



КОМИТЕТ  
ОБЩЕСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ  
ГОРОДА МОСКВЫ



МОСВОЛОНТЕР

ДЕЛАЙ МИР  
ДОБРЕЕ  
ВМЕСТЕ С НАМИ!

*Волонтеры  
Москвы*



Серия: 5 ключей эффективной  
работы с волонтерами

# Мир экологического волонтерства

[mosvolonter.ru](http://mosvolonter.ru)

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
КОМИТЕТ ОБЩЕСТВЕННЫХ СВЯЗЕЙ ГОРОДА МОСКВЫ

Государственное бюджетное учреждение города Москвы  
«Ресурсный центр по развитию и поддержке  
волонтерского движения «Мосволонтёр»

**Ю.В. ВЕРЕЩАК**

## **МИР ЭКОЛОГИЧЕСКОГО ВОЛОНТЕРСТВА**

Серия: 5 ключей эффективной работы с волонтерами

Москва  
2018

УДК 364-32:502/504  
ББК 60.9 + 20.18  
В31

В31 **Верещак Ю.В. Мир экологического волонтерства. – М.: ГБУ города Москвы «Мосволонтёр», 2018. – 90 с.**

Методическое пособие представляет собой описание существующих технологий организации и управления волонтерской деятельностью в сфере экологии. Их систематизация, отбор и оценка проведены на основе опыта работы ведущих общественных организаций, осуществляющих свою деятельность в природоохранной сфере, а также на основе Стандарта по организации волонтерской деятельности «5 ключей успешной работы с волонтерами», разработанного Ресурсным центром «Мосволонтёр». При этом основной акцент в пособии сделан в тех аспектах, которые позволят не только инициировать волонтерское движение в сфере экологии, но и выстроить систему работы волонтеров на заповедных территориях России, в приютах для животных, в парках и т.д. Целью пособия является развитие добровольчества в сфере экологического волонтерства в рамках массовых мероприятий на зеленых городских территориях, а также формирование основы для установления в обществе социальной нормы по отношению к добровольчеству в целом.

ISBN 978-5-6040840-2-1



9 785604 084021

УДК 364-32:502/504  
ББК 60.9 + 20.18

ISBN 978-5-6040840-2-1

©Верещак Ю.В., 2018.  
©ГБУ города Москвы «Мосволонтёр», 2018.  
© Издательство ООО «МИНУТА ПРИНТ МЕДИА», 2018.

# Содержание

Введение .....	8
Теоретические основы добровольчества .....	9
История экологического волонтерства .....	13
Стандарты волонтерской деятельности .....	23
<b>КЛЮЧ 1. ПРИВЛЕЧЕНИЕ</b>	
Планирование работ .....	25
Особенности привлечения волонтеров .....	31
Собеседование .....	35
<b>КЛЮЧ 2. ПОДГОТОВКА</b>	
Особенности подготовки волонтеров экологического направления .....	41
Обучение по выбранному направлению .....	43
Подготовка сотрудников к работе с волонтерами .....	49
Роль координатора волонтерской деятельности .....	51
<b>КЛЮЧ 3. СОПРОВОЖДЕНИЕ</b>	
Информационное сопровождение .....	54
Наставничество (менторство) .....	55
<b>КЛЮЧ 4. МОТИВАЦИЯ</b>	
Особенности мотивации эковолонтеров .....	57

## КЛЮЧ 5. ПООЩРЕНИЕ

Признание волонтеров . . . . .	61
Удержание . . . . .	62
Оценка эффективности волонтерской деятельности . . . . .	68
Глоссарий . . . . .	71
Приложение 1 Законодательные акты по теме волонтерства . . . . .	74
Приложение 2 Информационный лист для волонтеров . . . . .	76
Приложение 3 Анкета добровольца в парке . . . . .	78
Приложение 4 План собеседования с волонтером . . . . .	80
Приложение 5 Памятка волонтеру для проекта на заповедной территории . . . . .	82
Приложение 6 Обратная связь . . . . .	84
Приложение 7 Тест «Экологический след» . . . . .	85

«Сохранять природу – наше общее дело. Участие в этом каждого из нас и наша добрая воля бесценны. Многие люди, занимаясь экологическим волонтерством, постепенно приходят к тому, чтобы начинать вовлекать в свое дело других людей, создавать команды и делать вместе гораздо больше. На этом пути данное пособие будет особо ценным. В нем читатель найдет много прикладных советов и инструкций, которые помогут привлекать волонтеров, эффективно организовывать их труд, мотивировать и поощрять, чтобы волонтерский труд приносил пользу природе, радость и самореализацию самому волонтеру. Авторы щедро делятся наработками из собственного практического опыта. Пусть это пособие поможет тому, чтобы проявлений доброй воли в экологической сфере становилось больше!»

**Честина Татьяна Владимировна, руководитель Межрегиональной общественной организации «ЭКА»**

«Добровольчество – это мощнейший ресурс, позволяющий приобрести и укрепить общественную поддержку, сформировать положительный имидж организации, повысить лояльность общества, партнеров и спонсоров, а также решить часть задач общества. Книга «Мир экологического волонтерства» поможет начинающим добровольцам найти себя в экологическом направлении, а компаниям выстроить верную стратегию работы с волонтерами. Читатель найдет в книге теоретические основы добровольчества, историю движения и практические кейсы для работы. Собранные в книге данные помогут не только познакомиться с понятием «Экологическое волонтерство», но и начать свою активную деятельность в этом направлении!»

**Книжникова Елена, заместитель директора ЭкоЦентра «Заповедники»**

«Волонтерская деятельность сотрудников становится неотъемлемой частью социальной деятельности компаний. Она набирает обороты и становится системной. Обладая опытом в успешной разработке и реализации программ корпоративной социальной ответственности, в том числе в направлении экологии, я с уверенностью могу сказать, что книга хорошо описывает практические аспекты организации волонтерской деятельности. В ней доступно и пошагово прописан полный цикл работы с волонтерами. Она дает ответ на вопрос, как действовать активному человеку, решившему стать добровольцем. Книга будет полезна не только тем, кто только начинает разрабатывать свои волонтерские программы, но и тем, кто продолжает активно развивать и совершенствовать добровольческое движение»

**Игорь Сухотин, начальник управления благотворительных программ департамента социальной политики ПАО «ГМК «Норильский никель».**

## Благодарность

Автор выражает признательность АНО Эколого-просветительский центр «Заповедники» за замечательный опыт работы с заповедными волонтерами, Колотилиной Любови за консультации в формировании контента издания.



# Введение

Ежедневно появляется что-то новое благодаря творчески мыслящим, энергичным, талантливым людям. Именно люди делают грандиозные, необходимые, сложные проекты, где совместные усилия принесут долгожданный успех. Люди воплощают в жизнь многие идеи. В этом методическом пособии речь пойдет об организации деятельности людей, связанных общей идеей.

В России добровольчество признается как мощнейший ресурс, позволяющий приобрести и укрепить общественную поддержку, сформировать положительный имидж организации, повысить лояльность общества, партнеров и спонсоров, а также решить часть задач общества.

За последние несколько лет отношение к волонтерству изменилось в положительную сторону. Благодаря участию в крупнейших мероприятиях, таких как Кубок Конфедераций FIFA 2017™ и Чемпионат мира по футболу FIFA 2018 в России™, резко возросла лояльность горожан к явлению волонтерства. Сегодня это становится престижно, интересно, а многие компании учитывают участие в волонтерских акциях как важный критерий при приеме на работу или стажировку. В городе Москве появляются и развиваются волонтерские центры, которые занимаются, в том числе, природоохранными мероприятиями и реализуют волонтерские проекты с высоким уровнем социальной эффективности.

Однако привлечение, обучение, координация работы добровольцев требуют определенных вложений и организационных усилий, это особый вид менеджмента человеческих ресурсов. В данном пособии вы найдете инструменты для привлечения волонтеров на городские мероприятия, их подготовки, сопровождения, поддержки мотивации, системы поощрения, развития человеческих ресурсов.

Цель настоящего руководства – способствовать развитию добровольчества среди горожан в сфере экологического волонтерства в рамках массовых мероприятий и на зеленых городских территориях.

Данное руководство предназначено для менеджеров и сотрудников организаций, лидеров добровольческих групп и, конечно, для тех людей, которые в будущем хотят заняться добровольческой деятельностью.

Авторы пособия надеются, что методические рекомендации воспримутся читателем легко, а собранные здесь теоретические основы, а также практические примеры работы с добровольцами помогут как минимум познакомиться с понятием «волонтерство», а как максимум – начать добрую традицию привлечения добровольцев к работе в своих проектах.

## Теоретические основы добровольчества

Понятия «волонтерство», «добровольческая деятельность» довольно широко распространены во всем мире. Пожалуй, это наиболее устоявшиеся термины, обозначающие безвозмездное, добровольное жертвование своего времени, своих сил и средств на благо отдельного человека, групп людей, общества в целом, а также для сохранения животных и растений, помощи заповедным территориям.

Используемое в большинстве стран и международных неправительственных организаций понятие «volunteer» (англ.) в переводе на русский язык может трактоваться как «доброволец», «человек, безвозмездно оказывающий социальную помощь, социальные услуги».

Это понятие не ново и для российского общества. Несмотря на некоторые различия в трактовках понятия «добровольчество», на сегодняшний день сложилось некоторое общее понимание этого общественного явления и направленности добровольческой деятельности в целом.

При правильном организационном подходе, добровольчество выгодно всем сторонам. Так, с одной стороны, добровольчество способствует решению конкретных социальных проблем общества, помогает более быстрому и эффективному достижению целей организаций, привлекающих труд добровольцев, с другой стороны, добровольцы получают возможность для самореализации, приобретения новых знаний, практического опыта работы, что особенно важно для успешного профессионального роста.

В соответствии с Федеральным законом № 135 ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» добровольцы определяются как физические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг (добровольческой деятельности).

**Добровольческая деятельность** – это форма социального служения, осуществляемая по свободному волеизъявлению граждан, направленная на бескорыстное оказание социально значимых услуг на местном, национальном или международном уровнях, способствующая личностному росту и развитию выполняющих эту деятельность граждан.

## ЭТО ИНТЕРЕСНО

---

Согласно Всеобщей Декларации добровольцев, принятой на 11-ой Всемирной Конференции Международной Ассоциации добровольческих усилий (International Association for Volunteer effort, IAVE), добровольчество – это добровольный выбор, отражающий личные взгляды и позиции, а также активное участие гражданина в жизни человеческих сообществ.

**Добровольческие ресурсы** – это совокупность трудовых, временных, интеллектуальных, профессиональных, материальных и иных ресурсов, источником которых являются добровольцы.

**Координатор добровольцев** – ответственное лицо в организации, имеющее специальную подготовку и отвечающее за привлечение добровольцев, организацию их работы и координацию их деятельности.

**Волонтерская организация (центр)** – социально ориентированная некоммерческая организация, осуществляющая волонтерские программы и проекты, привлекающая к своей деятельности волонтеров, от имени и по поручению которой действует волонтер.

**Волонтерское объединение** – объединение граждан, созданное для решения определенных социальных задач посредством осуществления волонтерской деятельности.

**Волонтерский корпус** – группа волонтеров, сформированная для решения волонтерских задач конкретного события или мероприятия.

Если говорить непосредственно о направлении экологического волонтерства, то мы предлагаем использовать следующее определение:

**Экологическое волонтерство** – волонтерская (добровольческая) деятельность в области защиты окружающей среды, направленная на формирование экологической культуры в обществе (помощь заповедным территориям, животным, озеленение, отдельный сбор отходов, экологическое просвещение и т.д.).

Любая волонтерская деятельность играет огромную роль в жизни общества. Существует большое количество проблем, которые достаточно сложно решить без помощи добровольцев. Типы волонтерской деятельности охватывают все актуальные направления: организация мероприятий, навигаци-

онная помощь, медицина, природоохрана, работа с незащищенными слоями населения, с детьми, с животными, pro bono, восстановление памятников истории культуры, помощь во время научных экспедиций, лингвистические услуги, профилактика алкоголизма и табакокурения, интернет-добровольчество, поиск пропавших людей, техническая поддержка, управление волонтерами, билетные программы, логистическая помощь и т.д.

Формально волонтерство делится на несколько типов:

- **индивидуальное волонтерство** (личная помощь по месту или удаленно);
- **волонтерство в составе группы** (самостоятельные групповые выезды, помощь в организации мероприятий);
- **добровольческая деятельность через волонтерские центры** (участие в крупных спортивных событиях, фестивалях, волонтерских лагерях).

Виды экологического волонтерства в свою очередь делятся на работу на заповедных территориях России, работу с животными, акционное волонтерство, пропаганду ЗОЖ и экологичного стиля жизни, посадку леса, международные эковолонтерские лагеря, помощь в экологизации мероприятий.

Особенность эковолонтерства в городской среде в основном связана с экологическим просвещением. Например, в рамках Чемпионата мира по футболу FIFA 2018 в России™ это занятия о ресурсосбережении, экологичном стиле жизни в городе, раздельном сборе отходов и переработке, о роли парков и особо охраняемых территорий регионального значения.

## **ЭТО ИНТЕРЕСНО**

---

Если Вам интересна тема экологического добровольчества, Вы можете прийти в дирекцию ближайшего к Вам парка/заказника/национального парка/заповедника. Дирекции, как правило, имеют экологические центры, где Вы сможете познакомиться с единомышленниками и завести друзей.

## История экологического волонтерства

Слово волонтер произошло от французского *volontaire*, которое, в свою очередь, произошло от латинского *voluntarius*, и в дословном переводе означает «доброволец, желающий».

