



25

**Как** провести  
семинары  
**"ВВЕДЕНИЕ  
В ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО"**  
И  
**"РАЗВИТИЕ УСЛУГ  
ДОБРОВОЛЬЧЕСКОГО  
ЦЕНТРА"**



Благотворительное общество "НЕВСКИЙ АНГЕЛ"

Санкт-Петербург  
2012 год

**ПРАКТИЧЕСКАЯ БИБЛИОТЕЧКА КООРДИНАТОРА ДОБРОВОЛЬЦЕВ**

**КАК ПРОВЕСТИ СЕМИНАРЫ:  
«ВВЕДЕНИЕ В ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО»  
«РАЗВИТИЕ УСЛУГ  
ДОБРОВОЛЬЧЕСКОГО ЦЕНТРА»**



**Благотворительное общество «НЕВСКИЙ АНГЕЛ»**

**Санкт-Петербург  
2012**

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

**Ч. 25: Как провести семинары: «Введение в добровольчество» и «Развитие услуг Добровольческого центра». (Практические рекомендации по подготовке и проведению семинаров в сфере добровольчества) / Авторы - С.Р. Михайлова, В.А. Лукьянов/ - 50 с.**  
ISBN 978-5-903811-55-7 (ч. 25)

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

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

**Распространяется бесплатно**

ISBN 978-5-903811-55-7 (ч. 25)  
ISBN 978-5-903811-30-4

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



*В предлагаемой читателю брошюре «Как провести семинары «Введение в добровольчество» и «Развитие услуг Добровольческого центра»*

*приводятся примеры подготовки и проведения семинаров для начинающих координаторов добровольной работы в НКО, а также для лиц, ответственных за организацию работы добровольцев в государственных учреждениях социальной сферы и в социально ориентированных НКО – клиентах Добровольческого центра.*

*В брошюре предлагаются рекомендации по подготовке и проведению семинаров: как грамотно составить пресс-релиз, как подготовиться к проведению и составить насыщенный информационно-методический раздаточный материал для слушателей, как провести анкетирование и достигнуть поставленных целей.*

*В брошюре освещены основные темы, которые обязательно должны быть включены в план вводного семинара по добровольчеству (общероссийские добровольческие действия, государственная политика, мировой опыт и примеры интерактивной работы с аудиторией), предлагаются основы для раздаточного материала.*



## СОДЕРЖАНИЕ

I. Как провести семинар «Введение в добровольчество» .....	5
1. Введение .....	5
2. Подготовка семинара .....	10
2.1. Цель и задачи семинара .....	10
2.2. Аудитория .....	10
2.3. План семинара .....	11
2.4. Пресс-релиз семинара .....	12
2.5. Ведущие семинар .....	14
3. Проведение семинара .....	14
3.1. Как начать семинар .....	14
3.2. Основные правила работы с аудиторией .....	14
3.3. Интерактивная работа участников .....	16
3.4. Как завершить семинар .....	16
4. Содержание раздаточного материала .....	17
4.1. Для чего применяются рабочие книжки участника семинара .....	17
4.2. Пример для разработки раздаточного материала .....	18
- Современное добровольчество в России – обзор .....	18
- Общероссийские добровольческие действия и основные добровольческие даты .....	27
- Государственная политика РФ в области добровольчества ...	30
- Добровольчество в странах мира .....	34
- Интерактивная работа участников .....	36
- Что необходимо знать организатору (координатору) добровольцев .....	36
- Обзор основных составляющих менеджмента добровольческих программ .....	37



II. Как провести семинар «Развитие услуг Добровольческого центра» .....	40
1. Введение .....	40
2. Подготовка к проведению семинара .....	40
- Цели проведения практических семинаров .....	40
- Участники семинара .....	40
- Место и время проведения .....	41
- Раздаточные и рабочие материалы .....	41
- Получение обратной связи .....	42
- Видео ряд .....	42
- Техническое обеспечение .....	43
- Ориентировочный план семинара .....	43
- Ведущие .....	44
- Особые аспекты .....	45
- Приглашение участников .....	45
3. Проведение семинара .....	46
- Настрой ведущих .....	46
- Как предусмотреть риски и неожиданности .....	46
- Как достичь поставленных целей .....	47
Приложение 1. Анкета участника семинара .....	48



# I. КАК ПРОВЕСТИ СЕМИНАР «ВВЕДЕНИЕ В ДОБРОВОЛЬЧЕСТВО»

## 1. ВВЕДЕНИЕ

Настоящие рекомендации разработаны с целью оказания информационно-методической поддержки местным и региональным Добровольческим центрам - организациям участникам Программы «Вектор добровольчества – УВЕРЕННОСТЬ», а также всем заинтересованным лицам и организациям, действующим в области добровольчества по вопросам:

1. Подготовки и проведения семинаров «Введение в добровольчество» для начинающих координаторов добровольной работы в НКО, а также для лиц, ответственных за организацию работы добровольцев в государственных учреждениях социальной сферы и в социально ориентированных некоммерческих организациях.

2. Подготовки и проведения практических семинаров «Развитие услуг Добровольческого центра» для социально ориентированных НКО и государственных учреждений - клиентов Добровольческих центров<sup>1</sup>.

