



7

Методические рекомендации **ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ДОБРОВОЛЬНОГО ТРУДА В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ**

Часть 1



Благотворительное общество "НЕВСКИЙ АНГЕЛ"

Санкт-Петербург
2012 год

ПРАКТИЧЕСКАЯ БИБЛИОТЕЧКА КООРДИНАТОРА ДОБРОВОЛЬЦЕВ

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по организации и использованию
добровольного труда
в государственных учреждениях социальной сферы**

/на примере Санкт-Петербурга/

Часть 1



Благотворительное общество «НЕВСКИЙ АНГЕЛ»

**Санкт-Петербург
2012 год**

Практическая библиотечка координатора добровольцев: сборник методических и практических рекомендаций, выпуск 1: в 25 ч. /
под общ. ред. В.А.Лукиянова и С.Р.Михайловой.
СПб: ООО «МультиПроджектСистемСервис», 2012.
ISBN 978-5-903811-30-4

Ч. 7: Методические рекомендации по организации и использованию добровольного труда в государственных учреждениях социальной сферы, часть 1 /Авторы: В.А.Лукиянов, С.Р. Михайлова. - 32 с.
ISBN 978-5-903811-37-3 (ч. 7)

Сборник подготовлен и издан в ходе реализации Программы «Вектор добровольчества – уверенность» Санкт-Петербургской региональной благотворительной общественной организации «Благотворительное общество «Невский Ангел» в 2012 году, при поддержке Министерства экономического развития Российской Федерации (субсидия из федерального бюджета на государственную поддержку социально ориентированных некоммерческих организаций в соответствии с Соглашением № С-1113-АК/Д19 от 22.12.2011).

Издание предназначено для информационной и методической поддержки работы руководителей и специалистов социально ориентированных некоммерческих организаций и Добровольческих центров. Материалы издания будут также полезны руководителям государственных и муниципальных учреждений социальной сферы, специалистам общеобразовательных, средних специальных и высших учебных заведений, организующих внеучебный и воспитательный процесс молодежи, а также государственным и муниципальным служащим, участвующим в процессе поддержки деятельности социально ориентированных некоммерческих организаций.

Распространяется бесплатно

ISBN 978-5-903811-37-3 (ч. 7)
ISBN 978-5-903811-30-4

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

© ООО «МультиПроджектСистемСервис», 2012



Брошюра «Методические рекомендации по организации и использованию добровольного труда в государственных учреждениях социальной сферы, часть 1», представляет первый опыт формулирования стандартов организации работы добровольцев для государственных учреждений социальной сферы в Санкт-Петербурге. Предлагаемые Методические рекомендации разработаны в ходе практической реализации Концепции развития социального добровольчества в Санкт-Петербурге на 2008-2011 годы. По мнению авторов, этот материал может служить ориентиром для организации эффективного взаимодействия региональных и местных Добровольческих центров с государственными/муниципальными учреждениями социальной сферы.

В брошюре рассматриваются такие вопросы, как: общие подходы, основные термины и определения в области добровольчества, цели, задачи и формы добровольного труда, задачи организации добровольного труда в учреждении, планирование добровольческих работ, привлечение и набор добровольцев в учреждении.



СОДЕРЖАНИЕ:

Введение.....	5
1. Область применения.....	6
2. Общие подходы, основные термины и определения.....	7
3. Цели, задачи и формы добровольного труда, задачи организации добровольного труда.....	11
4. Планирование добровольческих работ в учреждении.....	15
4.1. Осуществление необходимых формальных действий....	15
4.2. Способы выявления потребностей прямых и косвенных клиентов организации социальной сферы, которые возможно удовлетворять посредством работы добровольцев и добровольческих услуг.....	18
4.3. Методы определения добровольческих видов работ, необходимых учреждению.....	19
4.4. Методы формирования и описания свободных мест для добровольной работы (добровольческих вакансий).....	22
4.5. Условия, необходимые для добровольной работы граждан в учреждении.....	22
5. Привлечение и набор добровольцев.....	26
5.1. Способы самостоятельного привлечения добровольцев для работы в учреждении.....	26
5.2. Правила представления информации о потребностях организации социальной сферы в добровольческих ресурсах, в том числе в Государственное учреждение «Центр поддержки добровольческих инициатив».....	26
5.3. Мотивация граждан к участию в добровольческой деятельности и добровольной работе.....	28



ВВЕДЕНИЕ

Настоящие Методические рекомендации разработаны в соответствии с Планом мероприятий по реализации Концепции развития социального добровольчества в Санкт-Петербурге на 2008-2011 годы, одобренной постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 23.01.2008 года № 45.