После Первой мировой войны во Франции стартовал первый волонтерский проект с участием немецкой и французской молодежи, в рамках которого волонтеры восстанавливали разрушенные войной фермы в районе мест наиболее ожесточенных боев между немецкими и французскими войсками. Это был первый волонтерский проект, на примере которого волонтерство начало развиваться как движение. Оно становилось все более популярным из-за продвижения идеи солидарности, помощи, безвозмездности и равенства. А с восьмидесятых годов прошлого века начали появляться первые экологические волонтерские проекты.

На сегодняшний день существует пять глобальных волонтерских объединений:

**UNV (United Nations Volunteers)** – Волонтеры ООН – организация, непосредственно подчиняющаяся ООН, занимающаяся поддержкой устойчивого глобального развития на планете путем продвижения идей добровольчества и мобилизации добровольцев для решения конкретных практических задач на нашей планете. Волонтеры ООН работают с беженцами, ВИЧ инфицированными, детьми, инвалидами; в области детского и взрослого образования, здравоохранения, городского развития, выборного права и защиты прав избирателей, гендерного равенства и прав женщин и т.д. и т.п. практически во всех странах участницах ООН.

**CCIVS (Coordinating Committee for International Voluntary Service)** – Координационный комитет международных волонтерских организаций был создан в 1948 г. под эгидой ЮНЕСКО. Комитет CCIVS координирует деятельность

более 250 национальных волонтерских организаций в 100 странах мира.

**Европейская волонтерская служба** начиная с 1998 г. предлагает молодым людям в возрасте от 18 до 25 лет возможность выполнять волонтерскую деятельность в течение 6-12 месяцев за рубежом. Каждый проект имеет 3 партнеров: волонтер, отправляющая организация и принимающая организация. С 1996 года около 5 тысяч молодых европейцев участвовали в этой программе.

**SCI (Service Civil International)** – Международная волонтерская организация, основанная в 1920 г., имеет 33 отделения по всему миру. В ее задачи входит продвижение идей мира, международного взаимопонимания и солидарности, социальной справедливости и защиты окружающей среды. Основная деятельность SCI сосредоточена на организации международных волонтерских проектов, семинаров, коротких, средних и долгосрочных волонтерских программ, образовательных тренингов и международных обменов.

**YAP (Youth Action for Peace)** – Молодежная международная организация начала свою деятельность в 1923 г., продвигая идеи мира и сотрудничества между странами и активно выступая против военных конфликтов. YAP имеет отделения в 15 странах и объединяет политически активную молодежь в добровольческом движении. YAP занимается организацией волонтерских антивоенных проектов, пацифистских семинаров и тренингов, разработкой методов ненасильственного решения военных конфликтов, работой с беженцами, социально незащищенными группами, лоббированием антивоенных и миротворческих идей среди политических партий и организаций.

**ICYE (International Cultural Youth Exchange)** – Федерация ICYE начала свою деятельность в 1949 г. ICYE насчитывает более 30 отделений в странах Африки, Азии, Европы и Латинской Америки. Миссия ICYE в продвижении молодежной волонтерской активности за международное взаимопонимание

и мир. Глобальное образование и интеркультурное воспитание – два основных принципа программ ICYE по работе с детьми, престарелыми и инвалидами; по организации детских центров, экологических проектов.

**Alliance (Alliance of European Voluntary Service Organizations)** – Альянс европейских волонтерских организаций, основанный в 1982 г., представляет собой координационный центр европейских национальных волонтерских организаций, специализирующийся на координации краткосрочных и долгосрочных волонтерских рабочих лагерей, продвигающих идеи международного сотрудничества, мира и взаимопонимания.

В Российской Федерации волонтерство было всегда, но оно не имело официального названия. Если говорить о современной истории, в 1995 году Государственная дума приняла один из законов о волонтерской деятельности «Об общественных объединениях», который определяет возможные организационно-правовые формы деятельности волонтерских объединений, а чуть позже «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», который помогает регулировать волонтерскую деятельность. 5 февраля 2018 года принят Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)» N 15-ФЗ, который регулирует отношения в сфере добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации.

Говоря об истории природоохранного добровольческого движения в России, в первую очередь стоит упомянуть профессора МГУ Григория Александровича Кожевникова, который в 1924 году стал одним из организаторов и первым председателем Всероссийского Общества Охраны Природы (ВООП). Целью создания ВООП была необходимость добровольного объединения научных сил и наиболее прогрессивно мыслящей общественности для восстановления и рационального использования природных ресурсов страны в послевоенное время. ВООП – одна из первых организаций, привле-



кавших добровольцев, активно работала в течение всего советского периода. В 1960-м году по инициативе студентов и преподавателей при биологическом факультете МГУ создается Дружина по охране природы (ДОП). С начала 70-х годов из ДОПов различных вузов по всему СССР формируется движение дружин по охране природы, участники которого на добровольной основе занимались и продолжают в настоящее время заниматься борьбой с браконьерами, незаконными вырубками лесов, лесными пожарами, проводят научные исследования, организуют мероприятия по экологическому просвещению школьников.

Дружинники активно сотрудничают с особо охраняемыми природными территориями в качестве добровольцев, а также активно участвуют в городских волонтерских акциях и инициативах. Молодежное движение начало свою деятельность с оперативных рейдов по борьбе с охотничьим и рыболовным браконьерством, а сегодня организованы такие программы, как «Ель» (борьба с самовольной вырубкой новогодних елок), «Первоцвет» (против торговли дикими растениями). Экологическое волонтерство и сегодня остается одним из самых быстро развивающихся и интересных.

Существовавшие в 60-х годах ведомства, тема которых работа с природными ресурсами, занимались не только контролем и охраной, но и создали общественные инспекции. Кроме того, под влиянием общественного природоохранного движения, была написана статья 16 «Участие общественных организаций в охране природы» в Законе РСФСР «Об охране природы в РСФСР» от 27 октября 1960 года «В помощь государственным органам при местных отделениях Всероссийского общества содействия охране природы и озеленению населенных пунктов учреждаются общественные инспекции по охране природы, которые согласуют свою деятельность с другими общественными инспекциями». Что привело к запуску многочисленных природоохранных студенческих объединений: Московского общества испытателей

природы на базе Тартуского университета и Эстонской сельскохозяйственной академии, Ленинградской лесотехнической академии.

Дружины продолжали формироваться и в других вузах страны и не только на биологических, но и на других естественно-научных, гуманитарных и даже технических факультетах. К концу 1969 г. дружины уже действовали в университетах Еревана, Ленинграда, Томска, Харькова, Киева, Брянска. Первая встреча произошла в дни 10-летнего юбилея дружины биофака МГУ в ноябре 1970 г. В ноябре 1971 г. представители четырех ДОП приняли участие в работе конференции «Организация массового отдыха трудящихся», проводимой дружиной биофака МГУ. С весны 1971 г. практически постоянно ДОП биофака МГУ вела поиск возникающих дружин, снабжала их методическими материалами. В результате, когда в сентябре 1972 г. ДОП биофака МГУ созвала в Москве первый семинар молодежных природоохранных организаций, на нем были представители 28 вузов из 22 городов страны.

Конференция в Казани «Молодежь в борьбе за охрану природы» (1974 г.) начинает новый этап в развитии Движения. Можно отметить, что данный этап характеризуется переходом к работе над общими для многих дружин исследовательскими программами. Это и заложило основы теоретической работы в движении дружин.

В 1974 г. одновременно три дружины - в Москве (МГУ), Томске (ТТУ) и Кирове (КСХИ) - пришли к выводу о необходимости исследования браконьерства как социального явления. По предложению ДОП Казанского химико-технологического института принимается программа «Факт», предусматривающая сбор и анализ публикаций по проблемам охраны природы с целью разработки рекомендаций по пропагандистской работе дружин. На семинаре в Перми (сентябрь 1977 г.) был создан координационный совет движения дружин, перед которым стояла задача укрепления связи между дружинами, а главное - помощь молодым дружинам. Пермский семинар подробно

проанализировал состояние пропагандистской работы и дал конкретные рекомендации, обсудил выполнение междружинных программ и одобрил начинание дружины «Служба охраны природы» биофака Казанского университета - работу в заповедниках. Семинар поручил этой дружине координацию работ дружин в заповедниках. В течение работы семинара была принята программа «Фауна» по изучению и охране редких видов животных, разработанная членом ДОП биофака МГУ В. Зубакиным.

Так возник междружинный специальный отряд «Заповедники». Этот отряд работал в течение августа и сентября в Астраханском и Байкальском заповедниках.

Активная деятельность дружин продолжалась до 1989 года.

В 90-е года большинство дружин и волонтерских объединений были расформированы, но наравне с этим появились благотворительные международные фонды, финансирующие деятельность неправительственных организаций.

На данный момент существует ряд крупных объединений, которые занимаются в том числе природоохранным волонтерством и представляют проекты на международном уровне.

Всероссийское общество охраны природы (ВООП) – одна из старейших и массовых общественных экологических организаций России. Общество было создано в 1924 году по инициативе и при участии видных российских ученых, общественных и государственных деятелей. Основная цель ВООП - организация движения общественности за здоровую и благоприятную экологическую обстановку в России, за создание условий, способствующих ее устойчивому экологически безопасному развитию. На современном этапе ВООП большое внимание уделяет экологическому образованию и воспитанию населения, успешно реализуя «Программу действий ВООП по непрерывному

экологическому просвещению населения России».

Благотворительный фонд «Центр охраны дикой природы» (ЦОДП) был создан в 1992 г. по инициативе Социально-экологического Союза. Этим центром подготовлена программа по лесам, которая охватывает и проблему старовозрастных лесов, и проблему формирования экологически ответственной лесной политики и лесного законодательства. За последние годы были подготовлены и выпущены карты старовозрастных лесов Мурманской области, а также, совместно с Гринпис России, карты старовозрастных лесов республик Карелии и Коми, Вологодской и Архангельской областей. В результате тесного международного сотрудничества природоохранных неправительственных организаций впервые в 1996 году ведущие финские и шведские лесопромышленные компании объявили мораторий на рубку и попкудревесины из старовозрастных лесов Карелии и Мурманской области. В апреле 1999 года стартовал трехлетний проект «Разработка стратегии управления национальными парками России». Были разработаны модели устойчивого жизнеобеспечения местного населения на примере национальных парков «Смоленское поозерье» и «Угра» и организации новых парков.

Эколого-просветительский центр «Заповедники», созданный в 1996 году как ресурсный центр для заповедных территорий России, с 2002 года запустил волонтерскую программу «Бурундук», которая развивает экологические добровольческие проекты на заповедных территориях России и мира. В том числе активно ведется работа по привлечению добровольцев к помощи на зеленых территориях городов.

Волонтерство сегодня принимает немного другое значение и по направлениям деятельности, и по масштабности. Благодаря крупным мероприятиям, таким как Олимпиада в Сочи 2014, Кубок Конфедерации FIFA 2017, Чемпионат мира по футболу FIFA 2018 в России™ население получает больше информации и возможностей стать волонтером.

В рамках каждого крупного мероприятия происходит набор и обучение волонтеров, добровольцев поддерживают и поощряют, и волонтерское движение становится настоящим веянием времени.

Организационный комитет Чемпионата мира по футболу FIFA 2018 в России™ ставит одним из приоритетов экологическое волонтерство. Это означает, что добровольцы получают также обучение в сфере экологичного стиля жизни и не исключено, что в дальнейшем реализуют свои личные проекты в этих направлениях: экологичный стиль жизни, помощь заповедным территориям, раздельный сбор отходов, экологическое просвещение.

Существующие сегодня волонтерские центры, в основном, ориентированы на молодежь и, как правило, базируются в ВУЗах, но все больше становится организаций, которые готовы работать с волонтерами более старшего и «серебряного» возраста.

Наряду с акционными краткосрочными добровольческими проектами в современной России существуют также программные проекты, которые длятся от двух недель до полутора лет, а также есть клубы друзей парков и заповедных территорий, которые работают на постоянной основе и помогают определенной территории.

Клуб друзей Битцевского парка, г. Москва – это добровольное объединение в поддержку Природно-исторического парка. Клуб Друзей состоит из множества «обычных людей» – школьников, студентов, учителей, плотников, банкиров, профессоров, пенсионеров. Всех их объединяет одно: они заботятся о парке и стараются сохранить и поддержать его развитие.

Клуб Друзей Битцевского парка существует на базе дирекции Природно-Исторического парка «Битцевский лес» с 2003 года и состоит из множества «обычных людей». Сегодня это более 300 человек разного возраста, профессий и интересов, которых объединяет любовь, сострадание и ответ-

ственность по отношению ко всему, что происходит как с Битцевским лесом, так и с родной Природой в целом!

Волонтеры активно участвуют в эколого-просветительских проектах и праздниках, проводимых сотрудниками парка, а также помогают в повседневных заботах (охране, благоустройстве, научно-исследовательской деятельности).

Это и ежегодное участие в экопросветительских акциях и праздниках: конкурсы Арт-Ель, рейды с лесниками перед новогодними праздниками (Операция «Ель»), ежегодная фотовыставка «В объективе природа Битцевского парка» (где чаще сами волонтеры являются авторами работ), Масленица, День воды, День Земли, День птиц, Фестиваль «Парки Москвы собирают друзей», Фестиваль «Делай Сам», День охраны окружающей среды, ежегодная велогонка, ежегодные Весенние и Осенние Слеты клуба друзей Битцевского парка, весенние и осенние субботники на территории Битцевского парка и зоны отдыха Битца. Ежегодно волонтеры также принимают участие в акциях «Блогер против мусора», «Сделаем!», международном волонтерском лагере, проводимом ПИП Битцевский лес, эколого-просветительском лагере «Просвет», фестивале Архстояние, фестивале для школьников ПТЭШ (Природные территории. Экология. Школы), ярмарке «Душевный Базар», зимних маршрутных учетах в Крапивинском заказнике и в Битцевском парке, регулярных тематических встречах клуба друзей Битцевского парка, музыкальных концертах и творческих вечерах.