***Почему одним людям легко обучать, другим трудно, а третьим – не под силу. Формы восприятия новой информации<sup>2</sup>.***

С точки зрения общечеловеческого понимания наиболее эффективно обучать других может человек, который:

- Привлекателен и вызывает доверие.

---

<sup>1</sup> Семинары «Развитие услуг Добровольческого центра» проведены участниками Программы «Вектор добровольчества – УВЕРЕННОСТЬ» в октябре-декабре 2012 года. Рекомендации, выработанные участниками семинаров в различных регионах РФ, обобщены экспертами Программы и размещены на интернет-ресурсе [www.kdobru.ru](http://www.kdobru.ru).

<sup>2</sup> По материалам Национального Демократического Института «Тренинг для тренеров».



- Имеет доходчивый способ изложения информации, находит язык общения с разными людьми.
- Умеет систематизировать информацию.
- Имеет «полные карманы» вариантов в представлении одного и того же факта.
- Эмоционален и может читать эмоциональное поле другого, включая энергию и вдохновляя.

Следует учитывать, что вся наша память состоит из эмоционально окрашенных эпизодов нашей жизни. Процесс обучения – может быть одним из таких эпизодов.

Мы все разные и воспринимаем информацию каждый по-своему. Хороший тренер старается разнообразить методы работы на протяжении всего курса занятий с тем, чтобы затронуть интересы и привлечь внимание каждого участника группы. Тренер достигнет большего, стремясь соединять в своей работе объяснение максимального объема нового материала, развлечение участников группы с помощью игровых упражнений и заострение внимания на их личном опыте.

Установление доверительного контакта с участниками группы, создание атмосферы общего партнерского взаимодействия позволяют, с одной стороны, помочь раскрепощению и увлечению работой, с другой стороны, твердо продвигаться по намеченному плану.

Как правило, преобладающими методами работы в семинарах и тренингах являются – **лекционный и интерактивный.**

*Лекционный метод работы* позволяет предоставить слушателям базовую теоретическую информацию (напр. оригинальные концепции, результаты исследований, статистические данные, позиции авторитетных специалистов, примеры).

*Интерактивный метод работы* позволяет активизировать каждого участника в реализации его собственных интересов и в интересах группы. Интерактивной работе значительно способствует наличие рабочих листов по каждой теме, вопросу и пр. Рабочие листы позволяют участникам сосредоточиться на конкретной теме/вопросе,





быстро зафиксировать свои мысли и мысли участников группы, вернуться к теме/вопросу, чтобы осмыслить пройденный материал в общей канве тренинга/семинара.

**Вспомогательными методами работы** на тренингах/семинарах могут быть: импульсные рефераты, ролевые игры, ситуативные примеры, дискуссии, вербальные и невербальные упражнения по коммуникации и др.

Восприятию и усвоению материала в значительной степени способствуют видео и фото материалы, графические схемы, таблицы, тематические картинки – клише.

Динамичному продвижению по плану занятий помогают музыкальные фрагменты и смена ролей «ведущий – участник (член группы) – ведущий».

В случае проведения тренинга/семинара более 4-х часов, целесообразно менять тренеров, ведущих или работать командой тренеров.

Взрослые люди обладают визуальным, слуховым и тактильным/двигательным восприятием новой информации:

**Визуальным восприятием** обладают те люди, которые мыслят «в картинках» и воспринимают информацию зрением. Во время обучения они запоминают ту информацию, которая изображена и показана. По некоторым подсчетам, 40% из нас обладают визуальным восприятием.

**Слуховым восприятием** обладают те люди, которые являются хорошими «слушателями». Они запоминают ту информацию, которую они прослушали, воспринимая звуки. «Слушатели» хорошо усваивают новый материал на лекции, заучивают его путем повторения про себя. Полагают, что 20% людей входят в эту группу.

**Тактильным/двигательным восприятием** обладают те люди, которые воспринимают информацию через ощущения, движения, прикосновения. Обычно они запоминают информацию наилучшим образом, путем выполнения практических упражнений. По некоторым оценкам 40% из нас входит в эту группу.



Эффективная работа тренера строится на разных техниках и методах работы, учитывающих разные способы восприятия информации людьми.

### ***Некоторые принципы подачи материала:***

- Участники семинаров лучше запоминают те факты, которые они сами «открыли», или поверили в их достоверность. Это означает, что эффективный тренер так построит занятие, чтобы позволить участникам группы самим «сделать открытие» наиболее важных вопросов темы занятия вместо того, чтобы их объяснять.

- Внимание и интерес участников привлекают те развлекательные моменты, от которых они получают удовольствие. Привнесение развлекательного начала в ход занятий вовсе не означает, что тренер должен выступать в роли клоуна. Скорее, элемент развлечения и удовольствия участников от занятия исходит из активного участия каждого в процессе работы.

- Вовлечение участников в любой тип активной деятельности на занятии рождает интерес и является хорошим способом повысить эффективность усвоения нового материала.

- Предоставление участникам возможности учить друг друга позволяет обмениваться опытом, позволяет расширить информационное поле, создать атмосферу общности и подготовить группу к последующей динамичной работе (напр. «мозговому штурму»).

- Естественность поведения ведущего – залог успеха. Если ведущий позволяет себе маленькие «заминки, ошибки, казусы» и относится к ним спокойно и естественно, он получает в лице членов группы добрых помощников.

