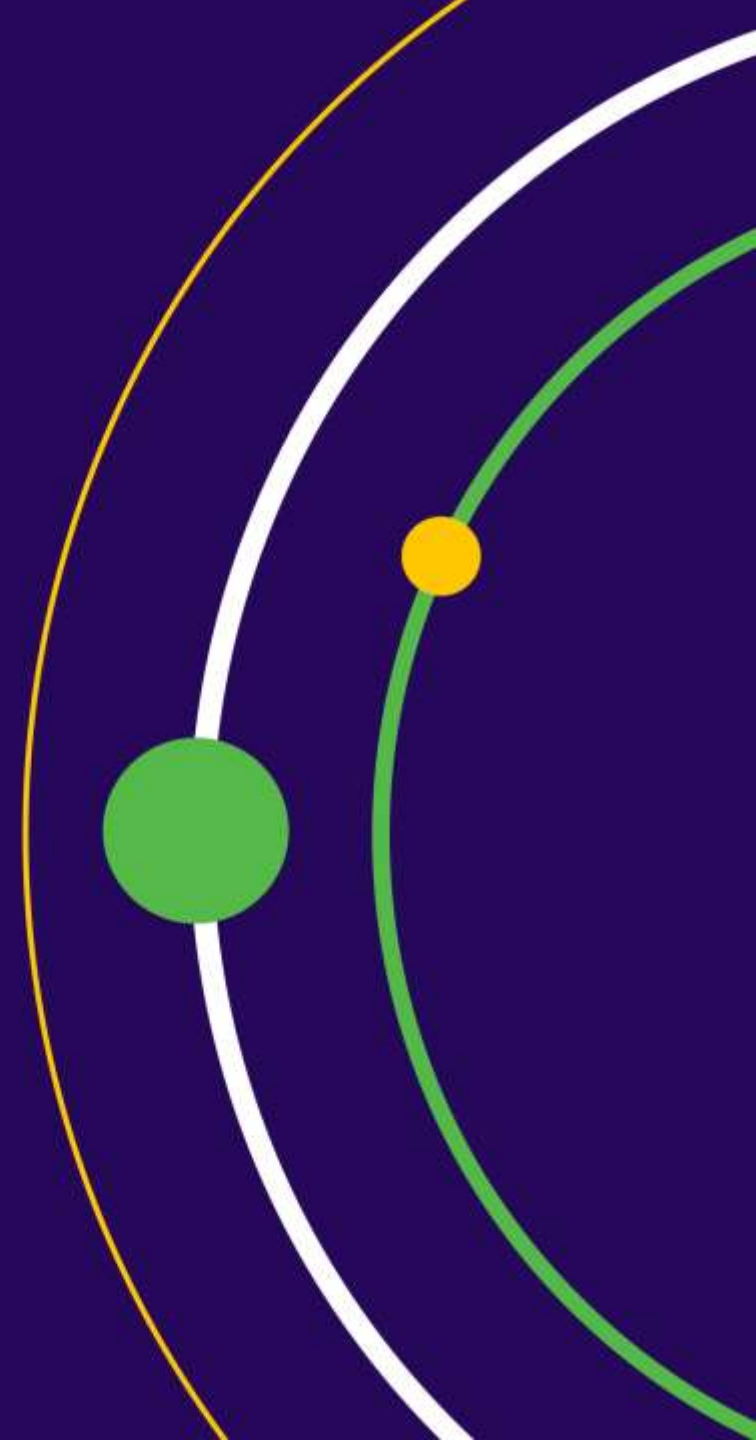


Организация работы волонтеров

Модуль 3. Стандарт работы организатора добровольческой деятельности в управлении добровольческой командой.

