

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ОРЛОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ

**ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО (ВОЛОНТЕРСТВО)
В БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННОЙ СФЕРЕ**

Хрестоматия



ОРЕЛ
2019

УДК 378
ББК 78.3
Д560

Автор-составитель

кандидат педагогических наук, доцент кафедры
библиотечно-информационной деятельности **Н.Е. Беляева**

Рецензенты

директор Централизованной библиотечной системы
им. А.С. Пушкина г. Орла **И.А. Гладкова**;
кандидат педагогических наук, профессор кафедры
библиотечно-информационной деятельности **И.А. Ивашова**

Д560 Добровольчество (волонтерство) в библиотечно-информационной сфере : хрестоматия / автор-сост. Н.Е. Беляева. – Орёл: Орловский гос. ин-т культуры, 2019. – 84 с.

Добровольческая деятельность (волонтерство) в настоящее время является одним из наиболее распространенных видов общественной активности населения. Добровольческие технологии успешно внедряются в библиотечно-информационную сферу.

Целью хрестоматии является оказание помощи обучающимся по направлениям подготовки «Библиотечно-информационная деятельность» (уровень бакалавриата и магистратуры) в изучении дисциплин «Библиотечно-информационное обслуживание», «Инновационная и методическая деятельность библиотек», «Управление инновациями в библиотеке», «Технологии социального партнерства в социальной сфере» и др.

В издание включены нормативно-правовые и методические материалы, тесты и извлечения из работ отечественных библиотековедов и библиотечных специалистов.

УДК 378
ББК 78.3

Рекомендовано к изданию редакционно-издательским советом ОГИКа.
Протокол № 8 от 20.11.2019 г.

© Орловский государственный
институт культуры, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1. Нормативно-правовая база добровольческой деятельности (волонтерства)	8
2. Волонтерство в библиотеке: организационные аспекты	20
2.1. Мотивы участия в добровольческой деятельности	20
2.2. Организация добровольческого труда в библиотеке	22
2.3. Планирование добровольческой работы (волонтерства) в библиотеке	25
2.4. Механизмы регулирования взаимоотношений между библиотекой и добровольцем	31
2.5. Оценка и определение эффективности добровольного труда	33
2.6. Экономические основы организации добровольного труда и добровольческой деятельности в учреждении	41
3. Добровольчество (волонтерство) в российских и зарубежных библиотеках	46
Список литературы	64
Приложения	69

ВВЕДЕНИЕ

Тенденции развития современного российского общества характеризуются явлениями и процессами, отвечающими требованиям гуманизма, позитивной инновационной деятельности, что ставит библиотеки перед необходимостью поиска дополнительных ресурсов обучения и воспитания российских граждан, способствующих личностному, социальному и профессиональному развитию, проявлению активной жизненной позиции.

Добровольческая деятельность (волонтерство), имея давние традиции в России, в настоящее время является одним из наиболее распространенных видов общественной активности населения. Каждое десятилетие в мире прибавляется по 10 миллионов волонтеров. На сегодняшний день более 110 миллионов человек (в том числе 11 миллионов добровольцев России) участвуют в различных добровольческих проектах, программах, инициативах.

Существуют разнообразные трактовки понятия добровольчества или волонтерства. В нашей стране кроме термина «волонтерство», так же используется синонимичный термин «добровольчество». В контексте данной работы термины «волонтерство» и «добровольчество» и их производные рассматриваются как взаимозаменяемые. Основными характеристиками волонтерства являются: деятельностная форма благотворительности; альтруистическая направленность, отсутствие материальной выгоды; действия по собственной воле – без принуждения; субъект волонтерской деятельности мотивирован гуманистическими ценностями; объект деятельности – социальные группы, которым требуется социальная поддержка.

Под добровольческой (волонтерской) деятельностью понимается добровольная деятельность в форме безвозмездного выполнения работ и (или) оказания услуг в целях:

- содействия укреплению престижа и роли семьи в обществе;
- содействия защите материнства, детства и отцовства;
- содействия деятельности в сфере образования, науки, культуры, искусства, просвещения, духовному развитию личности;
- содействия добровольческой (волонтерской) деятельности;
- участия в деятельности по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;

содействия развитию научно-технического, художественного творчества детей и молодежи;

содействия патриотическому, духовно-нравственному воспитанию детей и молодежи;

поддержки общественно значимых молодежных инициатив, проектов, детского и молодежного движения, детских и молодежных организаций и т.д. (Полный перечень см. с.12-13.).

Добровольческая деятельность в библиотечно-информационной сфере представляет собой реализуемую посредством активного личного участия волонтера поддержку культурных проектов и мероприятий, направленных на приобщение населения к лучшим образцам литературы, популяризацию чтения и библиотеки.

Хрестоматия является учебным пособием по курсу «Библиотечно-информационное обслуживание» для студентов, изучающих этот аспект библиотечной науки в рамках освоения учебного плана по направлению подготовки «Библиотечно-информационная деятельность», а также может быть полезна в процессе изучения других дисциплин, входящих в учебные планы по направлениям подготовки «Библиотечно-информационная деятельность» (уровень бакалавриата и магистратуры), рассматривающих применение добровольческих технологий в библиотечно-информационной сфере.

Целью данного издания является оказание помощи обучающимся в освоении ими основных теоретических представлений о волонтерских технологиях и практических аспектов их применения в библиотеке. Необходимость составления хрестоматии продиктована спецификой курса и дефицитом учебных пособий такого рода.

В издание включены нормативно-правовые и методические материалы, тесты и извлечения из работ отечественных библиотечников и библиотечных специалистов.

Процесс изучения дисциплины «Библиотечно-информационное обслуживание» направлен на формирование следующих компетенций:

1. Готовность к участию в реализации комплексных инновационных проектов и программ развития библиотечно-информационной деятельности (ПК-21).

2. Способность к участию в проектировании библиотечно-информационных услуг для различных групп пользователей (ПК-22).

3. Способность к эффективному библиотечному общению с пользователями (ПК-24).

4. Готовность к организации воспитательно-образовательной работы средствами библиотеки (ПК-25)

5. Готовность к реализации библиотечных программ в соответствии с приоритетами государственной культурной политики (ПК-28).

6. Готовность к реализации инновационных процессов в социокультурной сфере (ПК-31).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- приоритеты государственной культурной политики;
- основы организации, методики и технологии библиотечно-информационного обслуживания;
- основы инновационной деятельности в библиотечно-информационной сфере;
- теоретические и концептуальные основы, основные методы и инструменты социального проектирования;
- основы организации воспитательно-образовательной работы в библиотеке;

уметь:

разработать эффективные стратегии и проектирование оптимальной организационной структуры библиотечно-информационных учреждений;

разработать инновационные проекты развития библиотечно-информационной деятельности;

- взаимодействовать с потребителями информации, быть готовым выявлять и качественно удовлетворять запросы и потребности;

- применять приёмы и способы организации воспитательно-образовательной работы и культурно-просветительских программ в библиотеках;

- разрабатывать библиотечные программы в контексте приоритетов государственной культурной политики;

- разрабатывать инновационные научно-исследовательские программы;

владеть:

- методикой реализации комплексных инновационных проектов и программ развития библиотечно-информационной деятельности,

- методикой проектирования и реализации библиотечно-информационных продуктов и услуг для различных категорий пользователей,
- технологией освоения и предоставления перспективного ассортимента продуктов и услуг;
- основными методами и технологией организации воспитательно-образовательной работы и культурно-просветительских программ в библиотеках.

1. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ БАЗА ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ВОЛОНТЕРСТВА)¹

Волонтерство или добровольческая деятельность стала неотъемлемым элементом современного общества. Для регулирования этого вида деятельности существует определенная нормативно-правовая база. Во-первых, это нужно для поддержания общественной безопасности и безопасности самих волонтеров. Во-вторых, правовые и нормативные документы помогают разграничить фронт общественно полезных работ и установить взаимосвязь волонтеров с государственными и муниципальными органами, не заменяя оплачиваемый труд квалифицированных работников.

На международном уровне существует ряд нормативных и рекомендательных документов, которые содействуют активизации добровольческой деятельности. На сегодняшний день общие правовые основы деятельности волонтеров регулируются следующими документами.

Всеобщая декларация прав человека (1948 г.) Она закрепляет право человека на ответственность человека перед обществом: «Каждый человек имеет обязанности перед обществом, в котором только и возможно свободное и полное развитие его личности» [1].

14 сентября 1990 года в Париже на XI Всемирной Конференции Международной Ассоциации добровольческих усилий (IAVE) была принята Всеобщая декларация волонтеров, в которой обозначены смысл и цели, основные принципы движения. В 2001 году в Амстердаме на XVI Всемирной Конференции Международной Ассоциации добровольческих усилий (IAVE) была провозглашена Всеобщая декларация добровольчества. Главный тезис декларации: «Все люди в мире должны иметь право добровольно посвящать свое время, талант, энергию другим людям или своим сообществам посредством индивидуальных или коллективных действий, не ожидая финансового вознаграждения» [29].

Российское законодательство в области поддержки добровольческого движения развивается с 1995 года, когда был принят федеральный закон «О благотворительной деятельности и благотворительных

¹ Использованы материалы сборника «Волонтерское движение и библиотеки: методические рекомендации» [16].

организациях». Положениями данного закона устанавливаются понятия «благотворительная деятельность», «благотворительная организация» и «добровольцы» [2].

В 2006 году выходит Распоряжение Правительства РФ «О стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации». Одним из приоритетных направлений стратегии стал проект «Доброволец России» (Распоряжение Правительства РФ от 18 декабря 2006 года № 1760-р) [7]. Основной целью проекта «Доброволец России» является формирование механизмов вовлечения молодых людей в многообразную общественную деятельность, направленную на улучшение качества жизни россиян.

В 2009 году в Распоряжении Правительства РФ «Концепция развития благотворительной деятельности и добровольчества» были сформулированы основы государственной политики в отношении волонтерства (Распоряжение Правительства РФ от 30 июля 2009 года № 1054-р) [8].

В ходе ежегодного послания Федеральному Собранию 1 декабря 2016 года Президент Российской Федерации заявил о необходимости предметной поддержки волонтерских, благотворительных движений и некоммерческих организаций, высоко оценил участие молодежи в волонтерских движениях по помощи пожилым и больным людям, заботе о природе и животных, а также в краеведении и спорте. В.В. Путин отметил, что добровольцы «формируют столь необходимую России атмосферу общих дел, создают колоссальный социальный потенциал» [11].

Статус добровольцев в различных сферах деятельности регулируется следующими законодательными актами:

Федеральный закон от 11.08.1995 года № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» (ред. от 18.12.2018) [2];

Указ Президента Российской Федерации от 27.11.2017 года № 572 «О Дне добровольца (волонтера)» [3];

Распоряжение Правительства РФ от 27.12.2018 N 2950-р «Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года» [9];

План мероприятий по реализации Концепции содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года (утв. Правительством РФ от 20.06.2019 N 5486п-П44) [10];

Письмо Минэкономразвития России от 29.11.2016 N 36550-ОФ/Д01и «О методических материалах по привлечению и организации добровольцев и добровольческих организаций государственными и муниципальными учреждениями» [6]

Всеобщая Декларация Добровольчества

(Провозглашено на XVI Всемирной Конференции Добровольцев Международной Ассоциации Добровольческих Усилий (IAVE), Амстердам, январь, 2001 г., Международный Год Добровольцев)

Добровольчество - фундамент гражданского общества. Оно приносит в жизнь устремления человечества к достижению мира, свободы, безопасности и справедливости для всех народов.

В нашу эру глобализации и постоянных перемен, мир становится более сложным и более взаимозависимым. Добровольчество, – будь это индивидуальное или групповое действие – является способом, посредством которого:

- в обществе поддерживаются и усиливаются такие человеческие ценности, как забота и помощь;
- люди реализуют свои права и ответственность членов общества, одновременно с процессом познания нового, совершенствования своей жизни, раскрытия своего полного человеческого потенциала;
- могут быть установлены связи, которые независимо от различий способствуют тому, чтобы жить в здоровых, устойчивых сообществах, работать вместе над созданием инновационных решений общих проблем и построением общей судьбы.

В начале нового тысячелетия добровольчество –это неотъемлемый элемент всех обществ. Оно реализует декларацию Объединенных Наций "Мы, Народы" в эффективное практическое действие, способное изменить мир.

Декларация поддерживает права каждой женщины, каждого мужчины и ребенка свободно участвовать в добровольческой деятельности независимо от своих культурных и этнических особенностей, религии, возраста, пола, физического, социального и материального

положения. Все люди в мире должны иметь право добровольно посвящать свое время, талант, энергию другим людям или сообществам посредством индивидуальных и коллективных действий, без ожидания финансового вознаграждения.

Мы убеждены, что развитие добровольческой деятельности:

- способствует вовлечению всего сообщества в процесс определения и решения его проблем;
- дает возможность каждому быть услышанным;
- создает возможность для всех быть добровольцами;
- дополняет, но не заменяет ответственные действия других секторов и усилия оплачиваемых работников;
- создает возможности людям приобретать новые знания и навыки, полноценно развивать свой персональный творческий потенциал и уверенность в себе;
- содействует семейной, общинной, национальной и глобальной солидарности.

Мы уверены в том, что добровольцы, организации и сообщества, которым они служат, имеют общую ответственность за:

- создание среды, в которой добровольцы имеют работу, способствующую достижению общественно значимых целей.
- определение критериев добровольческого участия, включающих условия, при которых организация и доброволец могут совместно развивать политику руководства добровольческой деятельностью, а также прекратить свои обязательства;
- защиту добровольцев и тех, кого они обслуживают от возможных рисков;
- обеспечение добровольцев тренингами, регулярной оценкой и признанием;
- доступ к добровольческой деятельности посредством снятия физиологических, экономических, социальных и культурных барьеров, мешающих их участию.

Опираясь на базовые права человека, изложенные в Декларации Объединенных Наций о Правах Человека, принципы добровольчества и ответственности добровольцев, а также организаций, в работу которых они вовлечены, мы призываем:

Всех добровольцев заявить о своем убеждении, что добровольческая деятельность, как созидательная сила:

- строит здоровое, устойчивое сообщество, уважающее достоинство людей;
- уполномочивает людей применять свои права в практической жизни, тем самым улучшать свою жизнь;
- способствует в решении социальных, культурных, экономических, экологических проблем;
- строит более гуманное и справедливое общество посредством всемирного сотрудничества.

Лидеров:

всех секторов объединяться для создания сильных, реальных и эффективных местных и национальных добровольческих центров, как ведущих организаций для поддержки добровольчества.

