

**МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ И ОРГАНИЗАЦИИ
ДОБРОВОЛЬЦЕВ И ДОБРОВОЛЬЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ И
МУНИЦИПАЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ**

Оглавление

1. Область применения.....	3
2. Цели, задачи и формы добровольного труда, задачи организации добровольного труда.....	3
3. Планирование добровольных работ в учреждении.....	6
3.1. Способы работы с добровольцами.....	6
3.2. Планирование взаимодействия и закрепление договоренностей при партнерском взаимодействии с некоммерческой организацией.....	7
3.3. Организация труда добровольцев силами учреждения.....	8
3.4. Способы выявления потребностей прямых и косвенных клиентов организации социальной сферы, которые возможно удовлетворять посредством работы добровольцев и добровольческих услуг.....	10
3.5. Методы определения добровольческих видов работ, необходимых учреждению.....	12
3.6. Методы формирования и описания свободных мест для добровольной работы (добровольческих вакансий).....	13
3.7. Условия, необходимые для организации добровольной работы граждан в учреждении.....	14
4. Привлечение и набор добровольцев.....	16
4.1. Привлечение и набор добровольцев силами некоммерческих организаций – партнеров учреждения.....	16
4.2. Способы самостоятельного привлечения добровольцев для работы в учреждении.....	17
4.3. Мотивация граждан к участию в добровольческой деятельности и добровольной работе.....	17
5. Механизмы регулирования взаимоотношений между учреждением и добровольцем в случае самостоятельного привлечения добровольцев учреждением.....	20
6. Организация работы добровольцев в учреждении в случае самостоятельного привлечения добровольцев учреждением.....	20
7. Учет и контроль добровольного труда в случае самостоятельного привлечения добровольцев учреждением.....	22
8. Оценка и определение эффективности добровольного труда в случае самостоятельного привлечения добровольцев учреждением.....	23
9. Экономические основы организации добровольного труда и добровольческой деятельности в случае самостоятельного привлечения добровольцев учреждением.....	27
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	31
МОДЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ.....	31

Соглашения о совместной деятельности учреждения и некоммерческой организации.....	31
МОДЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ ПОЛОЖЕНИЯ о порядке организации и использования труда	
добровольцев в государственном (муниципальном) учреждении социальной сферы в случае	
самостоятельного привлечения добровольцев учреждением.....	43
Описание свободного места для.....	48
добровольного труда в государственном учреждении социальной сферы.....	48
Учетная карточка добровольца государственного учреждения социальной сферы.....	50
Форма соглашения государственного учреждения социальной сферы с добровольцем.....	52
Экспертная ведомость оценки качества труда добровольцев в государственном учреждении	
социальной сферы.....	55
Сводная ведомость учета добровольного труда граждан в государственном учреждении.....	56
социальной сферы.....	56
Анкета добровольца государственного учреждения социальной сферы.....	57
Успешные практики привлечения добровольческих организаций и добровольцев государственными	
и муниципальными учреждениями.....	58

1. Область применения

Действие Методических рекомендаций распространяется на государственные и муниципальные учреждения, оказывающие услуги в социальной сфере.

2. Цели, задачи и формы добровольного труда, задачи организации добровольного труда

2.1. Добровольный труд и добровольческая деятельность в государственном (муниципальном) учреждении социальной сферы (далее - учреждение) используется в целях улучшения качества жизни, расширения социальной помощи и услуг клиентам этого учреждения, в соответствии с Положением о порядке организации и использования труда добровольцев в государственных учреждениях социальной сферы (далее - Положение)¹ и настоящими Методическими рекомендациями.

2.2. Добровольный труд реализуется посредством двух форм добровольного участия граждан в деятельности учреждения:

- предоставление добровольческих социальных услуг;
- выполнение добровольческих работ.

2.3. Добровольческие социальные услуги – это совокупность услуг, которые предоставляются добровольцами клиентам учреждения и закрепленные соглашениями учреждения с добровольцами. Продуктом добровольческих социальных услуг является повышение качества жизни клиентов учреждения в процессе их предоставления.

2.4. Добровольные работы – это совокупность работ, которые выполняются добровольцами в интересах клиентов учреждения или учреждения в целом и в целях расширения спектра, качества и объема оказываемых социальных услуг, увеличения категорий и численности граждан, получающих эти услуги, закрепленные соглашениями учреждения с добровольцами. Продуктом добровольных работ в учреждении является конкретный результат их выполнения

2.5. Следует учитывать, что добровольцы учреждения, прямо или косвенно:

- содействуют/помогают учреждению в достижении его целей и решении конкретных задач клиентов учреждений;
- улучшают качество жизни клиентов учреждения и благосостояние общества в целом;
- распространяют информацию о деятельности учреждения;

¹Модельный проект положения о порядке организации и использования труда добровольцев в государственном (муниципальном) учреждении социальной сферы приведен в Приложении № 1

- распространяют идеи и принципы социального служения среди населения;
- распространяют гуманитарные ценности в обществе.