Методические рекомендации соответствуют Положению о порядке привлечения и использования труда добровольцев в государственных учреждениях социальной сферы и являются документом, уточняющим и разъясняющим указанное Положение.

При разработке настоящих Методических рекомендаций были учтены мнения, рекомендации и предложения государственных и негосударственных организаций социальной сферы Санкт-Петербурга, полученные в ходе проведения мероприятий по практической реализации Концепции развития социального добровольчества в Санкт-Петербурге в 2008-2009 годах, материалы исследований и образовательных программ в области добровольчества в РФ, а также международные акты принятые с участием Российской Федерации.

Методические рекомендации по организации и использованию добровольного труда в социальной сфере отражают теорию и практику современного добровольчества в Российской Федерации и Санкт-Петербурге, современный международный опыт.



1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1. Действие Методических рекомендаций распространяется на государственные учреждения, действующие в сферах: социальной защиты населения, молодежной политики, здравоохранения, культуры, образования, науки, физической культуры и спорта.

1.2. Методические рекомендации обязательны для применения сотрудниками и структурными подразделениями Комитета по социальной политике, Комитета по молодежной политике и взаимодействию с общественными организациями, Комитета по здравоохранению, Комитета культуры, Комитета образования, Комитета по науке и высшей школе, Комитета по физической культуре и спорту Правительства Санкт-Петербурга, государственными учреждениями, подведомственными названным Комитетам, а также соответствующими структурными подразделениями Районных Администраций и подведомственными им учреждениями.

1.3. Иные лица и организации вправе руководствоваться настоящими Методическими рекомендациями при взаимодействии со структурами и учреждениями, для которых настоящие методические рекомендации обязательны для применения, а также, при осуществлении ими собственной деятельности по организации добровольной работы граждан в негосударственных организациях социальной сферы.



2. ОБЩИЕ ПОДХОДЫ, ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1. Нормативной правовой базой, на которой основана деятельность организаций, использующих труд добровольцев в Российской Федерации, являются следующие документы:

Документы Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации (ст. 117);
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации на период до 2016 года (новая редакция утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 16 июля 2009 г. № 997-р);
- 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»;
- Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации



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.);
- Резолюция A/RES/56/38 «Рекомендации о поддержке добровольчества», принятая Организацией Объединенных Наций 10.01.2002 года.

Иные российские и международные правовые акты, принятые с участием Российской Федерации. Ориентиром на международные основы в области добровольчества может служить Всеобщая Декларация Добровольцев, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий IAVE (Амстердам, январь, 2001 г.).

2.2. Понятие «добровольцы» определяется статьей 5 «Участники благотворительной деятельности» Федерального закона от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» в редакции от 23 декабря 2010 г. № 383-ФЗ:

«добровольцы - физические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг (добровольческой деятельности)».

Благополучатели – лица, получающие благотворительные пожертвования от благотворителей, помощь добровольцев» (там же).

2.3. В Концепции развития социального добровольчества в г. Санкт-Петербурге на 2008-2011 годы, утвержденной постановлением правительства Санкт-Петербурга от 23 января 2008 г. № 45, используются следующие основные понятия:

добровольцы - граждане, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда;

добровольный труд (работа) - безвозмездный труд, осуществляемый человеком на основе свободного выбора в организациях социальной сферы или в составе организованной группы, действующей в гуманитарных целях;

добровольческая деятельность - способ самовыражения и самореализации граждан, действующих индивидуально или коллективно на благо других людей или общества в целом;

социальное добровольчество - добровольческая деятельность и добровольный труд, направленные на решение социальных проблем или задач людей, групп, общества;

молодежное добровольчество - практическая добровольческая деятельность молодежи по предметному решению общественных проблем, осуществляемая без принуждения и оказывающая социализирующее влияние на субъект деятельности;

семейное добровольчество - добровольческая деятельность и добровольный труд двух и более членов одной семьи;

добровольческие ресурсы - совокупность трудовых, временных,

интеллектуальных, профессиональных, материальных и иных ресурсов, источником которых являются добровольцы;