Урок 4. Отбор волонтеров



Принципы отбора волонтеров

Отказ от дискриминации

**Ориентация на сильные,
а не на слабые стороны
человека**

**Поиск не идеальных, а
подходящих кандидатов**

Кампания по отбору волонтеров

В ходе отбора организатор должен составить точное и полное представление о кандидате в волонтеры и сопоставить его с компетентностным профилем добровольца на предмет соответствия требованиям. Организатор добровольческой деятельности самостоятельно определяет методику отбора кандидатов, но ему следует учитывать, что отборочные процедуры должны обеспечивать возможность уверенной оценки важных для профиля волонтера качеств и компетенций.

Способы отбора волонтеров

**Рассмотрение
поданных заявок**

**Тестирование
кандидатов**

**Собеседование
(интервью)**

**Групповые
активности**

**Стажировка
новичков**

Рассмотрение поданных заявок

В зависимости от степени развернутости, заполненные кандидатами анкеты способны дать представление о внимательности, аккуратности, исполнительности человека, а также предоставить о нем множество других запрошенных сведений, включая анкетные данные, информацию об опыте и квалификации, мотивах включения в волонтерские практики.

Тестирование кандидатов

Довольно часто, особенно в **событийном, спортивном волонтерстве**, при оценке кандидатов применяется **тестирование** с использованием как готовых, находящихся в открытом доступе методик, так и уникальных, разработанных компетентными специалистами **под интересы конкретного заказчика**. С помощью тестов можно оценить индивидуальные склонности, ценностные установки, темперамент, общие способности, деловые качества и навыки, конкретные знания и умения, а также выявить негативные или деструктивные особенности личности.

Собеседование (интервью)

Собеседование нацелено на установление опыта, навыков и интереса кандидата в волонтеры к предлагаемой добровольческой деятельности, при этом в процессе беседы не только организатор волонтеров получает информацию о претенденте, но и сам потенциальный доброволец имеет возможность узнать больше об условиях и специфике предстоящей работы. Организатору волонтеров следует учитывать, что интервью помимо процедуры отбора служит и элементом мотивации, так как выступает для волонтера первым личным контактом с добровольческой организацией либо организатором волонтерской деятельности.

Типы интервью

- **Биографическое (поведенческое) интервью.** Задача такого интервью – выяснение прошлого опыта кандидата с целью прогнозирования его возможностей и способностей. Интервью данного вида не дает возможности оценить ситуацию и мотивацию соискателя на сегодняшний день.
- **Ситуационное интервью.** Кандидату предлагается решить несколько практических ситуаций (гипотетических или реальных проблем). Такой метод позволяет выявить общие и аналитические способности соискателя, используемые им подходы к решению нестандартных проблем и умение выходить из трудных ситуаций.
- **Структурированное интервью.** Целью этого вида интервью является выявление профессиональных и личностных качеств кандидата по заранее разработанному структурированному списку вопросов. Структурированное интервью наиболее распространено. Оно может сочетать в себе элементы всех других видов интервью.
- **Интервью по компетенциям.** Его целью является определение уровня соответствия кандидата ключевым компетенциям, которые необходимы для работы в данной организации и на данной позиции.

Групповые активности

Наблюдение за соискателем в ходе участия в различных групповых активностях: деловых играх и упражнениях, симуляциях, решении кейсов, дискуссиях. Такой метод дает возможность увидеть потенциального волонтера в процессе взаимодействия с другими людьми, составить представление об его интеллектуальных возможностях, деловых, лидерских и коммуникационных качествах, организаторских навыках, умении работать в команде. Групповые активности можно как совмещать с другими отборочными процедурами, так и использовать в качестве единственного метода.

Прохождение стажировки

Сопровождаемая стажировка на рабочем месте одновременно становится своеобразным **способом отбора и методом обучения**. В ходе такой стажировки волонтер выходит на позицию **под руководством своего будущего координатора или менеджера** и обе стороны пытаются понять, насколько комфортно им будет в процессе и насколько эффективным может оказаться предполагаемое сотрудничество. Более расширенным вариантом указанной тактики является **испытательный срок**.