В ноябре 2010 года силами волонтеров на территории администрации ПИП Битцевский лес был организован пункт приема отдельно собранных отходов. Была проведена большая работа по просвещению населения, поиску фирм, занимающихся переработкой отходов, созданию и распространению информационных материалов, сортировке отходов на самом пункте. И до сегодняшнего дня пункт регулярно функционирует во многом благода-

ря волонтерской помощи. Сегодня пункт принимает на переработку стекло, металл, макулатуру, пластик (ПЭТ бутылки).

Кроме многочисленных занятий в Битцевском парке и на его благо волонтеры Клуба принимают активное участие в общегородских и российских проектах. Волонтеры как принимают участие в различных волонтерских лагерях, так и сами их организуют. Так, за время существования Клуба Друзей Битцевского парка, волонтеры оказали помощь сотрудникам заповедников: Жигулевский, Башкирский, Хакасский, Байкальский, Присурский, Волжско – Камский, Богдинско – Баскунчакский, Воронинский, Окский, Приокско-Террасный, а также национальным паркам: Куршская коса, Прибайкальский, Шорский, Югид Ва, Башкирия, Самарская Лука, Русский Север, Мещера, Плещеево озеро, Угра, Виштынецкий природный парк, Крапивинский заказник. Помощь была самой разнообразной – уборка мусора и порубочных остатков, укрепление косы при помощи бревен и веток, помощь в строительстве, обустройстве экотроп и пикниковых точек, наблюдения за природой, учеты птиц и следов, работы в саду. На сегодняшний день Клуб – одно из самых активных действующих волонтерских движений на ООПТ.

География Клуба обширна – это волонтеры Москвы, Московской области, Санкт-Петербурга и Ленинградской области, Воронежа, Саратова, Калининградской области. Друзья клуба живут даже в Германии и в Швейцарии. Но всех объединяет желание помочь, общие добрые дела и любовь к природе и этому миру.

Если вы хотите совершать нужные и полезные поступки, быть в кругу друзей и единомышленников - добро пожаловать в Клуб Друзей Битцевского парка, а чтобы быть в курсе всех новостей и предложений, существует рассылка, группа Вконтакте, а также форум на сайте ПИП Битцевский лес.\*

---

\*Сборник Коллекция опыта работы добровольцев на заповедных территориях, Москва, 2013

## Стандарты волонтерской деятельности

На данный момент в России только создается система стандартизации волонтерства, поэтому пока что волонтерские центры опираются на международные стандарты, принятые Alliance.

В них входит:

– **гендерное равенство группы:** в группе должно быть равное количество и мужчин, и женщин, желательно список работ составить таким образом, чтобы сохранить баланс.

– **национальное равенство в группе:** если группа является интернациональной, то стоит тщательно подойти к отбору волонтеров, чтобы по возможности представителей из разных стран было более-менее равное количество, это касается и вероисповедания. Данный вопрос создаст благоприятную атмосферу в коллективе и поможет избежать многих сопутствующих конфликтных ситуаций.

В качестве примера можно привести ситуацию во время волонтерского лагеря на базе Байкальского заповедника, когда один из участников группы оказался буддистом, и ему было необходимо обеспечить вегетарианское питание, более того, для приготовления еды нельзя было использовать посуду, в которой когда-либо готовилось мясо. Организаторы закупили новую посуду и составляли дополнительное меню для участника. Проблема была решена, но в первый день произошли конфликтные ситуации между участниками на этой почве, которые потом помогал решить лидер лагеря.

– максимальное количество часов работы в сутки – 6: волонтер не является полноценным сотрудником, поэтому принято, что работа волонтеров должна составлять от 3 до 6 часов.

– обеспечена культурная программа для волонтеров: хороший тон



– отблагодарить волонтеров участием в экскурсии, иной культурной программе, обучении.

– обеспечение условий труда для волонтеров: один из самых важных моментов. Весь инструментарий и аксессуары для комфортной работы волонтеров должны быть предоставлены. Например, мы убираем мусор, для этого необходимо выдать: перчатки, дождевики, пакеты, маски, влажные и сухие салфетки, воду.



## КЛЮЧ 1. Привлечение

### Планирование работ

Зачем, с какой целью в организацию привлекаются добровольцы?

Важно, чтобы все участники группы (и организаторы, и волонтеры) имели согласованное четкое понимание роли добровольцев и ценности их вклада.

### ЭТАП 1. Выявление проблемы

Если вы не можете выявить проблему, значит, вы не сможете найти правильного решения.

#### НАПРИМЕР:

Помощь волонтеров в парках N:

Каждому отделу национального парка стоит:

1. улучшить общественную работу;
2. сохранить природные ресурсы;
3. убедить общественность в значимости парков для общества, экономики и жизни человека.

Следуйте шести пунктам, указанным ниже, чтобы выяснить, поможет ли ваша волонтерская программа нуждам вашего парка:

1. выявите проблему;
2. проанализируйте ее;
3. наметьте возможные пути решения проблемы;
4. выберите и спланируйте решение;
5. осуществите решение проблемы;
6. оцените эффективность данного решения проблемы.

Используя программу решения проблем, постепенно вносите необходимые изменения. Любое изменение не должно быть рассмотрено как единственно верный ответ для решения проблемы, так как решений всегда гораздо больше, чем одно. В тех местах, где волонтерские программы только появляются, всегда есть проблемы, которые необходимо решить. Начните с маленького волонтерского проекта и расширяйте программу по мере того, как работники и волонтеры станут хорошо справляться со своими обязанностями.

## **ЭТАП 2. Определение нужд**

Благодаря определению нужд, вы сможете понять, как волонтеры могут работать в парке и какие волонтерские навыки необходимы. Пусть вся команда работников парка непрерывно оценивает волонтерскую программу. Хорошо организованная волонтерская программа увеличит эффективность общественных работ, но также и создаст непредвиденные требования (дополнительное финансирование, сверхурочные работы).

Положение государственной политики таково, что волонтер не может быть использован в качестве постоянного работника, только в качестве помощника команды.

Процесс определения того, что конкретно необходимо от волонтеров включает в себя составление списка желаемых проектов или деятельности.

Обозначьте следующее в вашем списке:

1. задания, над выполнением которых уже работает команда, но помощь все еще необходима;
2. задания, в выполнении которых не участвует команда работников;
3. работа команды, которую могут выполнять волонтеры самостоятельно.

Следуйте данным пунктам:

– пересмотрите ваш список: он должен быть и всеобъемлющим, и конкретным. Должен включать в себя все: от очистки мусорных ведер до работы с корреспонденцией.

– расположите пункты согласно количеству времени, необходимому команде работников парка для того, чтобы обучить и провести тренинги для волонтеров.

– установите приоритет, основываясь на нуждах каждой секции парка и доступной в настоящее время поддержкой.

### **ЭТАП 3. Постановка задач и обязанностей**

Нужно ясно и лаконично изложить обязанности и функции каждого волонтера. Формулировка обязанностей должна очертить конкретные волонтерские обязательства, стандарты поведения и контролирующий список поручений.

Типичное изложение обязанностей включает в себя следующие пункты:

1. заголовок;
2. цель;
3. обязанности/обязательства;
4. навыки/специализация;

5. временные рамки;
6. обучение;
7. составление отчета;
8. польза/выгода для волонтера.

Хорошо написанный список обязательств должен включать в себя:

- список заданий, в которых волонтер может проявить себя;
- временные рамки для выполнения каждого задания;
- навыки и знания, необходимые для безопасного и эффективного выполнения заданий;
- необходимость в обучении волонтеров - как первоначальный (ознакомительный) этап, так и непрерывное обучение;
- контроль работы волонтера со стороны руководства.

Один стандартный список обязательств может быть предназначен нескольким волонтерам, когда они нуждаются в конкретном задании. Например, он может быть использован для детализации обязательств, контроля выполнения заданий и поручений, исполнения принимающей стороны лагеря, пока обязательства едины для всех парков.

Благодаря четкому планированию, вы сможете понять, как волонтеры могут работать в парке, какие волонтерские навыки необходимы, по каким индикаторам вы сможете оценить эффективность, а также избежать ошибок при работе с добровольцами. Хорошо организованная волонтерская акция увеличит эффективность работы.

Процесс определения того, что конкретно необходимо включает в себя составление списка желаемых проектов или деятельности. Обозначьте следующее в вашем списке:

1. задания, над выполнением которых уже работает команда сотрудников, но помощь все еще необходима;

2. работа команды, которую могут выполнять волонтеры самостоятельно.

Следуйте данным пунктам:

– пересмотрите ваш список: он должен быть и всеобъемлющим, и конкретным. Должен включать в себя все: от сбора мусора до работы с населением. Волонтер приходит на определенное задание и должен получить именно его. Организация теряет доверие, если есть пункты заданий, о которых умолчали, но потом заставляют делать волонтера;

– расположите пункты согласно количеству времени и занятости;

– установите приоритетность выполнения задач;

– пропишите количество человек, гендерный состав, наличие необходимых навыков и на каком уровне они должны быть для выполнения задач.

**ПРИМЕР** информационного листа для волонтеров:

**Проект «Раздельных сбор отходов на мероприятии N»**

**Дата:** 07 июня 2018

**Количество волонтеров:** 15 человек (8м+7ж)

**Время:** 9.00-16.00

**Адрес:** Стадион N г. Москва, ул. Сидорово, д.10

**Цель:** Развитие добровольческого движения: привлечение сторонников в деятельность по бережному отношению к природным ресурсам. Экологизация спортивного мероприятия.

Развитие движения за раздельный сбор отходов.

**Работа:** Волонтеры должны находиться около цветных контейнеров с фракциями отходов, координировать гостей стадиона и рассказывать о необходимости раздельного сбора отходов, что такое ресурсосбережение и чем полезна переработка отходов, отвечать на вопросы.

**Сбор и инструктаж** волонтеров в 8.30 у центрального входа на стадион.

**Форма одежды:** удобная обувь и одежда (на месте будет предоставлена форма волонтера)

**Язык:** русский/английский

**Контакты:**

Иванов Иван – координатор волонтеров **8 (955) 555-55-55**

**8(499)555-55-55**

**[ivanov@ivan.com](mailto:ivanov@ivan.com)**

**Питание:** горячий обед предоставляется с 12.00 до 13.00 в кафе «Кафе» на втором этаже стадиона по предъявлению бейджа «Волонтер».

**Культурная программа:** Каждому волонтеру предоставляется возможность бесплатного посещения мероприятия Чемпионата.

**Обучающая программа:** все желающие могут пройти курс лекций по тематике РСО (раздельного сбора отходов), который состоится 4 и 5 июня, с 9.00 до 15.00 по адресу: г. Москва, ул. Иванова д.5, офис организации «Волонтер».

**По всем вопросам обращайтесь к координатору волонтеров.**

Формулировка обязанностей должна очертить конкретные волонтерские обязательства, стандарты поведения и контролирующий список поручений, а также пользу для волонтера.

Один стандартный список функциональных обязанностей может быть предназначен нескольким волонтерам, когда они нуждаются в конкретном задании.

**Пример:** На станции раздельного сбора отходов у стадиона работают четыре волонтера. Общая задача для всех – грамотно познакомить горожан с ресурсосбережением и основами раздельного сбора отходов. Но среди добровольцев могут быть распределены более узкие роли: двое могут координировать и объяснять горожанам, в какой контейнер сейчас необходимо выбросить мусор и почему, двое предлагают ознакомиться с системой СРО проходим.

Очень важно сформировать у добровольца правильное представление о том, что он будет делать, каковы его цели и задачи, особенности рабочего режима, правила поведения. Для этой работы можно создать памятку по конкретной программе с основными тезисами по тематике проекта. Это очень удобно также для подготовки волонтера, поможет ему отвечать на вопросы от интересующихся.

## Особенности привлечения волонтеров

**Привлечение** – это процесс поиска и набора добровольцев, которые станут участниками экологической акции.

К этому этапу стоит приступать, когда процесс планирования успешно пройден, и получены ответы на вопросы относительно «вашего добровольца», то есть составлен «портрет волонтера».

Способы распространения информации для добровольцев довольно стандартны. Важно четко понять свою целевую аудиторию по возрасту и навыкам. В случае экологического волонтерства приоритет остается за студентами ВУЗов биологической, географической, экологической, геологической и смежных специальностей, они уже мотивированы на работу в данном направлении. Но и людей из других сфер деятельности часто интересуется участие в экологических акциях.



Сегодня инструменты привлечения волонтеров очень просты:

- через электронные и печатные СМИ;
- объявления по радио и телевидению;
- постоянные рубрики в прессе с перечнем добровольческих вакансий;
- статьи в газетах с упоминанием потребности в добровольцах;
- статьи для определенных групп добровольцев в специализированных изданиях, которые они читают, например, привлечение студентов через молодежную или студенческую газету;
- объявления в интернете, в частности создание отдельной страницы в социальных сетях специально для добровольцев по вашему проекту или публикации на сайтах-агрегаторах тематических волонтерских вакансий, например [e-vet.org](http://e-vet.org);
- использование хештегов, при переходе на которые доброволец может связаться с организацией;
- использование мессенджеров;

Вы можете заранее представить в редакцию небольшую статью с анонсом будущего волонтерского мероприятия. Главное, выбрать издания, целевая аудитория которых, четко совпадает с вашими предполагаемыми волонтерами по возрасту и ценностям.