2.6. Специфика структуры добровольного труда, в сравнении с трудом профессиональным, заключается в особенностях ее элементов – цели труда, субъекте труда, продукте труда, режиме труда, мотиве труда, организации труда.

Главная особенность структуры и процесса труда добровольца состоит в том, что он является и субъектом труда и объектом труда, а также распоряжается продуктом труда, который безвозмездно им дарится благополучателю, а не становится продаваемым товаром или продаваемой услугой. Поэтому для добровольца важным - центральным объектом является конкретный благополучатель.

В то же время, для организации, важным объектом является доброволец. Задачи, связанные с организацией его труда касаются не только непосредственно предоставляемых добровольцем услуг или выполняемых работ, но и с удовлетворением его потребностей и интересов. Это является основой мотивирования людей к добровольному труду и предоставляет добровольцам разнообразные стимулы.

Таким образом, в центре организации добровольного труда всегда находится человек, его потребности и интересы.

2.7. Задачи организации добровольного труда в учреждении определяются на основе потребностей учреждения и его клиентов. Однако решающим фактором успешной организации добровольного труда граждан являются дополнительные задачи, которые формируются на основе потребностей и интересов самих добровольцев, с учетом их возрастных групп, и прямо связаны с мотивированием людей к добровольной работе.

2.8. Дополнительные задачи учреждения при организации добровольной работы молодежи:

- вовлечение молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях личностного и гражданского развития;
- наработка практики, помогающей определиться с дальнейшей профессиональной ориентацией
- предоставление возможности молодым людям проявить себя, реализовать свой потенциал и получить заслуженное признание;
- развитие творческой и созидательной активности молодежи;
- интеграция молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в жизнь общества.

К прикладным задачам относятся:

- обучение молодых граждан определенным трудовым навыкам и стимулирование профессиональной ориентации;

- содействие получению навыков самореализации и самоорганизации для решения социальных задач;

- сохранение профессиональных навыков, знаний и компетенций после получения профессионального образования в период временного отсутствия работы, занятости;

- замещение асоциального поведения социально ориентированным, обеспечение содержательного времяпровождения;

- гуманистическое и гражданское воспитание;

- обеспечение определенного временного формата занятости молодежи (замещающего обычные общественные работы) в период социально-экономического кризиса;

- формирование кадрового резерва.

2.9. Дополнительные задачи учреждения при организации добровольной работы людей среднего возраста:

- обеспечение потребностей, которым нет места в основной профессиональной деятельности, такие, как милосердие, сострадание, забота;

- содействие получению необходимого опыта, знаний и навыков для собственной повседневной жизни, решения проблем членов семьи, реализации собственных идей и социальных проектов;

- предоставление возможности быть полезным другим, заслужить уважение, быть причастным к значимой социальной деятельности учреждения;

- предоставление возможности применить собственные знания и навыки, творческие способности, которые не реализуются в процессе основной профессиональной деятельности.

2.10. Дополнительные задачи учреждения при организации добровольной работы людей старшего/пожилого возраста:

- обеспечение потребностей, которые не удовлетворены в семье, такие, как передача опыта, забота, милосердие, сострадание;

- содействие в решении проблем, связанных с возрастом и состоянием здоровья;

- содействие получению необходимых знаний и навыков для повышения качества собственной повседневной жизни и самопомощи;

- компенсация дефицита общения и отвлечение от личных проблем, связанных с возрастом и одиночеством;

- предоставление возможности продления активной, наполненной смыслом жизни;

- предоставление возможности применения имеющегося жизненного и профессионального опыта;

- обеспечение содержательного досуга.

3. Планирование добровольных работ в учреждении

3.1. Способы работы с добровольцами

При планировании добровольных работ в учреждении важно понимать наличие двух альтернативных способов работы с добровольцами:

3.1.1. Партнерское взаимодействие с некоммерческой организацией, которая полностью организует труд добровольцев и отвечает за их действия, обеспечивает ресурсное, методическое, информационное сопровождение деятельности добровольцев. Между учреждением и НКО заключается Соглашение о сотрудничестве (Соглашение о совместной деятельности), в котором закреплены:

- предмет соглашения
- права и обязанности сторон, взаимная ответственность
- порядок взаимодействия и согласования проводимых мероприятий
- порядок допуска добровольцев на территорию учреждения
- прочие существенные моменты по усмотрению учреждения

