	При готовности организации к работе с добровольцами выше 60%	При готовности организации к работе с добровольцами ниже 40%
1. Учитывает ли стратегия деятельности Вашей организации работу с добровольцами?	Да, это один из принципов деятельности/развития организации.	Стратегия пока не определена.
2. Кто в Вашей организации так считает? Чье это решение?	Члены Правления, менеджеры программ, персонал, это общее видение команды.	Исполнительный директор.



<p>3. В какие структуры Вы планируете привлекать добровольцев? Это программы или проекты, отделы или службы, уже существующие, или новые?</p>	<p>Для двух новых проектов, в социальную службу и для помощи в офисе.</p>	<p>Добровольцы нужны везде. Мы в стадии самоорганизации.</p>
<p>4. Каковы Ваши ожидания от работы добровольцев? В чем преимущества и недостатки?</p>	<p>Мы увидели явные преимущества. Проблемы, которые неизбежно возникнут, мы в состоянии решать.</p>	<p>Больше всего мы опасаемся, безответственности, новые люди могут разрушить то, что уже создано.</p>
<p>5. Определены ли сферы ответственности и сформированы ли вакансии для добровольцев?</p>	<p>Да, сферы и список добровольческих вакансий подготовлен координатором и утвержден директорами программ/проектов.</p>	<p>Пока нет, но возможно в этом вообще нет необходимости.</p>
<p>6. Определены ли требования и критерии для добровольцев, в зависимости от вакансий?</p>	<p>Определены соответственно ответственности.</p>	<p>Это лишняя бюрократия.</p>
<p>7. Чем добровольцы будут заниматься? Определены ли их обязанности и полномочия?</p>	<p>Обязанности и полномочия добровольцев определены. Но они могут уточняться и корректироваться.</p>	<p>Обязанности и полномочия будут определяться вместе с добровольцами.</p>



<p>8. Организованы ли рабочие места, обеспечена ли работа добровольцев тем, что им потребуется?</p>	<p>Для работы в офисе выделена и оборудована комната, есть канцелярские принадлежности, а для поездок – бесплатные проездные билеты. Есть все для работы с клиентами.</p>	<p>Добровольцы сами могут обустроить рабочие места и найти все, что им необходимо. Это одна из их задач.</p>
<p>9. Кто будет осуществлять работу с добровольцами? Есть ли в организации координатор по работе с добровольцами? Какова его квалификация?</p>	<p>Да, координатор есть, он обучен для этой работы и имеет опыт организации добровольческих программ.</p>	<p>Руководители проектов справятся сами.</p>
<p>10. Сколько все это будет стоить? Определены ли источники ресурсов для организации добровольческой работы?</p>	<p>Составлена смета затрат на работу с добровольцами. Ресурсы для этого охотно дают постоянные доноры, часть ресурсов учтена в новых проектах.</p>	<p>Для работы добровольцев не требуется много ресурсов. Об источниках пока не думали.</p>

Вопросы, представленные в таблице 1, являются канвой для плана первичных действий, который Вам необходимо реализовать, если Ваша организация намерена начинать или развивать работу с добровольцами.

Итак, ответив самим себе на этапе планирования, каковы Ваши планы и возможности для работы с добровольцами, каковы Ваши ожидания от работы добровольцев, имеете ли Вы источники ресурсов для добровольной работы людей, Вы будете в дальнейшем уверенно и успешно осуществлять работу с



добровольцами. Разработанный регламент работы с добровольцами: «Положение о работе с добровольцами», инструкции для персонала и памятки добровольцев, помогут представить сотрудникам и добровольцам, те реальные условия, в которых им предлагается работать, позволят людям действовать впоследствии по установленным правилам. На этапе планирования Вам также необходимо сравнить предполагаемые затраты на обеспечение работы добровольцев (их работу и Вашу работу с ними) с предполагаемым эффектом от их работы и подготовить персонал к приходу добровольцев.

Подготовка персонала организации к приходу добровольцев.

Продуманная подготовка персонала поможет минимизировать конфликты и повысить эффективность работы добровольцев в организации. Эту функцию целесообразно закрепить за координатором по работе с добровольцами. Важно, чтобы руководитель и основные лидеры/менеджеры организации были его помощниками в этой подготовке.

На этапе подготовки персонала к приходу добровольцев существует два важных компонента:

- выявить опасения персонала и увидеть проблемы (-) от работы добровольцев;
- определить и продемонстрировать персоналу преимущества (+) от работы добровольцев.

Обсуждая совместно опасения и преимущества, сотрудники неизбежно придут к общему мнению о перевесе преимуществ. Тогда и выявятся те необходимые действия, которые необходимо осуществить, чтобы максимально избежать недостатков, связанных с приходом добровольцев в организацию и усилить преимущества.

Рассмотрим типичные опасения и явные преимущества прихода добровольцев в НКО:



Типичные опасения (-):

- Они безответственны.
- Они имеют скрытые мотивы.
- Они отнимут много времени.
- Они потребуют дополнительных материальных затрат.
- Они спровоцируют конфликты.
- Они увидят изнутри наши слабые стороны.
- Они захотят войти в состав штатного персонала.
- Они могут изменить наши принципы и имидж.
- Они не поверят и не поддержат нашу Миссию.

Явные преимущества (+):

- Они нас поддержат.
- Они расширят наши возможности.
- Они сделают то, что мы не успеваем или не можем.
- Они увеличат объем нашей помощи и наших услуг.
- Они принесут новые решения, идеи и информацию.
- Они привлекут дополнительные ресурсы.
- Они создадут здоровую конкуренцию.
- Они продвинут нашу Миссию в обществе и будут способствовать доверию к нашей работе.