- Эффективный тренер делится своими и чужими историями, позволяет делать это членам группы. Хорошие «старые добрые истории» иногда могут быть самым запоминающимся моментом всего занятия.



## 2. ПОДГОТОВКА СЕМИНАРА

### 2.1. Цель и задачи семинара.

Какова главная цель семинара?

Чего Вы надеетесь достичь в результате этого семинара? Какую пользу от этого семинара получают участники группы? (попробуйте ответить одним предложением).

Цель настоящего семинара: Предоставление участникам базовой обзорной информации по вопросам современного добровольчества, стимулирование координаторов в области добровольчества к активным действиям.

Прежде, чем перейти к планированию работы на занятии, вернитесь к поставленным учебным целям семинара с тем, чтобы определить, какие основные знания и навыки должны приобрести участники группы.

Учебная цель определяет то, какие практические навыки приобретут обучаемые в результате семинара, как они смогут их применить в реальной жизни. Учебная цель объясняет как тренеру, так и обучаемому, почему им нужен данный семинар.

**Учебная цель – это не описание самого процесса обучения, а ожидаемый результат этого процесса:**

**Не:** «Участники будут учиться печь хлеб»

**Но:** «Участники смогут испечь буханку хлеба по окончанию семинара».

### 2.2. Аудитория.

Вам следует начать выяснения с того, что представляет собой Ваша аудитория. Прежде всего, Вас должны интересовать те ее характерные стороны, с помощью которых Вы можете определить границы своего тематического плана и те вопросы, в раскрытии которых наиболее заинтересована данная аудитория. Это означает, что Вам нужно найти ответы на несколько вопросов:

Что Вы знаете об аудитории, которую собираетесь обучать?



Кто составляет группу? В какой информации могут быть более всего заинтересованы члены группы? Есть ли в Вашей информации, какая либо область, в которую нужно внести корректировки в связи с политическими, экономическими и социальными изменениями?

Каково ожидаемое количество человек в группе? Сколько человек Вы ожидаете увидеть? Каково может быть наименьшее количество участников группы? Каково наибольшее? Не следует ли Вам внести корректировки в план семинара, ориентируясь на количество участников?

Какими техническими средствами оборудовано помещение, в котором Вы будете проводить обучающий семинар? План занятий может зависеть от размера и типа помещения, в котором Вы будете их проводить. Будет ли это происходить в конференц-зале, или в помещении обычного офиса, или в библиотеке? Какими техническими средствами Вы сможете воспользоваться? Насколько их отсутствие увеличит время Вашей работы и работы группы?

Кроме этого:

Определите оптимальную длительность процесса обучения, сформируйте план, определите темы и вопросы. Сколько времени требуется на каждую тему? Какие техники и методы Вы будете использовать? Сколько времени потребуется в каждом случае? Когда могут случиться заминки или затяжки времени?

### ***2.3. План семинара.***

План семинара формируется в соответствии с целями семинара и планируемой аудиторией. Для семинара «Введение в добровольчество» можно предложить следующий план:

1. Современное добровольчество в России – обзор /2 – 3 часа/.

- Основные тренды добровольчества сегодня.
- Общероссийские добровольческие действия.
- Государственная политика РФ в области добровольчества.



2. Добровольчество в странах мира /30 мин./.
3. Интерактивная работа участников: «Работа с добровольцами – проблемы и достижения».
4. Что необходимо знать организатору (координатору) добровольцев. Обзор основных составляющих менеджмента добровольческих программ /1 – 2 часа/.
5. Просмотр видео материалов. Ответы на вопросы участников. Дискуссия по применению полученной информации /1 час/.

Формы работы на семинаре:

- Установочные лекции.
- Демонстрация мультимедийных презентаций.
- Демонстрация видео фильмов.
- Интерактивная работа участников.
- Ответы ведущих на вопросы участников.
- Участники семинара обеспечиваются

раздаточными материалами.

#### ***2.4. Пресс-релиз семинара.***

Организация любого мероприятия, хотите Вы того или нет, начинается с подготовки пакета документов. Не относитесь к этому этапу работы как к рутинному и бессмысленному. Если хотите провести качественное и по-настоящему полезное мероприятие, Вы нуждаетесь в тщательном планировании и согласовании действий всей вашей команды, а возможно и партнеров. Пресс-релиз служит универсальным инструментом, который помогает отслеживать пробелы и недочёты в процессе организации мероприятия, позволяет включаться в подготовку (на любом её этапе) каждому сотруднику и добровольцу.

#### ***Что включает в себя пресс-релиз:***

1. Проблема, решаемая посредством проведения подобных семинаров.
2. Какая организация проводит семинар. Если семинар проводится в ходе реализации программы/проекта, то указать название.



3. Цель семинара: Предоставление участникам базовой обзорной информации по вопросам современного добровольчества, стимулирование организаторов/координаторов в области добровольчества к активным действиям.

4. Время и место проведения семинара: планируемое время с \_\_\_ по \_\_\_, адрес и название организации, на базе которой проводится семинар.

5. Участники семинара: координаторы, сотрудники и добровольцы социально ориентированных некоммерческих организаций и государственных учреждений социальной сферы.

6. Тематический план семинара:

- Современное добровольчество в России – обзор.

- Добровольчество в странах мира.