Преимущества данного способа:

- учреждению нет необходимости выделения штатной единицы, ресурсов для работы с добровольцами
- учреждение снимает с себя необходимость выполнения большого объема организационной работы по привлечению, отбору, подготовке и организации труда добровольцев. Эту работу за него выполняет партнерская НКО (или несколько НКО)
- учреждение может разделить или полностью снять с себя дополнительные расходы по организации труда волонтеров
- ответственность за действия добровольцев несет НКО
- учреждение в ряде случаев получает возможности привлечения благотворительных средств и иных ресурсов от партнерской НКО
- учреждение получает надежного партнера – НКО, опыт и ресурсы которой позволяют существенно повысить качество жизни клиентов учреждения

Недостатки данного способа:

- учреждению необходимо найти НКО – организатора труда добровольцев, располагающего

необходимыми опытом и ресурсами

- учреждение не контролирует единолично добровольцев НКО, и формулирует задачи добровольцев совместно с НКО-организатором труда добровольцев

3.1.2. Организация труда добровольцев силами учреждения

Преимущества данного способа:

- учреждение создает сообщество добровольцев, которым может напрямую ставить задачи
- учреждению нет необходимости искать и выстраивать взаимодействие с партнером из числа НКО

Недостатки данного способа:

- необходимость выделения штатной единицы (от одного до целого отдела) для работы с добровольцами
- необходимость выделения дополнительных ресурсов для обеспечения работы с добровольцами (помещение, компенсация проезда и питания, компенсация медицинского обследования ит.п.)
- необходимость регулярного выполнения учреждением большого объема непрофильной работы по организации труда добровольцев, проведение отбора, обучения и сопровождения добровольцев самостоятельно
- полная ответственность учреждения за деятельность добровольцев
- отсутствие возможности привлекать дополнительные ресурсы от партнерской НКО

3.2. Планирование взаимодействия и закрепление договоренностей при партнерском взаимодействии с некоммерческой организацией

3.2.1 Планирование добровольческой деятельности в учреждении начинается с определения, какая именно добровольческая деятельность необходима. Либо с рассмотрения предложений о дополнительных волонтерских программах от некоммерческих организаций.

3.2.2 После определения направлений добровольческих работ и услуг или с целью ознакомиться с возможными предложениями от НКО, целесообразно ознакомиться с наличием на территории партнерских НКО, которые располагают необходимым опытом организации труда добровольцев, ресурсами, репутацией. Информацию о таких НКО учреждение может получить в

региональном органе исполнительной власти, ответственным за поддержку некоммерческого сектора или за развитие добровольчества (волонтерства). В ресурсных Центрах поддержки добровольчества. Или в сети Интернет.

3.2.3 После проведения переговоров с одной или несколькими wybranными НКО и согласования основных направлений взаимодействия, учреждение заключает с НКО договор или соглашение о сотрудничестве (соглашение о совместной деятельности), в рамках которого осуществляется деятельность добровольцев в учреждении. Также в договор/соглашение могут быть включены пункты, определяющие :

- необходимость и содержание инструктажа добровольцев по технике безопасности;
- необходимости прохождения добровольцами медицинских обследований
- иных ограничений, связанных со спецификой конкретного учреждения

Примеры Соглашений для учреждений социальной защиты и здравоохранения приведены в Приложениях 1 и 2 соответственно.

3.3. Организация труда добровольцев силами учреждения

Подготовка к деятельности

3.3.1. Планирование добровольного труда в учреждении целесообразно начинать с принятия соответствующего решения и разработки положения о добровольной работе граждан в учреждении (модельный проект положения приведен в Приложении № 1).

3.3.2. Решение об организации и использовании труда добровольцев в учреждении принимается его руководителем. При этом целесообразно оформлять решение приказом или иным нормативным актом учреждения, с которым должны быть ознакомлены сотрудники учреждения. Сотрудники учреждения могут привлекаться руководством к обсуждению вопросов, связанных с преимуществами и недостатками развития добровольной работы граждан, сферами и правилами работы добровольцев в учреждении.

3.3.3. Положение о добровольной работе граждан в учреждении утверждается руководителем и может включать описание:

- добровольческих программ, проектов или акций, к реализации которых привлекаются добровольцы, структурных подразделений, в которых планируется развивать добровольную работу;
- социальных услуг клиентам учреждения и работ, которые могут поручаться добровольцам;
- механизмов регулирования взаимоотношений между учреждением и добровольцами;

-порядка организации работы добровольцев в учреждении, в т.ч. описание материально-технического и другого ресурсного обеспечения добровольцев в процессе предоставления добровольческих социальных услуг и выполнения добровольных работ, правил взаимодействия штатного персонала и добровольцев;

- ответственности и полномочий добровольцев, правил работы добровольцев с клиентами учреждения, правил безопасности и внутреннего распорядка;

- порядка учета и контроля работы добровольцев.