правительства гарантировать права всех людей на добровольческую деятельность; устранять все барьеры препятствующие участию и поддержке добровольцев в их работе; обеспечивать ресурсами для продвижения и поддержки эффективной мобилизации и добровольческого управления в НПО.

бизнеса поддерживать и содействовать вовлечению своих работников, как добровольцев, помогать человеческими и финансовыми ресурсами для развития инфраструктуры, необходимой для осуществления добровольческой деятельности.

средств массовой информации рассказывать истории добровольцев, обеспечивая информацией, помогающей людям стать добровольцами.

сферы образования поощрять и помогать людям всех возрастов, создавая возможности для их рефлексии и обучения в процессе своего служения.

религии утверждать добровольческую деятельность, как проявление одухотворенности, призывая всех людей к служению;

НПО создавать благоприятные организационные условия для работы добровольцев и привлекать человеческие и финансовые ресурсы, необходимые для их эффективного вовлечения

Организацию Объединенных Наций:

- объявить “Десятилетие Добровольчества и Гражданского общества” с целью признания необходимости в усилении институтов свободных сообществ.

- признать красную букву “V” как всемирный символ добровольчества.

IAVE призывает добровольцев и лидеров всех секторов во всем мире объединиться, как партнеров в продвижении и поддержке эффективного добровольчества, доступного всем, как символ солидарности всех людей и всех наций. IAVE приглашает мировое сообщество добровольцев изучить, обсудить, подтвердить и практически использовать Всеобщую Декларацию Добровольчества.

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН О БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ДОБРОВОЛЬЧЕСТВЕ (ВОЛОНТЕРСТВЕ)

Принят
Государственной Думой
7 июля 1995 года
(извлечение)
(ред. от 18.12.2018)

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Благотворительная деятельность

Под благотворительной деятельностью понимается добровольная деятельность граждан и юридических лиц по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки.

Под добровольческой (волонтерской) деятельностью понимается добровольная деятельность в форме безвозмездного выполнения работ и (или) оказания услуг в целях, указанных в пункте 1 статьи 2 настоящего Федерального закона.

На добровольческую (волонтерскую) деятельность распространяются положения, предусмотренные настоящим Федеральным законом для благотворительной деятельности.

Статья 2. Цели благотворительной деятельности

1. Благотворительная и добровольческая (волонтерская) деятельность осуществляется в целях:

социальной поддержки и защиты граждан, включая улучшение материального положения малообеспеченных, социальную реабилитацию безработных, инвалидов и иных лиц, которые в силу своих физических или интеллектуальных особенностей, иных обстоятельств не способны самостоятельно реализовать свои права и законные интересы;

подготовки населения к преодолению последствий стихийных бедствий, экологических, промышленных или иных катастроф, к предотвращению несчастных случаев;

оказания помощи пострадавшим в результате стихийных бедствий, экологических, промышленных или иных катастроф, социальных, национальных, религиозных конфликтов, жертвам репрессий, беженцам и вынужденным переселенцам;

содействия укреплению мира, дружбы и согласия между народами, предотвращению социальных, национальных, религиозных конфликтов;

содействия укреплению престижа и роли семьи в обществе;

содействия защите материнства, детства и отцовства;

содействия деятельности в сфере образования, науки, культуры, искусства, просвещения, духовному развитию личности;

содействия деятельности в сфере профилактики и охраны здоровья граждан, а также пропаганды здорового образа жизни, улучшения морально-психологического состояния граждан;

содействия деятельности в области физической культуры и спорта (за исключением профессионального спорта), участия в организации и (или) проведении физкультурных и спортивных мероприятий в форме безвозмездного выполнения работ и (или) оказания услуг физическими лицами;

охраны окружающей среды и защиты животных;

охраны и должного содержания зданий, объектов и территорий, имеющих историческое, культовое, культурное или природоохранное значение, и мест захоронения;

подготовки населения в области защиты от чрезвычайных ситуаций, пропаганды знаний в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и обеспечения пожарной безопасности;

социальной реабилитации детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, безнадзорных детей, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации;

оказания бесплатной юридической помощи и правового просвещения населения;

содействия добровольческой (волонтерской) деятельности;

участия в деятельности по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних;

содействия развитию научно-технического, художественного творчества детей и молодежи;

содействия патриотическому, духовно-нравственному воспитанию детей и молодежи;

поддержки общественно значимых молодежных инициатив, проектов, детского и молодежного движения, детских и молодежных организаций;

содействия деятельности по производству и (или) распространению социальной рекламы;

содействия профилактике социально опасных форм поведения граждан.

Статья 4. Право на осуществление благотворительной деятельности

1. Граждане и юридические лица вправе беспрепятственно осуществлять благотворительную деятельность на основе добровольности и свободы выбора ее целей.

2. Граждане и юридические лица вправе свободно осуществлять благотворительную деятельность индивидуально или объединившись, с образованием или без образования благотворительной организации.

3. Никто не вправе ограничивать свободу выбора установленных настоящим Федеральным законом целей благотворительной деятельности и форм ее осуществления.

Статья 5. Участники благотворительной деятельности

Под участниками благотворительной деятельности для целей настоящего Федерального закона понимаются граждане и юридические лица, осуществляющие благотворительную деятельность, в том

числе путем поддержки существующей или создания новой благотворительной организации, а также граждане и юридические лица, в интересах которых осуществляется благотворительная деятельность: благотворители, добровольцы (волонтеры), благополучатели. Участниками добровольческой (волонтерской) деятельности являются добровольцы (волонтеры), организаторы добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческие (волонтерские) организации.

Благотворители – лица, осуществляющие благотворительные пожертвования в формах:

бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передачи в собственность имущества, в том числе денежных средств и (или) объектов интеллектуальной собственности;

бескорыстного (безвозмездного или на льготных условиях) надления правами владения, пользования и распоряжения любыми объектами права собственности;

бескорыстного (безвозмездного или на льготных условиях) выполнения работ, предоставления услуг.

Благотворители вправе определять цели и порядок использования своих пожертвований.

Добровольцы (волонтеры) - физические лица, осуществляющие добровольческую (волонтерскую) деятельность в целях, указанных в пункте 1 статьи 2 настоящего Федерального закона, или в иных общественно полезных целях.

Благополучатели – лица, получающие благотворительные пожертвования от благотворителей, помощь добровольцев (волонтеров).

Организаторы добровольческой (волонтерской) деятельности – некоммерческие организации и физические лица, которые привлекают на постоянной или временной основе добровольцев (волонтеров) к осуществлению добровольческой (волонтерской) деятельности и осуществляют руководство их деятельностью.

Государственные органы и органы местного самоуправления вправе привлекать добровольцев (волонтеров) к осуществлению добровольческой (волонтерской) деятельности.

Добровольческая (волонтерская) организация - некоммерческая организация в форме общественной организации, общественного движения, общественного учреждения, религиозной организации, ассоциации (союза), фонда или автономной некоммерческой организации,

которая осуществляет деятельность в целях, указанных в пункте 1 статьи 2 настоящего Федерального закона, привлекает на постоянной или временной основе добровольцев (волонтеров) к осуществлению добровольческой (волонтерской) деятельности и осуществляет руководство их деятельностью.

Раздел III. 1. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Статья 17.1. Права и обязанности добровольца (волонтера)

1. Доброволец (волонтер) имеет право:

1) осуществлять свою деятельность индивидуально, под руководством организатора добровольческой (волонтерской) деятельности, в составе добровольческой (волонтерской) организации;

2) получать от организатора добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организации информацию о целях, задачах и содержании осуществляемой им добровольческой (волонтерской) деятельности, а также информацию об организаторе добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организации;

3) получать в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации или договором, заключенным с организатором добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организацией:

поддержку в форме предоставления ему питания, форменной и специальной одежды, оборудования, средств индивидуальной защиты, помещения во временное пользование, оплаты проезда до места назначения и обратно, уплаты страховых взносов на добровольное медицинское страхование добровольца (волонтера) либо на страхование его жизни или здоровья или в форме возмещения понесенных добровольцем (волонтером) расходов на приобретение указанных товаров или услуг;

психологическую помощь, содействие в психологической реабилитации;

возмещение вреда жизни и здоровью, понесенного при осуществлении им добровольческой (волонтерской) деятельности;

4) получать от организатора добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организации информационную, консультационную и методическую поддержку в объемах и формах, которые установлены указанными организациями;

5) получать поощрение и награждение за добровольный труд, в том числе в рамках федеральных, региональных и муниципальных конкурсов и программ.

2. Помимо прав, предусмотренных пунктом 1 настоящей статьи, доброволец (волонтер) имеет также иные права, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

3. Доброволец (волонтер), организатор добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческая (волонтерская) организация обязаны не разглашать ставшие им известными в ходе осуществления добровольческой (волонтерской) деятельности сведения, составляющие специально охраняемую законом тайну.

4. Условия осуществления добровольцем (волонтером) благотворительной деятельности от своего имени могут быть закреплены в гражданско-правовом договоре, который заключается между добровольцем (волонтером) и благополучателем и предметом которого являются безвозмездное выполнение добровольцем (волонтером) работ и (или) оказание им услуг в целях, указанных в пункте 1 статьи 2 настоящего Федерального закона, или в иных общественно полезных целях.

5. Условия участия добровольца (волонтера) в деятельности организатора добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организации могут быть закреплены в гражданско-правовом договоре, который заключается между организатором добровольческой (волонтерской) деятельности или добровольческой (волонтерской) организацией и добровольцем (волонтером) и предметом которого являются безвозмездное выполнение добровольцем (волонтером) работ и (или) оказание им услуг в рамках деятельности указанных организатора, организации для достижения общественно полезных целей.

Условия договора между добровольческой (волонтерской) организацией и добровольцем (волонтером) могут предусматривать обязанность добровольца (волонтера) соблюдать при выполнении им работ и (или) оказании им услуг в рамках деятельности указанной

организации иные обязательные требования, предусмотренные внутренними документами указанной организации, а также право добровольческой (волонтерской) организации в одностороннем порядке расторгнуть договор с добровольцем (волонтером) в случае нарушения им таких обязательных требований.

6. Договор, указанный в пункте 4 настоящей статьи, может предусматривать возмещение связанных с его исполнением расходов добровольца (волонтера) на питание, приобретение форменной и специальной одежды, оборудования, средств индивидуальной защиты, предоставление помещения во временное пользование, оплату проезда до места назначения и обратно, уплату страховых взносов на добровольное медицинское страхование добровольца (волонтера) либо на страхование его жизни или здоровья при осуществлении им добровольческой (волонтерской) деятельности.

Договор, указанный в пункте 5 настоящей статьи, может предусматривать обязанности организатора добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организации по предоставлению добровольцу (волонтеру) питания, форменной и специальной одежды, оборудования, средств индивидуальной защиты, помещения во временное пользование, оплате проезда до места назначения и обратно, уплате страховых взносов на добровольное медицинское страхование добровольца (волонтера) либо на страхование его жизни или здоровья при осуществлении им добровольческой (волонтерской) деятельности, а также по возмещению связанных с исполнением договора расходов.

2. ВОЛОНТЕРСТВО В БИБЛИОТЕКЕ: ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ

2.1. Мотивы участия в добровольческой деятельности²

Добровольцем может стать любой 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;

² Панова, А. Ю. Волонтеры в библиотеках [Текст] / А. Ю. Панова, Т. В. Пашкевич ; Российская гос. б-ка. – Москва : Пашков дом, 2015. – 93 с.

- ответственное взаимодействие с различными социальными группами;

- исполнительская дисциплина;
- лидерство;
- 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 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.

В основе мотивов, побуждающих людей к добровольческой 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).

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

Условно можно разделить добровольцев на три основные группы по степени участия в библиотечно-информационной деятельности:

- постоянные добровольцы;
- временные добровольцы (практиканты, стажеры, исследователи);
- добровольцы, участвующие в разовых мероприятиях (участие в добровольческих акциях, обслуживание семинаров, конференций, эпизодическая помощь в краткосрочных проектах).

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.

2.2. Организация добровольческого труда в библиотеке³

Добровольный труд в библиотеке используются в целях расширения спектра библиотечно-информационных услуг пользователям.

Добровольный труд реализуется посредством двух форм добровольного участия граждан в деятельности библиотеки:

- предоставление добровольческих услуг;
- выполнение добровольческих работ.

³ Адаптировано для библиотек по письму Министерства экономического развития Российской Федерации «О методических материалах по привлечению и организации добровольцев и добровольческих организаций государственными и муниципальными учреждениями [6].

Добровольческие услуги – это совокупность услуг, которые предоставляются добровольцами в соответствии с перечнем услуг библиотеки и закрепленные соглашениями учреждения с добровольцами. Продуктом добровольческих социальных услуг является повышение качества жизни пользователей библиотеки в процессе их предоставления.

Добровольные работы – это совокупность работ, которые выполняются добровольцами в интересах учреждения и в целях расширения спектра, качества и объема оказываемых библиотекой услуг, увеличения категорий и численности граждан, получающих эти услуги, закрепленные соглашениями учреждения с добровольцами. Продуктом добровольных работ является конкретный результат их выполнения, который может носить материальный характер.

Добровольцы в библиотеках прямо или косвенно:

- содействуют учреждению в достижении целей библиотечно-информационной деятельности;
- улучшают качество обслуживания пользователей библиотеки;
- распространяют информацию о деятельности учреждения культуры;
- распространяют идеи и принципы социального служения среди населения;
- распространяют гуманистические ценности в обществе.

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

Главная особенность структуры и процесса труда добровольца состоит в том, что он является и субъектом, и объектом труда, а также распоряжается продуктом труда, который безвозмездно им передается благополучателю, а не становится продаваемым товаром или продаваемой услугой. Поэтому для добровольца главным объектом его труда 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.

Задачи организации добровольного труда в библиотеке определяются на основе потребностей как самого учреждения, так и его пользователей. Однако решающим фактором успешной организации добровольного труда являются дополнительные задачи, которые формируются на основе потребностей и интересов самих добровольцев, с учетом их возрастных групп, и прямо связаны с мотивированием людей к добровольческой работе.

К задачам организации добровольного труда в библиотеке относятся:

- обучение 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;
- 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;
- 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;
- предоставление возможности продления активной, наполненной смыслом жизни;
- предоставление возможности применения имеющегося жизненного и профессионального опыта;
- обеспечение содержательного досуга.

2.3. Планирование добровольческой работы (волонтерства) в библиотеке⁴

Планирование добровольческого труда целесообразно начинать с принятия соответствующего решения и разработки положения о добровольчестве (волонтерстве) в библиотеке (модельный проект положения приведен в Приложении № 1).