Установление позитивных деловых взаимоотношений персонала и добровольцев в организации – ответственность руководителя организации и координатора по работе с добровольцами. Осознайте и назовите самые сильные аргументы в пользу совместной работы персонала и добровольцев в интересах Миссии организации, ее целей. Предложите персоналу сопоставить эти аргументы с опасениями личного и делового характера, и Вы получите хорошие шансы для создания благоприятного климата. Тогда основной персонал и добровольцы могут стать коллегами и партнерами, привнося в организацию дух сотрудничества и творчества.



Планирование добровольческих работ и определение обязанностей добровольцев.

Планирование при работе с добровольцами – важнейший элемент работы, придающий устойчивость организации в области управления человеческими ресурсами. Планирование добровольческих работ – это фундамент, на котором Вы построите все здание добровольчества в Вашей организации. Осуществляя планирование на этапе привлечения добровольцев, Вы значительно уменьшите неоправданные ожидания и персонала и добровольцев. Работа Вашей команды в части планирования будет обязательно вознаграждена качеством работы Ваших добровольцев и постоянством их состава.

При планировании добровольческих работ руководителям и лидерам организации необходимо увидеть и определить:

- услуги и виды работ для клиентов организации, которые необходимо расширять, и которые могут выполнять добровольцы при определенной подготовке и обучении;
- области деятельности организации, которые необходимо развивать;
- программы, проекты, акции, мероприятия, которые напрямую решают поставленные организацией задачи, но не имеют достаточных человеческих ресурсов;
- общие виды работ, которые не требуют постоянной занятости, полноценной нагрузки, повседневной занятости, обременительны для имеющегося персонала, но могут быть интересны для добровольцев.

Результатом этой работы может стать текущий, или перспективный «Перечень добровольческих работ», в который Вы занесете все виды работ, которые возможно поручать добровольцам. Раздайте этот документ сотрудникам и добровольцам, предложите им включить в перечень те виды работ для добровольцев, которые они считают возможным и необходимым. Заполните предложенную таблицу (табл. 2). Это поможет Вам определить и зафиксировать потребности организации в видах добровольных работ.



**Определение потребностей организации
в видах добровольных работ**

**Оценка текущих и/или перспективных потребностей
организации**

Перечислите все основные существующие и планируемые виды услуг/работ Вашей организации с клиентами (объектами помощи и заботы)	Отметьте те из них, которые полностью осуществляются сотрудниками организации	Отметьте те из них, которые могут/должны выполняться добровольцами	Необходимое количество добровольцев
1. Основные клиенты.			
2. Косвенные клиенты.			
3. Объекты заботы.			

Очевидно, что для достижения общего видения и согласия, на начальном этапе организации работы с добровольцами потребуется ряд совместных действий.

Основными шагами на начальном этапе являются следующие:

- Выработать политику и регламент работы с добровольцами;
- Увидеть (+) и (-) от прихода добровольцев;
- Определить потребности организации в добровольческих ресурсах и увидеть виды добровольческих работ;

- Рассмотреть предложения лидеров, персонала, действующих добровольцев и сформировать перечень добровольческих работ;
- Определить персональную ответственность за привлечение добровольцев и организацию их работы;
- Определить потребности в ресурсах для привлечения, организации работы добровольцев и работы с добровольцами;
- Принять необходимые решения;
- Реализовать план.

Фаза планирования позволяет руководству организации и штатным сотрудникам выяснить свои ожидания от работы добровольцев. Она дает возможность заранее устранить неясности и проблемы.

Чтобы учесть при планировании различные интересы, как правило, в этом процессе участвуют представители различных структур организации: члены Правления, координатор по работе с добровольцами, руководители программ, проектов, служб, сотрудники, активные добровольцы, клиенты.

Осуществляя планирование, не увлекайтесь формалистикой!

Сохраняйте баланс технологического и человеческого подходов. **Помните! Добровольцы нужны в той организации,** где требуются неформальные отношения и человеческое тепло, где необходимо творчество и новые идеи, там, где существует преданность делу и вера в него. **Добровольцы останутся в той организации,** где их не просто ждут, а там, где созданы условия для их работы и творчества, где продумана и подготовлена организационная система работы, включающая подготовку и сопровождение, где есть реальные ресурсы для организации их работы и работы с ними.



2. ФОРМИРОВАНИЕ ДОБРОВОЛЬЧЕСКИХ ВАКАНСИЙ. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ ДОБРОВОЛЬЦЕВ

Чем точнее определены роли и подробнее сформулированы обязанности персонала и добровольцев, тем меньше неразберихи в повседневной работе и выше эффект (социальный и экономический) от деятельности организации.

Важно увидеть общие цели и задачи персонала и добровольцев. Это цели и задачи самой организации. Не менее важно определить сферы ответственности, роли и подчиненность сотрудников и добровольцев, разделить их обязанности. Руководству организации необходимо иметь полную картину сфер ответственности, ролей, обязанностей и подчинения людей в организации. Чтобы представить такую картину воспользуйтесь рабочей таблицей (табл. 3).

Таблица 3					
Рабочая таблица для определения ответственности и обязанностей персонала и добровольцев					
Цель	Задачи	Сфера ответственности	Роль	Обязанности	Подчинение
		СОТРУДНИКИ			
		ДОБРОВОЛЬЦЫ			

Заполнение подобной таблицы удобно и полезно для:

- планирования добровольческих вакансий и работ;
- планирования потребностей организации в человеческих ресурсах в целом;
- определения рамок и делегирования полномочий персоналу и добровольцам;
- составления должностных инструкций и перечней



обязанностей добровольцев;

- обеспечения прозрачности и открытости организации;
- повседневной работы и проведения мероприятий;
- формирования отчетов.

Итак, цели и задачи у сотрудников и добровольцев общие. Общими (одинаковыми) могут быть сферы ответственности (например, оказание поддержки пожилым людям или распространение информации) и роли (например, лидер или исполнитель), а обязанности - всегда разные! Никогда не дублируйте обязанности оплачиваемых сотрудников и добровольцев! Это внесет напряжения в межличностных отношениях и обязательно приведет к конфликтным ситуациям.