При разработке Положения, учреждению необходимо принять во внимание, что граждане, пришедшие в учреждение для добровольной работы самостоятельно, для учреждения являются одновременно субъектом и объектом деятельности учреждения. Учитывая вышесказанное, при разработке Положения о добровольной работе граждан в учреждении, необходимо опираться на Административный регламент учреждения по предоставлению государственных услуг, прежде всего, в части предоставления информации.

С Положением о добровольной работе граждан в учреждении должны быть ознакомлены ответственные лица учреждения и информированы все сотрудники учреждения.

3.3.4. При планировании добровольных работ руководству учреждения важно определить:

- области деятельности организации, которые необходимо и возможно развивать силами добровольцев, структурные подразделения, в которых могут действовать добровольцы;

- программы, проекты, акции, мероприятия, которые прямо решают поставленные перед организацией задачи, но не имеют достаточных человеческих ресурсов;

- общие виды работ, которые не требуют постоянной занятости, полноценной нагрузки, повседневной занятости, но не могут быть выполняемы имеющимся персоналом;

- услуги для клиентов, которые необходимо расширять, и которые могут выполнять добровольцы при определенной подготовке и обучении, виды дополнительных работ для обеспечения основных услуг.

При этом важно учитывать, что добровольные работы не следует планировать и осуществлять взамен имеющихся вакансий.

3.3.5. Планирование работы добровольцев и их привлечение к участию в деятельности учреждения осуществляется уполномоченным лицом по организации и использованию труда добровольцев (далее - Координатор). Функции Координатора целесообразно вменять в обязанности одному из штатных сотрудников учреждения (если предполагается работа с не более чем 10 добровольцами в течении месяца), либо для исполнения функций Координатора открывается специальная ставка в штатном расписании учреждения. В случае привлечения добровольцев из расчета более 20 человек в месяц целесообразно выделить более одного сотрудника на эту работу.

В случае реализации учреждением специальной благотворительной программы с участием добровольцев, совместно с общественной или иной некоммерческой организацией, функции Координатора может исполнять ответственный сотрудник этой организации.

3.3.6. Основными функциями Координатора являются:

- планирование добровольческих социальных услуг и добровольных работ;
- формирование перечня добровольческих социальных услуг клиентам учреждения;
- формирование перечня добровольческих социальных работ в учреждении;
- определение и описание свободных мест для добровольного труда;
- подготовка и информирование персонала о функционировании системы поддержки добровольчества, организации и использовании труда добровольцев в учреждении;
- информирование клиентов о добровольческих услугах и иной добровольческой помощи в учреждении;
- привлечение добровольцев;
- проведение собеседований и отбор добровольцев;
- подготовка и обучение добровольцев
- организация и координирование процесса добровольного труда;
- обеспечение безопасности работы добровольцев;
- контроль и учет добровольных работ и услуг клиентам учреждения;
- представление интересов добровольцев перед руководством учреждения;
- определение эффективности добровольного труда.

3.4. Способы выявления потребностей прямых и косвенных клиентов организации социальной сферы, которые возможно удовлетворять посредством работы добровольцев и добровольческих услуг

3.4.1. Выявление потребностей клиентов учреждения в целях организации добровольческих социальных услуг и добровольных работ осуществляется:

Посредством взаимодействия с клиентами учреждения и использованием следующих методов:

- беседы (индивидуальные и групповые);
- вербальная терапия;
- опросы и анкетирование;
- в процессе консультирования;
- в процессе предоставления услуг.

"__" _____ 20__ г.

Подписанные договора/соглашения о взаимодействии (соглашения о совместной деятельности) могут, в соответствии с нормативными документами органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, направляться в указанный орган для сбора статистики, анализа общей ситуации с развитием добровольчества в подчиненных учреждениях, оценки деятельности руководителей подчиненных учреждений. Также орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации может выполнять функции методологического центра и модератора проблемных ситуаций, что существенно повышает эффективности взаимодействия учреждений с НКО.