- Интерактивная работа участников: «Работа с добровольцами – проблемы и достижения».

- Что необходимо знать организатору (координатору) добровольцев.

- Просмотр видео материалов. Ответы на вопросы участников.

- Дискуссия по применению полученной информации.

5. Формы работы на семинаре:

• Установочные лекции.

• Демонстрация мультимедийных презентаций.

• Демонстрация видео фильмов.

• Интерактивная работа участников.

• Ответы ведущих на вопросы участников.

• Участники семинара обеспечиваются

раздаточными материалами.

6. Ведущие семинара: \_\_\_\_\_

7. Чему научатся участники, как смогут использовать полученную информацию в своей работе, какие инструменты получат для совершенствования своей деятельности.

Таким образом, Вы видите, что пресс-релиз служит универсальным кратким сценарием мероприятия, как для организаторов и ведущих, так и для слушателей семинара.



### **2.5. Ведущие семинар.**

Каков Ваш опыт работы в качестве ведущего? Проходили ли Вы, как лектор, ведущий, тренер, переподготовку? Соответствует ли опыт вашей основной практической деятельности опыту участников группы?

Умение читать лекции и проводить семинары поддерживается постоянной практикой. Хороший преподаватель, лектор, ведущий, никогда не перестает учиться сам, изучать повторно то, чему он учит, оттачивая мастерство и увеличивая силу воздействия семинара на участников с ориентацией на результат. Наша цель – результаты обучения.

## **3. ПРОВЕДЕНИЕ СЕМИНАРА**

### **3.1. Как начать семинар.**

Прежде всего, поприветствуйте участников, представьтесь и предложите участникам познакомиться, возможно (если группа не слишком велика), они представят и свои ожидания от семинара. После этого представьте цели семинара, план и предложите правила работы. Правила устанавливаются ведущими и связаны с поведением участников. Например: правило поднятой руки – возникает вопрос, поднимаем руку; правило не позволения критики мнений участников и пр. Получите от участников обратную связь, согласны ли они с правилами. Хорошо, если в начале семинара ожидания участников будут зафиксированы на демонстрационных листах. Можно привлечь к фиксации ожиданий добровольца/цев из числа участников.

### **3.2. Основные правила работы с аудиторией<sup>3</sup>.**

Структура и порядок ведения хорошего семинара:

1. Во-первых, поставьте перед участниками группы задачу, требующую осуществления определенных

---

<sup>3</sup> По материалам Национального Демократического Института «Тренинг для тренеров».



ДЕЙСТВИЙ – проблема, сценарий, решение, ситуация, и т.д. из реального мира, которая обуславливает необходимость проведения настоящего занятия.

2. Затем проинформируйте участников, причем, сделайте это, организовав ОБСУЖДЕНИЕ любого вида – хорошо проиллюстрированная интерактивная небольшая лекция, демонстрация и/или групповая презентация.

3. Наконец, вовлеките участников в практическое ПРИМЕНЕНИЕ того, о чем они узнали, к одной или нескольким проблемам, решениям, ситуациям, подборкам фактов и т.д. из реального мира.

При проведении настоящего семинара, важно, чтобы ведущие ориентировались в информационном поле добровольчества, были готовы к вопросам аудитории, верили в добровольчество и воодушевляли аудиторию, придавая ей уверенность.

1-ДЕЙСТВИЯ (полезные сведения):

- Как правило, основываются на деятельности, ведущей к появлению ответной реакции, за которой часто следует или которая включает в себя работу и обсуждение в небольших группах.
- Привлекают внимание, вызывают интерес к проблеме, игре, упражнению по принятию решений, игре с распределенными ролями и т.д.
- Не являются лекцией, не основываются исключительно на выступлении тренера.

2-ОБСУЖДЕНИЕ (полезные сведения):

- Визуально хорошо проиллюстрировано и кратко. Когда используется лекция, ее продолжительность, как правило, не превышает 20 минут без перехода к другому виду деятельности. Лекция не является необходимой для ОБСУЖДЕНИЯ.

- Выделяется информация, которая действительно имеет отношение к реальным запросам участников.

3-ПРИМЕНЕНИЕ (полезные сведения):





- Должно дать возможность участникам показать, что они могут активно применять полученные знания/опыт, информацию в отношении проблем или решений из реального мира, с которыми будут сталкиваться.

- Должно иметь непосредственное отношение к заявленным в этой части целям.

- Может включать возможность работы в небольших группах, разрешать участникам учить и помогать друг другу.

- Может включать в себя проект, новую проблему, «капустник», игру с распределенными ролями и т.д.

- Ответы/решения упражнений и игр должны рассматриваться таким образом, чтобы ведущий осознал, как обстоят дела у каждого участника.

### ***3.3. Интерактивная работа участников.***

Для вовлечения участников в процесс обсуждения получаемой информации и продуцирования идей, на основе получаемой информации, используйте интерактивные методы работы на семинаре. Такими методами могут быть:

- работа в малых группах с последующим представлением результатов;

- индивидуальная работа участников с рабочими листами Рабочей книжки;

- дискуссия по предложенному вопросу;

- импульсные рефераты;

- мозговой штурм;

- и другие.

Целесообразно соотносить объем лекционной и интерактивной работы участников с целями семинара.