Социальная реклама и объявления, как правило, принимаются на безвозмездной основе, вы можете этим воспользоваться.

Самый эффективный метод набора волонтеров - личный контакт. Просто предлагайте им присоединиться.

Возможности представлены повсюду в огромном количестве:

- местные волонтерские центры, которые обладают базой данных;

- встречи клубов и ассоциаций;
- профсоюзы и студенческие клубы;
- общества пенсионеров;
- торговые центры;
- конференции, форумы и в других массовых мероприятиях;
- проведение ярмарок добровольческих вакансий и дней открытых дверей.

Студенты и молодежь – прекрасные волонтеры. Поищите волонтеров в студенческих общежитиях, клубах, студсоветах, студенческих газетах, центрах занятости. Кроме того, обратитесь к преподавателям вузов тех дисциплин, которые смежны с вашим проектом.

**СОВЕТ** – после всех этих мероприятий, вы сможете собрать большое количество заявок, анкет и email адресов. Не откладывайте в долгий ящик и свяжитесь с потенциальными добровольцами, чтобы показать заинтересованность с вашей стороны.

**СОВЕТ** – также важно иметь сотрудника, который будет заниматься этим вопросом, и ему всегда можно позвонить, консультации всегда занимают много времени.

Каждый человек выбирает для себя наиболее удобный способ коммуникации, и не стоит отмечать, на первый взгляд, устаревшие методы передачи информации.

Также эффективным способом набора волонтеров является соглашение с вузом, профкомом студентов и аспирантов или студенческим клубом. В них работают самые активные студенты, и им интересны подобные мероприятия.

Если мы говорим о более старшем поколении, то возможно обратиться

в отдел корпоративной социальной ответственности компании. Именно в этом отделе вы найдете вашу целевую аудиторию и сможете привлечь в качестве волонтеров на свои мероприятия.

Обращение к добровольцам должно носить адресный характер, быть четким, понятным и информативным, апеллируя к мотивациям, которые важны для потенциальных добровольцев. Следует обратить особенное внимание на то, что информация о добровольческой деятельности должна в полной мере соответствовать ее характеру и содержанию.

(Пример информационного листа см. Приложение № 3).

Отсрочьте набор волонтеров до тех пор, пока подготовительный этап волонтерской программы не будет закончен, т.е. до тех пор, пока не будет выполнено следующее:

- список обязательств готов;
- оговорено назначение волонтера и все условия;
- продовольствие и технические ресурсы получены;
- необходимость какого-то рода обучения (подготовки, тренинга) выявлена.

Подведем итог, чтобы правильно спланировать волонтерскую деятельность:

1. необходимо определиться, зачем вам нужны волонтеры;
2. какое количество людей необходимо;
3. вывести портрет волонтерской команды (гендерный состав, навыки);
4. четко прописать роли волонтеров.

## Собеседование

Собеседование – процесс, работающий на две стороны. Сторона, принимающая добровольцев, решает, какой человек подходит для работы более всего, в то же время кандидату в добровольцы собеседование дает возможность больше узнать о цели и задачах организации, а также о виде и объеме работ. Обе стороны получают возможность открыто взвесить все «за» и «против» и только затем принять решение. Собеседование – это единственный способ, предполагающий двухстороннюю связь, возможность задать вопросы друг другу, уточнить непонятные моменты, обсудить возможные нюансы работы, требуемые навыки и т.п.

Перед собеседованием наведите справки о волонтере, особенно, если работа, которую он собирается выполнять, связана с деньгами, документами или детьми. Если задание, которое собирается выполнять волонтер, не требует особой ответственности, не просите рекомендации у волонтера.

При подготовке собеседования задайте себе **2 важных вопроса**:

**1.** Может ли данный вопрос повлечь за собой ответ, который укажет на меньшинства или членов одной половой группы, или процент определенной группы будет превалировать над другим?

**2.** Действительно ли запрашиваемая вами информация укажет на необходимые в работе навыки волонтера?

Существует **два способа** упорядочивания ваших вопросов:

**1. Вопросы с открытым концом.** Они служат для того, чтобы волонтер мог изложить всю информацию, которую сам считает необходимой.

Возможные образцы вопросов:

– Расскажите, пожалуйста, как бы вы...

- Что вам нравится больше всего в...
  - Почему вам хочется быть волонтером?
- 2. Структурированные вопросы,** которые требуют краткого ответа.
- Вы можете работать в указанные два дня в этом месяце?
  - Вы можете работать в дневное время по вторникам?
  - У вас есть навык работы с компьютером?

### Перед собеседованием

Оставьте время перед собеседованием для того, чтобы еще раз просмотреть вопросы, которые вы хотите задать, и анкету потенциального волонтера. Помните, что вы должны быть расслаблены, потому что, часто интервьюер переживает не меньше волонтера, а вам нужно быть уверенным в себе, тогда и волонтер тоже будет уверен в себе и своих силах. Выберите место для собеседования, где вам будет удобно, и где вас никто и ничто не будет отвлекать.

### Начало собеседования

Вам следует использовать любую возможность, чтобы дать волонтеру почувствовать себя комфортно. Пригласите его в комнату, познакомьте с рабочей командой, расскажите о вашей волонтерской программе.

Собеседование позволяет вам официально оценить, насколько человек подходит на роль волонтера. У вас будет возможность узнать побольше о самом человеке, о его опыте работы, об интересе к предлагаемой работе и увидеть, насколько правильно он понимает свои функции и обязанности. Интервью проводят для того, чтобы выявить наиболее сильного кандидата, который справится с работой и сможет продвигать идеи (миссию) организации.

Собеседование должно проходить в спокойной обстановке. Желательно, чтобы никто не мешал вашей встрече. С самого начала собеседования волонтер должен почувствовать к себе внимательное отношение с вашей стороны. Спокойная обстановка и ваша доброжелательность будут способствовать этому. Для создания доверительной обстановки во время беседы сядьте рядом с волонтером. Между вами не должны стоять какие-либо предметы.

Процесс собеседования:

**А.** Представьте. Расскажите об истории своей организации, о ее перспективах.

**Б.** Узнайте, что интересует волонтера, почему он к вам пришел. Составьте представление о нем как о человеке. Это делается для того, чтобы не разочаровать его предлагаемой работой и узнать его основную мотивацию.

**В.** Расскажите о работе, которая, на ваш взгляд, подошла бы данному кандидату. Узнайте его мнение. Дайте ему письменное описание той работы, которую он будет выполнять.

**Г.** Расскажите о возможных преимуществах и поощрениях, о тренингах и курсах повышения квалификации, которые может пройти волонтер при выполнении работы в вашей организации.

Позвольте кандидату ответить на ваши вопросы, не перебивайте его. Существует 2 способа ведения интервью. Задавайте вопросы, давайте комментарии, таким образом, у обеих сторон будет необходимая информация, и вы сможете решить, подходит ли данный волонтер для вашего проекта. Убедитесь, что всем волонтерам вы задали один и тот же вопрос, касающийся особенного задания, получить которое они претендуют. Дайте и волонтерам шанс задать вам вопросы.

На этом этапе не стоит ничего обещать, если вы отбираете одного или двух

волонтеров из нескольких потенциальных. Скажите, что, согласно процедуре, по результатам собеседования составляется отчет, проверяются рекомендательные письма и только после тщательного анализа информации организация свяжется с ним и сообщит о своем решении. После собеседования составьте краткий письменный отчет, отразив в нем ответы на поставленные вопросы, а также свои впечатления о внешности, коммуникабельности, опыте, доброжелательности кандидата. Также дайте предварительные рекомендации по дальнейшей работе.

### **Наблюдение**

Обычно наблюдение проводят для того, чтобы оценить коммуникабельность, работоспособность и особенности поведения потенциального волонтера, а также характер его взаимодействия с окружающими. Наблюдение можно провести после предварительного собеседования или в случае, если вам трудно сделать окончательный выбор. Желательно, чтобы наблюдаемый не чувствовал пристального внимания с вашей стороны.

### **Специальная проверка сведений**

Специальная проверка сведений необходима, если будущая работа волонтера связана с ответственностью за материальные ценности или с предоставлением помощи уязвимым слоям общества (инвалидам, пожилым людям и др.). Нужно удостовериться, что потенциальный волонтер не замешан в криминальной или другой противоправной деятельности. Потенциальный волонтер должен понимать, что проверка документов при приеме на волонтерскую работу является естественной процедурой, а не признаком недоверия. Кроме того, можно попросить его представить контактные данные организаций, в которых он работал, чтобы получить больше информации о нем. Вы можете запросить рекомендательное письмо с этих организаций, попросив оценить качество работы потенциального волонтера, его навыки, характер

взаимоотношений с коллегами и окружающими людьми. Рекомендации должны предоставляться людьми, которые старше 18 лет и не являются родственниками потенциального волонтера. Вы и ваши коллеги, вовлеченные в процесс отбора, должны уважать частную жизнь потенциального волонтера и не разглашать информацию другим сотрудникам.

Необходимо быть доброжелательным и лаконичным. Кратко перескажите всю информацию, полученную на собеседовании, чтобы и вы, и кандидат смогли убедиться, что вы правильно поняли друг друга. В заключении поблагодарите волонтера за проявленный интерес и усилия.

## Отказ

Допустим, вы провели все процедуры отбора и выбрали подходящего волонтера. Как быть с теми, кому вы отказали? Необходимо уведомить их о вашем решении.

Существует ряд правил, как корректно сообщить о результатах отбора. Эти правила должны строго соблюдаться, так как от корректности ваших действий зависит репутация вашей организации.

- Нужно решить, какой метод лучше подойдет, чтобы оповестить о результатах отбора. Можно позвонить и попросить о встрече или отправить письмо.
- Объясните, что решение принимается на основании политики вашей организации и в интересах ее целевой группы.
- Объясните, почему вы не выбрали этого кандидата. Если он еще не готов к волонтерской деятельности, скажите прямо и предложите возможные пути самосовершенствования. Если кандидат не подошел к объявленной позиции, но, имея хороший потенциал, мог бы справиться с другой работой в Вашей организации, предложите это.



- Скажите кандидату, что ваша организация постоянно набирает волонтеров, и в следующий раз ему следует опять подать заявление.
- Поблагодарите кандидата за его желание отдать свое свободное время и энергию во благо общества<sup>2</sup>.

## СОВЕТ

- Сохраняйте доброжелательное отношение, поддерживайте стремление помочь, но не берите на себя ответственность за поиск решений личных проблем кандидата в добровольцы.
- Объясните причину отказа, при этом подчеркнув, что вы цените его желание помочь.
- Имейте под рукой описания других добровольческих программ, имена и номера телефонов координаторов добровольцев.
- Создайте базу данных добровольцев и храните информацию о добровольцах на случай появления возможностей сотрудничества в будущем.

---

<sup>2</sup>Управление волонтеров. Руководство для менеджеров. Молодежный Проект Программы Волонтеров ООН



## КЛЮЧ 2.

### Подготовка

Волонтера необходимо подготовить к дальнейшей работе. В первую очередь стоит провести небольшое обучение, в котором вы сможете рассказать про вашу организацию, направления деятельности и мероприятие/деятельность, на которую привлекли волонтера. Волонтер должен представить себе полноценную картину своей деятельности и своего места в мероприятии. Это, в свою очередь, способствует точному пониманию поставленной перед ним задачи и позволяет выполнить работу наиболее эффективно.

Экологические акции и мероприятия чаще всего проходят на улице, в парках, либо с животными. Хорошей практикой является возможность поехать на место проведения акции заранее, познакомиться с сотрудниками и координаторами на месте, проникнуться территорией, понять масштаб работ.

Также выезд на место проведения акции сможет решить множество вопросов, которые могут возникнуть во время акции совсем не к стати. Например, точное нахождение объектов работы, медицинского пункта, воды и т.д.

Если же мероприятие планируется с участием большого количества людей, их необходимо собрать вместе, познакомить, распределить на функциональные группы и четко распределить задачи ДО дня мероприятия.

Также в некоторых случаях необходимо дополнительное обучение, напри-

мер, оказанию первой медицинской помощи, работе с методиками учета животных, конфликтологии и т.д.

Еще одной особенностью подготовки волонтера для экологических мероприятий является экологическое просвещение. Курс лекций или интерактивных занятий по основным направлениям деятельности. Как правило, именно к волонтерам подходят местные жители, чтобы задать уточняющие вопросы и получить ответы. И они должны быть готовы обосновать, зачем они проводят акцию, мероприятие и почему важно участвовать в этом типе добровольчества.

В этом случае для добровольцев организуется специальное обучение, которое даст добровольцу четкое понимание работы, уверенность и безопасность. Кроме того, возможность приобретения новых знаний и навыков остается одной из самых мощных мотиваций для добровольцев.

На все эти пункты обязательно нужно закладывать время и ресурсы.

В качестве примера хорошей практики обучения волонтеров стоит привести проект «Школа кемп-лидера» - это программа, которая была реализована волонтерским центром «Бурундук» в Мещерском национальном парке рядом с г. Владимиром для обучения лидеров лагерей на заповедной территории. Обучение лидеров волонтерских клубов очень важный и нужный момент и также входит в подготовку будущих мероприятий. Благодаря сильным лидерам вы сможете поддерживать работу и мотивацию всех волонтеров в вашем клубе, если вы решили делать долгосрочный проект.