МОДЕЛЬНЫЙ ПРОЕКТ ПОЛОЖЕНИЯ
о порядке организации и использования труда добровольцев в государственном
(муниципальном) учреждении социальной сферы в случае самостоятельного привлечения
добровольцев учреждением

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о порядке организации и использования труда добровольцев в организациях социальной сферы (далее - Положение) определяет основы организации и использования добровольного труда в государственных (муниципальных) учреждениях социальной сферы.
- 1.2. Добровольный труд в государственном (муниципальном) учреждении социальной сферы (далее - учреждение) используется в целях улучшения качества жизни и *расширения социальной помощи и услуг* клиентам этого учреждения.
- 1.3. Добровольный труд реализуется посредством двух форм добровольного участия граждан в деятельности учреждения:
- предоставление добровольческих социальных услуг;
 - выполнение добровольческих социальных работ.
- 1.4. Добровольческие социальные услуги - это совокупность услуг, которые предоставляются добровольцами в соответствии с перечнем добровольческих социальных услуг клиентам учреждения и закрепленные соглашениями учреждения с добровольцами. Продуктом добровольческой социальной услуги является повышение качества жизни клиента учреждения в процессе ее предоставления.
- 1.5. Добровольческие социальные работы - это совокупность работ, которые выполняются добровольцами в интересах учреждения для целей расширения спектра, качества и объема оказываемых социальных услуг, увеличения категорий и численности граждан, получающих эти услуги и, закрепленные соглашениями учреждения с добровольцами. Продуктом добровольческой социальной работы является результат ее выполнения, чаще всего, носящий материальный характер.

2. Порядок планирования добровольного труда и привлечения добровольцев

- 2.1. Решение об организации и использовании труда добровольцев в учреждении принимается его руководителем и оформляется приказом.

2.2. Организация и использование труда добровольцев в учреждении осуществляется в соответствии с настоящим Положением, утверждаемым приказом руководителя учреждения.

2.4. Планирование работы добровольцев и их привлечение к участию в деятельности учреждения осуществляется уполномоченным лицом по организации и использованию труда добровольцев (далее – Координатор добровольцев).

2.5. Основными функциями Координатора добровольцев являются:

- планирование добровольческих социальных услуг и добровольческих социальных работ;
- формирование перечня добровольческих социальных услуг клиентам учреждения;
- формирование перечня добровольческих социальных работ в учреждении;
- определение и описание свободных мест для добровольного труда;
- подготовка и информирование персонала о функционировании системы поддержки социального добровольчества, организации и использовании труда добровольцев в учреждении;
- информирование клиентов о добровольческих социальных услугах и помощи в учреждении;
 - привлечение добровольцев;
 - подготовка добровольцев к деятельности
- организация и координирование процесса добровольного труда;
- контроль и учет добровольных работ и социальных услуг клиентам учреждения;
 - определение эффективности добровольного труда.

2.6. Добровольческие социальные услуги и добровольческие социальные работы определяются на основе потребностей клиентов, с учетом стратегий учреждения по развитию социальных услуг и помощи, принимая во внимание, что:

- добровольный труд является дополнительным к социальным услугам и помощи учреждения, направлен преимущественно на удовлетворение индивидуальных потребностей клиентов учреждения, которые не полностью могут, или не должны удовлетворяться оплачиваемым персоналом учреждения;
- обязанности добровольцев не могут дублировать должностные обязанности оплачиваемого персонала учреждения *в полном объеме*.

2.7. Добровольческие социальные услуги в зависимости от их назначения подразделяются на:

- социально-бытовые, направленные на поддержание жизнедеятельности граждан в быту;
- социально-психологические, предусматривающие коррекцию психологического состояния граждан для их адаптации в среде обитания (обществе);

Новосибирская региональная общественная организация инвалидов колясочников «Центр Независимой Жизни «Финист».

II. Краевое государственное казенное учреждение для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Железногорский детский дом», Красноярский край.

Железногорский детский дом существует с 1999 года и является учреждением для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Сотрудниками учреждения активно реализуются программы совершенствования процесса воспитания и поиска новых форм интеграции воспитанников в социум. Железногорский детский дом неоднократно получал признание в конкурсах, проводимых грантовым комитетом края и Министерством образования и науки Красноярского края. *Сайт организации – железногорскийдетскийдом.рф.*

учреждение регулярно привлекает добровольцев/добровольческие организации в целях сопровождения и помощи в организации мероприятий внутри детского дома, муниципального и регионального уровней:

- проведение мастер – классов творческой направленности (внутри детского дома);
- организация традиционных праздников (например совместная разработка новогодних сценариев и проведение их);
- волонтерская помощь в проведении спортивных, творческих мероприятий, организованных детским домом на муниципальном и краевом уровнях;
- театрализованные постановки на сцене городского Дворца Культуры для горожан.

В учреждении сформирована система привлечения добровольцев: детский дом сотрудничает с МКУ «Молодежный центр» ЗАТО г. Железногорск на основании соглашения. Одним из направлений сотрудничества является волонтерская деятельность. Инициативы со стороны волонтеров обсуждаются с администрацией детского дома и вносятся в план учреждения, либо администрацией детского дома делается запрос в МКУ «Молодежный центр» с просьбой о помощи волонтеров в деятельности учреждения.