Решение об организации и использовании труда добровольцев (волонтеров) в учреждении принимается его руководителем. При этом целесообразно оформлять решение приказом или иным нормативным актом учреждения, с которым должны быть ознакомлены его сотрудники. Библиотечные специалисты могут привлекаться руководством к обсуждению вопросов, связанных с преимуществами и недостатками развития добровольческой работы пользователей, сферами и правилами работы добровольцев в библиотеке.

Положение о добровольческой работе граждан в учреждении утверждается руководителем и включает описание:

- добровольческих программ, проектов или акций, к реализации которых привлекаются добровольцы, структурных подразделений библиотеки, в которых планируется развивать добровольную работу; услуг и работ, которые могут поручаться добровольцам;

⁴ Адаптировано для библиотек по письму Министерства экономического развития Российской Федерации «О методических материалах по привлечению и организации добровольцев и добровольческих организаций государственными и муниципальными учреждениями [6].

- механизмов регулирования взаимоотношений между библиотекой и добровольцами;

- порядка организации работы добровольцев, в том числе описание материально-технического и другого ресурсного обеспечения добровольцев в процессе предоставления добровольческих услуг и выполнения добровольных работ, правил взаимодействия штатного персонала и добровольцев;

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

- порядка учета и контроля работы добровольцев.

При планировании добровольческих работ руководству библиотеки важно определить:

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

- программы, проекты, акции, мероприятия, которые прямо решают поставленные перед библиотекой 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 библиотечным персоналом;

- услуги для пользователей библиотеки, 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 или параллельно существующим ставкам персонала учреждения.

Планирование работы добровольцев и их привлечение к участию в библиотечно-информационной деятельности осуществляется Координатором – уполномоченным лицом по организации и использованию труда добровольцев. Функции Координатора целесообразно вменить в обязанности одному из штатных сотрудников учреждения, либо для исполнения функций Координатора открывается специальная ставка в штатном расписании.

Основными функциями Координатора являются:

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

Выявление потребностей пользователей и библиотеки в целях организации добровольческих социальных услуг и добровольных работ осуществляется:

- использованием следующих методов: беседа, опросы и анкетирование; в процессе консультирования; в процессе предоставления услуг;
- посредством взаимодействия с организациями, исследовательскими центрами, органами власти; знакомства с результатами исследований, конференций, в процессе обмена информацией; в процессе сотрудничества.

По результатам выявленных потребностей библиотеки, которые возможно удовлетворять посредством работы добровольцев и добровольческих услуг, необходимо осуществить общую оценку потребностей организации в добровольческих ресурсах для текущих и перспективных услуг пользователям и работ по их обеспечению:

- перечислить все основные существующие и планируемые 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, объемов добровольческих услуг и работ.

Виды добровольческих работ определяются на основе потребностей пользователей, с учетом стратегии библиотек по развитию библиотечных услуг, принимая во внимание, что добровольный труд является дополнительным к основным услугам библиотеки, направлен преимущественно на удовлетворение индивидуальных и групповых потребностей пользователей библиотеки, которые не могут, или не должны удовлетворяться оплачиваемым персоналом учреждения обязанности добровольцев не могут дублировать должностные обязанности оплачиваемого персонала учреждения в полном объеме.

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 пользователей библиотек (печатной, по телефону, e-mail, социальным медиа); сопровождение и доставка пользователей в библиотеку; проведение фотосессий и видео съемки в период мероприятий, оформление наглядных информационных и рекламных стендов, постеров, газет и пр.; оформление и дизайн помещений (озеленение помещений, флористика и пр.) и прилегающих к библиотеке территорий; участие в технической работе с библиотечными фондами; обучение пользователей библиотеки новым информационным технологиям и т.п.

Вакансии для добровольцев формируются на основе перечней добровольческих услуг и добровольных работ в библиотеке. Описание вакансий для добровольческой работы в учреждении целесообразно осуществлять в соответствии с Приложением № 2 к Положению о порядке организации и использования труда добровольцев в государственных учреждениях социальной сферы. Согласно этому документу сведения о добровольце заносятся в Учетную карточку добровольца.

Библиотека должна ставить перед собой две основные задачи:

- сделать работу добровольцев максимально полезной и эффективной для пользователей, объектов их работы, общества в целом;
- сделать работу добровольцев в учреждении максимально комфортной, позитивной и полезной.

Среди основных условий, которые важно обеспечить учреждению для работы добровольцев следующие:

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

Ресурсное обеспечение работы добровольцев может включать:

- достаточное обеспечение работы добровольца для качественного выполнения им порученных обязанностей (таких, как информация, расходные материалы, оргтехника для компьютерных работ и пр.);

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

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

Стимулы для добровольцев:

- признание, поощрение и награждение за добровольный труд, как самой библиотекой, так 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 библиотеки);

- фиксация добровольческой деятельности в личной книжке добровольца;

- 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;

- приобщение к новым знаниям в процессе обучения для получения новых профессиональных и жизненных навыков, опыта новой работы, значимого для добровольца в настоящем и будущем;

- предоставление возможностей для самореализации;

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

- организация клубной работы с добровольцами учреждения для обеспечения позитивных коммуникаций, обмена опытом и полезной информации, неформального общения, создания добровольческого актива библиотеки.

Квалифицированная организация работы добровольцев включает в себя подготовку 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.

Сопровождение работы добровольцев в учреждении представляет собой обеспечение поддержки работы добровольцев (консультации по разрешению проблем, профилактика синдрома усталости и эмоционального выгорания); мониторинг и оценку работы добровольцев (учет, контроль, оценка); поощрение добровольцев (благодарение, награждение, дополнительные стимулы); продвижение добровольцев (новые позиции и статусы, расширение границ полномочий).

Привлечение добровольцев для работы в библиотеке 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.

В целях привлечения добровольцев в учреждение, Координатор добровольцев: распространяет информацию о наличии свободных мест для добровольческой работы, в т. ч. через средства массовой информации; проводит кампании по набору добровольцев в учебных заведениях, государственных и негосударственных организациях, социально ориентированных некоммерческих организациях и иных учреждениях; организует набор, собеседования и отбор добровольцев, в т. ч. на основе конкурса; проводит первичное информирование, ориентирование, инструктаж новых добровольцев.

2.4. Механизмы регулирования взаимоотношений между библиотекой и добровольцем⁵

Отношения между учреждением и добровольцем целесообразно регулировать Положением о добровольческой работе граждан в государственном учреждении, инструкциями и другими внутренними библиотечными документами. Права, обязанности и полномочия учреждения и добровольца в процессе взаимодействия необходимо фиксировать гражданско-правовым актом - Соглашением учреждения с добровольцем, которое разрабатывается учреждением на основе типового Соглашения, согласно *Приложению № 4* к Положению о порядке организации и использования труда добровольцев в государственных учреждениях социальной сферы.

В целях обеспечения реализации добровольцем предоставленных ему полномочий, учреждение вправе выдавать ему соответствующее удостоверение. В целях фиксации практики добровольного труда добровольца ему может выдаваться «Личная книжка добровольца», которая заполняется Координатором добровольцев. В «Личную книжку добровольца» заносятся сведения о добровольце, его добровольном труде и периоде работы в библиотечном учреждении, а также об обучении и поощрениях.

Организация работы добровольцев в учреждении предусматривает две фазы: подготовку и сопровождение. Подготовка добровольцев для работы в библиотеке осуществляется координатором добровольцев самостоятельно или с привлечением специалистов и включает:

- проведение собеседований и отбор;
- первичное мотивирование для работы в учреждении;
- обучение, в соответствии с планируемыми добровольческими социальными услугами и работами;
- согласование обязанностей и полномочий;
- заключение соглашения учреждения с добровольцем.

Сопровождение работы добровольцев осуществляется координатором добровольцев самостоятельно или с привлечением специалистов и предусматривает:

⁵ Адаптировано для библиотек по письму Министерства экономического развития Российской Федерации «О методических материалах по привлечению и организации добровольцев и добровольческих организаций государственными и муниципальными учреждениями [6].

- обеспечение поддержки работы добровольцев, включая консультирование, помощь в разрешении конфликтов, организационных и технических проблем, повышение квалификации, предоставление дополнительной информации и т. п.;

- проведение мониторинга и оценки работы;

- обеспечение реализации интересов и потребностей добровольцев, проведение досуговых и культурных мероприятий, клубной работы, встреч с интересными людьми и специалистами и т.п.;

- поощрение, в т. ч. проведение торжественных мероприятий по вручению благодарственных писем, дипломов, памятных подарков и наград, номинирование на награды и конкурсы.

Учет и контроль добровольного труда в учреждении осуществляется координатором добровольцев во взаимодействии со специалистами и руководством библиотеки. При необходимости учет и контроль добровольного труда осуществляется и другими ответственными лицами, в подразделениях которых осуществляется добровольная работа граждан.

Для организации процесса учета, контроля, определения качества и результатов добровольного труда, учреждением могут быть использованы учетные ведомости, например, форма «Экспертная ведомость оценки качества труда добровольцев», согласно *Приложению № 5*; форма «Сводная ведомость учета добровольного труда граждан в библиотеке» согласно *Приложению № 6*.

Для обеспечения мониторинга удовлетворенности добровольца условиями, предоставляемыми для добровольческой работы и принятыми на себя обязательствами по предоставлению добровольческих социальных услуг и выполнению добровольческих работ, а также для определения поддержки, необходимой добровольцу, целесообразно использовать форму «Анкета добровольца государственного учреждения социальной сферы», согласно *Приложению № 7*.

В процессе развития работы с добровольцами, учреждению целесообразно разработать свою систему наблюдения и контроля работы добровольцев в учреждении и работы библиотеки с добровольцами. С этой целью необходимо определить методы мониторинга, которые могут быть наиболее органично внедрены в организационную структуру деятельности учреждения.

Основные рекомендуемые методы осуществления мониторинга работы добровольцев в учреждении:

ведение табелей учета рабочего времени добровольцев;

анализ отчетов добровольцев;

анализ сводных отчетов координаторов о работе добровольцев;

анализ индивидуальных рабочих планов добровольцев; собеседования с добровольцами; аттестация добровольцев;

опросы пользователей библиотеки относительно качества работы добровольцев и предоставляемых библиотечных услуг;

сбор и анализ неофициальной информации (например, мнение персонала, пользователей и партнеров учреждения).

Основные рекомендуемые методы осуществления мониторинга работы библиотеки с добровольцами:

анализ отчетов координаторов по работе с добровольцами;

анкетирование координаторов по работе с добровольцами;

анкетирование добровольцев относительно их удовлетворенности работой;

анализ исполнения планов программ и проектов с участием добровольцев;

собеседования с добровольцами;

анализ объемов и результатов обучения добровольцев;

анализ качества и результатов специальных поддерживающих мероприятий для добровольцев;

анализ качества и результатов неформальных мероприятий для добровольцев.

При этом важно осуществлять учет и контроль, не нарушая режима работы добровольцев и излишне формализовать процесс организации добровольного труда.

2.5. Оценка и определение эффективности добровольного труда⁶

Проблема оценки эффективности волонтерской деятельности приобретает все большую актуальность на фоне растущего вовлечения населения в волонтерскую деятельность.

⁶ При создании данного раздела использованы материалы «Концепции оценки эффективности добровольческой деятельности» [23]

Основу ресурсной базы библиотек составляют средства государственного бюджета, поэтому поддержка волонтеров, как действующих, так и потенциальных действительно важна. Решения государственных органов и внебюджетных доноров о поддержке волонтерских программ базируются на оценке их эффективности. Чаще всего государственные органы и доноры принимают в расчет показатели экономической эффективности, которые легко поддаются измерению и оценке: стоимость добровольческого труда, стоимость полученных услуг или абсолютные количественные критерии, оценивающие количество проведенных мероприятий, благополучателей, оказанных услуг. Такой подход вполне оправдан, так как общество вправе задавать вопросы о том, насколько эффективно используются ресурсы, направляемые на формирование общественного блага.

Эффективность добровольного труда определяется в области социального и экономического эффекта. Эффективность добровольного труда целесообразно определять экспертной комиссией, состав которой утверждается приказом или иным нормативным актом учреждения. Ответственность за организацию мероприятий по определению эффективности добровольного труда в учреждении возлагается на координатора добровольцев.

Для более детального анализа и оценки результатов и эффективности работы добровольцев учреждения и работы учреждения с добровольцами за определенный период (квартал, полугодие, год) возможны четыре основных вида оценки результативности в области добровольчества: количественная, экономическая оценка, оценка общества.

Количественная оценка (внутренняя оценка по количественным показателям)

Оценка результатов и эффективности работы добровольцев в учреждении

- количество человеко-часов, отработанных добровольцами;
- количество услуг, оказанных добровольцами;
- количество пользователей, которым добровольцы оказали услуги;
- условная стоимость услуг или работ, осуществленных добровольцами;
- количество проведенных добровольческих акций, мероприятий;

- количество ресурсов, привлеченных добровольцами для оказания помощи пользователям, библиотеке и для организации добровольческой работы;

- количество добровольцев, которых привлекли к работе в учреждении сами добровольцы.

Оценка работы библиотеки с добровольцами

- количество добровольцев, привлеченных для работы в учреждение;

- количество услуг, в предоставлении которых участвовали добровольцы;

- количество пользователей библиотеки, которым добровольцы предоставили услуги;

- условная стоимость услуг или работ, осуществленных добровольцами;

- количество мест для работы добровольцев (выявленных и утвержденных добровольческих вакансий);

- количество добровольцев, которые прекратили отношения с учреждением;

- количество добровольцев, прошедших по инициативе библиотеки специальную подготовку и обучение;

- количество добровольцев, действующих в качестве координаторов, тренеров, наставников;

- количество добровольцев, работающих на постоянной основе;

- количество добровольцев, работающих на временной и разовой основе;

- количество добровольческих акций и программ, организованных учреждением;

- количество добровольцев, получивших поощрения и награждения за добровольный труд; количество публикаций в СМИ о работе добровольцев, размещенных учреждением;

- количество предложений и инициатив добровольцев, реализованных библиотекой; количество специальных мероприятий, проведенных в библиотеке для добровольцев.

Экономическая/финансовая оценка

Деятельность библиотеки в части ресурсного обеспечения работы добровольцев:

- общее количество привлеченных/израсходованных библиотекой финансовых средств для обеспечения работы добровольцев;

- общий объем привлеченных/израсходованных библиотекой материальных ресурсов в натуральном выражении для обеспечения работы добровольцев;

- структура источников привлечения финансовых и материальных средств библиотеки для обеспечения работы добровольцев;

- структура расходов библиотеки на обеспечение работы добровольцев по направлениям деятельности;

- структура административных расходов библиотеки по организации добровольного труда.