Программа «Школа кемп-лидеров» включает следующие темы:

- Что такое волонтерский проект/лагерь (принципы, правила, программы).
- Техника безопасности при работе в экологических проектах. Первая помощь.

- Роль кемп-лидера. Компетенции лидера (портрет идеального волонтерского лидера).
- Командообразование: групповая динамика, роли в группе.
- Конфликты в волонтерском проекте: управление и разрешение.

## Обучение по выбранному направлению

На сегодняшний день существует множество направлений волонтерской деятельности в природоохранной сфере. И большинство из них требует дополнительного обучения. Давайте разберемся, как подойти к этим вопросам.

Во-первых, стоит понимать, что в средней полосе России большинство экологических акций приходится на теплое время года, с начала мая до конца сентября, это связано с комфортностью для участников, но есть и исключения, о которых мы поговорим ниже.

В связи с сезонностью есть и особенность обучения для волонтеров. Например в Москве существует Национальный парк «Лосиный остров», на территории которого проводятся зимние маршрутные учеты животных по следам. Для этого группа волонтеров встает на лыжи и проходит нужное количество километров, согласно методике сбора данных, собирает информацию и обрабатывает вместе с сотрудниками отдела науки парка.

Значит, для такого типа волонтерства, необходимо не только получить методическую литературу и обсудить ее с профессионалами, но и иметь навык хождения на лыжах по целине.

Весенне-летние же типы работ, как правило, сводятся к следующим направлениям и требуют следующих навыков от волонтера:

**1. Экскурсионное сопровождение в парках** необходимо при наступлении потепления. Волонтеры выполняют не только функцию навигации, но и функцию экскурсоводов. Для этого необходимы следующие навыки:

- ораторское искусство;
- знание территории;
- иностранные языки;
- навык работы в малых группах;
- конфликтология;
- первая медицинская помощь.

Многие добровольцы выбирают это направление в качестве занятости. Смысл его в проведении экскурсий по паркам, экологическим тропам, музеям или визит-центрам. В начале волонтер получает необходимые материалы и проходит обучение, чтобы иметь возможность грамотно рассказывать об особенностях территории или экспозиции.

## **2. Эколого-просветительское**

Работа с населением по следующим темам: экологичный стиль жизни, ресурсосбережение, заповедная система России, отдельный сбор мусора. Для того, чтобы иметь возможность дискутировать на эти темы, волонтер должен иметь некоторые знания в этой сфере:

- базовые знания в сфере экологии;
- современные тенденции в экологическом направлении, ресурсосбережении;
- география;
- системы отдельного сбора мусора;
- что такое экологичный стиль жизни в городе;

- особенности заповедной системы России;
- первая медицинская помощь.

Любой желающий может присоединиться к акциям и мероприятиям в сфере охраны окружающей среды в городе.

Как правило, волонтеры помогают в посадке деревьев и цветников, восстановлении экологических троп, переводе информационных аншлагов на различные языки, зарыблении или очистке водоемов, проведении мероприятий, благоустройстве территории, уборке мусора, помощи в вольерах. Часто эти мероприятия соединяют с интерактивными занятиями по экологичному стилю жизни или сами мероприятия проходят в форме квеста.

Различные природоохранные волонтерские проекты вы также можете встретить на сайте волонтерского центра «Бурундук» [wildnet.ru](http://wildnet.ru).

Отдельно стоит сказать о роли волонтеров на эколого-просветительских мероприятиях. Экологическое просвещение – это распространение экологических знаний об экобезопасности, здоровом образе жизни, информации о состоянии окружающей среды, об использовании природных ресурсов, заповедной системе России в целях формирования экологической культуры в обществе.

Волонтеры получают обучение и навыки в сфере экологического просвещения и потом помогают сотрудникам заповедных территорий проводить интерактивные занятия, квесты, уроки. Ярким примером такого проекта стал заповедныйурок.рф. Все желающие могут провести урок по заповедным территориям России, где рассказывают о любимом заповеднике, национальном парке или заказнике. Также каждый с помощью профессионалов может составить урок по выбранной территории. Уроки абсолютно бесплатны, и любой желающий может его пройти. На сегодняшний день проведено более 20 000 заповедных уроков по всей России, а участие приняло более полумиллиона человек.

### 3. Зооволонтерство.

Работа с дикими животными в специализированных центрах и фермах, а также с домашними животными в приютах – техника безопасности при работе с животными:

- биология видов животных;
- цель работы с животными.

Стоит отдельно сказать про подготовку к волонтерским акциям, связанным с животными. Для этого стоит связаться с питомниками или приютами заранее, примерно за месяц. Сотрудники питомников смогут вас сориентировать по таким важным вопросам, как количество людей, которые они готовы принять единовременно, по гендерному составу, а также они смогут провести инструктаж волонтерам. Это все повысит качество мероприятия.

В крупных городах находятся до нескольких десятков приютов, в которых содержатся десятки собак, кошек и других животных. Волонтерская деятельность в приютах включает в себя выгул и кормление животных, обучение командам. Если Вы не можете приезжать на место, удаленная помощь тоже актуальна: помощь в продвижении и наполнении социальных сетей, ответы на телефонные звонки. Важно понимать, что приюты рады любой помощи, но необходимо предупредить о намерении стать волонтером и вас скорее всего прикрепят к координатору. Проще всего найти ближайший приют к дому при помощи сервиса <http://www.dobrdobr.com>, а если вы ищете компанию чтобы помочь с выгулом собак вам поможет [dogdating.ru](http://dogdating.ru)

Также не стоит забывать, что есть реабилитационные центры для диких животных, которым также нужна помощь волонтеров. После обучения волонтеры помогают кормить животных, убирать вольеры, участвуют в выпуске животного в дикую природу. Как правило, такие комплексы находятся в ведении заповедных территорий, вы можете найти проекты на сайте специализированного волонтерского центра «Бурундук» [wildnet.ru](http://wildnet.ru)

#### 4. Работа на акциях и мероприятиях.

Для этого необходимы:

- организаторские способности различного уровня;
- коммуникационные навыки;
- первая медицинская помощь;
- знание иностранных языков;
- обучение специфике мероприятия и задачам волонтерства (если необходимо).

Благодаря массовым мероприятиям все большей популярностью пользуется событийное экологическое волонтерство. На данный момент основная работа волонтеров на таких мероприятиях - это координация и организация, консультативная помощь у стоек раздельного сбора отходов, кормушек, экологических троп, функция экскурсовода в парке или заповедной территории, игротехника (проводить эколого-просветительские игры и занятия). Для того, чтобы найти такие волонтерские вакансии, стоит зайти на сайт организатора события и в отдельной вкладке будет объявление о наборе волонтеров к конкретному событию. Например, на сайте Чемпионата мира по футболу FIFA 2018™ в России <http://ru.fifa.com> вы найдете специализированный раздел по набору волонтеров на события чемпионата.

#### 5. Восстановление лесов.

Как правило, весной или осенью начинается активная посадка деревьев для лесовосстановления. К этому интересному типу работ часто привлекают волонтеров. Чтобы участвовать, необходимо пройти инструктаж по темам:

- техника посадки деревьев;
- первая медицинская помощь.



Как правило, в данном типе волонтерства могут участвовать все желающие. Непосредственно перед акцией все желающие получают инструктаж от профессионалов как правильно высаживать деревья и ухаживать за ними, а также по технике безопасности при данном виде работ.

## 6. Международные эколагеря

Экологические волонтерские лагеря организуют не только на территориях заповедника, но и часто на городских заповедных территориях для проведения определенных работ и обмена опытом участников из разных стран.

Лагеря бывают краткосрочные, долгосрочные и среднесрочные и участвовать можно по всему миру. Достаточно выбрать тип проекта, тип работы, сроки участия и пройти отбор:

Для этого необходимо иметь следующие навыки:

- иностранные языки;
- навык работы в малых группах;
- конфликтология;
- первая медицинская помощь;
- возможно узкоспециализированный навык.

Волонтером в сфере экологии можно поехать в любую точку мира, где есть заповедник или национальный парк. Работу предлагают самую разнообразную: от ухода за слонами у подножья Килиманджаро до сбора научных данных за северным полярным кругом. Проекты бывают двухнедельные, один/три месяца и до полутора лет. Международная база таких проектов доступна волонтерским центрам, имеющим лицензию на прием и отправку волонтеров. Среди них крупнейшие: ВЦ «Бурундук» [wildnet.ru](http://wildnet.ru), ВЦ «Сфера» [dobrovolets.ru](http://dobrovolets.ru), ВЦ «World for you» [world4u.ru](http://world4u.ru)

Главный принцип для всех видов добровольчества: «Не навреди!», поэтому волонтерские центры или принимающие организации должны подумать о том, какие дополнительные навыки могут пригодиться их волонтерам.

Пример описания требований:

Проект FPECH-ENVISM 2017, страна Эквадор.

Работа: помощь в приюте диких животных, где содержатся пингвины, олуши, страусы, олени. Необходимо кормить животных, убирать вольеры, следить за порядком на территории, помогать ветеринарным службам.

Требования: Минимальное время участия в проекте для волонтеров – от 3-х недель, максимальный срок – 12 недель. Необходимо знание испанского языка и образование ветеринара, зоолога, охотоведа или схожее. Волонтерский проект длится круглый год и располагается в малярийно безопасном районе, прививка не требуется.

## **Подготовка сотрудников к работе с волонтерами**

Прежде всего, необходимо создать благоприятный климат, уважительное и доброжелательное отношение руководства и сотрудников организации к добровольцам – такой подход способствует поддержанию интереса добровольцев к организации и долгосрочному сотрудничеству.

Важно, чтобы сотрудники четко понимали и помнили, что:

- Доброволец – это роль, а не должность. Доброволец может выполнять различную работу. Основные отличия добровольца от сотрудника – это отсутствие оплаты труда добровольца и меньшее количество времени по сравнению со штатным сотрудником, которое доброволец может уделять работе в организации.
- Работа добровольцев бесплатна, но стоит денег. Волонтеры работают

не за денежное вознаграждение, однако необходимо их обучить, выдать форму, обеспечить безопасность и питание. Это, как правило, стоит определенных вложений.

- Важно обеспечивать добровольцев работой, которая полезна для организации и, в то же время, соответствует ожиданиям и потребностям добровольцев.
- Координация работы добровольцев должна быть постоянной.
- Безусловно, административными методами невозможно создать такое понимание среди сотрудников. Необходимы специальные усилия и мероприятия. Например, небольшой тренинг по работе с волонтерами.

Такие тренинги очень помогают при планировании участия волонтеров в городских акциях и мероприятиях и будут полезны обеим сторонам.

- Разработайте процедуру взаимодействия персонала с добровольцами. Например, включение графы «Работа с добровольцами» в должностные обязанности и лист оценки работы сотрудников.
- Выявите личные и организационные опасения персонала, связанные с добровольцами, найдите способы их нейтрализации.
- Предупреждайте о возникновении скрытых конфликтов.
- Представьте и продемонстрируйте денежный эквивалент добровольческого труда.
- Поощряйте сотрудников, которые хорошо работают с добровольцами, а также и самих добровольцев.
- Хорошо сплачивает людей не только общая работа, но и совместный досуг. Организуйте неформальные мероприятия, в которых участвуют как оплачиваемые сотрудники, так и добровольцы.

- Важно, чтобы руководитель организации поддерживал добровольцев, (регулярное выражение знаков внимания, доброжелательность).
- Регулярно готовьте фото и видеоотчеты, к которым сотрудники имеют открытый доступ.
- Не только добровольцы, но и работники организации, должны знать, кто выполняет роль координатора добровольцев.

Волонтеру же не стоит забывать, что он вправе всегда высказать свое мнение относительно уровня комфорта его работы, условий труда.

### **Роль координатора волонтерской деятельности**

Координатор добровольцев – это ответственное лицо в организации, обеспечивающее привлечение добровольцев, организацию их работы и последующую постоянную координацию их деятельности. Координатор стремится предотвращать конфликты любого характера, отслеживает эмоциональное состояние, обеспечивает непрерывную связь с добровольцами по профессиональным и бытовым вопросам:

- участие в определении потребности в добровольцах;
- планирование работы добровольцев;
- участие в разработке добровольческих программ организации;
- привлечение и отбор добровольцев;
- выявление мотиваций и разработка системы поощрения;
- обеспечение добровольцев необходимыми ресурсами для выполнения работы;
- поддержка контакта с добровольцами во время их работ (при необходимости и после окончания проекта);

- обеспечение взаимосвязи между добровольцами и сотрудниками организации;
- участие в организации свободного времени добровольцев;
- анализ и оценка деятельности добровольцев.