Работа с добровольцами в учреждении организована следующим образом:

- встреча директора с добровольцами, прояснение целей и мотивов;
- назначение куратора из числа педагогов учреждения;
- организованная встреча с куратором и планирование совместной деятельности, в которую включен куратор;

проведение мероприятия;

совместный анализ мероприятия, планирование дальнейших взаимоотношений.

Отдельного плана совместных акций и мероприятий нет. Данные мероприятия и акции включаются в план учреждения на месяц их проведения. Любая инициатива согласуется, составляется план взаимодействия, из числа сотрудников детского дома назначается куратор совместной деятельности.

В настоящее время наработан актив добровольцев из числа горожан. Системой мотивации считается положительная обратная связь от воспитанников, эмоционально-включенная позиция сотрудников детского дома, благодарственные письма.

Контроль качества работы осуществляется сотрудниками и педагогами детского дома в ходе деятельности волонтеров.

III. Областное государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Томский областной институт повышения квалификации и переподготовки работников образования», г. Томск

Томский областной институт повышения квалификации работников образования существует с 1988 года и в настоящее время является одним из известных учреждений дополнительного педагогического образования в России, получившим широкое признание в регионах Сибири. Институт работает в сфере подготовки и повышения квалификации педагогов, развития общественно ориентированного образования, дошкольного и начального образования, аттестации и аккредитации образовательных учреждений и педагогических кадров. *Сайт организации – edu.tomsk.ru.*

учреждение привлекает добровольцев и добровольческие организации на регулярной основе в целях проведения игровых чемпионатов по физике, математике, химии, географии, информатике и иных предметов для школьников, проведения занятий в рамках курсов повышения квалификации для работников образовательных организаций, организационной поддержки мероприятий для педагогов (конференций, форумов, ассамблей).

Для привлечения добровольцев учреждение сотрудничает с социально ориентированными некоммерческими организациями, которые предоставляют добровольцев, с ВУЗами и иными образовательными организациями. С указанными организациями учреждение заключает рамочное соглашение.

К критериям, которыми руководствуется учреждение при отборе добровольцев, относятся наличие необходимых компетенций и опыта в рамках проведения и участия в аналогичных мероприятиях.

Сотрудники учреждения периодически проходит корпоративное обучение, в рамках которого проводится модуль, посвященный командной работе, в том числе и с привлеченными добровольцами.

Существует несколько моделей работы с добровольцами:

при выполнении совместного проекта с социально ориентированной некоммерческой организацией (например, в рамках соглашения о сотрудничестве) привлечением добровольцев, обучением, курированием их работы занимается общественная организация;

при непосредственном привлечении добровольцев к деятельности учреждения, их сбором, обучением, координированием занимается то структурное подразделение, которое выступает организатором мероприятия;

добровольцы привлекаются для организационной поддержки мероприятий (фотографирование, встреча гостей, организация кофе-брейка, подготовка раздаточного материала и реквизита);

добровольцы привлекаются для участия в мероприятиях в качестве экспертов, лекторов, модераторов. К таким работам привлекаются высококвалифицированные специалисты.

Контроль за деятельностью добровольцев осуществляется в оперативном режиме, а так же посредством анкет обратной связи от участников мероприятия.

В качестве поощрения и повышения уровня мотивации добровольцам предоставляется сувенирная продукция и возможность участия в образовательных мероприятиях или в иных значимых мероприятиях в качестве организатора.

VI. Краевое государственное бюджетное учреждение социальное обслуживания «Шарыповский психоневрологический интернат», Красноярский край

учреждение существует с 1974 года и оказывает социально-медицинскую, психотерапевтическую и психологическую поддержку проживающим. Деятельность сотрудников учреждения и волонтеров, а также проживающих, способных выполнять посильную работу, направлена на создание благоприятной среды для проживания подопечных. *Сайт организации – kgbu-shar.jimdo.com.*

учреждение привлекает добровольцев в целях организации досуга получателей социальных услуг, проживающих в учреждении: проведение спортивных, культурно-массовых мероприятий.

Привлечение добровольческих сил происходит посредством личного обращения руководителей учреждения и членов попечительского совета учреждения в различные организации, предоставляющие добровольцев, с предложениями о проведении различных акций добровольческого характера. Так, в настоящее время, учреждением заключены соглашения о волонтерской работе с некоммерческой организацией «За равные права» и соглашение о

учреждение самостоятельно привлекает добровольческие организации/добровольцев: посредством публикации объявлений в учебных заведениях в СМИ, на информационных стендах в учреждении и т.д., а также сотрудничает с социально ориентированными некоммерческими организациями, которые предоставляют добровольцев.