Описание добровольческих вакансий.

Почему и для чего необходимо формулировать и описывать добровольческие вакансии и почему это необходимо? Описание добровольческих вакансий поможет Вам уверенно проводить кампанию по набору добровольцев. Например, размещать информацию в учебных заведениях, проводить конкурсы, направлять заявки на добровольческие ресурсы в Добровольческий Центр, или Агентство, участвовать в ярмарках добровольческих вакансий, проводить выступления и презентации, работать со СМИ и т. д.).

Процесс описания добровольческих вакансий в НКО можно сделать не скучным и даже увлекательным процессом. Например, провести в форме деловой игры сотрудников и добровольцев.

Пример описания добровольческой вакансии:

1. Название вакансии:

.....

2. Для кого/с кем будет работать доброволец (клиенты, целевые группы, объекты):

.....

3. В чем заключается добровольная работа (основные обязанности):



4. Условия, работы добровольца/добровольцев:

- опишите место работы добровольца (в офисе, реабилитационном центре, в приюте, на дому у клиента, на улице и т.д.);
- укажите временной график работы (сколько дней и часов в месяц, в неделю, в день);
- укажите, чем (как) обеспечивается работа добровольца, какие материалы, оргтехника, инструменты для работы, спецодежда, средства ухода, индивидуальные средства защиты и т.д. предоставляются добровольцу для работы;
- укажите, чем гарантируется безопасность (если необходимо), например, страховка;
- укажите, какие затраты добровольца компенсируются.

5. Дополнительные возможности для добровольцев:

обучение; питание; предметы с символикой; досуг и отдых; иное

6. Количество добровольцев, которое требуется для указанной работы.....

7. Требования, предъявляемые к добровольцу/добровольцам:

- Пол и возраст добровольца/добровольцев
.....
- Образование
.....
- Профессиональный опыт
.....
- Жизненный опыт
.....
- Практические навыки
.....
- Свободное время для добровольной работы
.....
- Место проживания
.....
- Иное
.....



3. ПОИСК И НАБОР ДОБРОВОЛЬЦЕВ

Где и как искать добровольцев? Дать заметку в местную газету? Или развернуть широкую рекламную кампанию в СМИ? Может быть, стоит обратиться к клиентам, партнерам, друзьям, родственникам? Может быть, обратиться в дружественные организации? Может быть, поговорить с прохожими на улице?

Определяя этап привлечения (а они, как отмечалось выше, могут меняться в зависимости от новых программ и проектов, от изменения приоритетов и стратегий, от объема имеющихся ресурсов и пр.), организация сможет осуществлять не спонтанный, а продуманный поиск своих добровольцев, сможет объективно выбрать форму набора.

Осуществляя поиск добровольцев, имейте в виду, что пожилые люди охотно слушают местные радиoprogramмы, а молодые люди отзываются на яркие примеры и возможности для карьерного роста...

Формы и методы набора и поиска добровольцев.

Изучите основные формы набора и методы поиска добровольцев (табл. 4) и определите, в каких случаях они будут наиболее эффективны.

Таблица 4		
Формы набора и методы поиска добровольцев		
Формы набора	Методы поиска	Эффективность
Широкое привлечение	<ul style="list-style-type: none">▪ Распространение брошюр и плакатов▪ Объявления в СМИ▪ Информация в сети Интернет▪ Взаимодействие с НКО/НГО▪ Специальные акции▪ Объявления на мероприятиях НКО/НГО	<p>Для набора добровольцев любого возраста, пола, с различными интересами.</p> <p>Для выполнения любых добровольческих работ.</p>



	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Выступления и презентации добровольческих программ в учебных заведениях, бизнес кампаниях ▪ Участие в ярмарках вакансий 	<p>Для набора добровольцев на разовые акции.</p> <p>Для привлечения добровольцев в Добровольческие Центры, Агентства, службы и т.д.</p>
Целенаправленный набор	<p>Все те же методы. Но важно указывать, для каких работ требуются добровольцы и, каковы критерии их отбора (например: только юноши 18-25-ти лет, со специальным образованием, владеющие компьютером; женщины после 55-ти лет, имеющие опыт ухода за лежачими больными)</p>	<p>Для набора добровольцев на подготовленные вакансии, с определенными обязанностями.</p> <p>Для набора добровольцев по конкурсу в целевые проекты и службы.</p> <p>Для набора добровольцев в профильные учреждения и центры.</p>
Набор по принципу «концентрических колец»	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Информация в уже действующих добровольческих группах ▪ Мероприятия для причастных и друзей организации ▪ «Сарафанное радио» 	<p>Для набора добровольцев на особо ответственные вакансии.</p> <p>Для особых поручений, которые не афишируют.</p>
Привлечение из ближайшего окружения	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Индивидуальные предложения ▪ Обучение ценностям группы 	<p>Для «замкнутых» групп: община, школа, специальное учреждение (Хоспис).</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Разработка и поддержка философии привлечения ▪ Равнение на авторитеты 	Там, где важна идентификация и духовная, философская, моральная, идейная связанность.
--	--	---

Как видно из таблицы, при различных задачах набора, целесообразно использовать различные формы и методы. Не стоит давать широкую информацию в СМИ, если требуется три человека для работы на компьютере. Однако, если существуют особые требования к этим трем добровольцам и планируется конкурсный отбор, то это вполне возможно.

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. Кому поможет то, что, Вы намерены делать с помощью добровольцев? Участниками, каких общественных процессов становятся Ваши добровольцы?

Что изменится в обществе в результате действий организации и, конкретно, благодаря работе добровольцев? Кроме этого, Вам необходимо продумать, чем привлечь добровольцев к деятельности Вашей организации? В чем состоит привлекательность Вашей организации по сравнению с множеством других? Если такой особой привлекательности пока нет, нужно ее создать.