Деятельность добровольцев в библиотеке

- условная стоимость услуг или работ, осуществленных добровольцами в финансовом выражении;

- условная стоимость материальных ресурсов, услуг сторонних организаций, привлеченных добровольцами для оказания помощи пользователям библиотеки и организации добровольческой работы в финансовом выражении;

- общий объем внебюджетных финансовых средств, привлеченных добровольцами для деятельности библиотеки в интересах её пользователей.

Оценка обществом (внешняя оценка заинтересованных лиц и организаций)

- наличие статей и публикаций, в т.ч. публичных отчетов, о добровольческой деятельности и добровольческой работе граждан в учреждении;

- прозрачность экономических основ организации добровольческой деятельности и поддержки добровольческих инициатив;

- наличие совместных программ и факты практического сотрудничества библиотеки с негосударственными организациями;

- участие учреждения в региональных, межрегиональных, национальных акциях, мероприятиях, форумах, конференциях в области добровольчества;

- получение учреждением государственной поддержки добровольческих инициатив;

- наличие спонсорской или попечительской поддержки добровольческих инициатив;

- известность добровольческих программ учреждения среди населения;

- получение учреждением дипломов, наград и других поощрений за организацию добровольного труда граждан.

Наиболее простым способом определения экономической эффективности является сравнение затрат учреждения на организацию добровольческой работы и условной стоимости работ, выполненных добровольцами. В отличие от количественной оценки в натуральных характеристиках, данные по финансовой отчетности реже публикуются в открытых источниках и необязательно должны быть доступны широкой общественности.

Внешняя оценка эффективности деятельности библиотеки в области добровольчества концентрируется на оценке организационной структуры, существующей в организации для менеджмента добровольческих программ, социальной и экономической эффективности добровольного труда. Полезно, если ее производят лица, которые не работают в организации и, таким образом, независимы и объективны.

Комбинация различных методов делает оценку более правдивой. При этом важно, чтобы результаты оценки были представлены в наглядной форме.

Оценка эффективности менеджмента добровольческих программ происходит внутри учреждения - *внутренняя оценка*. Она производится, главным образом, координатором и обсуждается с персоналом и руководством учреждения. При этом анализируются количественные показатели, и проводится качественный анализ, при котором оцениваются достижения учреждения в связи с работой добровольцев, изменения, произошедшие в качестве жизни пользователей, личное развитие добровольцев, рост их квалификации и ответственности, коммуникации и деловые связи между штатными сотрудниками и добровольцами учреждения.

Общая оценка эффективности учреждения в области добровольчества может быть внутренней и внешней. Она подразумевает, во-первых, определение степени участия добровольцев в процессе его деятельности, выявление проблем и конфликтных ситуаций, нахождение способов реагирования на них, способов их решения и способов профилактики. Во-вторых, в ходе оценки анализируется, как работа добровольцев, так и работа с добровольцами в учреждении в лице координатора и других лиц, ответственных за организацию добровольческой работы в учреждении.

В то же время показатели экономической эффективности сами по себе не говорят о том, каков социальный результат волонтерской деятельности. Вопрос интегральной оценки экономических и социальных

составляющих не является чем-то специфическим для волонтерской деятельности. Эта проблема актуальна в ряде контекстов, относящихся к сфере социальной экономики, в которых целью деятельности является не только экономическая выгода, но и социальный результат:

социально ориентированная деятельность некоммерческих и благотворительных организаций, социальное предпринимательство, микрофинансирование, венчурная филантропия и венчурные инвестиции, инвестиции социального воздействия).

Ценность, создаваемая трудом добровольцев, может быть учтена на различных уровнях: общества в целом (макроуровень), организации и местного сообщества (мезоуровень) и точки зрения воздействия на благополучателей и самого добровольца (микроуровень).

Если деятельность добровольца в организации связана с оказанием услуг, интуитивно понятно, что он в первую очередь воздействует на получателя этих услуг. Помимо финансовой стоимости следует отметить, что ценность могут представлять другие аспекты участия добровольца в оказании этой услуги. Возможно, доброволец будет более внимателен, или более «душевен» с человеком, поскольку оказывает эту услугу не по долгу службы, а по велению сердца.

При этом участие в добровольческой деятельности оказывает влияние и на самого добровольца. Например, доброволец может узнать интересные сведения, получить жизненный опыт, который будет полезен для его личностного развития. В то же время не следует забывать о том, что для добровольца такая работа может быть тяжела физически или вести к психологическому выгоранию, т.е. будет негативно влиять на самого добровольца.

Уровень влияния добровольческого труда на благополучателя и на самого добровольца мы будем рассматривать как *микроуровень, или уровень индивида*.

Есть и другие виды добровольческой деятельности, непосредственно не связанные с оказанием услуг, например, когда доброволец оказывает помощь в решении производственных задач в организации. В таком случае, конечно, прежде всего, он оказывает влияние на работу организации, способствует экономии финансовых ресурсов, влияет на климат внутри организации, на отношения между людьми, способствует уменьшению нагрузки на оплачиваемый персонал организации. Однако организация его труда, администрирование работы команды добровольцев, решение возможных конфликтов из-за

его присутствия влекут за собой некие финансовые, трудовые, временные и другие издержки.

Оказывая влияние на организацию и на отдельных индивидов в сообществе, доброволец тем самым воздействует и на сообщество, повышая качество жизни отдельных людей, или уровень взаимного доверия и социальной солидарности.

Уровень воздействия добровольца на организацию и сообщество мы будем рассматривать как *мезоуровень*.

Агрегированный эффект от труда добровольцев в конечном итоге проявляется на *макроуровне*, воздействуя на общественную и экономическую ситуацию в стране.

Исследуем эффективность использования волонтеров в библиотечно-информационной сфере.

Экономическая эффективность на микроуровне для библиотечного сообщества заключается в получении услуги на безвозмездной основе: участии волонтеров в проведении культурно-досуговых мероприятий, организации рекламных акций, получении книг в дар и т.д.

Для самих добровольцев (микроуровень) экономический эффект заключается в возможности бесплатно получить такие нематериальные блага как развитие личных лидерских навыков, творческих умений, приобрести которые возможно на специализированных коммерческих тренингах и курсах.

Социальная эффективность на микроуровне определяется влиянием, оказанным на благополучателя добровольческими работами, услугами. Можно выделить следующие положительные эффекты, непосредственно направленные на поддержку и продвижение чтения и эффекты, сопутствующие этой цели:

а) повышение уровня обслуживания путем организации интеллектуального досуга пользователей, популяризации чтения и книг в интерактивной форме;

б) предоставление дополнительных услуг по информированию пользователей о современной литературе, в том числе и с помощью цифровых технологий, включая социальные медиа, возвращение в круг чтения лучших произведений отечественной и мировой литературы, незаслуженно забытых современными читателями;

в) повышение уровня информационной и цифровой грамотности пользователей в процессе получения знаний о чтении в Интернете

(сайты о чтении и для чтения, социальные сети, рекомендательные сервисы, блоги)

г) оказание разнообразных вспомогательных услуг, которые способствуют дополнительному комфорту пользователей библиотеки.

На самих волонтеров участие в добровольческой деятельности в библиотеке оказывает следующее влияние: это формирование субъективных ощущений таких как – улучшение настроения и повышения уровень удовлетворенности жизнью в целом; ощущение возможности быть "продуктивным" или "полезным", усиление чувства личного контроля и автономии; формирование чувства самосознания и персональной идентичности. Добровольчество способствует развитию личности. В процессе добровольческой деятельности происходит изучение новой информации, приобретение новых навыков или использование старых навыков по-новому.

Оценка эффективности волонтерской деятельности на мезоуровне подразумевает, что она происходит на уровне организации (библиотеки) или местного (регионального) сообщества. Экономической эффект работы волонтеров определяется тем, насколько увеличились человеческие ресурсы библиотек региона за счет использования добровольческого труда и соответственной экономией ставок оплачиваемого библиотечного персонала.

Показатели «материальный вклад добровольца» и «инвестиции сообщества» позволяют судить о заинтересованности сообщества, в котором проводится добровольческая программа, тем самым косвенно позволяя также судить о ее эффективности.

Материальный вклад добровольца – это количество материальных и денежных ресурсов (пожертвований), привнесенных добровольцами в свое сообщество. Например, при проведении добровольческих акций волонтеры самостоятельно готовят костюмы, реквизит, раздаточные материалы.

Инвестиции сообщества позволяют судить о заинтересованности конкретного сообщества в отдельных добровольческих проектах библиотеки, показывают соотношение добровольческого труда и финансирования, полученного от других доноров. Например, волонтеры принимают посильное участие по сбору книг, средств для благотворительных акций.

Влияние добровольческой деятельности на сообщество – важная составляющая этого вида деятельности. В конечном итоге, именно ради этого влияния (помимо оказания непосредственно помощи благополучателям) и привлекаются организациями добровольцы. Деятельность добровольцев способствует созданию у сообщества, вовлеченного в добровольческую деятельность, ощущения заботы о них, общего благополучия местного сообщества, социальной солидарности, что повышает качество жизни в сообществе, повышает уровень доверия.

Работа добровольцев расширяет границы деятельности по поддержке библиотек и продвижению чтения в нечитающие круги населения, позволяет осуществлять сопровождение чтения вне стен библиотеки. Агрегированный эффект от труда добровольцев на микро- и мезоуровне в целом ряде регионов в конечном итоге проявляется и на макроуровне, содействуя поддержке и продвижению чтения в масштабах всей страны, поскольку только общие усилия представителей сферы образования, культуры, книгоиздания, искусства смогут дать положительный результат в деле повышения престижа библиотек и чтения.

2.6. Экономические основы организации добровольного труда и добровольческой деятельности в учреждении⁷

Экономические основы организации добровольческой деятельности в учреждении предполагают наличие комплекса базовых ресурсов для устойчивого обеспечения добровольного труда граждан, например: правовые основания; человеческие ресурсы; информационное обеспечение; квалификационное и методическое обеспечение; материальное и техническое обеспечение; финансовое обеспечение.

Перечисленные ресурсы тесным образом связаны с использованием эффективных механизмов работы учреждения по:

а) изысканию внутренних ресурсов учреждения для организации добровольческой работы граждан;

⁷ О методических материалах по привлечению и организации добровольцев и добровольческих организаций государственными и муниципальными учреждениями : письмо Министерства экономического развития Российской Федерации [6]

б) привлечению финансовых и материальных ресурсов из внебюджетных источников для организации добровольческой работы граждан.

Решающим аспектом в создании экономического обеспечения добровольного труда в библиотеке в части привлечения финансовых и материальных ресурсов из внебюджетных источников является позиция руководства и практические действия учреждения в отношении сотрудничества с негосударственными организациями социокультурной сферы, имеющими сходные цели и задачи или работающие с аналогичной целевой группой пользователей.

Следует учитывать, что помимо опыта и технологий организации добровольческой деятельности, общественные и некоммерческие негосударственные организации имеют разнообразные возможности и разнообразные источники для получения финансовой и материальной поддержки, особенно в части организации добровольного труда. Оптимальным механизмом такого сотрудничества учреждения и негосударственной организации социальной сферы является совместная реализация благотворительной программы или социально значимого проекта на основе договора.

Основные источники финансовых и материальных ресурсов:

А. Государственная поддержка. Согласно статье 31 Федерального закона «О некоммерческих организациях» органы государственной власти и органы местного самоуправления в пределах своей компетенции могут оказывать некоммерческим организациям экономическую поддержку в различных формах, в том числе:

1) осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд у некоммерческих, организаций в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд;

2) предоставление гражданам и юридическим лицам, оказывающим некоммерческим организациям материальную поддержку, льгот по уплате налогов и сборов в соответствии с законодательством о налогах и сборах;

3) предоставление некоммерческим организациям иных льгот.

Согласно статье 17 Федерального закона «Об общественных объединениях» государство обеспечивает соблюдение прав и законных

интересов общественных объединений, оказывает поддержку их деятельности, законодательно регулирует предоставление им налоговых и иных льгот и преимуществ. Государственная поддержка может выражаться в виде целевого финансирования отдельных общественно полезных программ общественных объединений по их заявкам (государственные гранты); заключения любых видов договоров, в том числе на выполнение работ и предоставление услуг; закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд в рамках выполнения различных государственных программ у неограниченного круга общественных объединений в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд.

Бюджетным кодексом Российской Федерации регулируются субсидии некоммерческим организациям. Согласно статье 69.1. Бюджетного кодекса к бюджетным ассигнованиям на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) относятся, в частности, ассигнования на предоставление субсидий некоммерческим организациям, не являющимся бюджетными и автономными учреждениями, в том числе¹ в соответствии с договорами (соглашениями) на оказание указанными организациями государственных (муниципальных) услуг физическим и (или) юридическим лицам.

В Федеральном законе о бюджете могут предусматриваться субсидии некоммерческим организациям, в том числе не являющимся автономными и бюджетными учреждениями, в том числе в виде имущественного взноса в государственные корпорации. В законе субъекта Российской Федерации о бюджете субъекта Российской Федерации, в решении представительного органа муниципального образования о местном бюджете могут предусматриваться субсидии иным некоммерческим организациям, не являющимся автономными и бюджетными учреждениями.

Б. Гранты.

Негосударственные некоммерческие организации социальной сферы в качестве партнеров государственных учреждений могут обеспечивать привлечение дополнительных финансовых средств для организации добровольческой работы в рамках совместных с учреждениями программ. Для этого партнерским организациям социальной

сферы целесообразно совместно разрабатывать добровольческие программы и проекты негосударственных некоммерческих организаций, реализуемые на базе учреждений. В этом случае учреждения могут привносить в проекты собственные нефинансовые ресурсы, а негосударственные некоммерческие организации участвовать в конкурсах на получение грантов.

Важно учитывать, что участвовать в российских конкурсах грантов на реализацию социально значимых проектов в соответствии с ежегодными распоряжениями Президента Российской Федерации могут негосударственные некоммерческие организации всех организационно правовых форм.

Дополнительной возможностью для привлечения внебюджетных финансовых средств могут служить гранты российских корпоративных и частных благотворительных фондов.

В. Спонсорская поддержка негосударственных организаций и государственных учреждений социальной сферы, оказываемая коммерческими структурами.