добровольческая организация - некоммерческая организация, привлекающая к своей деятельности добровольцев и осуществляющая добровольческие программы и проекты;

система поддержки социального добровольчества - комплекс мер, мероприятий и специализированной инфраструктуры, ориентированных на стимулирование, поддержку и развитие добровольчества на основе мобилизации и консолидации общественных и государственных ресурсов;



центр поддержки добровольческих инициатив - государственное или общественное учреждение, оказывающее полный комплекс информационных, консультационных, методических услуг организациям и гражданам в области социального добровольчества в Санкт-Петербурге;

агентство добровольной помощи - государственное или общественное учреждение, действующее на территории района Санкт-Петербурга, в составе НКО, ВУЗа, др. юридического лица, оказывающее полный комплекс информационных и консультационных услуг организациям и гражданам в области социального добровольчества;

координатор добровольцев - ответственное лицо в организации, имеющее специальную подготовку и отвечающее за привлечение добровольцев, организацию их работы и координацию их деятельности;

технологии организации добровольной работы - совокупность методик по привлечению, организации работы и поддержке добровольцев в добровольческой организации;

добровольческая программа - гуманитарная программа, ориентированная на потребности граждан и гражданского общества, в которой основным способом ее реализации является добровольная работа людей, а главной задачей - эффективная организация добровольной работы;

добровольческая акция - мероприятие одной или нескольких добровольческих организаций, главным человеческим ресурсом которых для достижения целей акции являются добровольцы.

Понятия и термины, используемые в Концепции, не указанные в настоящем разделе, применяются в значениях, определенных федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами.

3. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ФОРМЫ ДОБРОВОЛЬНОГО ТРУДА, ЗАДАЧИ ОРГАНИЗАЦИИ ДОБРОВОЛЬНОГО ТРУДА

3.1. Целью развития социального добровольчества в Санкт-Петербурге является создание условий для максимально возможной реализации социальных потребностей населения Санкт-Петербурга в процессе социально-экономического развития Санкт-Петербурга.

3.2. Добровольный труд и добровольческая деятельность в государственном учреждении социальной сферы (далее – Учреждение) используется в целях 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) и настоящими Методическими рекомендациями.

3.3. Добровольный труд реализуется посредством двух форм добровольного участия граждан в деятельности Учреждения:

- предоставление добровольческих социальных услуг;
- выполнение добровольческих работ.

3.4. 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 добровольческих социальных услуг является повышение качества жизни клиентов (подопечных) Учреждения в процессе их предоставления.

3.5. Добровольные работы – это совокупность работ, которые выполняются добровольцами в интересах Учреждения 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, который может носить материальный характер.



3.6. Следует учитывать, что добровольцы Учреждения, прямо или косвенно:

- содействуют/помогают Учреждению в достижении его целей и решении конкретных задач;
- улучшают качество жизни клиентов Учреждения и благосостояние общества в целом;
- распространяют информацию о деятельности Учреждения;
- распространяют идеи и принципы социального служения среди населения;
- распространяют гуманитарные ценности в обществе.

3.7. 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.

3.8. 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.

3.9. Дополнительные задачи Учреждения при организации добровольной работы молодежи:

- вовлечение молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях личностного и гражданского развития;

- 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.

3.10. Дополнительные задачи Учреждения при организации добровольной работы людей среднего возраста:

- обеспечение потребностей, которым нет места в основной профессиональной деятельности, т.к. 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.

3.11. Дополнительные задачи Учреждения при организации добровольной работы людей старшего/пожилого возраста:

- обеспечение потребностей, которые не удовлетворены в семье, т.к. 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.



4. ПЛАНИРОВАНИЕ ДОБРОВОЛЬНЫХ РАБОТ В УЧРЕЖДЕНИИ

4.1. Осуществление необходимых формальных действий.

4.1.1. Планирование добровольного труда в Учреждении начинается с принятия соответствующего Решения и разработки Положения о добровольной работе граждан в Учреждении.

4.1.2. Решение об организации и использовании труда добровольцев в Учреждении принимается его руководителем и оформляется приказом, 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.

4.1.3. Положение о добровольной работе граждан в Учреждении, утверждается руководителем и включает 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 или по направлению Городского Центра поддержки добровольческих инициатив (Добровольческого центра), 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.