Возможно, в Вашей организации есть особые традиции, которые можно распространить на добровольцев. Может быть, для добровольцев Вы можете предложить какие-то интересные формы работы, например клубы по интересам, лаборатории идей и инноваций, где могут проявиться способности каждого. Сформулируйте, что может измениться в жизни добровольца в лучшую сторону, если он придет в Вашу организацию. Например, с какими интересными людьми он познакомится, какие новые знания получит? Может быть, в вашей организации



предусмотрены какие-либо особые услуги, особая символика для добровольцев или специальная форма. Решите, целесообразно ли добровольцам иметь удостоверения Вашей организации.

Привлечь людей к Вашей деятельности могут самые разнообразные возможности, открывающиеся для них. Это соучастие в достижении высоких целей, возможности профессионального роста, уход от одиночества, приобретение новых знаний и навыков. Это возможность проявить заботу, сострадание, милосердие, быть нужным и полезным, найти новых друзей и многое другое. Важно определить эти возможности и говорить о них с добровольцами. Не стоит забывать, что для осуществления поиска и привлечения добровольцев обязательно потребуются ресурсы. Возможно, потребуется оплатить рекламу, или издать дополнительные буклеты о деятельности организации и т.д. Необходимо определить, какие это ресурсы, и каковы их источники.

Помните!

Вас окружают люди, имеющие множество полезных ресурсов. Их нужно только позвать, попросить о помощи, о поддержке. Им нужно показать, какие возможности откроются и частью какого сообщества они могут стать, если они отзовутся.

Кампания по набору добровольцев.

Кампания по набору добровольцев - это ответственное событие на этапе старта любой добровольческой программы, проекта, акции. Основные шаги кампания по набору добровольцев:

- Планирование добровольческих работ и вакансий;
- Изложение призыва (ключевое послание);
- Поиск и набор добровольцев (определение форм и методов, реализация плана);
- Отбор добровольцев;
- Обеспечение условий и гарантий работы добровольцев весь период сотрудничества.



Ясность целей, задач, методов работы и планов организации способствует ясному изложению стандартов и критериев ее деятельности, в т.ч. в информационной и рекламной продукции для привлечения добровольцев.

Осуществив работу по определению и формулированию всех этих аспектов, после первой же полноценной кампании по набору добровольцев, Вы увидите, какой ясной и прозрачной стала деятельность Вашей организации и для сотрудников, и для добровольцев, и для клиентов, и для партнеров, и для доноров.

Кампанию по набору добровольцев Ваша организация может проводить перманентно - например, постоянно размещать информацию в периодических СМИ, или посредством проведения рекламных кампаний, или посредством участия в специальных мероприятиях - например, в городских ярмарках вакансий.

Изложение призыва (ключевое послание).

Вовлекая людей в добровольную работу, необходимо декларировать ее смысл, ценности, цели, особенности и возможности. Помните! Люди заняты своими делами, проблемами, интересами! Что и как Вы должны сказать им, чтобы они предпочли Ваши интересы своим? Ясность в формулировании целей, задач, методов работы и планов способствует четкому изложению правил и критериев в рекламной и информационной продукции для привлечения добровольцев. Ясность формулировок помогает людям, осуществляющим вовлечение добровольцев в деятельность организации, легко устанавливать контакты и понятно излагать призыв Вашей организации.

Четко и кратко изложите:

- В чем смысл добровольной работы в Вашей организации в целом и участия добровольцев в конкретном проекте?
- Каковы цели добровольной работы в Вашей организации, цели добровольческого проекта?



- В чем привлекательность Вашего проекта для добровольцев (с учетом возрастных групп и их мотивации)?
- Что будут делать добровольцы?
- Кому поможет то, что будут делать добровольцы?
- Что изменится в результате этих действий в жизни людей, в обществе, в Вашей организации?
- Что может измениться в жизни добровольцев, если они будут работать в Вашей организации, примут участие в проекте (с учетом возрастных групп и их мотивации)?
- Что Ваша организация может предложить добровольцам, какие возможности (с учетом возрастных групп и их мотивации)?

Ваше ключевое послание (обращение) может быть представлено в радиопередаче, или телевизионной программе, в письмах, которые Вы разошлете в разные организации, или разложите в почтовые ящики жителей. Оно может быть размещено в газетах и журналах, на сайтах и в рекламной продукции бизнес компаний, на плакатах и уличных постерах. Вы можете также провести пресс-конференцию, и тогда сразу несколько изданий даст информацию о том, что Ваша организация объявляет набор добровольцев.

Успешная кампания по набору добровольцев не гарантирует того, что пришедшие добровольцы долго будут работать в Вашей организации. Чтобы обеспечить гарантии работы добровольцев длительное время, Вам необходимо:

- Овладеть нефинансовыми методами мотивирования людей и использовать их в повседневной работе;
- Создать благоприятные условия и атмосферу для каждого добровольца;
- Овладеть знаниями в области менеджмента добровольческих программ и социального менеджмента, применять их в работе;
- Совершенствоваться и растить в себе лидера.



4. ВЫЯВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЙ И ОТБОР ДОБРОВОЛЬЦЕВ

Почему добровольцы пришли именно в Вашу организацию? Каковы их мотивы участия в этой деятельности? Почему они готовы работать бесплатно?

Во-первых, независимо от возраста, пола и профессии, социального статуса и личных качеств, люди хотят быть полезными, а значит, могут стать добровольцами. Во-вторых, каждый человек имеет личные и социальные потребности, удовлетворения которых он ищет где угодно, пока не находит.

Добровольцем может стать любой, даже официально нетрудоспособный человек, при наличии у него соответствующего мотива.

Мотивы связаны с конкретной ситуацией и зависят от нее. У разных людей разное соотношение устойчивых и изменчивых мотивов. Развитие мотивационной сферы происходит по принципу "напластывания" одних мотивов на другие. Динамичным является уровень осознания различных потребностей, лежащим в основе мотивов.