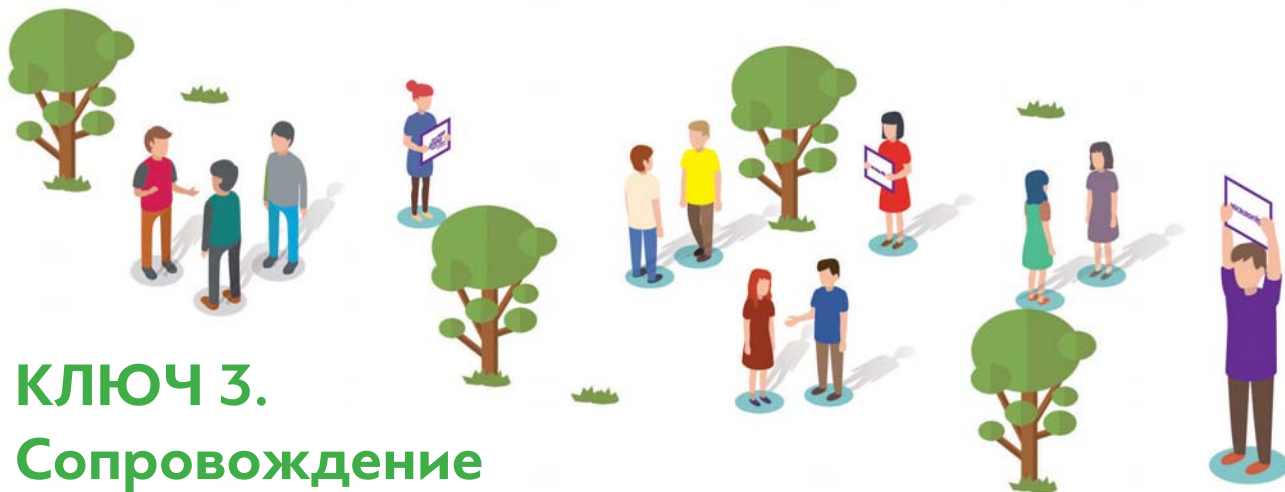
Необходимо помнить, что доброволец не всегда может или хочет проявить инициативу, чтобы обсудить с представителем организации волнующие его вопросы и проблемы. Координатору следует сделать шаг навстречу и задать, казалось бы, простые вопросы.

Фаза подготовки основополагающая для организации. Правильный отбор и подготовка помогут решить множество задач и избежать множества проблем. В том числе по вашим волонтерам будет складываться мнение о вашей организации.

Согласитесь, очень приятно, когда говорят о том, что ваши сотрудники и волонтеры компетентны, значит, в будущем многие другие люди захотят участвовать в проектах вашей организации; в свою очередь, проекты, реализованные вашей организацией, получают поддержку общественности.

В глазах общества рейтинг организации будет повышаться. Волонтеры, работающие недобросовестно, могут нанести значительный вред статусу вашей организации в обществе. Это особенно важно в тех случаях, когда на волонтеров возлагается ответственность за работу с уязвимыми группами населения (дети, пожилые люди, инвалиды и т.д.). Вы уже подумали над целью привлечения волонтеров в свою организацию и над теми задачами, которые будут перед ними поставлены. Сотрудники составили список возможных функций и обязанностей волонтера. Кроме того, вы уже представляете, какими могут быть мотивы, подтолкнувшие человека стать волонтером. Теперь пришло время по тем критериям, которые вы для себя составили, сделать конкретный выбор и решить, станет ли кандидат волонтером

или нет. Существуют разные способы проведения отбора: собеседование, наблюдение, специальная проверка сведений и другие. Их можно использовать как в комплексе, так и по отдельности. Выбор зависит от вида работы и ответственности, налагаемой на волонтера.



## КЛЮЧ 3. Сопровождение

### Планирование работ

Итак, добровольцы приглашены к сотрудничеству. Однако большинство из них, как правило, до конца не представляют своей роли. Новые добровольцы имеют лишь приблизительное представление о том, что им предстоит конкретно делать, каким образом будет осуществляться взаимодействие с сотрудниками, клиентами и другими добровольцами. У добровольца есть много вопросов, на которые он хотел бы получить ответы.

В связи с этим следующий шаг – информирование добровольца о:

1. специфике нахождения на заповедной территории/ в парке;
2. предстоящей работе;
3. особенностях быта;
4. культурной программе.

Рекомендации по разработке краткой памятки добровольца.

- Вводный раздел, в котором содержится информация об основополагающих принципах экологического волонтерства, деятельности и принятой практике, а также о значении и роли добровольной работы.

- Общий раздел, куда можно включить сведения о структуре организации и информацию общего характера: фамилии сотрудников, должности, номера телефонов. Должны быть четко определены каналы коммуникации (к кому и по какому вопросу может обратиться доброволец), что поможет избежать возникновения недопонимания в отношениях между добровольцами и штатными сотрудниками.
- Заключительный раздел, посвященный добровольческим программам, функциям и обязанностям добровольцев и штатных сотрудников, правовым аспектам добровольчества. Должны быть указаны предоставляемые добровольцу возможности, кодекс норм поведения, а также системы компенсации расходов (если предусмотрено) и мотивации добровольцев.

### Наставничество (менторство)

Обязательный пункт работы – это сопровождение волонтерской деятельности профессиональным ответственным человеком. Есть несколько форм:

- индивидуальные беседы волонтера с ментором;
- совместная работа с наставником или другими волонтерами;
- встречи волонтерской группы (с участием и без участия наставника);
- встречи по обмену опытом с другими группами волонтеров;
- тренинги, семинары, обучение на рабочем месте;
- техническое и информационное обеспечение, возмещение расходов.

Наставниками могут стать более опытные волонтеры, которые передадут знания и навыки, всегда смогут подсказать новичку. Это должен быть человек, которому доброволец может позвонить, проговорить вопросы, идеи, а также получить ответ и поддержку.



Как правило, наставниками (менторами) становятся опытные волонтеры с многолетним стажем или сотрудники компании, которые интересуются темой добровольчества.

Они могут курировать группу волонтеров или отдельных людей, заниматься решением конфликтных ситуаций, работой в малых группах и оценкой эффективности работы.



## КЛЮЧ 4. Мотивация

### Особенности мотивации эколоволонтеров

Давайте разберемся, что же толкает человека стать волонтером? Что именно влияет на решение человека помогать безвозмездно, совершать благородные поступки?

У каждого человека есть своя система ценностей, которая влияет на его жизнь и поступки. Самой простой и понятной ценностью является денежное вознаграждение. Человек выполняет работу и ожидаемо получает вознаграждение. Когда мы говорим про волонтерство, мы имеем ввиду нематериальное вознаграждение. Волонтер работает на безвозмездной основе и не ожидает награды, но это совсем не значит, что ее не должно быть, это значит, что она нужна в нематериальной форме.

Если мы обратимся к пирамиде потребностей Абрахама Маслоу, то увидим, что в первую очередь человек удовлетворяет потребности, которые находятся на самой нижней ступени, а потом по мере развития, он стремится к достижению уже более высоких целей.

Из этой теории становится очевидно, что волонтером станет тот человек, который уже удовлетворил простейшие потребности и теперь ищет реализацию своих навыков.

Однако мотивация людей может быть абсолютно различна и, более того, находиться на разных ступенях потребностей.

Поэтому стоит разобраться, что такое стимулирующие мотивы волонтеров:

### Общие:

- Помощь нуждающимся.
- Улучшение своего сообщества.
- Приобретение опыта работы.
- Применение неиспользованных навыков.
- Приобретение новых навыков.
- Возможность выбраться из дома.
- Внести какое-либо изменение в свою жизнь.
- Возможность установить профессиональные контакты.
- Получение удовлетворения от работы.
- Использование своего хобби для хорошего дела.
- Решение новых проблем.
- Возможность быть активным и вовлеченным.
- Возможность встретиться с другими.
- Возможность испытать чувство того, что ты кому-то нужен.
- Возможность попробовать себя в новом деле.
- Возможность познакомиться с людьми со схожими ценностями.
- Возможность быть примером своим детям.
- Возможность отдать то, что ты получил.
- Возможность показать, что тебе не все равно.

### Для студентов:

- Получение академического зачета.
- Возможность попробовать разные формы работы.
- Осознание своего значения для общества.
- Обретение чувства уверенности в себе.
- Возможность учиться быть ответственным.
- Подруга/Друг пошла/пошел, а я за ней/ним.
- Возможность стать победителем.
- Возможность проводить время весело.
- Получение признания других.
- Воплощение мечты в реальность.
- Помощь другу.
- Воздействие на других.
- Возможность узнать работу с клиентами.
- Возможность устроиться на работу.
- Возможность быть личностью, а не элементом.
- Самоутверждение.
- Возможность познакомиться с людьми со схожими ценностями.
- Возможность отдать то, что ты получил.
- Возможность показать, что тебе не все равно<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Пермский региональный правозащитный центр (ПРПЦ), [http://www.prpc.ru/met\\_nko/060613\\_1.shtml](http://www.prpc.ru/met_nko/060613_1.shtml).

В экологическом направлении есть несколько мотивационных инструментов, которые являются наиболее успешными:

– **Пропуск в нетуристические места.** Практически в каждом городском парке и уж точно на заповедной территории, есть закрытые участки от туристов, но волонтеров туда пускают в сопровождении сотрудников отдела экологического просвещения или охраны. Сама возможность побывать там, где мало кто может оказаться, является мощным мотивационным фактором.

– **Функциональные экологичные сувениры и форма.** Многие волонтеры искренне радуются таким подаркам и с гордостью демонстрируют друзьям и знакомым.

– **Уникальные экскурсии.** На территориях существуют музеи природы, питомники растений, реабилитационные центры животных и т.д. Для волонтеров в виде поощрения часто организуют экскурсии в эти части территорий не с экскурсоводом, а с сотрудником.

– **Фотографии.** Сегодня качественные, профессиональные фотографии в социальных сетях и на сайтах стали также формой мотивации.

– **Амбассадор.** Участие в волонтерской акции совместно и на равнее с трендсеттером (лидером мнений этой целевой аудитории) является существенным плюсом при выборе.



## КЛЮЧ 5. Поощрение

### Признание волонтеров

Добровольчество не предполагает денежного вознаграждения. Тем не менее важно, чтобы работа добровольцев была определенным образом отмечена, и они почувствовали, что внесли вклад в дело охраны природы.

**Главное в поощрении волонтера – это признание его труда.**

Поощрение добровольцев может быть выражено в разных формах:

- публично объявленная благодарность (устная, письменная: грамоты, дипломы);
- компенсация расходов, связанных с добровольческим проектом (питание, проживание, проезд до места работы и обратно);
- консультации научных сотрудников;
- скидки/бесплатное посещение мероприятий (концерты, выставки);
- выдача сертификатов о прохождении обучения и предоставление рекомендации;
- сувениры и памятные подарки (футболки, кепки, кружки и т.д.);
- участие в культурных программах, деловых поездках, встречах;

- статья в печатном издании, на сайте организации о деятельности добровольца;
- возможность зачета прохождения практики;
- посещение экскурсий на заповедных территориях;
- благодарственные письма;
- свидетельство волонтера (например, YouthPass);
- диплом «Друг парка»;
- запись в личную книжку волонтера.

**СОВЕТ.** Сложно сказать, какой из видов поощрения является наиболее значимым. Во многом это определяется личностью самого добровольца, его возрастом, жизненными приоритетами. Так, для кого-то крайне важным будет получить благодарственное письмо на имя ректора института, где он учится, в то время как для другого более значимо проявление уважения и признание его равным со стороны сотрудников и других добровольцев.

**СОВЕТ.** Воспользуйтесь золотым правилом признания, которое говорит, что признание должно быть своевременным, индивидуальным, искренним и публичным.

## Удержание

Для того, чтобы формировалась база волонтеров вашей организации или у вас оставались проверенные добровольцы, необходимо использовать инструменты удержания.

Участие в акциях, тренинги, общение, повышение квалификации, опыт и новые навыки – это и есть настоящие ценности для волонтерства. Достигнув определенного уровня, человек стремится далее, это естественно. Если вы не сможете предоставить вариант роста или участия в иных мероприятиях, скорее всего волонтер уйдет.

Это факт. Однако это не трагедия.

Самый простой метод - это создание клуба волонтеров, в котором участники смогут собираться, находить новые идеи, возможно планировать новые акции или же думать, как помочь вашей команде. Создание клуба единомышленников на данный момент самый успешный инструмент удержания волонтеров и привлечения тоже.

Следующим способом является предложение участия в акциях на более высокой «должности». Например, если до этого несколько акций подряд доброволец проявил себя как ответственный организатор, то можно ему предложить роль лидера группы волонтеров.

Многие компании пропагандируют систему лифтов для волонтеров.

Например, после участия в ряде акций, волонтеру предлагается вакантное место в качестве сотрудника компании. Обычно, такие добровольцы возвращаются в волонтерскую организацию в качестве волонтера в знак признательности.

Принимая волонтеров, мы не обещаем обеспечить их оплачиваемой работой в будущем. Это объясняется разными причинами, основной из которых является расчет на рабочую силу волонтеров ввиду ограниченности финансовых средств. Однако у волонтера все же остается надежда, что со временем могут появиться вакантные места на оплачиваемые должности, и в этом случае их кандидатуры будут наиболее подходящими для получения места.

Организация воспитала волонтера, дала ему возможность принять участие в тренингах, в курсах повышения квалификации, помогла ему приобрести опыт и необходимые навыки. Все это держит его в вашей организации и служит истинным стимулом для волонтерства. Достигнув определенных высот, человек стремится к новым высотам, к дальнейшей самореализации, это естественно.



И если вы не можете предоставить ему возможности развиваться дальше, он начинает искать эту возможность в другом месте. Это факт. Однако это не трагедия. Даже если волонтер уйдет из вашей организации, то, скорее всего, он устроится на работу со схожей миссией, и вероятность вашего сотрудничества в дальнейшем достаточно высока. Возможно, в будущем вы будете работать в партнерстве с этой организацией, и ваш «старый» волонтер, ставший ее руководителем, может оказаться хорошим связующим между двумя организациями. Волонтер, даже после ухода из вашей компании, будет помнить о том, что в свое время вы помогли ему «встать на ноги», и будет чувствовать себя морально обязанным за те заботы, которыми ваша организация окружила его в свое время, и, при возможности, обязательно поможет. Даже положительный отзыв о вашей организации может принести определенную пользу в актив вашей компании.