4.1.4. При планировании добровольных работ руководству Учреждения необходимо 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 могут планироваться и осуществляться взамен имеющихся вакансий или параллельно существующим ставкам персонала Учреждения.

4.1.5. Планирование работы добровольцев и их привлечение к участию в деятельности Учреждения



осуществляется уполномоченным лицом по организации и использованию труда добровольцев (далее – Координатор). Функции Координатора вменяются в обязанности одному из штатных сотрудников Учреждения, либо для исполнения функций Координатора открывается специальная ставка в штатном расписании Учреждения. 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.

4.1.6. 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;
- 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.



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

4.2.1. Выявление потребностей клиентов Учреждения в целях организации добровольческих социальных услуг и добровольных работ осуществляется:

4.2.1.1. 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.

4.2.1.2. Посредством взаимодействия с формальными и неформальными помощниками клиентов Учреждения (социальные работники и другие сотрудники Учреждения, члены семей клиентов, соседи) и использованием следующих методов:

- индивидуальные беседы;
- опросы и исследования;
- в процессе обучения;
- в процессе консультирования;
- в процессе предоставления услуг.

4.2.1.3. Посредством взаимодействия с организациями и службами формальной и неформальной помощи клиентам Учреждения и использованием следующих методов:

- изучение нормативных документов;
- в процессе обмена информацией;
- в процессе сотрудничества.

4.2.1.4. Посредством взаимодействия с исследовательскими центрами, органами власти и использованием следующих методов:

- знакомство со специальными изданиями;
- знакомство с результатами исследований;



- анализ государственных социальных программ;
- изучение материалов Конференций, семинаров, симпозиумов и т.д.

4.2.2. По результатам выявленных потребностей (индивидуальных и групповых) прямых и косвенных клиентов Учреждения, которые возможно удовлетворять посредством работы добровольцев и добровольческих услуг, необходимо осуществить общую оценку потребностей организации в добровольческих ресурсах для текущих и перспективных услуг клиентам и работ по их обеспечению:

- перечислить все основные существующие и планируемые в ответ на потребности клиентов виды услуг/работ в Учреждении;

- отметить те из них, которые полностью осуществляются и могут в дальнейшем осуществляться исключительно сотрудниками Учреждения;

- отметить те из них, которые могут выполняться добровольцами;

- определить количественные характеристики потребностей Учреждения в добровольческих ресурсах с учетом количества заинтересованных в добровольческой помощи клиентов, объемов добровольческих социальных услуг и добровольных работ.

4.3. Методы определения добровольческих видов работ, необходимых Учреждению.

4.3.1. Добровольческие виды работ (социальные услуги клиентам Учреждения и добровольные работы по их обеспечению) определяются на основе потребностей клиентов, с учетом стратегий Учреждения по развитию социальных услуг и помощи клиентам, принимая во внимание, что:

- добровольный труд является дополнительным к основным социальным услугам и помощи Учреждения, направлен преимущественно на удовлетворение индивидуальных и групповых потребностей клиентов



Учреждения, которые не могут, или не должны удовлетворяться оплачиваемым персоналом Учреждения;

- обязанности добровольцев не могут дублировать должностные обязанности оплачиваемого персонала Учреждения в полном объеме.

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

- социально-бытовые, направленные на поддержание жизнедеятельности граждан в быту и повышение качества жизни;

- социально-психологические, предусматривающие коррекцию психологического состояния граждан для их адаптации в среде обитания (обществе);

- социально-педагогические, направленные на профилактику отклонений в поведении и аномалий личного развития клиентов Учреждений, формирование у них позитивных интересов, в том числе в сфере досуга, организацию их досуга, оказание содействия в семейном воспитании детей;

- социально-экономические, направленные на поддержание и улучшение жизненного уровня;

- социально-правовые, направленные на поддержание или изменение правового статуса, оказание юридической помощи, защиту законных прав и интересов граждан.

Если услуга или работа, поручаемая добровольцу, требует специальной подготовки или лицензии, Учреждение вправе запросить подтверждающий документ или предложить добровольцу пройти специальную подготовку и получить соответствующую лицензию.

4.3.3. Перечень добровольческих социальных услуг в Учреждении формируется в соответствии с Реестром социальных услуг, предоставляемых гражданами на добровольной основе населению Санкт-Петербурга в государственных учреждениях социальной сферы, согласно Приложению 1 к «Положению о порядке организации и использования труда добровольцев в государственных учреждениях социальной сферы».