### ***3.4. Как завершить семинар.***

Завершающей частью семинара должна быть краткая дискуссия по применению полученной информации (знаний). После этого сделайте короткое резюме ведущего по итогам семинара. Не используйте оценочных суждений, старайтесь представить свои надежды на применение участниками



полученной информации. Предложите резюмировать процесс работы на семинаре и высказать свои впечатления участникам. Не забудьте вернуться к ожиданиям участников, фиксированным на демонстрационных листах и обсудить, оправдались ли они. Возможно, Вы предложите участникам заполнить анкету по результатам семинара. Попросите их сделать это сейчас (не забирать анкеты с собой, чтобы прислать позже).

## 4. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДАТОЧНОГО МАТЕРИАЛА

### *4.1. Для чего применяются рабочие книжки участника семинара.*

Когда при изучении материала на лекции/семинаре не используется учебник, тогда участники снабжаются тематическим («пусковым») конспектом – рабочими листами или рабочей книжкой участника.

Рабочая книжка/листы оказывается эффективной, если в ней:

- Воспроизведен весь демонстрационный материал, чтобы помочь участникам «представлять» показанное на занятиях после их окончания.
- Рабочие листы имеют принадлежность к конкретной теме и соответствуют рассматриваемому вопросу.
- На каждом рабочем листе не нужно много писать, часть материала предлагается для осмысления, предлагается ранжировать или исключать пункты, имеется место для коротких заметок.
- При рассмотрении каждого вопроса темы, предлагается подстрочник с детальными вопросами.
- Используются пустые листы, озаглавленные «Яркая идея», «Мой индивидуальный план», «Необходимо сообщить команде», «Что мы будем делать завтра» и т.п.
- В конце каждой темы/раздела предлагаются краткие советы.



Учебный материал, который Вы готовите на этом этапе, должен включать рабочие листы, которые понадобятся участникам для выполнения практических заданий (например: фиксация проблем и достижений), фиксации проектных замыслов, структуры коллективных проектов и т.п.

#### ***4.2. Пример для разработки раздаточных материалов.***

##### ***Современное добровольчество в России – обзор.***

В период последнего 20-летия некоммерческими негосударственными организациями создан практический базис для добровольческой деятельности граждан. Именно эти организации вырабатывали принципы добровольческой деятельности и продвигали в общество ценности добровольчества.

Добровольчество в современной России стало значимым социальным явлением, способным, при благоприятных условиях, создаваемым совместно обществом и государством, стать значительным источником для социального и экономического развития страны на долгосрочную перспективу. Концепцию добровольческой деятельности в современной России можно определить, как вид социально ориентированной - благотворительной деятельности граждан, направленной на решение социальных проблем и улучшение качества жизни людей, развитие гражданского общества.

##### ***Принципы добровольчества:***

- свободный выбор и добрая воля человека проявлять свою личную активность в форме добровольческой деятельности и добровольного труда;
- личное ответственное участие в организованных действиях группы/организации на основе доверия, солидарности и сотрудничества;
- определяемая польза от добровольческой деятельности и/или добровольного труда для других людей и общества в целом;



- ненасильственный, гуманитарный характер добровольческой деятельности и добровольного труда;
- отсутствие материальной компенсации за добровольческую деятельность и добровольный труд.

Истоки становления добровольчества, как социального явления в современной России, приходится на вторую половину 80-х годов двадцатого века. Новые правовые условия, определившие деятельность некоммерческого сектора со второй половины 90-х, существенно повлияли на современное состояние добровольчества.

С 1995 года добровольцы рассматриваются российским правом в качестве лиц ответственных, лиц к которым можно предъявлять требования.

В добровольческой деятельности заняты россияне всех возрастных групп. Значительным источником добровольческих ресурсов в России является молодежь, добровольческая активность которой потенцируется действиями, осуществляемыми в контексте реализации Стратегии государственной молодежной политики.

По данным исследовательской группы ЦИРКОН в настоящее время:

- Предпочитаемыми формами участия граждан в деятельности некоммерческих организаций является личное участие (добровольчество) и нефинансовая материальная помощь.
- Среди предпочтительных сфер благотворительной деятельности выделяется помощь детям.
- 75% самых молодых россиян готовы участвовать в общественно полезной деятельности бесплатно или за символическую плату (уже имеют опыт такого участия 48% молодых);
- наименее вовлеченные в общественно-полезную деятельность группы – молодежь и пенсионеры;
- молодые россияне реже остальных участвуют в добровольческой деятельности из благородных побуждений;



- потенциал участия молодежи в добровольческой деятельности – выше, чем в остальных возрастных группах.

*Особая роль молодежи в добровольческом движении.*

Молодежь, как индикатор, быстро и точно реагирует на состояние окружающей среды, условия и качество жизни. Степенью и формами участия в добровольческой деятельности молодежь сигнализирует государству и обществу о реальном состоянии дел в стране.

Актуальное состояние молодежного добровольчества. Добровольческая активность молодежи в регионах РФ проявляется:

- в ответ на предложения внешней среды (кампании общественных и некоммерческих организаций по привлечению молодых добровольцев, ярмарки молодежных добровольческих вакансий, презентации социальных и благотворительных программ в ВУЗах и ССУЗах),

- в результате личной/групповой инициативы самой молодежи.