Мотивы можно разделить на «близкие»/«короткие» и «дальние»/ «протяженные», сгруппировав их в 4 группы:

1. Ситуационные (обусловленные конкретной обстановкой);
2. Связанные с той или иной деятельностью;
3. Связанные с жизнью в коллективе;
4. Связанные с обществом в целом.

На основе базовых потребностей формируются производные потребности (например, эстетическая потребность). Потребности диктуют поведение людей. В мотивах индивида отражаются не только его собственные потребности, но и потребности общества. Для субъекта мотив – это побудительная сила, причина его поведения. Источником побудительной силы мотива выступают потребности. Мотивы



стоят за целями, побуждают к достижению целей или целеобразованию, но не порождают их¹.

Здесь важно привести пример взгляда/представлений органов государственной власти Российской Федерации на мотивацию молодежи к добровольческой деятельности: «Среди мотивов добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи можно выделить общественные мотивы (высокая требовательность к себе, коллегам, результатам своего труда, чувство ответственности, долга, патриотизма, сострадания и др.), познавательные мотивы, прагматические мотивы, увлечение внешними признаками, мотивы подражания.

Основными мотивами добровольческой деятельности молодежи являются:

Реализация личностного потенциала. Реализация личностного потенциала, проявление своих способностей и возможностей, осуществление человеческого предназначения должны стать ведущими мотивами участия человека в социально значимой деятельности. Важная роль в поддержании данной мотивации принадлежит осознанию человеком собственного внутреннего потенциала, определению личной миссии, выбору жизненного пути.

Общественное признание, чувство социальной значимости. Для человека важно получить положительное подкрепление своей деятельности со стороны значимых окружающих, утвердиться в собственных глазах, ощутить свою причастность к общепольному делу. Основа данной мотивации – потребность человека в высокой самооценке и в оценке со стороны окружающих. Такая оценка играет важную роль в выборе человеком целей и задач собственной деятельности, направления личностного роста.

Самовыражение и самоопределение. Возможность проявить себя, заявить о своей жизненной позиции, найти свое место в системе общественных отношений. Потребность

¹ Леонтьев А.Н. «Потребности, мотивы и эмоции.» М., 1971. С. 1, 13-20, 23-28, 35-39.



человека в осознании собственной индивидуальности, уникальности своего внутреннего мира и желание выполнять в обществе роль, согласно своей индивидуальности – основа мотивации самовыражения и самоопределения.

Профессиональное ориентирование. Добровольческая деятельность позволяет человеку, особенно молодому, лучше сориентироваться в различных видах профессиональной деятельности, получить реальное представление о предполагаемой профессии или выбрать направление профессиональной подготовки.

Приобретение полезных социальных и практических навыков. Добровольческая (волонтерская) деятельность позволяет приобрести полезные навыки, напрямую не относящиеся к профессиональному выбору человека, но важные для жизни. К ним можно отнести приобретение навыков работы с компьютером, с различными видами техники, строительных навыков, опыта межличностного взаимодействия. Потребность в деятельностном и социальном освоении окружающего мира, в использовании всех возможностей, предоставляемых человеку обществом – одна из насущных потребностей современного человека. Добровольческая деятельность должна способствовать развитию таких социальных навыков, как: развитие коммуникативных способностей; опыт ответственного взаимодействия; лидерские навыки; исполнительская дисциплина; защита и отстаивание прав и интересов; делегирование полномочий; инициативность.

Возможность общения, дружеского взаимодействия с единомышленниками. Добровольческая деятельность позволяет приобрести единомышленников, найти значимый для себя круг общения и получить поддержку в дружеском взаимодействии. Одна из глубинных человеческих потребностей – стремление к общению и взаимодействию, потребность быть принятым и вовлеченным в лично значимые социальные отношения. Добровольный выбор деятельности, ее социальная направленность позволяют людям найти единомышленников, установить с ними дружеские отношения. Добровольческая



деятельность должна предоставлять людям возможность совместного взаимодействия.

Приобретение опыта ответственного лидерства и социального взаимодействия. Добровольческая деятельность дает молодому человеку возможность проявить себя в различных моделях взаимодействия, приобрести навыки, необходимые в дальнейшей жизни, для ответственного лидерства и исполнительской деятельности. Потребность в приобретении опыта ответственного взаимодействия является осознанной социальной потребностью.

Выполнение общественного и религиозного долга. Социальная добровольческая деятельность является естественной потребностью человека, его предназначением. Эта потребность вытекает из осознания религиозного и этического долга и свидетельствует о высоком личностном развитии.

Организация свободного времени. Немаловажным мотивом участия в добровольческой деятельности является возможность организации собственного свободного времени. Вместе с тем, организация свободного времени не может быть ведущим мотивом для участия в добровольческой деятельности.»²

В основе мотивов, побуждающих людей разного возраста и статуса к добровольной работе в социальной сфере, лежит широкий спектр индивидуальных и социальных потребностей, присущих каждому человеку:

- потребность в общении и стремление быть социально полезным другим людям, потребность применения профессионального и житейского опыта (люди среднего возраста и молодые пенсионеры);

- потребность влиять и участвовать в социальных изменениях, желание реализовать себя, свои

² Из Методических рекомендаций по развитию добровольческой (волонтерской) деятельности молодежи в субъектах Российской Федерации, Министерство спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации, Департамент молодежной политики и общественных связей, сайт: <http://minstm.gov.ru>.



инициативы (гражданские активисты, люди с высшим образованием, специалисты в гуманитарных областях);

- потребность расти и развиваться (молодые специалисты, студенты);

- потребность в милосердии, доброте, подвижничестве и стремление решать проблемы других людей и свои собственные (люди среднего и старшего возраста, реже молодежь).