Также учреждение имеет опыт привлечения добровольцев для организации проведения межрегиональных и областных фестивалей и праздников в направлении русской традиционной культуры. В данном вопросе ведется многолетнее сотрудничество с Омской областной общественной организацией «Центр славянских традиций». Члены ООО «Центр славянских традиций» осуществляют поиск добровольцев, проводят их обучение.

К критериям отбора добровольцев/добровольческой организации относятся:

- наличие навыков коммуникативного общения с разновозрастными аудиториями;
- умение оперативно принимать решение и включаться в организационный процесс;
- навыки работы с ПК на уровне уверенного пользователя;
- ответственность, аккуратность, внимательность к деталям;
- наличие официального статуса общественной организации, предоставляющей добровольцев.

Обучение добровольцев, привлекаемых для участия в мероприятиях учреждения проводится отделом, организующим мероприятие. За группой добровольцев закрепляется специалист, который поддерживает связь и контакты с представителями добровольческой организации. В учреждении проводятся организационные собрания в течение периода подготовки к проведению мероприятия. Специалист, курирующий сотрудничество с добровольцами организует участие добровольцев в организационных собраниях, доводит информацию о сроках и объемах предстоящих задач к выполнению.

По окончании проекта с привлечением добровольцев учреждение поощряет участников добровольческой группы именными благодарственными письмами и (при наличии) сувенирами\памятными изделиями. Добровольцы привлекаются на финальном этапе организации мероприятия за 2-3 месяца до его проведения.

Работу с добровольцами со стороны руководства курирует руководитель учреждения. Непосредственное руководство осуществляется руководителем отдела, организующем мероприятие\проект, требующий привлечение добровольцев.

Стабильная работа добровольцев обеспечивается специалистом, за которым закреплено приказом учреждения курирование добровольцев в ходе проведения конкретного мероприятия.

График работы и продолжительность практики добровольцев зависит от масштабов организуемого мероприятия\проекта: всероссийского значения до 4 месяцев, областного от 2-3 месяцев, городского значения от 1-2 месяца.

В учреждении существует План работы на месяц, на квартал и на год. Отдельного плана с привлечением добровольцев нет.

Все иные формы работы реализуются только после согласования с руководством учреждения и руководством добровольческой организации.

Промежуточный контроль качества работы добровольцев проводится еженедельными встречами\отчетами о проделанной работе специалисту, закрепленному Приказом учреждения для осуществления работы с добровольцами. Контроль по результатам прохождения практики осуществляется руководителем учреждения и руководителем организации добровольцев.

В целях повышения мотивации добровольцев им предоставляется бесплатно посещать мероприятия учреждения, а проходящим обучение в учебных заведениях сферы культуры предоставляется возможность прохождения практики на базе любого отдела\творческого коллектива учреждения.

VI. Краевое государственное бюджетное учреждение культуры «Красноярская краевая молодежная библиотека», г. Красноярск

учреждение является одной из крупнейших библиотек края и обслуживает молодежь в возрасте от 14 до 30 лет, специалистов, которые профессионально занимаются проблемами молодых, а также всех желающих, независимо от места проживания. Библиотека создана в 1976 году. Библиотека обеспечивает доступ не только к печатной литературе и периодике, но и к электронным изданиям, а также обладает современным оборудованием для свободного доступа в Интернет, просмотра фильмов и т.д. *Сайт организации – yarsklib.ru.*

Ежегодно в конце октября библиотекой организуется Межрегиональный чемпионат по интеллектуальным играм «Енисейская знать» в котом принимают участие свыше 500 человек. К данному мероприятию библиотека привлекает добровольцев из Трудовых отрядов главы города Красноярска. Также добровольцы самостоятельно инициируют сотрудничество. Участие добровольцев в чемпионате заключается в следующих видах работ: встреча участников чемпионата по интеллектуальным играм «Енисейская знать» в месте проведения мероприятия, курирование площадок чемпионата «Брейн-ринг», «Своя игра» совместно со специалистами библиотеки, помощь в питании участников чемпионата, участие в счетной комиссии чемпионата, сбор ответов на вопросы участников чемпионата и оперативная доставка ответов в счетную комиссию.

Договора и соглашения не заключаются. В Волонтерский центр направляется письмо на официальном бланке библиотеки за подписью директора с просьбой о помощи в мероприятии.

В качестве критериев отбора добровольцев учреждение выделяет активность, инициативность, быстро обучаемость, опыт работы не важен, образование тоже, возраст от 15 лет.