Для этого необходим взаимовыгодный обмен ресурсами. Расширение количества и видов ресурсов, которыми возможно обмениваться в процессе межсекторного взаимодействия, будет способствовать укреплению этого взаимодействия и более эффективной реализации добровольческих программ.

Следует иметь в виду, что потенциальный спонсор будет готов предоставить финансовые средства и другие ресурсы в том случае, если существует детально разработанный реалистичный проект или программа, для которой запрашиваются деньги. С этой точки зрения концептуальное и проектное оформление добровольческих инициатив, их содержание, экономическое обоснование является важнейшим условием внебюджетного финансирования. Органы власти и инфраструктуры поддержки добровольческих инициатив на городском и районном уровнях могут способствовать проведению переговоров с потенциальными спонсорами, а также содействовать оформлению обоснованной заявки на спонсорскую поддержку.

Помимо прямой финансовой поддержки, возможны следующие формы спонсорской поддержки работы добровольцев: предоставление инвентаря, оргтехники и других материальных ресурсов для осуществления добровольческих мероприятий; предоставление ресурсов для

поощрения добровольцев; предоставление информационных и иных ресурсов неимущественного характера; предоставление безвозмездных услуг специалистов.

Эффективным методом поддержки добровольческих программ в учреждении может быть создание и организация работы Попечительского совета, в состав которого войдут представители коммерческих компаний.

3. ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО (ВОЛОНТЕРСТВО) В РОССИЙСКИХ И ЗАРУБЕЖНЫХ БИБЛИОТЕКАХ⁸

С неограниченными возможностями и энтузиазмом молодых волонтеров **Российская государственная библиотека для молодёжи (РГБМ)** впервые столкнулась в 2011 году. Тогда в библиотеку пришла инициативная группа студентов с предложением провести на её базе неизвестную на тот момент в стране акцию «Живая библиотека» (запущена в Дании в 2000 году).

Согласно плану акции, на территории библиотеки в течение дня должны были состояться встречи людей с нестандартными личностями – «живыми книгами». С помощью Интернета были найдены 40 потенциальных «живых книг», из которых отобрано 25. Полсотни волонтеров следили за порядком и кормили гостей «чаем и сушками»; координаторы регулировали потоки и отводили людей (их пришло более 500) к понравившимся «живым книгам». В Сети акция получила широкое отражение.

У РГБМ есть успешный опыт привлечения и волонтеров-одиночек. Это конкурс библиотечных проектов «Фабрика идей», который проводился в 2014- 2015 годах. Молодые люди прислали более 70 проектов: лекториев, мастер-классов, тренингов, квестов.

В последние годы неорганизованное (спонтанное) молодёжное волонтерство, ориентированное на проведение в стенах библиотеки тех или иных мероприятий, акций, лекционных циклов, активизировалось. Все жаждут самореализации, не требуя от библиотеки никакого материального поощрения. Лекторам достаточно того, что их приходит послушать большое количество людей. И те, кому понравились лекции, затем посещают выступления этих лекторов на коммерческих площадках. Это случается нередко, и это нормальное явление — своего рода компенсация за добровольный труд в библиотеке.

Сказанное выше имеет отношение к молодёжному культурно-просветительскому волонтерству. И здесь крайне важно наличие у молодёжи интереса к библиотеке, а у сотрудников — инструментов для их мотивирования. Как правило, к формам поощрения волонтеров относятся бесплатный формуляр читателя библиотеки; свободный доступ к информационным источникам и материалам; первоочередное

⁸ При написании данного раздела использованы материалы следующих изданий: Панова А. Ю. Волонтеры в библиотеках [30]; Библиотечное дело. 2011. № 23 [15].

чение новой литературы; вручение значка (бейджа), футболки, бейсболки с логотипом библиотеки и надписью «Волонтёр»; приглашение на благотворительные мероприятия; популяризация их деятельности в школах, микрорайоне; постоянная реклама в библиотеке; статьи об их деятельности в СМИ.

Сейчас в системе поощрения волонтёров появляется, наконец, некая конструктивная (формализованная) составляющая. По инициативе Министерства спорта, туризма и молодёжной политики РФ в 2014 году была начата регистрация волонтёров России. Личная книжка волонтёра — это документ, содержащий сведения о трудовом стаже добровольца, его поощрениях, дополнительной подготовке. Для некоторых коммерческих фирм эти записи (как и рекомендательные письма) уже являются своего рода свидетельством наличия у претендента определённого опыта работы в профильной области. В настоящее время Ассоциация волонтёрских центров готовит поправки в законодательство, которые бы позволили вносить записи о волонтёрской деятельности в трудовую книжку. И тогда уже точно можно будет говорить о том, что волонтерство — это форма «социального лифта» для молодёжи. Молодые люди сегодня в большей, если не в преимущественной, степени настроены на культурно-просветительское волонтерство, связанное с участием и сопровождением неких проектов, акций, фестивалей, ярких мероприятий. Им это интересно. А библиотекам нужна их помощь.

Российская государственная библиотека для молодёжи активно взаимодействует с Ассоциацией волонтёрских центров. В частности, в партнёрстве с ней 16 февраля 2017 года в библиотеке состоялся межведомственный круглый стол «Молодёжное волонтерство в сфере культуры: версии существующие и перспективные».

В рамках круглого стола в режиме онлайн блестящую практику взаимодействия с волонтёрами продемонстрировала **Самарская областная юношеская библиотека**, на базе которой в 2014 году возник «Добровольческий центр». Волонтёры приглашаются библиотекой не только на стадии воплощения мероприятий в жизнь, но и на стадии разработки идеи, когда молодёжь сама предлагает интересный формат, тему, определяет тенденции и тренды.

Традиционным стало участие волонтёров во Всероссийских акциях, таких как «Библионочь» и «Весенняя неделя добра». Только к

реализации этих двух событий было привлечено более полсотни добровольцев.

Областная патриотическая игра «Самарский регион: путь к Победе», организованная библиотекой и проходившая на площадках столицы региона и двадцати пяти муниципальных образований, и «Литературный квест по улицам Самары» привлекли в Добровольческий центр около сорока новых волонтеров, которые стали не только верными помощниками, но и активными пользователями библиотеки.

Ежегодный межрегиональный фестиваль творчества молодых людей с ограниченными возможностями здоровья «Мы талантливы!». В организации и проведении этого мероприятия участвовали около тридцати волонтеров, которые привлекались и к оказанию помощи при передвижении людей с инвалидностью, и к организации итоговой выставки в рамках фестиваля.

Одной из самых ярких традиционных добровольческих акций стала ежегодная постройка ледяной фигуры у здания библиотеки, на одной из самых оживленных улиц города – проспекте Ленина. Ежегодно сотни добровольцев участвуют в сборе несложного материала для ледяных кирпичиков - пустых коробок из-под сока и молока, чтобы совместно построить ледяную скульптуру или ледяную копию сочинского спортивного дворца «Айсберг».

Уникальность Добровольческого центра юношеской библиотеки состоит ещё и в том, что он - инклюзивный, т.е. открыт для разной молодежи (в т.ч. с ограниченными возможностями здоровья). В настоящее время в библиотеке силами особенных волонтеров реализуется проект «Видим вместе»: ведущие - слепые молодые люди, выступающие в качестве спикеров, тренеров. Такие встречи, в прямом смысле слова, переворачивают сознание обычной молодежи.

Библиотекой реализуется проект «Школа лидеров чтения», целью которого является создание условий для повышения престижа чтения в молодежной среде путем подготовки волонтеров - «агентов влияния», «лидеров чтения» из числа школьников и студентов. «Лидеры чтения» способны установить эффективные и доверительные взаимоотношения в своей среде, поскольку владеют адекватным знанием целевой аудитории и используют понятный молодежи язык и терминологию, что позволяет их собеседникам чувствовать себя комфортно в процессе обсуждения актуальных для молодежи вопросов.

Подготовка волонтеров-гидов по библиотеке способствует притоку в библиотеку новых молодых пользователей. Участвуя в деятельности библиотеки, добровольцы расширяют границы своих возможностей, общения и кругозора. Работая на библиотечных мероприятиях, делая их по-настоящему молодежными, гордо говорят: «Это крутая библиотека!», «Она становится лучше с нашим участием!»

Самарская областная юношеская библиотека стала площадкой, где непрерывно проходит работа по обучению волонтеров и их руководителей с участием практически всех крупных волонтерских центров и заинтересованных в этой работе организаций Самарского региона.

Программу громких чтений, ориентированную на воспитанников детских домов, социального приюта и школы-интерната для детей с ослабленным здоровьем, реализовала в 2011 г. **Центральная городская детская библиотека имени М. Горького (г. Таганрог)**. Целью проекта таганрогских библиотек «Чеховские волонтеры – городу Чехова» была популяризация чеховского наследия, активизация волонтерского движения для продвижения книги и чтения, единение местного сообщества через книгу. Основой проекта стало комплектование для читателей разных возрастов сумок-наборов книг А.П. Чехова, не ограниченных школьной программой, выразительное чтение вслух этих произведений подростками-волонтерами и выдача книг всем желающим на две недели.

В акции принимали участие несколько библиотек города. Волонтерский отряд составил 25 человек. Для участия в акции школьников познакомили с методикой громкого чтения, а художественный руководитель юношеской театральной студии познакомил ребят с основами актерского мастерства.

Итоги проведенной акции:

- реализованный проект способствовал продвижению книги, знакомству с чеховским духовным наследием, развитию традиций подвижничества;

- акция расширила рамки творчества А.П. Чехова, не вошедшего в школьную программу, а также заинтересовала творчеством донских писателей. Всего на громких чтениях побывало 243 человека;

- активными подвижниками книги стали сами дети, и акция приобрела второе название «Дети читают детям».

В Библиотеке семейного чтения «Книжная гавань» (г. Северодвинск) был реализован проект «Интернет-Start», цель которого — социальная адаптация пожилых людей через создание условий для самообразования, преодоления социальной изолированности и одиночества, включения их в активную жизнь, развитие взаимодействия между поколениями.

Для этого библиотека:

- организовала Школу волонтеров для учащихся средних и старших классов по обучению пожилых людей основам компьютерной грамотности;

- провела совместно с волонтерами практические и теоретические занятия для пожилых людей по основам компьютерной грамотности и использованию интернет-ресурсов;

- организовала активный и полезный досуг пожилых людей, направленный на формирование навыков эффективного использования компьютерных технологий, позитивного межличностного общения, успешной социализации.

В результате было обучено 30 волонтеров и 80 пенсионеров. Пожилые люди научились создавать электронный почтовый ящик, отправлять через Интернет письма и открытки, общаться в социальных сетях и программе Скуре.

Юные добровольцы Северодвинска помогают библиотекарям в работе по профилактике наркомании и табакокурения в молодежной среде. В школе волонтеров «Наркостоп», которая была организована в рамках проекта «Библиотека против наркотиков», при помощи тренингов, ролевых игр добровольцев информировали о проблемах наркомании и старались сформировать у них активную жизненную позицию. Организаторы считают, что секрет результативности таких акций в том, что слово ровесника порой более убедительно и действенно, нежели нравоучения старших.

Добровольцы активно участвуют в исследовательской деятельности библиотек. Яркий пример этому – **Уразовская модельная детская библиотека (Валуйский район, Белгородская область)**, в которой в 2010 г. был создан волонтерский отряд «Мы — рядом!». Волонтерами ведется активная исследовательская работа: школьники встречаются с ветеранами войны, собирают их воспоминания, документы тех лет, фото- и видеоматериалы.

Ребята участвуют в проведении ежегодных патриотических акций, поздравляют ветеранов Великой Отечественной войны, вдов, тружеников тыла с Днем Победы, Днем пожилого человека, Днем освобождения поселка Уразово и Валуйского района от немецко-фашистской оккупации.

Тесно связана с исследовательской деятельностью издательская работа: волонтеры отряда «Мы – рядом!» составляют из собранных материалов специализированные электронные базы и записывают их на диски. Помимо этого, добровольцы Уразовской модельной детской библиотеки выпускают библиотечную газету «Паруса доброты», в которой можно прочитать о проведенных библиотекой мероприятиях и акциях, литературных новинках, поздравления ветеранам и стихи самих волонтеров.

Инициативные волонтеры готовы попробовать себя в культурно-досуговой деятельности, быть ведущими мероприятий, дискуссий, организаторами праздников, театрализованных представлений.

В 2010 г. при **Центральной городской детской библиотеке им. А.С. Пушкина (г. Саров)** было создано и действует до сих пор молодежное творческое объединение «НОКАУТ» (Неординарные, Оригинальные, Креативные, Активные, Уникальные Тинейджеры). Волонтеры участвуют в проведении культурно-досуговых, просветительских мероприятий для детей, родителей, снимают клипы, буктрейлеры, выступают в качестве ведущих, членов жюри конкурсов.

На базе библиотек реализуются различные социальные программы, направленные на пропаганду здорового образа жизни, защиту окружающей среды, профилактику антисоциальных явлений. Важно, что молодые волонтеры становятся активными помощниками библиотекарей.

Многолетний опыт проведения благотворительной акции под названием «Теплым словом — добрым делом» имеет **Белгородская государственная детская библиотека имени А.А. Лиханова**. Цель данной акции - сбор средств и подарков для детей-сирот. Помощниками в этом выступают студенты Белгородского государственного университета и других учебных заведений города. Сотрудниками библиотеки были проведены обучающие семинары для волонтеров по формированию необходимых навыков социальной работы. Библиотекари считают, что подобные акции имеют две цели: реальная помощь детям и распространение идеи безвозмездной помощи нуждающимся.

В июле 2013 г. при **Воронежской областной юношеской библиотеке** начала работать Мобильная школа юного волонтера «ЭКО: Экология. Культура. Образование». В программе школы интерактивные обучающие занятия, акции, мероприятия, направленные на приобретение школьниками разнообразных экологических знаний и повышение уровня экологической культуры. Для школьников были организованы выездные занятия в Воронежском зоопарке, Зоологическом музее, Ботаническом саду. Юные волонтеры изготавливали кормушки и скворечники, после чего приняли участие в экологических акциях, раздавая на улицах памятки «Эти птицы могут жить в Вашем скворечнике». В ходе акции «Посади дерево» школьники высадили в библиотечном сквере и на школьном участке саженцы катальп, которые они вырастили сами из семян. Проект завершился в 2014 г., и всем ученикам мобильной школы были вручены свидетельства о прохождении курса.

В 2013 г. **детская экологическая библиотека «Радуга» (г. Псков)** открыла пункт приёма помощи для бездомных животных. Помощники библиотеки вели активную работу по привлечению людей через библиотечную группу «ВКонтакте», расклеивали объявления о проведении акции, помогали организовать выставку детских рисунков «От детского сердца - мохнатой лапе».