Можно создать сеть волонтеров организации, чтобы волонтеры помогали друг другу. Бывший волонтер, уходя, может порекомендовать на свое место друзей и знакомых. Если он уходит в другую организацию, то может позвать с собой других волонтеров из вашей организации. Таким образом, когда-то начатая простая волонтерская программа может стать системой по трудоустройству и профессиональному росту талантливых людей.

Вышесказанное касалось волонтеров, которые внесли свой неизмеримый вклад в развитие организации, тех, кто нашел свой путь и сумел реализовать себя. Но как же быть с теми, кто не смог найти себя, кто по результатам оценки или в ходе работы оказался не на высоте? Как быть с теми, кто по ходу работы выяснил, что это не его призвание, с теми, кто понял, что не имеет ничего общего с организацией или мероприятиями, а напрасно тратит свое и ваше время? Скорее всего, в таких случаях вам придется попрощаться с волонтером.

«Увольнение волонтера» является одним из самых трудных решений. «Увольнение» может, по сути, означать, что система управления волонтерами не работала и оказалась неэффективной. Возможно, были упущены некоторые моменты в процессе отбора волонтеров, или разработанные вами должностные обязанности были недостаточно ясны и не совпадали с реальными мотивами волонтера, или система тренингов и супервизий не была спланирована эффективным образом, или для выполнения тех заданий, которые вы определили для волонтера, у человека не хватило знаний и умений.

Чтобы решение было принято аргументированно, стоит проанализировать причины неэффективной работы волонтера. Ясно, что организация не может позволить себе, чтобы люди работали в ней неэффективно. Для выполнения миссии и соблюдения интересов организации как от волонтеров, так и от оплачиваемых сотрудников ожидается высокое качество работы и полная отдача. Нельзя допускать наличия двойных стандартов, когда не замечаются ошибки сотрудников организации, но отмечается каждая ошибка в работе волонтера. Это несправедливо и порождает трения внутри организации, что не приносит пользы ни организации, ни сотрудникам.

Решение об увольнении должно быть последним из имеющихся методов воздействия. Перед принятием окончательного решения необходимо еще раз посмотреть на имеющиеся альтернативы и попытаться использовать их:

1. Пересмотреть должностные обязанности. Это позволит вам и волонтеру еще раз просмотреть основные пункты работы и требуемые умения. Возможно, волонтер не полностью понимал, что от него требуется, и иначе интерпретировал некоторые пункты своих должностных обязанностей.

2. Рассмотреть возможность назначения волонтера на другую роль. Дайте ему второй шанс – работу с новыми сотрудниками и по другому проекту. Возможно, во время краткого интервью при отборе вы не уделите должного

внимания вопросам, касающимся истинных интересов и ожиданий волонтера, или же он не смог справиться с супервайзером.

3. Предоставить возможность волонтеру пройти курсы повышения квалификации. Это позволит ему переосмыслить свою работу и допущенные ошибки. Некоторые люди по природе медленно учатся чему-либо новому.

4. Отстранить от работы на определенное время. Дать возможность отдохнуть и прийти в себя после завершения проекта, который был связан с трудной работой с целевой группой или с решением сложной задачи. Можно предложить на время выполнение нетрудной задачи.

5. Произвести ротацию волонтеров. Ротация может осуществляться на короткое время между двумя организациями, миссии которых схожи. Это поможет волонтерам посмотреть на работу организации в ином свете и с другого ракурса. Также возможен обмен опытом и приобретение новых идей в вашей организации.

6. Отстранить на время от проектной работы. Постоянное вовлечение в проектную работу может морально и физически «истощать» некоторых людей. Хотя они могут стараться изо всех сил, но это не даст желаемых результатов. В этом случае лучше отправить человека на заслуженный отдых и позволить ему восстановить свои силы, вместо того чтобы ждать, пока он окончательно не вымотается, и вопрос не дойдет до увольнения.

Тем не менее, в некоторых случаях «увольнение» неизбежно. Чтобы не пострадал имидж вашей организации, чтобы не возникло конфликтов с нежелательными последствиями, необходимо строго следовать стандартным процедурам увольнения.

1. Если был замечен факт нарушения договора между волонтером и организацией или кодекса поведения волонтера, то необходимо переговорить с супервайзером волонтера и разобраться с этим фактом.

2. В ходе процедуры разборки и расследования должны выявиться факты нарушения волонтером правил договора или кодекса поведения. Следует уточнить причины нарушения правил и продумать методы наказания или замечания.

3. Принятие решения об увольнении должно иметь коллегиальный характер. Руководитель организации, супервайзер и сотрудник, с которым волонтер непосредственно работал, должны участвовать в принятии решения.

4. Назначьте встречу с волонтером с соблюдением следующих правил:

- Встреча должна проходить один на один. Это поможет сохранить конфиденциальность решения об увольнении.
- Объявите волонтеру о решении прямо, четко и ясно.
- Огласите решение, но не обсуждайте его. Это не встреча для обсуждения.
- После встречи передайте волонтеру письмо, уведомляющее об увольнении, и другие документы (удостоверение и т.д.).

5. Также необходимо отправить информационное письмо сотрудникам и клиентам, с которыми работал волонтер. Следует организовать временное перераспределение обязанностей между другими сотрудниками.

Стоит отметить, что даже если вы уволили волонтера, это означает, что его способности не совпали с требованиями в вашей организации. Это вовсе не значит, что он плохой сотрудник. В этом мире каждый найдет свое место. Но все-таки лучше, если вам не придется никого увольнять, а, наоборот, нужно будет оформлять волонтеру рекомендательные письма в организации, где предлагаемая работа лучше той, которую он выполняет у вас<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup>Управление волонтеров. Руководство для менеджеров. Молодежный Проект Программы Волонтеров ООН

## Оценка эффективности добровольческой деятельности

**Оценка добровольческой работы** – это некое подведение итогов, признание достижений, которые позволяют отследить, насколько успешно были реализованы заявленные планы и задачи организации по работе с добровольцами, отметить слабые и сильные стороны, сопоставить затраченные ресурсы с реально достигнутыми результатами. Когда проводят оценку работы с добровольцами, учитывают главным образом степень достижения цели добровольческой программы, а также проводят анализ эффективности всех этапов работы с добровольцами.

Оценка эффективности добровольческой программы (работы с добровольцами) возможна при наличии необходимой информации и заранее выработанных критериев (показателей).

Используются два вида критериев: количественные и качественные. И в том, и в другом случае важно помнить, что критерии должны носить измеримый характер. Количественные и качественные данные критериев задаются в зависимости от каждой программы индивидуально.

Информация, на основе которой проводится оценка, может включать в себя:

- результаты анкетирования/ беседы с сотрудниками, добровольцами;
- статистические данные;
- отчетные документы;
- отзывы организаций-партнеров;
- публикации в прессе;
- наблюдение.

Критерии оценки добровольческой программы разрабатываются на стадии ее планирования и позволяют оценить правильность и эффективность выбранных методов и используемых ресурсов.

Примеры критериев:

- Количество часов, которые отработали добровольцы в программе за неделю, месяц.
- Число и виды выполняемых работ.
- Узнаваемость организации и добровольцев.
- Число клиентов, получающих услуги добровольцев.
- Позитивные отзывы получателей услуг и партнеров количество благодарностей.
- Количество публикаций в СМИ.

Одним из методов оценки эффективности добровольческого проекта/мероприятия является обратная связь с участниками: как с добровольцами, так и с координатором.

Формы получения обратной связи от добровольцев:

- **оценочная анкета** – доброволец индивидуально оценивает проект/мероприятие в баллах 1-5;
- **упражнение «Я и группа»** – ежедневный мониторинг и оценка ведутся по ходу реализации проекта, что помогает в итоге увидеть эмоциональную динамику состояния добровольцев и отношений в группе;
- **итоговая встреча** – коллективное обсуждение проекта, с участием добровольцев, координатора, представителей ООПТ, иных заинтересованных лиц.

## Напутствие от автора

Волонтерство – это совершенно замечательный способ использовать свое свободное время. Вы сможете расширить горизонты и познакомиться с замечательными людьми-единомышленниками. Экологическое волонтерство поможет вам раскрыться в природоохранной сфере, получить новые навыки и знания, реализовать свои потребности в этом направлении.

Не бойтесь включаться в новые программы, большие события, знакомиться с людьми, обучаться, осваивать новые навыки – это способ самосовершенствования, всегда приводит к потрясающим эмоциям и результату во всех сферах жизни.

# ГЛОССАРИЙ

**Волонтер (Доброволец)** – «volunteer» (англ.) в переводе на русский язык может трактоваться как «доброволец», «человек, безвозмездно оказывающий социальную помощь, социальные услуги».

**Экологическое волонтерство** – волонтерская (добровольческая) деятельность в области защиты окружающей среды, направленная на формирование экологической культуры в обществе (помощь заповедным территориям, животным, озеленение, раздельный сбор отходов, экологическое просвещение и т.д.).

**Заказники** создаются для целей сохранения или восстановления определенных видов животных или растений, ценных природных ландшафтов, экологических систем, а также различных других природных объектов и их комплексов. В зависимости от сохраняемых природных объектов заказники бывают комплексные (ландшафтные), ботанические, зоологические, гидрологические, геологические, палеонтологические. У заказников может быть различный природоохранный режим, который зависит от целей создания заказника. Заказники могут быть федерального или регионального значения.

**Заповедник** – старейшая и традиционная в России форма охраны природы. В заповедниках сохраняются самые ценные участки леса, тундры, степей, лугов, гор и морей. Здесь полностью запрещена любая деятельность человека. Посещать такую заповедную территорию можно только по разрешению и на специально выделенных для этого участках.

**Корпоративное волонтерское мероприятие** – это деятельность компании, которая направлена на предоставление безвозмездных услуг, имеющих социальное или природоохранное значение.



**Корпоративная социальная ответственность** (КСО, также называемая корпоративная ответственность, ответственный бизнес и корпоративные социальные возможности) — это концепция, в соответствии с которой организации учитывают интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на фирмы и прочие заинтересованные стороны общественной сферы. Это обязательство выходит за рамки установленно-го законом обязательства соблюдать законодательство и предполагает, что организации добровольно принимают дополнительные меры для повышения качества жизни работников и их семей, а также местного сообщества и общества в целом.

**Национальные парки** начали создаваться в России с 1983 года, они относительно «молоды». На территории национальных парков выделяются несколько зон, различных по режиму охраны. Есть участки, где природа сохраняется в неприкосновенности, как и в заповедниках. Но значительные территории национальных парков предназначены и обустраиваются для того, чтобы сочетать охрану природы, познавательный туризм и отдых. Государственные природные заповедники и национальные парки находятся в ведении и управлении Правительства Российской Федерации.

**Особо охраняемые природные территории (ООПТ)** — участки земли, водной поверхности и воздушного пространства над ними, где располагаются природные комплексы и объекты, которые имеют особое природоохранное, научное, культурное, эстетическое, рекреационное и оздоровительное значение, которые изъяты решениями органов государственной власти полностью или частично из хозяйственного использования и для которых установлен режим особой охраны.

**Природный парк** сохраняет определенные уникальные природные территории, животных и растений, природное и культурное наследие.

**Памятники природы** – уникальные, ценные природные, а иногда и рукотворные, объекты или комплексы таких объектов. Такими объектами могут быть естественная экологическая система, природный или культурный ландшафт или отдельные природные достопримечательности – памятные деревья (например, вековые дубы, липы, ели и другие старые деревья), скалы, водопады, пещеры и тд. Памятники природы могут быть как федерального, так и регионального значения.

**Субботник** – добровольческое мероприятие, направленное на благоустройство территории. Субботники призваны почувствовать тяжесть и важность труда, а также бережного отношения к городским территориям и объектам.

## Законодательные акты по теме волонтерства

Основной нормативной правовой базой, на которой основана добровольческая деятельность и деятельность организаций, привлекающих труд добровольцев, поддерживающих добровольческие инициативы в Российской Федерации, являются следующие документы:

### Документы Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993);
- Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 № 51-ФЗ (ред. от 01.10.2013);
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» (ред. от 20.07.2012 № 121-ФЗ);
- Федеральный закон от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» (ред. 05.04.2013);
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» (ред. 23.12.2010);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (ред. 02.07.2013);
- Федеральный закон от 5 апреля 2010 г. № 40-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций»;

- Федеральный закон №310 от 1 декабря 2007 года «Об организации и проведении 22 Зимних Олимпийских игр и 11 Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи» (ред. 02.07.2013);
- Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации на период до 2016 года (новая редакция утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 16.07.2009 № 997-р);
- Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662 (ред. 08.08.2009г.);
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, одобрена распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р, а также, законы РФ, принятые в ходе реализации плана мероприятий этой Концепции и соответствующие им законы субъектов Российской Федерации.

### Международные акты:

- Всеобщая декларация прав человека (1948 г.);
- Конвенция о правах ребенка (1989 г.);
- Всеобщая Декларация Добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий – International Association for Volunteer Effort (Амстердам, январь, 2001 г., Международный Год добровольцев);
- Резолюция A/RES/56/38 «Рекомендации о поддержке добровольчества», принятая Организацией Объединенных Наций 10.01.2002.

## Приложение 2

### Информационный лист для волонтеров

**Проект:** «Кенозерский град Китеж».

**Дата:** 15 июля – 28 июля 2013 года.

**Количество участников:** 12 человек (7м+5ж).

**Цель проекта:** экологическое просвещение добровольцев, помощь заповедной территории.

**Виды работ:** создание элементов инфраструктуры (настилы на тропе, информационные установки, мостики через реку Порженка и др.).