За несколько дней до начала мероприятия добровольцы проходят инструктаж в библиотеке, оговариваются виды работ и ставятся необходимые задачи, которые предстоит выполнить добровольцам. Добровольцы работают под контролем кураторов, которыми являются сотрудники библиотеки. Они же осуществляют промежуточный контроль работы на мероприятиях. По результатам прохождения добровольцы получают благодарственные письма и почетные грамоты, сувенирную продукцию.

VII. Межрегиональная общественная организация «Игры будущего», г. Москва

Деятельность организации направлена развитие навыков, компетенций и ценностной ориентации, необходимых для успешной социализации, воспитанников детских домов, общеобразовательных школ, учебных центров, центров социальной адаптации неблагополучной молодежи. *Сайт организации – thepoon.ru.*

Организацией привлекаются добровольцы и добровольческие организации в целях проведения программы социализации и социальной адаптации воспитанников детских домов «Полдень»: проведение игровых занятий, проведение профориентационных занятий, помощь в проведении конференций и выездных семинаров (демонстрация игровых модулей для взрослой аудитории, организационные функции).

Организация самостоятельно привлекает добровольцев посредством:

- публикаций объявлений в социальных сетях и на сайте проекта;
- обращения в студенческие организации и студенческие отряды, заинтересованные в социальной деятельности;
- совместной работы с крупными компаниями через привлечение корпоративных волонтеров;
- совместной реализации программы с другими некоммерческими организациями.

Сотрудничество с другими социально ориентированными некоммерческими организациями проходит по следующим направлениям:

- организации привлекаются в качестве партнеров проведения программы в регионах;
- проводятся выездные конференции и семинары для передачи методики проекта региональным социально ориентированным некоммерческим организациям;
- проводятся обучения московских социально ориентированных некоммерческих организаций, выразивших желание получения нашей методики для самостоятельного проведения.

При выборе партнера для совместной реализации программы отдается предпочтение социально ориентированным некоммерческим организациям, имеющим опыт работы с детьми, попавшими в трудную жизненную ситуацию.

Волонтеры программы проходят собеседование с руководителем проекта и психологом проекта. Далее добровольцы проходят специальные обучения по программе, по итогам которых имеют возможность включиться в программу.

Каждый доброволец, реализующий программу, проходит обязательное обучение. Обучения проходят 1 раз в 2 недели, по вечерам. Длительность занятия - 2-3 часа. Программа обучения предусматривает, что добровольцы как научатся проводить конкретные занятия в рамках проекта, так и получат все необходимые психолого-педагогические компетенции для работы с детьми в трудной жизненной ситуации. Добровольцы, не прошедшие обучение, не допускаются к проведению занятий.

После обучения доброволец имеет возможность присоединиться к выезду в детский дом и непосредственно участвовать в проведении занятия.

Работу добровольцев со стороны руководства курирует координатор проекта «Полдень» и психолог проекта.

Выезд в конкретный детский дом организует куратор данного детского дома - доброволец, имеющий достаточный опыт и компетенции, необходимые для реализации программы. Куратор выезжает на все занятия программы, проходящие в данном учреждении и организует группу добровольцев, выезжающую с ним.

Мероприятия программы состоят из интерактивных социализирующих модулей. В рамках занятий волонтеры принимают участие в подготовке материалов и реквизита для занятий, введении участников в правила, цели и задачи интерактивных мероприятий, проведении разработанных мероприятий и рефлексии, а также работе с педагогическим коллективом социальных учреждений. При подготовке занятия команда волонтеров, проводящих занятие, готовит помещение к игровому модулю. В ходе занятия волонтеры выполняют роль игротехников. Функции и тактика поведения игротехников подробно описаны для каждого занятия в разработанных методических пособиях. Волонтеры выполняют функцию модераторов и фасилитаторов в процессе послеигровой дискуссии с участниками.

Программа рассчитана на 3 года, занятия проводятся примерно 2 раза в месяц (в зависимости от расписания конкретного детского дома). План мероприятий согласовывается на полгода. Для проведения мероприятий с учетом возможностей добровольцев выбираются выходные и вечера.

На проведении мероприятия всегда присутствует куратор программы, отслеживающей качество проведения занятия. Также ведется учет посещений обучений программы и количества проведенных занятий - практической отработки навыков.

Система мотивации организована следующим образом:

для работы с волонтерами и учета их достижений используется CRM-система;

волонтерские достижения заносятся в книжки волонтера установленного образца;

существует геймифицированная система поощрения добровольцев путем присваивания добровольцу определенного “ранга” по ряду критериев;

существуют развлекательные мероприятия для участников проекта и сувенирная продукция для кураторов.

Бюджет добровольческой деятельности, привлечение добровольческих команд и добровольцев состоит из средств частных благотворителей, средств коммерческих и некоммерческих организаций, грантов и субсидий.