В последние годы среди мотивов добровольцев стали преобладать прагматичные мотивы, такие, как:

- потребность в обретении круга общения и поддержки, ощущения чувства собственной значимости, получения содержательного досуга (пенсионеры, одинокие люди, не имеющие семьи, или имеющие семью с нерешенными проблемами);

- проба себя на пути к профессии (учащиеся и студенты);

- потребность в дополнительной информации, контактах, навыках, возможностях (выпускники гуманитарных и иных средних и высших учебных заведений);

- профессиональный интерес для карьерного роста (молодые специалисты и люди среднего возраста, изменившие профессию);

- потребность в получении специальных знаний и навыков, необходимых в семье, в составе которой есть люди пожилого возраста, инвалиды, дети, больные заболеваниями, требующими специфического лечения, и пр. (люди любого возраста).

Существует множество теорий о потребностях людей, как причинах поступков. По теории Абрахама Маслоу, человеком движет стремление удовлетворять свои потребности, которые ученый разделил на пять основных групп:

1. **Выживание** – это физиологические потребности (голод, холод, жажда и т.д.). Для краткости назовем эту потребность «ИМЕТЬ». Люди хотят иметь вещи, необходимые для



выживания – кров, еду, одежду для себя и своей семьи, а также для поддержания того уровня/стиля жизни, который они считают приемлемым для себя.

2. Безопасность – это потребности в безопасности, стабильности и признании. Назовем эту потребность «БЫТЬ». Большинство людей вырабатывает (часто подсознательно) образ такого человека, каким они хотят быть и выглядеть в глазах других. Зачастую этот образ формируется на основе желания стать знаменитым или могущественным, иметь влияние на судьбы окружающих. Бывает так, что человек стремится обрести уважение в определенном кругу или выступать в роли советчика. Для кого-то важно быть «душой» компании, кто-то согласен на роль «шута». Мотивация члена любой команды будет очень

высока, если достижения целей команды будут помогать ему, стать тем, кем ему хочется.

3. Принадлежность – это потребности в общении, сопереживании и объединении с кем-то. Назовем эту потребность «ЛЮБИТЬ». Лишь немногие люди могут долгое время оставаться в одиночестве. Мы хотим любить и быть любимым. Может показаться, что это проявляется только в рамках семьи и кругу близких друзей. Но в действительности люди ищут друзей и готовы на многое пойти, чтобы быть принятыми в какой-либо группе/общности, как свои. Каждый человек в вашей команде хочет быть желанным.

Человек больше заинтересован в такой работе, выполняя которую он может удовлетворить свои социальные запросы, получив признание тех, кого хотел бы назвать своими друзьями. Самый сильный, самый независимый из нас знает, что где-то в глубине его души есть пустота, которую необходимо заполнить.

4. Работа – это потребности в признании и самоуважении, в обретении чувства собственной значимости и компетентности. Назовем ее – «ДЕЛАТЬ». Мы все хотим, чтобы нас ценили, хотим жить наполненной жизнью. Ощутить осмысленность своей жизни позволяет нам воспитание детей, профессиональные успехи, и многое другое, связанное с тем,



что занимает значительную часть нашего времени. Мотивация людей будет очень высокой, если работа в вашей команде позволяет им делать то, что они хотят.

Для лидера необходимо научиться каждое задание и поручение делать значимым и важным, а для членов команды стоит влиять на изменение ее деятельности так, чтобы участие в работе обретало для них смысл и ценность.

5. Служение – это потребности самоактуализации и личностного роста. Назовем эту потребность «РАСТИ». Потребность в росте достигает своего пика, когда люди вступают во взрослую жизнь и хотят определить диапазон своих возможностей. Молодых людей сильнее, чем все остальное, привлекает возможность приобрести новое: новое знание, навыки, опыт. Многие молодые нуждаются в дополнительной работе и развитии, поэтому скучают или злятся. Растут не только в юности. Люди среднего возраста, определившие (или скорректировавшие) свои жизненные цели тоже испытывают сильную потребность роста.

Как показывают эмпирические исследования, альтруистические мотивы российских добровольцев и волонтеров в других странах, сильнее, чем эгоистические.

Разнообразие мотивов добровольцев должны соответствовать разнообразные виды добровольческих работ и социальных услуг клиентам, поручаемые им организацией, а также, методы подготовки и сопровождения.

Методы выявления мотивов добровольцев.

Как выявлять мотивы, пришедших к Вам добровольцев? Нужно ли их выявлять?

Методами выявления мотиваций могут быть: собеседование, тестирование, экспертиза специалистов, опрос и анкетирование. Находите те способы выявления мотиваций людей, которые приемлемы для Вашей организации. Выявлять мотивы добровольцев необходимо. Выбор методов всегда остается за организатором. Эффективность одного и того же метода для разных НКО и квалификации организатора может



быть различна.

Выявляя мотивации людей, Вы сможете более уверенно осуществлять отбор, успешно выстраивать взаимоотношения с добровольцами и достигать большей результативности в их работе.

Рассмотрим соотношение индивидуальных и групповых мотивов добровольцев с типовыми основными потребностями человека (табл. 5).