4.3.4. Перечень добровольческих социальных услуг, входящих в Реестр не является исчерпывающим. Перечень добровольческих социальных услуг и работ формируется Учреждением в соответствии со ст. 2 п. 1 Федерального закона от 11.08.1995 года № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях», а также нормативными документами Комитета по социальной политике Санкт-Петербурга и других Комитетов социального блока Правительства Санкт-Петербурга, утверждается приказом руководителя Учреждения.

4.3.5. Перечень добровольных работ формируется исходя из потребностей Учреждения в дополнительных работах по обеспечению расширения спектра услуг и повышения их качества. В состав таких работ могут входить:

- распространение необходимой информации среди клиентов Учреждения (печатной и по телефону);
- сопровождение и доставка клиентов в Учреждение;
- проведение фотосессий и видео съемки в период мероприятий, оформление наглядных информационных и рекламных стендов, постеров, газет и пр.;
- оформление и дизайн помещений (в т.ч. озеленение помещений, флористика и пр.) и прилегающих территорий Учреждения, в т.ч. приуроченных к праздникам и другим мероприятиям;
- участие в работе с библиотечными фондами, архивами, другими материалами и документами;
- создание Интернет страниц, разделов сайта Учреждения, обучение сотрудников Учреждения новым IT-технологиям (IT - информационные технологии);
- привлечение материальных ресурсов для работы с клиентами от коммерческих компаний и других доноров, включая сбор их у населения.

4.3.6. При составлении перечня добровольных работ в Учреждении, учитываются потребности и рекомендации сотрудников Учреждения, количество добровольцев, работу которых Учреждение способно организовать лучшим образом, а



также планируемый возраст добровольцев, их квалификацию и творческий потенциал.

4.4. Методы формирования и описания свободных мест для добровольной работы (добровольческих вакансий).

4.4.1. Свободные места для добровольцев формируются на основе перечней добровольческих социальных услуг и добровольных работ в Учреждении. При формировании свободных мест для добровольцев определяются их обязанности по оказанию услуг и исполнению работ, а также ресурсы, необходимые для обеспечения работы добровольцев.

4.4.2. При формировании свободных мест для добровольцев, необходимо учитывать, что клиенты Учреждения, их родственники, коллеги и знакомые, соседи в первую очередь могут откликнуться на информацию Учреждения о потребности в добровольцах.

4.4.3. Описание свободных мест для добровольной работы в Учреждении осуществляется, в соответствии с Приложением № 2 к Положению о порядке организации и использования труда добровольцев в государственных учреждениях социальной сферы.

4.4.4. Сведения о добровольце и его добровольном труде в Учреждении заносятся в Учетную карточку добровольца, согласно Приложению № 3 к Положению о порядке организации и использования труда добровольцев в государственных учреждениях социальной сферы.

4.5. Условия, необходимые для организации добровольной работы граждан в Учреждении.

С целью уменьшения текучести добровольческих кадров, Учреждение должно ставить перед собой две основные задачи:

- сделать работу добровольцев максимально полезной и эффективной для клиентов Учреждения, объектов его работы, общества в целом;
- сделать работу добровольцев в Учреждении



максимально комфортной, позитивной и полезной для добровольцев.

Для решения указанных задач Учреждению необходимо создавать определенные базовые организационные, кадровые, информационные, материально-технические и экономические условия для добровольной работы граждан. Среди основных условий, которые необходимо обеспечить Учреждению для работы добровольцев следующие:

- ресурсное обеспечение работы добровольцев;
- стимулы для добровольцев;
- квалифицированная организация работы добровольцев.

4.5.1. Ресурсное обеспечение работы добровольцев:

- достаточное обеспечение работы добровольца для качественного выполнения им порученных обязанностей (т.к. информация, расходные материалы, средства ухода и продукты питания для нуждающихся, автотранспорт для доставки клиентов, исправная оргтехника для компьютерных работ и пр.);

- обеспечение бесплатного питания добровольца (особенно актуально для студентов, особенно иногородних и добровольцев, работающих более 3 часов в день, или осуществляющих работы за пределами Учреждения);

- символика и атрибутика (особенно актуально для молодежи и проведения массовых мероприятий);

- компенсация затрат добровольца (проезд к месту добровольной работы и обратно);

- организация отдыха и досуга - экскурсии, праздники, чаепития, клубное общение (особенно актуально для людей старшего возраста).

