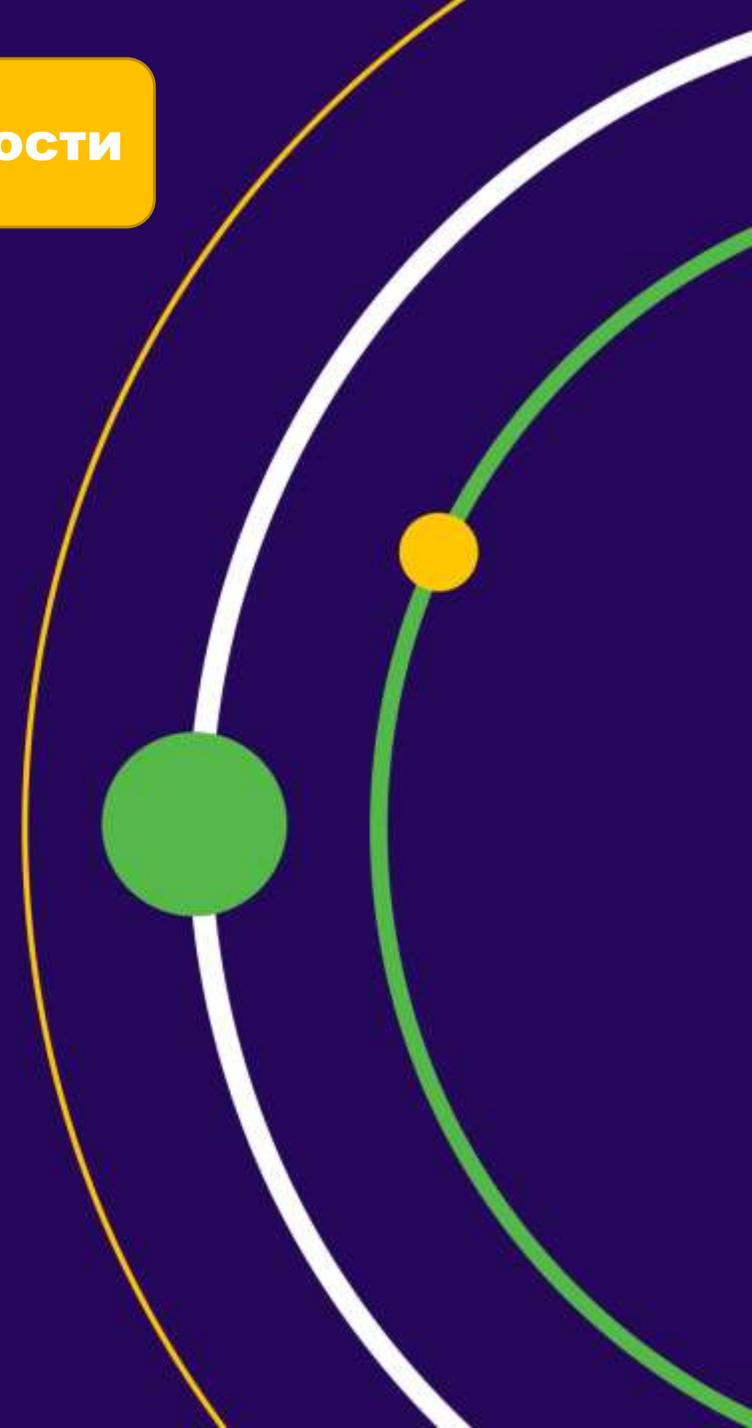


Онлайн-курс для организаторов волонтерской деятельности

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.

● Наиболее распространенные отборочные процедуры в добровольческом движении



Организатор добровольческой деятельности или добровольческая организация могут использовать отборочные процедуры отдельно, в комплексе или не применять их вовсе

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.

Рассмотрение
поданных заявок

На этой ступени могут быть отсеяны кандидаты, **не подходящие по формальным признакам** (пол, возраст, регион проживания и др.), **некорректно или не полностью заполнившие заявку**, использовавшие сниженную или обценную лексику, **допустившие значительное количество ошибок**, проявившие другие качества, **несоответствующие ожиданиям организаторов** добровольческой деятельности.

Тестирование кандидатов

Тестирование применяется 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.

Тестирование, особенно в онлайн-формате, позволяет при низких организационных затратах получить большой объем информации о кандидатах, на основе которой удобно принимать решение о дальнейшем продвижении претендента или отказе от сотрудничества с ним.

Однако такой метод диагностики волонтеров по ряду причин не всегда дает объективную картину качеств и компетенций кандидата.

Тестирование
кандидатов

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.

Собеседование
(интервью)

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.

Собеседование может представлять собой диалог различной степени формализованности и разнообразного содержания. Выделяют биографическое, ситуационное, структурированное и компетентностное интервью.

Большой плюс собеседования в том, что оно не просто дает информацию о кандидате, но и позволяет взаимодействовать с ним, наблюдать за его реакциями, в том числе за используемыми невербальными средствами общения.

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 и испытательные мероприятия

Наблюдение за соискателем в ходе участия в различных групповых активностях: деловых играх и упражнениях, симуляциях, решении кейсов, дискуссиях.

При проведении групповых активностей важно установить четкие и единообразные критерии оценки компетенций кандидатов в волонтеры.

**Групповые
активности и
испытательные
мероприятия**

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.

Стажировка на рабочем месте

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**.

Стажировка на
рабочем месте

Окончание отбора

Качественный отбор кандидатов в волонтеры позволяет снизить риски инцидентов, связанных с их возможным некорректным поведением, а также минимизировать организационные затраты по подготовке добровольцев

Важно осознавать, что отбор волонтеров должен завершиться в срок, позволяющий продуктивно организовать их надлежащую подготовку до момента выхода на позиции.

По окончании отбора кандидатов в волонтеры необходимо ознакомить с его итогами и в максимально предупредительной форме оповестить каждого из них о включении в добровольческую инициативу, зачислении в резерв либо отказе в участии в волонтерской программе.

При этом следует всем волонтерам, вне зависимости от результатов отбора, выразить благодарность за стремление оказать помощь в реализации добровольческой практики.