Таблица 5		
Соответствие индивидуальных и групповых мотивов добровольцев основным потребностям человека		
Основные потребности	Индивидуальные мотивы добровольцев	Групповые мотивы добровольцев
Выживание (потребность ИМЕТЬ)	Поиск материальной поддержки Поиск услуг и информации Необходимость разрешения личных проблем	Надежда выжить в группе Общие проблемы Взаимное усиление и взаимная поддержка
Безопасность (потребность БЫТЬ)	Поиск безопасности Чувство долга Чувство вины Потребность самовыражения Необходимость приобрести формальный статус	Взаимопомощь Безопасность общения Сохранение общности Формальный статус группы, известность
Принадлежность (потребность ЛЮБИТЬ)	Поиск уважения и признания Поиск единомышленников друзей, общности Потребность в доверительных	Гордость за общее дело Солидарность Общие цели Групповая ответственность Содержательный досуг



	<p>отношения Желание проявить заботу, принести пользу, заслужить уважение Проявление деятельного милосердия, сострадания</p>	<p>Комфортность общения, атмосфера доверия Выражение духовных принципов через общинность</p>
<p>Работа (потребность ДЕЛАТЬ)</p>	<p>Причастность к важному и значимому Реализация жизненного и профессионального опыта Утверждение собственной значимости Необходимость ощутить наполненность и смысл жизни</p>	<p>Удовлетворение от совместного труда, творчества, достижений Культурный и профессиональный рост группы Стремление к победе над другими Потребность распространять групповые достижения</p>
<p>Служение (потребность РАСТИ)</p>	<p>Необходимость самореализации Профессиональное развитие Проявление позиции через действие Потребность влиять на социальные изменения Потребность реализовать собственные идеи Приобретение новых знаний и навыков</p>	<p>Поддержка и развитие культуры группы Влияние группы на общественные изменения Причастность к инновациям, возможность эксперимента Укрепление в сетях</p>

Как видно из таблицы, мотивы человека и группы, соотносящиеся с каждой из пяти основных потребностей, сходны. При этом групповые мотивы работают на усиление индивидуальных мотивов. Таким образом, осознавая основные потребности и понимая мотивы человека, мы можем открывать для него возможности достижения его интересов через участие в группе. В этом случае, идентичная для потенциального



добровольца группа, является своеобразным универсальным ресурсом, увеличивающим его возможности.

Первичное собеседование.

Любой отбор добровольцев начинается с собеседования. Форма собеседования может быть индивидуальная и групповая. Для отбора добровольцев можно использовать и другие способы: наведение справок, просьба представить рекомендации, проба в работе и другие.

Роли и ответственность участников первичного собеседования представлены в таблице (табл. 6).

Таблица 6	
Ответственность участников первичного собеседования с добровольцами	
Участник собеседования	Роль/ответственность
Координатор	Организация и проведение
Сотрудники и активные добровольцы	Участие в собеседовании
Координатор/сотрудник	Представление организации, сферы ее задач и методов работы
Координатор/сотрудник	Предоставление рекламных и информационных материалов
Координатор + участники	Выяснение мотивации
Кандидат	Представление мотивов, интересов, умений, компетенции
Координатор	Предложение условий
Координатор + участники	Оценка соответствия
Кандидат	Принятие решения
Координатор	Определение следующего шага/встречи

Во многих организациях за первичным собеседованием идет испытательный срок для добровольца. По результатам которого проводится вторичное собеседование и заключается соглашение организации с добровольцем.



Отбор добровольцев.

Задача лидеров на этапе отбора - найти нужного добровольца для выполнения необходимой работы. **Задача потенциального добровольца** - найти полезную и интересную для него область деятельности. **Важно адекватно соединить эти интересы в момент отбора.**

Для разных сфер деятельности нужны люди с разными профессиональными и личностными качествами. Поскольку Вам необходимо осуществлять отбор добровольцев для каждого вида работ, стоит разрабатывать критерии отбора добровольцев в Вашей организации. В принципе, любой человек может стать добровольцем. Важно найти нужного человека для конкретной работы и нужную работу для конкретного человека. Поэтому необходимо формировать точные или примерные критерии отбора добровольцев. Некоторые из них, представлены в таблице (табл. 7).

Критерии отбора добровольцев					
Возраст		Профессиональный опыт		Компетенция и теоретическая подготовка	
Пол		Профессия		Практические навыки	
Образование		Область интересов		Квалификация	
Личные качества		Потребности		Здоровье	
Жизненный опыт		Ценности		Мотивы	

Как правило, при отборе добровольцев, предпочтения отдаются тем людям, которые:

- Осознанно сделали выбор в пользу добровольческой активности;
- Хотят помогать другим людям;
- Жизнелюбивы и жизнерадостны;



- Честны, ответственны, им можно доверять;
- Имеют хорошее физическое состояние;
- Дружелюбны и коммуникабельны;
- Имеют опыт общения и работы с разными людьми.

Препятствиями для добровольной работы являются:

- Нереальные ожидания;
- Неадекватные представления о своих способностях и самооценка;
- Необходимость решать собственные проблемы в первую очередь;
- Всякого рода зависимости (наркотики, алкоголь и др.);
- Неуравновешенность, психические заболевания;
- Шовинизм.

Если доброволец проходит отбор, не откладывая контакт с ним, назначайте следующую встречу как можно быстрее, ориентируясь на его возможности.

Если Вы отказываете потенциальному добровольцу, то продумайте форму, в которой это лучше сделать. Если человек не соответствует требованиям, не бойтесь отказать, но лучше предложите ему другую работу, или ориентируйте на работу в другой организации. Если человек не будет востребован в Вашей организации, обязательно предложите ему познакомиться с другой организацией, направьте его в Добровольческий Центр/Агентство.

Не забывайте предусматривать необходимые затраты для проведения отбора и выявления мотиваций. Помните, что если Вы захотите пригласить специалиста высокого уровня, то его работа стоит дорого – или ищите финансы, или предложите специалисту стать добровольцем Вашей организации (но тогда предусмотрите затраты и на это).



5. ИНФОРМИРОВАНИЕ И ОРИЕНТИРОВАНИЕ ДОБРОВОЛЬЦЕВ

Что необходимо узнать новому добровольцу о Вашей организации? Как помочь добровольцу разобраться в целях, задачах и методах, в программах и проектах Вашей организации, в ее правилах и стандартах работы, в том, кто и за что отвечает? При этом, и Вам и добровольцу необходимо выбрать наиболее подходящую для него сферу активности.