В **Астраханской юношеской библиотеке имени Б. Шаховского** было организовано волонтерское движение под названием «Территория добрых дел». На этой «территории» собрались 30 молодых людей (возраст участников от 14 до 30), объединенных желанием помогать пожилым людям и инвалидам. Волонтеры работают в домах престарелых, осуществляя там библиотечное обслуживание, участвуют в сборах помощи и других краткосрочных проектах библиотеки.

Сегодня очевидно, что волонтерское движение играет немаловажную роль в развитии библиотек. Практика показывает, что чем меньше библиотека, тем больше её потребность в добровольных помощниках.

В **Ростовской ЦБС** волонтерское движение существует с 2011 года. Именно тогда центральная городская детская библиотека (ЦГДБ) им. В.И. Ленина выступила инициатором проекта «Я – волонтер», определившего своей целью формирование у детей и молодых людей культуры социального служения через активное решение актуальных общественных проблем.

В центре собраны нормативные документы и опыт работы по волонтерству, анкеты волонтеров, создана база данных волонтеров, которые привлекаются для участия в различных проектах и акциях.

Задачи этого проекта следующие:

- дальнейшее пополнение и обновление информационного комплекса «Я — волонтер!»;
- ежемесячное проведение Дня волонтера (консультации, тренинги, интерактивная регистрация волонтеров, вручение волонтерских книжек);
- организация на территории библиотеки общественной приёмной городского Совета молодежи по вопросам волонтерской деятельности;
- формирование банка данных организаций, предоставляющих работу волонтерам;
- организация волонтерской деятельности в помощь библиотечному обслуживанию читателей библиотеки, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья.

Этот проект предусматривал ряд комплексных мер, главными из которых являлись информирование населения по вопросам волонтерства, формирование банка данных предприятий, предоставляющих работу волонтерам, организация волонтерской деятельности в помощь библиотечному обслуживанию читателей, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья; проведение информационно-просветительских мероприятий, направленных на популяризацию волонтерского движения.

Одним из направлений работы волонтеров является информационно-библиографическая деятельность. Самым популярным здесь является проведение волонтерами компьютерных курсов для посетителей библиотеки.

В рамках информационного центра в библиотеке был организован постоянно действующий наглядный информационный комплекс «Я – волонтер!», на котором представлены плакаты и буклеты Комитета молодежной политики Ростовской области и городского Совета молодежи. Девизом информационного комплекса «Я – волонтер!» является фраза «Хочешь стать волонтером, но не знаешь как? Обратись к библиотекаря!».

Вся деятельность ЦГДБ им. Ленина по пропаганде добровольчества направлена на то, чтобы этот девиз был воплощен в

жизнь, и библиотека стала информационным центром, способным ответить на все вопросы потенциальных волонтеров.

Совместно с городским Советом молодежи ЦГДБ им. Ленина провела ряд мероприятий, которые оставили заметный след в социокультурной жизни местного сообщества.

Одним из таких библиотечных событий явилось празднование в центральной детской библиотеке Международного дня добровольца. Составной частью программы праздника стали тренинг по формированию и развитию добровольческих навыков, торжественное вручение волонтерских книжек начинающим добровольцам, а также ряд информационных встреч, в которых приняли участие представители таких авторитетных организаций города, как благотворительный фонд помощи детям «Доброе дело», Областная станция переливания крови, Областная детская больница. Доказательством того, что для волонтерской деятельности не существует территориальных границ, стал состоявшийся во время этого мероприятия телемост с Санкт-Петербургом. Читателям и библиотекарям ЦГДБ им. Ленина удалось пообщаться с очень интересной личностью – Екатериной Смурыгиной, опытным волонтером, участником общественного движения «Петербургские родители», координатором социального реабилитационного центра им. Цимбалына г. Санкт-Петербурга, фотографом-интервьюером благотворительного фонда «Дети ждут». Екатерина рассказала о том, какие причины побудили ее заняться добровольческой практикой, с какими проблемами и трудностями ей пришлось столкнуться, каких успехов достичь.

Волонтеры принимали самое активное участие и в других информационно-просветительских инициативах центральной детской библиотеки: виртуальном историческом путешествии «Хороша страна Болгария!» (о городе-побратиме Ростова-на-Дону – Плевене), встрече с женщинами-ветеранами Великой Отечественной войны, остросоциальной дискуссии «Дети-сироты: отдавать ли российских детей в США?».

Чрезвычайно важной для библиотеки стала помощь волонтеров в реализации проекта «Книга в парке». Во время театрализованно-литературных действий, представленных библиотекарями в парках города, волонтеры провели социологические опросы об актуальности чтения в жизни современного человека.

Библиотечные мероприятия, традиционно отличающиеся тематическим многообразием и содержательной глубиной, неизменно привлекают волонтеров. Свидетельство этому – участие молодежных добровольцев в культурно-досуговой жизни другой ростовской библиотеки – библиотечно-информационного центра им. И.С. Тургенева. На протяжении последних трех лет члены районной волонтерской организации стали вдохновителями ряда интересных библиотечных инициатив. Это и конкурс плакатов-призывов «Я выбираю жизнь» к Международному дню борьбы с наркоманией, и развлекательная программа «Государыня великая Масленица», и литературно-музыкальная композиция «Русские поэты о любви», и творческие площадки к Международному дню семьи.

В полной мере свой креативный потенциал волонтеры проявили в акциях «Библионочь». Молодые добровольцы в ходе проведения праздника демонстрируют исключительную организованность, а также знание обязательных требований к массовому мероприятию. К тому же в рамках «Библионочи» волонтерами было создано множество творческих площадок, представляющих безусловный интерес для молодежи. Для любителей рукоделия работала творческая мастерская «Мастер Шоу», где демонстрировалась технология оригами.

На площадке «Мафия» юноши и девушки проявляли свои логические и аналитические способности в ходе психологической игры. Особый интерес у молодежи вызвала площадка «dance 4 life». Волонтеры, организаторы этой инициативы, проводили занимательные игры, викторины, посвященные профилактике вредных привычек. Необходимо заметить, что значение всех этих творческих площадок в целостном пространстве акции «Библионочи» трудно переоценить. Именно в их рамках были созданы все условия для удовлетворения разнообразных духовных потребностей молодых читателей. Возможность же свободного передвижения по зданию библиотеки явилось бесспорным психологически привлекательным фактором, позволяющим молодежи раскрепоститься, воспринимать библиотеку как открытое, доступное, в конечном счете, привлекательное пространство. В целом, отсутствие строгого регламента, откровенной дидактичности, которые иногда свойственны библиотечному мероприятию, создало ситуацию комфортного климата для реализации творческого потенциала молодежи.

Еще один вид деятельности волонтеров, о котором необходимо сказать, – помощь в укреплении материально-технической базы библиотек. Например, во время проведения ежегодных апрельских месячников чистоты в городе Ростове-на-Дону волонтеры помогли ЦГДБ им. Ленина в побелке деревьев, разбивке клумб на прилегающей к библиотеке территории, оформлении библиотечного фасада и фито-дизайна. Иногда субботники организуются спонтанно, по причине острой необходимости. Так, в прошлом году во время очередного сильного снегопада возникла неординарная ситуация: вход в библиотеку им. И.С. Тургенева оказался буквально замурован снежной глыбой. Расчистить снег библиотекарям помогли волонтеры. Волонтеры участвовали также в работе по восстановлению фасада БИЦ им. Герцена.

Разнообразное участие волонтеров в жизни библиотек постепенно становится не просто отрадной приметой времени, но и формирует общественное мнение. Не случайно все чаще ростовчане готовы оказывать бескорыстную помощь библиотекам. Это добровольческое служение разнообразно и самоценно.

Среди взрослых читателей также встречается немало энтузиастов. Показательным может являться такой случай. В БИЦ им. Герцена на компьютерных курсах для социально незащищенных категорий населения обучалась пенсионерка Наталья Руфимовна Кулакова. Овладев навыками работы на ПК, эта пожилая женщина (ей далеко за семьдесят) загорелась желанием поделиться полученными знаниями с менее «продвинутыми» ровесниками. Первым делом Наталья Руфимовна составила собственное оригинальное, написанное образным языком, удобренное мягким юмором методическое пособие для «суперчайников». И началась активная преподавательская деятельность. Вначале под руководством библиотекарей-тренеров, а затем и самостоятельно Наталья Руфимовна принялась обучать компьютерным премудростям своих сверстников. Постепенно эта работа вышла за пределы БИЦ им. Герцена: новоявленная преподавательница развернула подобную деятельность и в соседней библиотеке – краеведческом библиотечно-информационном центре им. Шолохова. Интересно, что для этой библиотеки Наталья Руфимовна получила в районном Совете ветеранов несколько компьютеров. На вопрос корреспондента о причинах, побудивших к волонтерской деятельности, Наталья Руфимовна Кулакова ответила: «Я получаю удовольствие, помогая людям».

Еще один пример – БИЦ им. Островского. В этой библиотеке существует целый читательский актив, который оказывает библиотекарям незаменимую бескорыстную поддержку в различных направлениях работы. Так, весомый вклад в формирование библиотечной информационно-краеведческой базы внесла Елена Петровна Игнатова, которая создала и подарила библиотеке видеофильмы «Город в России» (история Ростова-на-Дону на протяжении последнего столетия), «Фантомы старого Ростова» (архитектурный облик дореволюционного Ростова-на-Дону). К тому же эта творческая читательница активно участвует в культурно-досуговой деятельности библиотеки: недавно ею проведен литературный вечер, посвященный донскому поэту Михаилу Авилову. Характерно, что Еленой Петровной к этому мероприятию была осуществлена большая исследовательская работа, создано яркое и познавательное слайд-шоу.

Участвуя в различных направлениях библиотечной работы, волонтеры, независимо от возраста, социальной принадлежности, неизменно обогащаются, развивают свой интеллектуальный, духовный, творческий потенциал. И все это является залогом безусловного успешного сотрудничества на пути социокультурного созидания.

В Германии действуют около 12 тысяч публичных библиотек, из них 57% муниципальных и 42% (более 4 тыс.) церковных. На безвозмездной основе работают 22% сотрудников, занятых в муниципальных библиотеках. В церковных библиотеках доля таких сотрудников составляет 98%. Это означает, что почти половина всех общедоступных библиотек Германии работает с помощью добровольцев. По данным Бюро «Немецкая библиотечная статистика» в 73% публичных библиотек работает хотя бы один доброволец. В некоторых библиотеках больших городов они составляют значительную часть сотрудников. В универсальных научных и университетских библиотеках, ввиду специфики их работы, добровольных сотрудников гораздо меньше. Из крупных библиотек по количеству работающих добровольцев на первом месте Баварская государственная библиотека (30 чел.), далее — Библиотека им. герцога Августа в г. Вольфенбюттель (24 чел.), Государственная библиотека в Берлине «Прусское культурное наследие» (23 чел.), библиотеки высших музыкальных школ: в г. Кёльн (14 чел.), в Штутгарт (13 чел.).

Немецкие библиотеки начали привлекать добровольцев к своей деятельности еще в 1990-х гг. Вследствие снижения финансирования муниципальные органы власти начали призывать публичные библиотеки к более активному использованию добровольных сотрудников в целях снижения расходов. Вопрос о привлечении добровольцев стал предметом активного обсуждения в среде библиотечных специалистов, политиков и общественности. Сначала многие библиотекари были против приглашения добровольцев, боясь снижения профессионального уровня работы и потери своих рабочих мест, но вскоре стало ясно, что без добровольцев не обойтись. Круг деятельности добровольцев Виды деятельности, в которых обычно участвуют добровольцы:

- традиционная библиотечная работа: книговыдача, дежурство в читальном зале, расстановка возвращенных документов на полках, техническая обработка и гигиена фондов, обслуживание в филиалах библиотек;

- «наставничество по чтению»;
- надомное библиотечное обслуживание;
- помощь в организации и проведении мероприятий;
- «информационные скауты» оказывают помощь пользователям библиотек в работе с компьютером и ознакомлении с Интернетом, участвуют в создании веб-сайта библиотеки;
- проведение экскурсий по библиотеке;

- помощь школьникам в подготовке домашних заданий;
- справочно-информационное обслуживание;
- создание баз данных.
- «читательские кафе»: руководство кафетерием и обслуживание читателей;

- фандрейзинг и «френдрейзинг»: привлечение средств благотворителей к осуществлению библиотечных проектов, укрепление тесных связей между библиотекой и населением, рекламная деятельность и работа с общественностью.

В различных библиотеках применяется обычно несколько таких форм. В Городской библиотеке г. Кельн добровольные сотрудники читают детям вслух, помогают в организации последующей творческой работы детей; ведении литературного кружка; проведение игр, «творческих мастерских». В Городской библиотеке г. Менхенгладбах персонал совместно с подростками с 1999 г. осуществляет проект «Медиауголок» (“Mediencorner”). Это название отдела литературы для

подростков и молодежи в возрасте 13–18 лет. Подростки помогали в оформлении интерьера отдела (рисовали граффити на стенах), в поиске названия отдела, в отборе литературы для его подсобного фонда. Они участвуют в отборе и закупке документов. Одним из школьников создана веб-страница с информацией, а сам сайт был создан также добровольцем (более старшего возраста) в 2004 г. Ребята помогают и в поиске спонсоров для дальнейшего развития проекта. Создание отдела “Mediencorner” привлекло в библиотеку подростков и молодежь. С 1999 г. добровольцы осуществляют проект “Autoren-Reader” по составлению библиографического пособия по произведениям современных местных авторов художественной литературы. В Городской библиотеке Штутгарта добровольцы вносят свой посильный вклад в приобщение детей к чтению, работая «наставниками по чтению». Они помогают организовывать «встречи с книгой», во время которых родители вместе с детьми могут услышать не только «чтение вслух», но и авторское исполнение произведений, посмотреть «кино книжек с картинками», поучаствовать в различных соревнованиях и просто отдохнуть. Многим семьям этот проект показал важность громкого чтения. 25% семей признались, что «эта инициатива привела их к решению еще больше читать детям вслух».