Четыре основные направления активизации молодежного добровольчества в РФ:

- Активность негосударственных общественных и некоммерческих организаций, прежде всего благотворительных.

- Активность органов власти на федеральном и региональном уровнях во взаимодействии с Федеральным Агентством по делам молодежи и КДМ в регионах.

- Активность государственных учреждений, прежде всего по работе с молодежью, во вторую очередь социальных и образовательных.

- Самоорганизация молодежи в спонтанные группы (например, создаваемые через социальные сети), осуществляющие благотворительную деятельность, в основном в форме акций, вне каких либо организационных структур.

Чаще всего, активность молодых добровольцев проявляется в форме участия в разнообразных краткосрочных акциях:



- значительные культурные, просветительские, социальные мероприятия местного, регионального, национального и международного уровня (например, Всемирный день молодежного служения, Весенняя Неделя Добра);
- озвучивание социальной проблемы, или достижений НКО;
- защита каких-либо гуманистических принципов и демонстрация позиции;
- защита прав каких-либо социальных групп населения;
- сбор средств для социальных программ и конкретных людей, нуждающихся в помощи (например, лечение детей, обеспечение техникой людей с инвалидностью, подарки сиротам).

В среде общественных объединений отмечается активное участие молодежи, преимущественно, в благотворительных акциях и в акциях по сбору средств, для программ с сильно выраженной ориентацией на решение социальной проблематики и на достижение общественной пользы. В государственных учреждениях примеры добровольной работы молодежи встречаются пока редко. Исключением являются центры по работе с детьми и молодежью, детские дома, где самостоятельная активность молодежи широко проявляется.

В высших учебных заведениях проявляется устойчивая тенденция к развитию молодежных добровольческих программ, которые ориентированы на широкую общественную пользу и реализуются вне стен учебных заведений. Появляются первые модели Студенческих добровольческих агентств.

Стратегии государственной молодежной политики в РФ предусматривают три приоритета:

- Информирование молодежи о потенциальных возможностях развития в России, и ее вовлечение в социальную практику.
- Развитие инновационной активности молодежи.



- Интеграция молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в жизнь общества.

Эти приоритеты определяют направления и сферы первоочередного инвестирования государственных ресурсов и формируют систему ресурсной поддержки инициативной российской молодежи.

*Корпоративное добровольчество.* Добровольчество привлекательно для коммерческих компаний, реализующих собственные благотворительные программы, программы поддержки корпоративного добровольчества. Это соответствует, как личным интересам участников предпринимательской деятельности, так и стандартам ряда российских ассоциаций предпринимателей, международным стандартам ведения социально ответственного предпринимательства. В России корпоративное добровольчество стало развиваться относительно недавно – со второй половины 90-х XX века.

Корпоративное добровольчество – это не разовый «субботник, а часть корпоративной культуры, основанной на гуманистических ценностях, развитии инициативы и креативности. Именно такая корпоративная культура способствует найму и удержанию лучших кадров, развитию чувства преданности фирме и укреплению репутации компании. Корпоративное добровольчество имеет ряд особенностей см. сайт "Бизнес и общество", <http://www.b-soc.ru/about/news/>.

В социально ответственных компаниях «существует два подхода к развитию корпоративного добровольчества:

- Первый основан на вовлечении сотрудников в уже существующие социальные программы компании, при этом, как правило, имеется в виду добровольческая деятельность в свободное от работы время.

- Второй подход, более стратегический, подразумевает разработку программ корпоративного добровольчества/волонтерства на основании анализа текущей ситуации и в соответствии с корпоративными ценностями и перспективами развития.



*Институционализация добровольчества в современной России.* Это процесс общественно - государственного взаимодействия, основной задачей которого является создание адекватного организационного базиса развития добровольчества и поддержки добровольческих инициатив в области благотворительной деятельности и в целях достижения максимально высокого уровня социальной эффективности добровольческой деятельности и добровольного труда граждан Российской Федерации.

Основным условием достижения этих целей является интеграция интересов граждан, организованной общественности (действующей в некоммерческом и коммерческом секторах) и государства. При этом:

- областью ответственности организованной общественности является продвижение интересов граждан, поддержка добровольческих инициатив и развитие добровольчества в качестве социального явления;

- областью ответственности государства является создание адекватных правовых, организационных и экономических условий, направленных на поддержку добровольческих инициатив, направленных на решение социальных проблем территорий.

К институциональным элементам добровольчества можно отнести:

- региональные и федеральные правовые акты, стратегии, концепции; специализированные общественные и государственные центры, фонды поддержки и развития добровольчества;

- элементы системы научно-методической базы добровольчества и подготовки кадров для организации добровольческой деятельности и добровольческого труда;

- различные сети, как специализированных добровольческих организаций, так и организаций, пользующихся поддержкой добровольцев, а также сети специалистов в области добровольчества;





- ассоциации, союзы, советы добровольческих организаций;
- специализированные информационные каналы по вопросам добровольчества (преимущественно Интернет ресурсы);
- образовательные программы и курсы в области добровольчества;
- наличие добровольческих объединений и Добровольческих центров.