Прежде всего, необходимо сформировать раздаточные материалы для добровольцев, но помнить, что, как недостаточность информации, так и «информационный шквал» могут оттолкнуть нового добровольца. Как определить, что необходимо в первую очередь, а что может подождать? Разным группам добровольцев требуется различный объем и содержание информации. Это различие, наглядно представлено в таблице (табл. 8).

Таблица 8

Информация, которая необходима для ориентирования основных групп добровольцев

Основная информация	Основные группы
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Миссия и Устав организации ▪ история организации ▪ цели организации, ее приоритеты ▪ результаты и достижения ▪ планы и отчеты, стратегии развития ▪ стандарты и процедуры ▪ информация о руководителях и членах ▪ информация о программах и проектах <p>информация о партнерах, донорах, спонсорах</p>	<p>Имеющие полномочия (Члены организации, члены руководящих органов – например, члены Правления)</p>



<ul style="list-style-type: none"> ▪ Миссия и Устав организации ▪ информация о программах и проектах ▪ текущие задачи организации ▪ текущие планы, ▪ описания акций ▪ информация о сотрудниках и добровольцах ▪ правила работы с добровольцами в организации ▪ возможности, предоставляемые для добровольца 	<p>Организаторы (менеджеры и координаторы добровольческих групп, программ, проектов, акций)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Миссия организации, цели, задачи, направления деятельности ▪ роль и место организации в общественном секторе региона, страны ▪ информация о партнерах, донорах, спонсорах ▪ стандарты и процедуры ▪ информация о клиентах 	<p>Специалисты (фандрайзеры, PR-агенты, юристы, преподаватели, психологи и др.)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Миссия организации, направления деятельности ▪ стандарты и процедуры ▪ информация о программах и проектах ▪ правовое поле и рамки действия организации ▪ текущие планы ▪ информация о сотрудниках и добровольцах ▪ информация о клиентах 	<p>Исполнители (социальные работники, диспетчеры, секретари, водители и др.)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Миссия организации ▪ правила работы с добровольцами в организации ▪ возможности, предоставляемые организацией для добровольца ▪ текущие планы ▪ описания акций и мероприятий 	<p>Разовые участники акций и мероприятий</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Миссия организации, программы, проекты ▪ результаты и достижения ▪ текущие планы и отчеты 	<p>Причастные к деятельности, друзья организации</p>



При этом, должна существовать базовая информация, которая необходима всем группам добровольцев. Например - Миссия организации. Целесообразно формировать специальные пакеты информации, ориентированной на различные группы добровольцев.

По мере предоставления добровольцам информации, ориентируйте их на тот или иной вид деятельности, на возможности проходить обучение, на новые перспективы работы, на возможность работы в других организациях. Формируйте раздаточные материалы для участников обучающих мероприятий.

Продумайте также методы доведения до добровольцев текущей информации организации. Собрания, круглые столы, дискуссии и мозговые штурмы, презентации новых программ и проектов, демонстрация видео материалов – все эти методы эффективны для того, чтобы Ваши добровольцы были в курсе дел.

Не забывайте и о наглядной информации на стенах Вашего офиса. Она может быть не только делового характера, но и затрагивать жизнь команды. Стены тоже должны работать.

Учитывайте возраст Ваших добровольцев, предоставляя им ту, или иную информацию. Для подростков и пожилых людей необходимо разрабатывать специальные простые листовки и буклеты! Люди среднего возраста, особенно те, кто пришли в Вашу организацию по соображениям профессионального развития, заинтересованы получить более содержательную и аналитическую информацию.

Помните, что добровольцам необходимо предоставлять информацию не только о Вашей организации, но и добровольчестве в Вашем городе, в стране, в мире, информацию о ценностях добровольческой деятельности.



Ориентирование добровольцев.

Как правило, попадая в новое рабочее окружение, человек чувствует себя не очень комфортно. Организация может свести к минимуму этот дискомфорт, применяя определенные формы и методы ориентирования.

Целью ориентирования является предоставление добровольцу возможности оценки своих возможностей и возможностей организации, выбора вида, объема и условий добровольной работы. Формы ориентирования: индивидуальная и групповая.

Методы ориентирования добровольцев:

- Обсуждение и разъяснение целей, задач и методов работы, обязанностей добровольца;
- Ознакомление добровольцев со специальной литературой и материалами;
- Представление сотрудников добровольцам;
- Беседы добровольцев с сотрудниками;
- Беседы добровольцев с добровольцами;
- Вводный курс/ознакомительный тренинг для добровольцев;
- Обучение и повышение квалификации добровольцев;
- Привлечение к участию в мероприятиях, в т.ч. неформальных;
- Работа в качестве дублера (возможно в период испытательного срока);
- Традиционный/торжественный акт «принятия в добровольцы».



Добровольчество – это уникальная возможность для человека совместить удовлетворение своих личных и социальных потребностей с потребностями общества.

Поэтому общественные и некоммерческие организации – самая благоприятная среда для развития добровольчества. Высокие цели и минимум бюрократии, неформальное общение и наглядность результатов работы, многообразие возможностей для самореализации и поддержка единомышленников – все это притягивает активных людей.

Поэтому смело привлекайте к деятельности Вашей организации добровольцев и растите вместе с ними!



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

Ч. 3: Как привлекать добровольцев для работы в НКО

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

Подписано в печать 5.12.2012. Формат 60x84/16.

Усл. печ. л. 2,5. Тираж 1000 экз. Заказ № 202 - 3

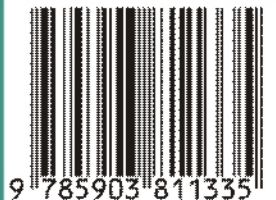
Издано в ООО «МультиПроджектСистемСервис» (МПСС)
197110, Санкт-Петербург, ул. Большая Зеленина, д.29, лит. Б, пом. 3Н

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 978-5-903811-33-5



9 785903 811335