4.5.2. Стимулы для добровольцев:

- признание, поощрение и награждение за добровольный труд, как самим Учреждением, так и через региональные и национальные конкурсы и программы, поощрения добровольцев за качественную работу, благодарственные письма, ценные подарки;

- информирование общественности о достижениях и



заслугах добровольцев, результатах их труда, в т.ч. в средствах массовой информации, накопление памяти о вкладе добровольцев в деятельность Учреждения (ведение летописей, фото выставки в помещениях учреждения, записи в добровольческой биографии, истории коллектива Учреждения);

- фиксация добровольческой деятельности в личной книжке добровольца (если таковая используется или имеется у добровольца);

- одобрение со стороны членов референтной группы;

- предоставление возможности общения в рамках добровольческого проекта, программы с новыми значимыми людьми, доступ к новой информации и новым социальным группам;

- приобщение к новым видам деятельности, международному, межрегиональному, региональному мероприятию, проекту, акции (например, к Олимпиаде);

- доступ к разнообразным ресурсам в рамках проектов, программ – информационным, натуральным, финансовым, др., которые можно направить на доброе дело;

- приобщение к новым знаниям в процессе обучения для получения новых профессиональных и жизненных навыков, опыта новой работы, значимого для добровольца в настоящем и будущем, в т.ч. оплата обучения на полезных престижных курсах;

- предоставление возможностей для самореализации, например в новых программах, дающих возможность разработать и реализовать свой социальный проект;

- предоставление возможности участия в управлении социальным проектом, программой для получения организационного опыта;

- предоставление рекомендательных писем для трудоустройства, поступления в учебное заведение и пр.;

- обеспечение возможности получения товаров и услуг на льготных условиях от третьих лиц, т.к. досуговые клубы, медицинские центры, торговые сети, кафе, парикмахерские и пр. (например, методом дисконтных карт);



- организация клубной работы с добровольцами Учреждения для обеспечения позитивных коммуникаций, обмена опытом и полезной информацией, неформального общения, создания добровольческого сообщества Учреждения.

4.5.3. Квалифицированная организация работы добровольцев:

4.5.3.1. Подготовка добровольцев для работы в Учреждении:

- обеспечение первичного мотивирования добровольцев (стимулы);

- предоставление достаточной информации;

- подготовка и обучение добровольцев (инструктаж, курсы, школы);

- определение поручаемых обязанностей и согласование их с возможностями добровольцев;

- закрепление прав и ответственности добровольцев (соглашение или договор);

- делегирование полномочий добровольцам.

4.5.3.2. Сопровождение работы добровольцев в Учреждении:

- обеспечение поддержки работы добровольцев (консультации по разрешению проблем, супервизии, профилактика синдрома усталости и эмоционального выгорания);

- мониторинг и оценка работы добровольцев (учет, контроль, оценка);

- удержание добровольцев (дополнительные возможности и стимулы, воодушевление, изменение видов работ);

- поощрение добровольцев (благодарение, награждение, дополнительные стимулы);

- продвижение добровольцев (новые позиции и статусы, расширение границ полномочий).



5. ПРИВЛЕЧЕНИЕ И НАБОР ДОБРОВОЛЬЦЕВ

5.1. Способы самостоятельного привлечения добровольцев для работы в Учреждении.

5.1.1. Привлечение добровольцев для работы в Учреждении осуществляется Координатором добровольцев самостоятельно или с привлечением партнерских организаций (общественных, некоммерческих) и включает:

- поиск и набор добровольцев;
- проведение собеседований, выявление мотиваций и отбор добровольцев;
- информирование и ориентирование добровольцев.

5.1.2. В целях привлечения добровольцев в Учреждение, Координатор добровольцев:

- распространяет информацию о наличии свободных мест для добровольной работы, в т.ч. через средства массовой информации;
- проводит кампании по набору добровольцев в учебных заведениях, государственных и негосударственных организациях, включая участие в кампаниях по набору добровольцев, осуществляемых Центром поддержки добровольческих инициатив (Добровольческим центром);
- организует набор, собеседования и отбор добровольцев, в т.ч. на основе конкурса;
- проводит первичное информирование, ориентирование, инструктаж новых добровольцев;
- направляет информацию о потребностях в добровольческих ресурсах в Центр поддержки добровольческих инициатив (Добровольческий центр).