*Изменения, которые принесет обществу дальнейшее развитие добровольчества:*

- Расширение возможностей для свободного развития личности;
- Повышение роли гуманитарных ценностей в жизни людей и общества;
- Вовлечение общества в определение и разрешение социальных проблем;
- Развитие гражданской активности и ответственности;
- Решение социальных проблем и задач более эффективными способами;
- Снижение потребительской и патерналистской ориентации в обществе;
- Снижение социальной напряженности в обществе;
- Развитие семейной, общественной, национальной и международной солидарности людей.

Сегодня в России:

- Проводятся общероссийские добровольческие акции и действия;
- Открываются региональные Добровольческие центры и создаются Студенческие добровольческие агентства;
- Проводятся конкурсы, присуждаются гранты, премии, награды в области добровольчества;
- Реализуются программы обучения организаторов добровольной работы, в т.ч. дистанционные;



- Проводятся тематические форумы и конференции по вопросам добровольчества;
- Принимаются региональные концепции в области добровольчества;
- Совершенствуется законодательство.

*Правовые основания добровольческой деятельности.*  
Понятие «добровольцы» определяется статьей 5 «Участники благотворительной деятельности» Федерального закона от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» в редакции от 23 декабря 2010 г. № 383-ФЗ: «добровольцы - физические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг (добровольческой деятельности)».

Из этого следует, что закрепленное российским правом понятие «добровольцы» («доброволец») определяет область специфического вида деятельности физических лиц, а именно - благотворительную 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<sup>4</sup>.

Статьей 2 Федерального закона от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях» в редакции от 23 декабря 2010 г. № 383-ФЗ определены цели благотворительной деятельности.

---

4 См. ст. 1 «Благотворительная деятельность» Федерального закона от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».



Понятие «*волонтер*» в настоящее время в российском законодательстве не имеет однозначного и ясного определения. Пункт 4 части 2 статьи 5 Федерального закона от 01.12.2007 № 310-ФЗ «Об организации и о проведении XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в городе Сочи, развитии города Сочи как горноклиматического курорта и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» определяет:

«Для целей настоящего Федерального закона под волонтерами понимаются граждане Российской Федерации и иностранные граждане, заключившие с Оргкомитетом «Сочи 2014» гражданско-правовой договор об участии в организации и (или) проведении Олимпийских игр и Паралимпийских игр путем применения своего опыта, знаний, умений и навыков в целях осуществления мероприятий по организации и проведению Олимпийских игр и Паралимпийских игр без предоставления указанным гражданам денежного возмещения за осуществляемую ими деятельность (далее – волонтеры)».

На специализированном сайте <http://vol.sochi2014.com> приведено определение понятия «спортивные волонтеры», к которым относятся люди, обладающие специальными навыками в тех или иных спортивных видах спорта / дисциплинах и работающие непосредственно в зоне проведения соревнований (Field of Play) и в зонах для спортсменов (Athletes' Support Facilities).

Приказом Минспорттуризма РФ от 11.10.2010 № 1060 «Об утверждении комплекса мер по подготовке кадров, обеспечивающих проведение XXII Олимпийских зимних игр и XI Паралимпийских зимних игр 2014 года в г. Сочи и XXVII Всемирной летней универсиады 2013 года в г. Казани, в том числе по развитию волонтерского движения и формированию студенческих отрядов» определены меры по развитию волонтерского движения.

Понятие «*волонтеры*» также применяется при реализации международных программ, например, программа «Волонтеры ООН».



### *Основные тренды добровольчества:*

- Развитие законодательства в области добровольчества.
- Создание Добровольческих центров.
- Деятельность Центров привлечения волонтеров.
- Деятельность добровольческих организаций.
- Деятельность неформальных волонтерских сообществ.
- Развитие молодежных волонтерских социальных проектов.
- Развитие методической базы в области добровольчества.
- Создание сети специалистов в области добровольчества.

### ***Общероссийские добровольческие действия (ОДД) и основные добровольческие даты.***

ОДД проводятся в России по инициативе неправительственных организаций и ориентированы на:

- вовлечение все больше граждан всех возрастов и слоев населения, особенно молодежи, в социально значимую добровольческую деятельность;
- объединение усилий государства, некоммерческих и бизнес - организаций для решения общих проблем;
- привлечение внимания государства и общества к добровольчеству, как эффективному способу строительства гражданского общества.

#### ***ОДД – это три акции:***

- Весенняя Неделя Добра (ВНД) – проводится в апреле;
- Российский День молодых добровольцев - проводится в рамках Всемирного Дня Молодежного Служения и ВНД;
- Международный День Добровольцев во имя экономического и социального развития (МДД) – проводится 5 декабря.



Цель общероссийских добровольческих действий: содействие укреплению гражданского общества и консолидации усилий граждан, неправительственных, государственных, коммерческих и др. организаций для совместного решения социально значимых задач во имя блага и процветания России.

***Общероссийская неделя добровольцев Весенняя Неделя Добра*** – это уникальное партнерское мероприятие, объединяющее ежегодно усилия сотен тысяч добровольцев: учащихся школ, студентов ВУЗов, колледжей, техникумов, представителей общественных объединений, органов власти, образовательных и социальных учреждений, СМИ, коммерческих, международных и иных организаций, для совместного решения социально значимых задач во имя блага и процветания России!