В Городской библиотеке г. Менден с 1989 г. работает организованное добровольцами кафе для читателей. Библиотека осуществляет этот проект совместно с Немецким союзом домохозяек, члены которого помогают привлекать добровольцев, планировать их работу, делать закупки продуктов и рассчитывать стоимость ассортимента. Каждый день работают два добровольца. Они приносят испеченные домохозяйками торты и пирожные и обслуживают посетителей. В Городской библиотеке г. Вюрцбург с 1985 г. в сотрудничестве с отделением Красного Креста в земле Бавария около 20 женщин-добровольцев доставляют на дом либо в дома престарелых книги, журналы, газеты, аудиокниги. Похожий проект осуществляется с марта 2007 г. Фондом «Гамбургские публичные библиотеки». Около 120 добровольцев раз в месяц доставляют литературу и аудиокниги 250 пожилым людям. Они могут также почитать вслух своим подопечным и просто пообщаться с ними. В Городской библиотеке г. Мюльхайм добровольцы организовали «Аудиогазету» для слепых и слабовидящих пользователей. Каждую неделю они выполняют аудиозаписи местных новостей, выбирают наиболее

важную и интересную, по их мнению, информацию для прослушивания нуждающимися в ней пользователями. В Библиотеке им. герцога Августа в г. Вольфенбюттель с 1982 г. добровольные сотрудницы проводят ознакомительные экскурсии для посетителей по всем шести зданиям библиотеки. В Городской библиотеке г. Вупперталь молодые добровольцы помогли библиотеке в рамках национальной программы «Год добровольных социальных работников в Германии». Они работали на книговыдаче, расставляли возвращенные документы, следили за порядком в отделе, привлекались к проведению экскурсий по библиотеке, организации различных мероприятий, например, проведению «Длинной ночи библиотек». Во время первого «Года добровольных социальных работников в Германии» подростки и молодежь были задействованы в проекте «Образование и привлечение “наставников по чтению”», в последующие годы они предпочитали осуществлять свои собственные, самостоятельные проекты — именной указатель местных авторов, иллюстраторов и их произведений, веб-сайт Детской и юношеской библиотеки «Книжный корабль» (www.buecherschiff-wuppertal.de), исследование «Что читают мальчики?»

Добровольцы, у которых нет времени работать регулярно, организуют два раза в год «книжные развалы», доходы от которых являются для библиотеки важным финансовым подспорьем. Кроме этого, они участвуют в проведении авторских чтений, докладов, выставок, различных праздников, во время которых они организуют буфеты и обслуживают посетителей, продают книги авторов-участников чтений, распространяют информацию об этих мероприятиях. Некоторые услуги пожилые добровольцы предлагают специально для своих ровесников. В семи домах для престарелых с осени 2004 г. проводится чтение вслух. С осени 2003 г. в библиотеке работает компьютерный клуб, организованный одним пожилым добровольцем. С осени 2005 г. в одном из домов престарелых два раза в месяц работает пункт выдачи литературы из фондов библиотеки. С конца 20 06 г. одним из добровольцев-почитателем итальянской культуры создан дискуссионный клуб «BellaItalia».

Добровольцы городской библиотеки Штутгарта (Германия) выполняют роль «наставников» по чтению. Они организуют встречи, на которых дети и их родители могут послушать чтение книги, посмотреть кино, поучаствовать в познавательных играх. В результате таких

встреч 25 % семей признали, что такая инициатива привела их к решению больше читать детям вслух.

В Городской библиотеке Мёнхенгладбаха (Германия) волонтерами осуществляется проект «Авторы - Читатели». Суть его заключается в составлении библиографического пособия по произведениям современных местных авторов. Волонтеры собирают информацию о писателях и поэтах, составляют указатель их имен и названий произведений. Эти пособия издаются библиотекой в печатной форме и предоставляются всем желающим в Интернете.

Немецкие библиотековеды пришли к следующим выводам:

1. Добровольцы являются связующим звеном между библиотекой и жителями того района, города или деревни, где библиотека находится.

2. Работая в библиотеке, доброволец начинает ощущать эмоциональную

связь с ней, у него изменяется взгляд на библиотеку и её деятельность. Библиотека становится ближе к жителям, растёт её значение в глазах населения.

3. Большинство добровольцев имеет иной жизненный опыт и профессиональный багаж, чем окружающие их библиотекари. У них более свежий взгляд на библиотеку и её задачи. Они способны стать источником ценных идей и предложений.

4. Использование добровольцев в библиотеке помогает сохранить уже существующие услуги либо предложить пользователям новые, которые в ином случае были бы невозможны из-за отсутствия финансовых средств и человеческих ресурсов.

5. Работа добровольцев позволяет освободить персонал библиотеки от рутинных операций, увеличить количество часов, в которые библиотека обслуживает читателей.

6. Некоторые из проектов, осуществляемых библиотекой, предназначены для определённых групп пользователей, которые в другой ситуации не пошли бы в библиотеку.

Их работа является залогом повышения имиджа библиотеки среди населения, так как они своей общественной деятельностью рекламируют библиотеку и её услуги среди своих друзей, знакомых и родственников. Проект по надомному библиотечному обслуживанию пожилых людей, осуществляемый Фондом «Гамбургские публичные

библиотеки», не только заслужил высокую оценку общественности города, но и стал одним из победителей в национальном конкурсе «Диалог между поколениями на практике — граждане инициируют постоянное развитие».

В Великобритании известна программа «Молодежная техническая неделя» (Teen Tech Week), реализуемая молодёжным отделением Ассоциации библиотечного обслуживания юношества. В ходе осуществления этой программы молодые волонтеры находят применение своим познаниям в области новейших технологий. Они помогают взрослым пользователям освоить компьютер, показывают работу навигации на библиотечном сайте, учат пользоваться поисковыми системами или программами обработки текста.

В центрах грамотности проводятся презентации интереснейших программ по продвижению чтения. Существуют программы по обучению чтению неграмотных детей. Таковых в стране насчитывается 6%. Обучение волонтеров и связь с различными группами общественности по разъяснению значения чтения — это основная задача Национального Фонда грамотности. Мероприятия проводятся в местах, где бывают представители малообеспеченных слоев населения: футбольные клубы, дешевые супермаркеты и т. д. В 2011 году эта программа осуществлялась исключительно на спонсорские средства, без финансовых вливаний со стороны правительства. В Центре грамотности в сфере начального образования проводится обучение педагогов младших классов методам, с помощью которых детей привлекают к чтению. Книги предоставляются Центру различными издательствами — бесплатно.

В библиотеке города Кроули работает сеть площадок (библиотеки, кафе, галереи, музеи) молодежной инициативы “Headspace”, где собираются молодые люди от 10 до 17 лет. В неформальной обстановке они обсуждают прочитанные книги, обмениваются информацией о волонтерских программах местного сообщества. Замечательные программы летнего чтения для всей страны разрабатываются в “Free Word Center”. Коллектив, занимающийся их разработкой, небольшой, всего несколько человек, однако эти программы доказали свою эффективность в деле вовлечения подростков в чтение. Очень важно, что учитывается мнение подростков. С учетом этого мнения и определяются лучшие книги.

Для библиотек графства Нортгемптоншир волонтерское движение имеет огромное значение в непростое время экономических реформ. В связи с повсеместным сокращением штатов именно волонтеры берут на себя большую роль в оказании услуг читателям и в продвижении чтения. В некоторых библиотеках графства работают только волонтеры. Всего в графстве 36 библиотек; работают в них 17 библиотекарей. Группы «друзей библиотеки» работают в 26 библиотеках графства.

Большое внимание уделяется работе с детьми в возрасте до 9 лет и с их родителями. В библиотеках существуют специальные помещения для малышей и их мам. Эти комнаты оборудованы столами для пеленания детей, большим количеством игрушек, очень ярко и красочно оформлены. Таким образом, дети привыкают к библиотекам, еще не умея говорить, и, подрастая, приходят туда как полноправные читатели. Интересно, что в библиотеках бесплатно выдаются специальные чемоданчики с книгами для детей; по мере взросления ребенка ассортимент книг меняется. За год в библиотеках проводится сотни мероприятий для детей.

Библиотека в городке Кеттеринг является самой старой библиотекой в графстве Нортгемптоншир. В этой библиотеке большое внимание уделяют умственно отсталым детям. Их привлекают к чтению игровыми методами, используя разнообразный дидактический материал.

В библиотеках графства реализуется национальная программа «Детский университет». Читатели, пройдя все этапы работы с книгами, получают специальный сертификат. Они могут выражать свое мнение о прочитанном, и это мнение учитывается, в том числе, при выделении наград писателям.

На комплектование всех библиотек графства выделяется £1,2 млн; £100 тыс. выделяется на подписку электронных ресурсов. Широко практикуется привлечение спонсорской помощи для нужд библиотек. Осуществляется это с помощью тех же волонтеров и «друзей библиотек». Учрежден специальный фонд, предназначенный для развития библиотечных услуг. Эффективность работы проверяется специально выбранной группой людей — представителей общественности. В каждой библиотеке есть магазин “Library Shop”, где можно приобрести сопутствующие товары: открытки, ручки, значки, сумки, книги.

Общие направления взаимодействия библиотек графства с общественностью:

- привлечение малолетних правонарушителей к обучению пожилых людей, например, освоение компьютерной техники;
- оказание помощи приезжим поселенцам и вовлечение их в общественную жизнь графства через библиотеку, где им предлагаются различные пути участия в жизни городов;
- оказание помощи безработному населению в поисках работы;
- обеспечение досуга детей в стенах библиотек;
- организация проведения концертов для молодежи и т. д

В 25 публичных библиотеках города Глазго (*Шотландия*) в 2012 г. была организована служба помощи онкологическим больным. В этой службе работают специально подготовленные волонтеры, целью которых является оказание эмоциональной поддержки и помощи в поисках необходимых информационных ресурсов и контактов с благотворительными и лечебными учреждениями.

Волонтеров привлекают и к управлению библиотекой. В зарубежных библиотеках детские и молодежные советы участвуют в закупке книг, сборе средств на проведение мероприятий, книжных распродажах, средства от которых являются хорошим подспорьем для библиотек.

Список литературы:

1. Всеобщая декларация прав человека // Российская газета. – 1995. – 5 апр. (№ 67).

2. О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве) : федеральный закон от 11.08.1995 N 135-ФЗ (ред. от 18.12.2018) // Официальный интернет-портал правовой информации : государственная система правовой информации – Электрон. дан. – Режим доступа : <http://pravo.gov.ru/>

3. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства) : федеральный закон от 05.02.2018 № 15-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2018. – № 7. – ст. 975.

4. О Дне добровольца (волонтера) : указ Президента РФ от 27.11.2017. № 572 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2017. – N 49. – ст. 7442

5. О проведении в Российской Федерации Года добровольца (волонтера) : указ Президента РФ от 06.12.2017 № 583 // Собрание законодательства РФ. – 2017. – № 50 (ч. III). – ст. 7598.

6. О методических материалах по привлечению и организации добровольцев и добровольческих организаций государственными и муниципальными учреждениями : письмо Министерства экономического развития Российской Федерации от 29.11.2016 № 36550-ОФ/Д01 // Консультант Плюс : сайт. – Электрон. дан. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=211235&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.10612949723513765#017794238587128275>

7. О стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации : распоряжение Правительства РФ от 18 декабря 2006 года № 1760-р // Собрание законодательства РФ. – 2006. – N 52 (ч. III). – ст. 5622.

8. Об одобрении Концепции содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации и плана мероприятий по ее реализации в 2009-2010 годах : распоряжение Правительства РФ от 30.07.2009 № 1054-р // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2009. – № 32. – ст. 4052.

9. Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года : распоряжение Правительства Российской Федерации от 27.12.2018 № 2950-р // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2018 г. – № 53. – ст. 8791 (Часть II).

10. План мероприятий по реализации Концепции содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года (утв. Правительством РФ от 20.06.2019 N 5486п-П44) // Консультант Плюс : сайт. – Электрон. дан. – Режим доступа : <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=328784&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.555385073255112#09079430558902666>.

11. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 01.12.2016 // Парламентская газета. – 2016. – N 45.

12. Барилловская, В. М. Молодежная инициатива: волонтеры в библиотеках Великобритании / В. М. Барилловская // Библиотечное дело. – 2011. – № 23. – С. 17-18.

13. Беляева, Н.Е. Волонтерская деятельность в библиотечно-информационной сфере: региональный аспект / Н.Е. Беляева, А.Л. Есипов // Ученые зап. Орлов. гос. ун-та. – 2017. – № 4 (77). – С. 168–171.

14. Библиотечное волонтерство: организация и методика взаимодействия : дайджест. – Оренбург, 2018. – 18 с.

15. Библиотечное дело. – 2011. – № 23. (Тема номера: Библиотечные волонтеры).

16. Волонтерское движение и библиотеки: метод. рекомендации / Амур. обл. науч. б - ка им. Н. Н. Муравьева-Амурского, метод, отд. ; сост. Г. А. Базарная. – Благовещенск, 2017. – 28 с.

17. Волонтеры и библиотека: грани сотрудничества : сборник статей / Сост. Е. О. Шадская. – Очёр : МАУК МЦБ, 2017. – 108 с.

18. Ворочева, И. Волонтеры спешат на помощь / И. Ворочева // Библиотека. – 2008. – №7. – С. 68-69.

19. Григорьев, И.Н. Специфика организации волонтерства в молодежной среде / И.Н. Григорьев // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2008. – № 12. – С. 100-104.

20. Добровольческий центр под «ключ», или руководство по созданию и организации деятельности добровольческих центров: учебно-методическое пособие. – Казань : Издательство «Скрипта», 2012. – 112 с.

21. Додор, Т. Добровольцы идут на помощь / Татьяна Додор, Елена Савинцева // Библиотека. - 2010. - № 6. - С. 63-64. - (Школа взаимной человечности).

22. Кивелевич, Э. "Школа волонтера": как на практике готовить добровольцев / Э. Кивелевич // Справочник руководителя учреждения культуры. – 2016. – № 9. – С. 99-105 : фот. – 2 прил. – (Проектная деятельность). – Режим доступа : <https://e.rukulturi.ru/article.aspx?aid=489198>

23. Концепция оценки эффективности добровольческой деятельности / под ред. И. В. Марсияновой; Центр исслед. гражд. о-ва и не-коммер. сектора Нац. исслед. ун-та «Высшая школа экономики». – Москва, 2017.– 73 с.

24. Кравченко, М. В. Библиотека и волонтеры – совместный труд объединяет / М. В. Кравченко // Современная библиотека. – 2014. – № 9. – С. 74–77.

25. Макарова, Н. П. Волонтеры и библиотека : связанные одной целью [Электронный ресурс] / Н. П. Макарова ; Самар. обл. юношеская б-ка. – Режим доступа : http://www.vmo.rgub.ru/lib_activity/practice/samara.php

26. Менщикова, И.Ю. Социальная работа и волонтерство: ценностно-практический аспект взаимодействия в среде высшей школы / И.Ю. Менщикова // Научные исследования в образовании. – 2008. – № 1.