5.2. Правила представления информации о потребностях Учреждения в добровольческих ресурсах в Центр поддержки добровольческих инициатив (Добровольческий центр).

5.2.1. Под информацией о потребностях Учреждения в добровольческих ресурсах, понимается информация о потребностях в трудовых, временных, интеллектуальных,



профессиональных, материальных и иных ресурсах, источником которых являются добровольцы.

5.2.2. Учреждение, имеющее потребности в добровольческих ресурсах действует в соответствии с Положением о представлении в Центр поддержки добровольческих инициатив информации о потребностях государственных учреждений социальной сферы в добровольческих ресурсах и направляет в Центр поддержки добровольческих инициатив письменную заявку о потребности в поддержке Центра в области социального добровольчества, в свободной форме на бланке письма организации с подписью руководителя. К заявке прилагаются заполненные должным образом соответствующие формы.

5.2.3. В случае заявления о потребностях в добровольческих ресурсах, необходимых для проведения разовых мероприятий, к письменной заявке прилагается Форма 1: «Информация о потребности в добровольческих ресурсах для проведения мероприятия». Форма 1 состоит из четырех разделов:

1. «Информация о мероприятии»;
2. «Сведения о необходимых добровольческих ресурсах и требованиях к добровольцам»;
3. «Сведения о планируемой работе добровольцев»;
4. «Условия, предоставляемые для добровольной работы».

5.2.4. В случае заявления о потребностях в добровольческих ресурсах, необходимых для добровольческой деятельности на постоянной основе, к письменной заявке прилагается Форма 2: «Информация о свободных местах для добровольного труда граждан» (добровольческих вакансиях). Форма 2 состоит из четырех разделов:

1. «Основные характеристики добровольческой вакансии»;
2. «Сведения о необходимых добровольческих ресурсах и требованиях к добровольцам»;
3. «Сведения о планируемой работе добровольцев»;
4. «Условия, предоставляемые для добровольной работы».



5.2.5. При заполнении Формы 1 и/или Формы 2, следует учитывать, что указанные формы заполняются организацией социальной сферы, с учетом добровольческих услуг клиентам этой организации, которые указаны в Реестре социальных услуг, предоставляемых гражданами на добровольной основе населению Санкт-Петербурга в государственных учреждениях социальной сферы (Приложение 1 к Положению о порядке организации и использования труда добровольцев в государственных учреждениях социальной сферы).

5.3. Мотивация граждан к участию в добровольческой деятельности и добровольной работе.

5.3.1. Добровольцем может стать любой, даже официально нетрудоспособный человек при наличии у него соответствующего мотива. Основными мотивами добровольческой деятельности и добровольного труда людей являются:

Реализация личностного потенциала. Реализация личностного потенциала, проявление своих способностей и возможностей, осуществление человеческого предназначения, т.е. реализация ведущих мотивов участия человека в социально значимой деятельности.

Общественное признание, чувство социальной значимости. Получение позитивного подкрепления своей добровольческой деятельности со стороны значимого окружения, ощущение личной причастности к общественно полезному делу.

Самовыражение и самоопределение. Возможность личностного проявления, заявление о своей жизненной позиции, определение персонального места в системе общественных отношений.

Профессиональное ориентирование. Возможность для человека, особенно молодого, сориентироваться в различных видах профессиональной деятельности, получить реальное представление о предполагаемой профессии или выбрать направление профессиональной подготовки.

Приобретение полезных социальных и практических



навыков. Возможность приобретения полезных навыков, прямо не относящихся к профессиональному выбору человека, вместе с тем значимых для жизни. К ним можно отнести приобретение навыков работы с компьютером, с различными видами техники, строительных навыков, опыта межличностного взаимодействия, навыков оказания помощи тяжело больным.

Добровольчество также может способствовать развитию таких социальных навыков, как:

- коммуникативные способности;
- ответственное взаимодействие с различными социальными группами;
- исполнительская дисциплина;
- лидерство;
- защита и отстаивание прав и интересов человека и группы;
- реализация предоставленных полномочий;
- делегирование полномочий;
- творческий подход к делу;
- инициативность.

Возможность общения, дружеского взаимодействия с единомышленниками. Возможность приобретения единомышленников, круга общения и получение поддержки в процессе добровольного труда и дружеского взаимодействия.