**График работы:** волонтерская помощь с 9.00-12.30, 14.30-18.30, через три рабочих дня выходной.

#### Культурная программа:

- Поездки по акватории Кенозера на теплоходе;
- Прогулки по старинным деревням Кенозерья, знакомство с местными жителями;
- Посещение экологической тропы «Транскенозерская тропа»;
- Музеи, экспозиции и Визит-центр Парка;
- Знаменитые Кенозерские часовни и «небеса»;
- Визит-центры Кенозерского национального парка;
- Посещение Почозерского погоста – одного из пяти сохранившихся в России ансамблей-тройников;
- Посещение Порженского погоста – Труднодоступного Центра Вселенной.

### **Бытовые условия:**

Проживание на кордоне (в деталях: по сколько человек, отапливаемые ли домики, будет ли постельное белье, как далеко расположены умывальники, есть ли река или озеро, есть ли электричество (возможность подзарядить батарейки у фотоаппаратов), будет ли возможность купить продукты, предметы гигиены и тд...);

**Питание:** самостоятельное приготовление пищи  
(где будет готовиться пища? На костре? На плитке?);

**Гигиена:** баня (Сколько раз в неделю? Где можно умыться ежедневно?);

**Выход в интернет:** нет;

**Сотовая связь:** нет;

**Наличие врача на месте:** да;

### **Санитарно-эпидемиологическая обстановка:**

змеи, клещи, дикие животные...

**Взять с собой:** Свой спальник, рюкзак – ОБЯЗАТЕЛЬНО, теплую удобную одежду, в т.ч. рабочую, купальные костюмы, средства личной гигиены, защита от комаров, фонарик. При необходимости – индивидуальные лекарственные средства.

**!!Необходима прививка от энцефалита!!**

**Язык:** русский/английский.

### **Контакты:**

Иванов Иван – координатор волонтеров (телефон).

Проект организован ЭкоЦентром «Заповедники» (wildnet.ru) и национальным парком «Кенозерский» <http://kenozero.ru>

## Приложение 3

### Анкета добровольца в парке

Добрый день! Ответьте, пожалуйста, на несколько вопросов. Это позволит нам эффективнее организовать наше сотрудничество!

Фамилия, имя, отчество: \_\_\_\_\_

Место жительства: \_\_\_\_\_

Дата рождения (чч, мм, гггг): \_\_\_\_\_

Род занятий: \_\_\_\_\_

Знание иностранных языков (уровень)\*: \_\_\_\_\_

Есть ли у Вас опыт волонтерской деятельности (в частности экологическое волонтерство)? \_\_\_\_\_

Есть ли у Вас какие-либо хронические заболевания, которые важно учесть при работе? \_\_\_\_\_

Имеете ли вы ограничения по физическим нагрузкам? \_\_\_\_\_

Имеете ли вы ограничения по питанию (например, вегетарианство)? \_\_\_\_\_

В каком проекте Вы желаете принять участие\*\*?

Какой вид работ Вы готовы выполнять \*\*\*? \_\_\_\_\_

Дополнительные сведения, комментарии, пожелания:

---

---

---

---

Контактная информация: \_\_\_\_\_

Почтовый адрес: \_\_\_\_\_

Электронная почта: \_\_\_\_\_

Спасибо и до встречи в гостях у заповедной природы!

\*В случае международного проекта

\*\*В случае, если проводится несколько проектов

\*\*\*Приложите список работ, предлагаемых добровольцам



## План собеседования с волонтером

1. Представьтесь. Кратко расскажите о своей организации, о ее настоящем и перспективах, расскажите, почему вы обращаетесь к помощи добровольцев.

2. Узнайте, что интересует добровольца. Почему он к вам пришел?

Составьте представление о нем как о человеке. Это делается для того, чтобы не разочаровать его предлагаемой работой. (Если собеседование – не единственный используемый метод отбора, то некоторое представление о добровольце уже может быть сформировано на основе ранее проведенного анкетирования – прим. авт. руководства).

3. Расскажите о работе, которая предлагается добровольцу (прим. авт. руководства). Обсудите с кандидатом, насколько его устраивает эта работа и имеет ли он для этого необходимые знания, опыт и возможности. Предложите ознакомиться с описанием работы. Как вариант, рекомендуем дать описание работы добровольцу заранее, так у него будет достаточное количество времени, чтобы без спешки прочитать документ, а также позволит сэкономить время на собеседовании. А непосредственно на собеседовании можно обсудить с кандидатом в добровольцы отдельные нюансы работы и ответить на имеющиеся у него относительно работы вопросы.

4. Назовите возможные преимущества и поощрения, которые может получить доброволец от выполняемой работы и от вашей организации.

5. Оставьте время для вопросов, не предусмотренных заранее, которые могут возникнуть в ходе собеседования, как у принимающей стороны, так и у кандидата в добровольцы.

6. Поблагодарите кандидата за проявленный им интерес к организации и работе добровольцем.

7. Дайте добровольцу анкету, в которую он может внести, интересующую вас информацию.
8. Вручите кандидату заранее подготовленный информационный буклет об организации и ее деятельности, а также любую иную рекламную продукцию, которую вы считаете уместной, вне зависимости от вашего впечатления о кандидате.
9. Оставьте контакты, по которым кандидат может связаться с вами и назовите время, когда вы дадите кандидату ответ об итогах отбора.

## Приложение 5

### Памятка волонтеру для проекта на заповедной территории

Волонтер – это звучит гордо!

#### Найди заповедную территорию для себя:

- а. выбери регион, где тебе хочется работать;
- б. собери информацию об заповедных территориях, расположенных в выбранном регионе, сведения о предшествующих волонтерских группах и итогах их работы;
- в. узнай о близлежащих природных и исторических достопримечательностях;
- г. составь рейтинг заповедных территорий с точки зрения своей заинтересованности.

#### Действуй:

- а. зайди на сайт заповедных территорий, найди информацию о волонтерских проектах;
- б. заполни анкету волонтера или напиши/позвони в экопросветительский отдел в заповедных территориях;
- в. будь готов честно ответить на вопросы о себе, своих навыках и профессиональном опыте.

#### Выясни детали:

- а. какие расходы берет на себя заповедная территория, а какие оплачивает сам волонтер?
- б. бытовые условия: проживание, питание, гигиена, наличие электричества, мобильной связи, интернета;

**в.** какова санитарно-эпидемиологическая обстановка в регионе (по клещевому энцефалиту, наличию ядовитых насекомых, змей и т.п.). Уточни, какие профилактические прививки необходимо сделать;

**г.** повтори правила оказания медицинской помощи. Узнай о возможности получения медицинской помощи во время работы на заповедных территории;

**д.** узнай о графике работы и культурно-досуговой программе.

### Приехав на заповедную территорию:

**а.** выясни, кто из сотрудников курирует волонтерскую деятельность, к кому следует обращаться по бытовым вопросам;

**б.** обязательно выясни правила поведения, порядок действий в экстренных ситуациях, систему оперативной связи.

Наслаждайся моментом, глазей по сторонам чаще!

Удачи!

## Приложение 6

### Обратная связь

Мыслеобраз \_\_\_\_ дня (« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_)

Фраза дня: \_\_\_\_\_

Цвет дня: \_\_\_\_\_

Символ дня \_\_\_\_\_

Моя активность

min -----max

Моя личностная свобода

min -----max

Происходящее соответствует моим ожиданиям на \_\_\_\_ %

Изюминки дня:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

Участник, оказавший сегодня на меня наибольшее влияние:

---

Я и группа:

1. Я отдельно от группы \_\_\_\_\_

2. Я в группе, но не участвую активно \_\_\_\_\_

3. Я часть группы \_\_\_\_\_

Еще я хочу добавить, что \_\_\_\_\_

Фамилия \_\_\_\_\_ Подпись \_\_\_\_\_

## Приложение 7 Тест «Экологический след»

### Дорогие друзья!

Волонтеры – это люди с активной жизненной позицией, которые меняют мир к лучшему, начиная с себя. Расчет экологического следа позволит вам понять, как вы влияете на окружающую среду и как можно снизить это влияние. Тест позволит проанализировать все сферы жизни и понять, как относиться более дружелюбно к природе. Чтобы узнать, какой экологический след на планете оставляете вы, ответьте на вопросы теста. Чтобы вычислить экологический след, необходимо выбрать соответствующее вашему образу жизни утверждение и провести сложение\вычитание количества баллов, указанных справа. Суммируя баллы, вы получите величину экологического следа.

#### 1. Жилье.

1.1. Площадь вашего жилья позволяет держать кошку, а собаке нормальных размеров было бы тесновато +7

1.2. Большая, просторная квартира +12

1.3. Коттедж на 2 семьи +23

Баллы, полученные за ответ на вопрос о жилье, разделите на количество людей, живущих в нем.

#### 2. Использование энергии

2.1. Для отопления вашего дома используется нефть, природный газ или уголь +45

2.2. Для отопления вашего дома используется энергия воды, солнца или ветра +2

2.3. Большинство из нас получает электроэнергию из горючих ископаемых, поэтому добавьте себе +75

2.4. Отопление вашего дома устроено так, что вы можете регулировать его в зависимости от погоды **-10**

2.5. В холодное время года дома вы тепло одеты, а ночью укрываетесь 2-мя одеялами **-5**

2.6. Выходя из комнаты, вы всегда гасите в ней свет **-10**

2.7. Вы всегда выключаете бытовые приборы, не оставляя их в дежурном режиме **-10**

### 3. Транспорт

3.1. На работу вы ездите на общественном транспорте **+25**

3.2. На работу вы идете пешком или едете на велосипеде **+3**

3.3. Вы ездите на обычном легковом автомобиле **+45**

3.4. Вы используете большой и мощный автомобиль с полным приводом **+75**

3.5. В последний отпуск вы летели самолетом **+85**

3.6. В отпуск вы ехали на поезде, причем путь занял до 12 часов **+10**

3.7. В отпуск вы ехали на поезде, причем путь занял более 12 часов **+20**

### 4. Питание

4.1. В продуктовом магазине или на рынке вы покупаете в основном свежие продукты местного производства, из которых сами готовите обед **+2**

4.2. Вы предпочитаете уже обработанные продукты, полуфабрикаты, свежемороженные готовые блюда, нуждающиеся только в разогреве, а также консервы, причем не смотрите, где они произведены **+14**

4.3. В основном вы покупаете готовые или почти готовые к употреблению продукты, но стараетесь, чтобы они были произведены поближе к дому **+5**

4.4. Вы едите мясо 2-3 раза в неделю +50

4.5. Вы едите мясо 3 раза в день +85

4.6. Предпочитаете вегетарианскую пищу +30

4.4. Вы едите мясо 2-3 раза в неделю +50

4.5. Вы едите мясо 3 раза в день +85

4.6. Предпочитаете вегетарианскую пищу +30

## 5. Использование воды и бумаги

5.1. Вы принимаете ванну ежедневно +14

5.2. Вы принимаете ванну 1-2 раза в неделю +2

5.3. Вместо ванны вы ежедневно принимаете душ +4

5.4. Время от времени вы поливаете приусадебный участок или моете свой автомобиль из шланга +4

5.5. Если вы хотите прочитать книгу, то всегда покупаете ее +2

5.6. Иногда вы берете книги в библиотеке или одалживаете у знакомых -1

5.7. Прочитав газету, вы ее выбрасываете +10

5.8. Выписываемые или покупаемые вами газеты читает после вас еще кто-то +5

## 6. Бытовые отходы

6.1. Все мы создаем массу отходов и мусора, поэтому добавьте себе +100

6.2. За последний месяц вы хоть раз сдавали бутылки -15

6.3. Выбрасывая мусор, вы откладываете в отдельный контейнер макулатуру -17



6.4. Вы сдаете пустые банки из-под напитков и консервов -10

6.5. Вы выбрасываете в отдельный контейнер пластиковую упаковку -8

6.6. Вы стараетесь покупать в основном не фасованные, а развесные товары; полученную в магазине упаковку используете в хозяйстве -15

6.7. Из домашних отходов вы делаете компост для удобрения своего участка -5

Если вы живете в городе с населением в полмиллиона и больше, **умножьте** ваш общий результат **на 2**.

### Подводим итоги:

Разделите полученный материал на 100, и вы узнаете, сколько гектаров земной поверхности нужно, чтобы удовлетворить все ваши потребности, и сколько потребуется планет, если бы все люди жили так же, как вы!

1,8 га – 1 планета

3,6 га – 2 планеты

5,4 га – 3 планеты

7,2 га – 4 планеты

9,0 га – 5 планет

10,8 га – 6 планет

Чтобы всем нам хватило одной планеты, на 1 человека должно приходиться **не более 1.8 га** продуктивной земли.

### Для сравнения:

житель США использует 12.2 га (5.3 планеты!);

европеец - 5.1 га (2.8 планеты);

житель Мозамбика - всего 0.7 га (0.4 планеты);

житель России использует 4.4 га (2.5 планеты).

Также расчёт можно сделать на сайте Всемирного фонда дикой природы (WWF) – это одна из крупнейших независимых международных природоохранных организаций.

**Ссылка:** <http://www.wwf.ru>

Эта информация полезна для каждого из нас, она поможет задуматься о том, что нашу Планету, в том состоянии, которое привычно для нас, могут не увидеть даже наши с вами дети. Может быть она заставит нас подумать и решить, какие сферы жизни мы могли бы изменить. А может, и изменить свой образ жизни - сесть на велосипед, перейти на более здоровую пищу, оптимизировать домашнее или дачное хозяйство - экологический след позволит не только реализовать мечты, но и помочь Планете.