27. Микийчук, М. А. Команда супергероев: школа творческого общения / М. А. Микийчук // Библ. дело. – 2011. – № 10. – С. 38-40.

28. Михнова, И. Волонтеры: «свободный труд свободно собравшихся людей» [Электронный ресурс] / И. Михнова ; Рос. гос. б-ка для молодежи // Территория L. – Электрон. дан. – 2017. – 20 марта. – Режим доступа : <http://gazetargub.ru/?p=5474>

29. О всеобщей декларации добровольчества // Мосблаго.ру: сайт. – Электрон.дан. – Режим доступа: <http://www.mosblago.ru/articles/show-194.htm>.

30. Панова, А. Ю. Волонтеры в библиотеках [Текст] / А. Ю. Панова, Т. В. Пашкевич ; Российская гос. Б-ка. – Москва : Пашков дом, 2015. – 93 с.; 17 см. – (Библиотека библиотекаря).

31. Сегодня в библиотеках области: Вып. 29 «Библиотека как площадка развития волонтерского движения» – Ростов-на-Дону, 2014. – 55с.

32. Умаханова, Б. Нам нечего делить : вовлечение добровольцев в деятельность библиотеки / Б. Умаханова // Библиотечное дело. – 2011. – № 23. – С.21.

33. Хан, А. Государственные библиотеки Великобритании во времена жесткой экономии / А. Хан, Е. А. Шibaева // Библиотечное дело. – 2014. – № 1. – С. 86-91.

34. Челпанова, С. В проекте участвовали и пользователи, и волонтеры / С. Челпанова // Библиополе. - 2008. - № 7. - С. 8-10.

35. Черничкина, Ю. Е. Добровольные помощники библиотекарей в Германии: современные тенденции развития социальной активности / Е. Черничкина // Библиотечное дело. – 2011. – № 23. – С. 9-16.

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 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.

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

2.4. 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;
- 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 могут, или не должны удовлетворяться оплачиваемым персоналом учреждения;

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

2.5. 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);

- 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.

2.6 В учреждении формируется и утверждается приказом Перечень добровольческих социальных услуг.

2.7. Перечень добровольческих социальных работ формируется учреждением в соответствии со статьей 2 пунктом 1 Федерального закона от 11 августа 1995 года N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях".

2.8. Описание свободных мест для добровольной работы в учреждении осуществляется, в соответствии с Приложением N 2.

2.9. В целях привлечения добровольцев в государственное учреждение социальной сферы 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, иных организациях;
- организует набор добровольцев, в т.ч. на основе конкурса;
- проводит первичное информирование и ориентирование новых добровольцев.

2.10. Сведения о добровольце и его добровольном труде в учреждении заносятся в Учетную карточку добровольца, согласно Приложению N 3.

3. Механизмы регулирования взаимоотношений между государственным учреждением социальной сферы и добровольцем

3.1. Отношения между учреждением и добровольцем регулируются Положением, инструкциями и другими внутренними документами учреждения, соглашением учреждения с добровольцем.

3.2. Права, обязанности и полномочия учреждения и добровольца фиксируются соглашением учреждения с добровольцем, которое разрабатывается учреждением на основе типового соглашения, согласно Приложению N 4.

3.3. В целях обеспечения реализации добровольцем предоставленных ему полномочий, учреждение вправе выдавать ему соответствующее удостоверение.

3.4. В целях фиксации практики добровольного труда добровольца ему выдается и заполняется Координатором добровольцев "Личная книжка добровольца". В "Личную книжку добровольца" заносятся сведения о добровольце, его добровольном труде в учреждении, обучении и поощрениях.

3.5. Предложения и инициативы добровольца представляются им координатору добровольцев, или руководству учреждения в письменной форме, в соответствии с процедурами и правилами учреждения.

4. Порядок организации работы добровольцев

4.1. Порядок организации работы добровольцев в учреждении предусматривает две фазы: подготовку и сопровождение.

4.2. Подготовка добровольцев для работы в учреждении осуществляется Координатором добровольцев самостоятельно или с привлечением специалистов, включая:

- первичное мотивирование для работы в учреждении;
- обучение, в соответствии с планируемыми добровольческими социальными услугами и добровольческими социальными работами;
- согласование прав, обязанностей и полномочий;
- заключение соглашения учреждения с добровольцем.

4.3. Сопровождение работы добровольцев осуществляется Координатором добровольцев самостоятельно или с привлечением специалистов и предусматривает:

- обеспечение поддержки работы добровольцев, включая консультирование, помощь в разрешении конфликтов, организационных и технических проблем, повышение квалификации, предоставление дополнительной информации и т.п.;

- проведение мониторинга и оценки работы;
- обеспечение реализации интересов и потребностей добровольцев, проведение досуговых и культурных мероприятий, клубной работы, встреч с интересными людьми и специалистами и т.п.;

- поощрение, в т.ч. проведение торжественных мероприятий по вручению благодарственных писем, памятных подарков и наград, номинирование на награды и конкурсы;

- предоставление рекомендательных писем и ходатайств, назначение на руководящие свободные места для добровольной работы.

4.4. Обеспечение безопасности работы добровольцев в учреждении осуществляется Координатором добровольцев, а также руководством учреждения, что предусматривает:

а) ограничение временной занятости добровольца;

б) недопущение добровольцев к работе:

- требующей специальной профессиональной подготовки и лицензирования;

- в ночное время, если это не оговорено соглашением;

- в местах повышенного риска получения травм;

- без инструктажа по технике безопасности;

- без средств индивидуальной защиты (если это необходимо);

- без специальной подготовки для работы с клиентами учреждения, имеющими психические нарушения и девиантное поведение;

- по исполнению должностных обязанностей оплачиваемого персонала учреждения.

5. Порядок учета и контроля добровольного труда

5.1. Учет и контроль добровольного труда в учреждении осуществляется Координатором добровольцев во взаимодействии со специалистами и руководством учреждения.

5.2. Для организации процесса учета, контроля, определения качества и результатов добровольного труда, учреждением используются учетные ведомости:

форма "Экспертная ведомость оценки качества труда добровольцев в государственном учреждении социальной сферы", согласно Приложению N 5;

форма "Сводная ведомость учета добровольного труда граждан в учреждении социальной сферы" согласно Приложению N 6.

5.3. Для обеспечения мониторинга удовлетворенности добровольца принятыми на себя обязательствами по предоставлению добровольческих социальных услуг и выполнению добровольческих социальных работ, а также для определения необходимой добровольцу поддержки, используется форма "Анкета добровольца государственного учреждения социальной сферы", согласно Приложению N 7.

5.4. Осуществление контроля не должно нарушать режим работы добровольца.

6. Определение эффективности добровольного труда

6.1. Эффективность добровольного труда определяется в части социального и экономического эффекта.

6.2. Эффективность добровольного труда определяется экспертной комиссией, количественный и качественный состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

6.3. Социальная и экономическая эффективность добровольного труда определяется на основании Методики определения социально-экономической эффективности добровольного труда в социальной сфере.

6.4. Ответственность за организацию мероприятий по определению эффективности добровольного труда возлагается на Координатора добровольцев.

Приложение 2.

Описание свободного места для добровольного труда в библиотеке

Свободное место для добровольного труда

наименование

1. Основные характеристики

Добровольческая социальная услуга	
Добровольческая социальная работа	
Название структурного подразделения учреждения (отдел, служба, добровольческая программа, добровольческая акция, др.)	
Пользователи, целевые группы, благополучатели	
Обязанности добровольца	
Ответственность добровольца за материально-техническое обеспечение	

2. Сведения о необходимых добровольческих ресурсах и требованиях к добровольцам

Количество добровольцев	
Пол и возраст добровольца/добровольцев	
Образование	
Профессиональный опыт	
Практические навыки	
Предпочитаемые мотивы для добровольного труда	
Свободное время для добровольческой работы	
Иное	

3. Сведения о добровольном труде

Описание действий добровольца в процессе предоставления добровольческой услуги/выполнения добровольческих работ	
Временная нагрузка и график работа (количество часов в месяц, в неделю, в день)	
Характеристика места работы (в помещении учреждения, на улице, на дому)	
Перечень материально-технического оснащения работ (оргтехника, инвентарь и др.)	

4. Условия, предоставляемые для добровольцев

Проведение специальной подготовки (инструктаж, обучение, консультирование, иное)	
Обеспечение символикой добровольца учреждения	
Наличие дополнительных услуг специалистов	
Содействие трудоустройству добровольца по профилю учреждения	
Проведение специальных и традиционных мероприятий для добровольцев	
Иные условия	

Подпись ответственного лица
Дата

ФИО, должность

Учетная карточка добровольца

I. Сведения о добровольце

ФИО

Пол

Возраст

Дата рождения «__» _____ г.

Место рождения

Адрес постоянного проживания

Тел. дом.

моб.

Эл. почта:

Паспорт

Образование

Место работы

Место учебы

Подпись добровольца

Подпись Координатора добровольцев

II. Результаты первичного собеседования с добровольцем

III. Сведения о работе добровольца в организации

1. Испытательный срок с _____ по _____

Результат _____

2. Соглашение с добровольцем № _____ от

_____ на предоставление услуг

выполнение работ

3. Структурное подразделение, в которое направлен доброволец

4. ФИО и должность уполномоченного лица по использованию труда добровольцев

IV. Сведения об обучении добровольца

Дата	Вид обучения, тематика, название курса, указание места обучения	Подпись и ФИО Координатора добровольцев
------	---	--

V. Сведения о поощрениях добровольца

Дата	Вид поощрения	Подпись и ФИО Координатора добровольцев

**Форма соглашения государственного учреждения
социальной сферы с добровольцем**

Настоящее соглашение является внутренним документом учреждения _____ (далее - учреждение), регламентирующим отношения между учреждением и добровольцем, участвующим в его деятельности на безвозмездной основе.

Учреждение в лице координатора по работе с добровольцами _____ (далее - Координатор), с одной стороны,

ФИО

и _____ (далее - Доброволец),

ФИО

с другой стороны, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. учреждение и Доброволец действуют совместно в интересах пользователей учреждения, в соответствии с Уставными целями и задачами учреждения;

2. Учреждение предоставляет Добровольцу место для добровольческой работы (добровольческую вакансию):

Название вакансии

Сфера ответственности:

Обязанности:

3. Доброволец принимает на себя обязательства по добровольному и безвозмездному выполнению следующих работ:

4. Время работы Добровольца составляет _____ часов/неделю (часов/месяц).

5. Учреждение предоставляет Добровольцу необходимые условия для выполнения принятых им обязательств:

а) направляет Добровольца в следующее структурное подразделение:

Наименование подразделения

Ответственный

сотрудник

учреждения/Куратор:

б) учреждение предоставляет Добровольцу:

рабочее место

материальные ценности

необходимую информацию

возможность принимать участие в общих мероприятиях

обучение

иное

6. Права и ответственность Добровольца

Доброволец имеет право:

быть информированным о деятельности учреждения и проходить соответствующее обучение;

принимать участие в мероприятиях учреждения;

отказаться от предложенных учреждением работ и поручений;

получать компенсацию (возмещение) затрат, связанных с выполнением работ, определенных настоящим соглашением (кроме оплаты его труда);

иное.

Доброволец несет ответственность:

за выполнение работ, определенных настоящим соглашением, и их качество, за корректное

использование информации о деятельности учреждения;

за соответствие его действий при выполнении работ, определенных настоящим соглашением, Уставным нормам учреждения;

за сохранение, переданного ему в пользование имущества учреждения;

иное

7. Права и ответственность учреждения

Учреждение имеет право:

рассчитывать на качественное выполнение порученных работ и выполнение взятых Добровольцем на себя обязательств;

предлагать Добровольцу изменить вид деятельности;

отказаться от услуг Добровольца;

требовать уважительного отношения к учреждению, ее пользователям, персоналу, партнерам; указывать в годовых отчетах о деятельности имя Добровольца и результаты его работы;

иное

Учреждение несет ответственность:

за предоставление Добровольцу информации о деятельности учреждения;

за привлечение Добровольца к мероприятиям учреждения;

за создание благоприятных и безопасных условий работы Добровольца;

за разрешение конфликтных ситуаций, возникающих в результате деятельности Добровольца,

определенной настоящим соглашением;

иное

8. Дополнительные условия

9. Настоящее соглашение может быть расторгнуто по желанию одной из сторон, с оповещением другой стороны не менее, чем за 7 календарных дней.

10. Подписи и данные сторон:

Учреждение

Доброволец

**Экспертная ведомость оценки качества труда добровольцев
в библиотеке**

Показатели качества работы добровольца					Оценка качества работы добровольца (суммарный балл-показатель качества)
Ответственность, исполнительность (от 1 до 3 баллов)	Применение знаний и навыков (от 1 до 3 баллов)	Инициативность, творческий подход к работе (от 1 до 3 баллов)	Способность к взаимопониманию и дружелюбность к персоналу и пользователям (от 1 до 3 баллов)	Оценка качества работы добровольца со стороны пользователя (от 1-до 5 баллов)	

ФИО, должность

Приложение 6.

Сводная ведомость учета добровольного труда граждан в библиотеке

№	ФИО добровольца	Структурное подразделение	Вид добровольческой работы	Целевая группа благополучателей	Количество отработанных часов Месяц/ Полугодие/	Показатель качества

Приложение № 7.

Анкета добровольца

1. ФИО добровольца
2. Структурное подразделение библиотеки, в котором действует доброволец
3. Услуги, предоставляемые добровольцем
4. Работы, выполняемые добровольцем

Вопросы:

1. Оправдались ли Ваши ожидания, связанные с добровольным трудом в библиотеке?
2. Какие личные достижения Вы можете отметить?
3. С какими трудностями и проблемами Вы столкнулись?
4. Какая поддержка Вам требуется?
5. Достаточно ли информация о деятельности библиотеки?
6. В какой информации о деятельности Вы нуждаетесь?
7. Требуется ли Вам дополнительное обучение для добровольного труда?
8. Какие знания и навыки Вам требуются?
9. Какие идеи и планы Вы хотите воплотить в Вашей добровольческой деятельности?

**ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО (ВОЛОНТЕРСТВО)
В БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННОЙ СФЕРЕ**

Хрестоматия

ФГБОУ ВО «Орловский государственный институт культуры»
302020, Орел, ул. Лескова, 15

Подписано в печать 04.12.2019. Формат 64/108 ¹/₁₆

Объем 4,3 п.л. Тираж 300 экз.