Приобретение опыта ответственного лидерства и социального взаимодействия. Возможность личностного проявления в различных моделях взаимодействия, приобретение навыков, необходимых в жизни, необходимых для ответственного лидерства и исполнительской деятельности.

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

Выполнение общественного и религиозного долга. Социальная добровольческая деятельность и добровольный труд являются естественной потребностью человека. Эта потребность вытекает из осознания гражданского, религиозного



и этического долга, свидетельствует о высоком личностном развитии.

5.3.2. В основе мотивов, побуждающих людей к добровольной работе в социальной сфере, лежит значительный спектр индивидуальных и социальных потребностей, присущих каждому человеку:

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

- потребность влиять и участвовать в социальных изменениях, желание реализовать себя, свои инициативы (преимущественно люди с высшим образованием, специалисты гуманитарной сферы);

- потребность расти и развиваться (преимущественно молодые люди, студенты);

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

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

- проба себя на пути к профессии,

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

- профессиональный интерес для карьерного роста (преимущественно молодые специалисты);

- потребность получения специальных знаний и навыков, необходимых в семье, в составе которой есть граждане пожилого возраста, инвалиды, дети, больные заболеваниями, требующими специфического лечения, и пр.

Разнообразие мотивов добровольцев должны соответствовать разнообразные виды добровольческих работ и социальных услуг клиентам, поручаемые им Учреждением.

5.3.3. Условно можно разделить добровольцев на три основные группы по степени участия в деятельности Учреждения:

- постоянные добровольцы (члены советов и комитетов, консультанты, специалисты, помощники клиентов и подопечных, ведущие добровольческих программ и проектов, клубов, секций, обучающих программ и пр.);

- временные добровольцы (практиканты, стажеры, исследователи);

- добровольцы, участвующие в разовых мероприятиях (участие в добровольческих акциях, обслуживание семинаров, конференций, эпизодическая помощь в краткосрочных проектах).

В большинстве организаций социальной сферы присутствуют все три группы добровольцев. Задачей Учреждения является постоянно мотивировать этих людей. Для этого требуются определенные приемы и методы, которыми можно овладеть в процессе специального обучения.

5.3.4. Постоянный труд добровольца может выражаться в оказании помощи одним и тем же подопечным регулярно несколько раз в неделю в течение длительного времени. Разовый добровольный труд выражается в форме участия в акциях, проектах, при проведении экскурсий на не регулярной основе. Несмотря на отмеченные существенные различия, и постоянный и временный добровольный труд является не основной занятостью, чем отличается от постоянного профессионального труда.

5.3.5. Следует учитывать, что в ряде организаций, например, в общественных объединениях, и, особенно, в благотворительных организациях, на добровольной основе действует немало людей, которые самостоятельно приняли на себя ответственность по осуществлению каких либо функций. Это члены Правлений и других руководящих органов, а также те, кто добровольно выполняет функции фандрайзеров, руководителей и разработчиков программ и проектов, консультантов, PR-специалистов, администраторов сайтов и многие другие функции. Эти добровольцы осуществляют добровольческую деятельность без регламентов, ограничений и графиков работы, они могут посвящать добровольческой деятельности время, сопоставимое с профессиональной деятельностью.



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

Ч. 7: Методические рекомендации по организации и использованию добровольного труда в государственных учреждениях социальной сферы, часть 1

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

Подписано в печать 5.12.2012. Формат 60х84/16.
Усл. печ. л. 2.0. Тираж 1000 экз. Заказ № 202 - 7

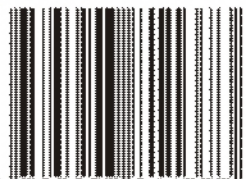
Издано в ООО «МультиПроджектСистемСервис» (МПСС)
197110, Санкт-Петербург, ул. Большая Зеленина, д.29, лит. Б, пом. 3Н
Отпечатано в ООО "Типография Принт-сервис",
194044, Санкт-Петербург, Пироговская наб., д.17, лит. А, корпус 6



ПРАКТИЧЕСКАЯ БИБЛИОТЕЧКА  КООРДИНАТОРА ДОБРОВОЛЬЦЕВ

Программа "Вектор добровольчества - УВЕРЕННОСТЬ"

ISBN 978-5-903811-37-3



9 785903 811373