Общероссийская программа мероприятий Весенней Недели Добра традиционно формируется на основе множества региональных и локальных мероприятий, включающих:

- благоустройство микрорайонов, школьных территорий, посадку деревьев, очистку скверов и парков,
- проведение уроков добра в учебных учреждениях, организацию семинаров, форумов, благотворительных концертов, спектаклей
- проведение акций по сбору вещей, книг, игрушек, денежных средств,
- оказание адресной помощи детям, пожилым, одиноким людям и инвалидам.

***Всемирный День Молодежного Служения*** является ежегодной кампанией, которая ориентирована на празднование и мобилизует миллионы детей и молодежи, для улучшения качества жизни людей, в т.ч. и самой молодежи. Основанный в 1988 году Всемирный День Молодежного Служения является крупнейшим и самым продолжительным добровольческим событием в мире, и единственным днем добровольческой службы, посвященным детям и молодежи. Всемирный День Молодежного Служения проводится ежегодно более чем в 100 странах.



Каждый год миллионы детей и молодежи по всему миру работают вместе со школами, молодежными организациями, некоммерческими организациями, общественными и религиозными организациями, добровольцами и национальными программами обслуживания, государственными учреждениями, религиозными общинами и другими лицами для решения наиболее важных социальных вопросов в мире.

***Международный день добровольцев во имя экономического и социального развития (5 декабря).*** В 1985 году Генеральная Ассамблея ООН предложила правительствам ежегодно отмечать 5 декабря Международный день добровольцев во имя экономического и социального развития (International Volunteer Day for Economic and Social Development) или коротко и понятно — Международный день добровольцев (International Volunteer Day).

Добровольцы — это люди, которые тратят свое свободное время на благо общества. Сферы деятельности, в которых можно увидеть безвозмездную работу добровольцев, поистине многочисленны и разнообразны. И общество, несомненно, нуждается в результативном труде добровольцев. ООН постоянно призывает государства принимать меры в целях повышения осведомленности о важном вкладе службы добровольцев, и тем самым побуждать еще больше людей во всех сферах деятельности предлагать свои услуги в качестве добровольцев, как на родине, так и за рубежом. В свою очередь, во Всемирной декларации добровольцев сказано, что они имеют право посвящать свой талант, время, энергию индивидуальным и коллективным акциям, не ожидая за это вознаграждения<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Из Методических рекомендаций по проведению Общероссийских Добровольческих Действий (Российский центр развития добровольчества (МДМ))



## *Государственная политика РФ в области добровольчества.*

В Российской Федерации развивается законодательство, механизмы общественной и государственной поддержки добровольчества. Этим процессам содействует активность гражданских институтов и их сотрудничество с органами власти. На местном уровне, в ряде муниципальных образований и в ряде субъектов федерации, стимулируется создание и развитие инфраструктуры поддержки добровольческих инициатив граждан. Этому же процессу содействуют и глобальные международные проекты, участником которых является Россия (Универсиада – 2013 в г. Казани, XXII Олимпийские зимние игры и XI Паралимпийские зимние игры – 2014 в г. Сочи, Чемпионат мира по футболу в 2018 г.). Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года<sup>6</sup> предусматривает содействие развитию практики благотворительной деятельности граждан и организаций, а также распространению добровольческой деятельности. В контексте этого документа с 2009 года реализуется Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации<sup>7</sup>.

«Основными принципами реализации задач содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества определены партнерское взаимодействие государства, органов местного самоуправления и институтов гражданского общества на федеральном уровне и в регионах, а также активизация механизмов самоорганизации участников благотворительной

---

<sup>6</sup> Утверждена распоряжением Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. № 1662-р

<sup>7</sup> Одобрена распоряжением Правительства РФ от 30 июля 2009 г. № 1054-р



деятельности и саморегулирования благотворительных организаций»<sup>8</sup>.

**Основные ориентиры на механизмы поддержки добровольчества** предлагает Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации:

- Налоговые механизмы, в т.ч. налоговые льготы в отношении благотворительной деятельности физических лиц и добровольцев, налоговые льготы в отношении корпоративных благотворителей, налоговые льготы в отношении некоммерческих, в том числе благотворительных организаций, устранение барьеров в предоставлении благотворительной помощи физическим лицам;

- Развитие механизмов бюджетной и имущественной поддержки благотворительной деятельности;

- Развитие механизмов общественно-государственного партнерства;

- Развитие механизмов информационно-консультационной и образовательной поддержки;

- Развитие института социальной рекламы;

- Развитие системы подготовки кадров;

- Распространение лучшей практики поддержки благотворительной деятельности.

Этим же документом определяется основная цель государственной политики в области содействия развитию благотворительной и добровольческой деятельности - активизация потенциала благотворительности и добровольчества как ресурса развития общества, способствующего формированию и распространению инновационной практики социальной деятельности, позволяющего дополнить бюджетные источники для решения

---

<sup>8</sup> С.А.Попов, А.Е.Шадрин «О совершенствовании законодательства о некоммерческих организациях, общественных объединениях, благотворительной деятельности и механизмов общественного контроля». - М.: Издание Государственной Думы, 2009. – 176 с.





социальных проблем внебюджетными средствами и привлечь в социальную сферу трудовые ресурсы добровольцев.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 23 августа 2011 года № 713 «О предоставлении поддержки социально ориентированным некоммерческим организациям» Министерству экономического развития РФ впервые было поручено проведение:

- конкурсного отбора субъектов РФ для предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на реализацию программ поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций;

- конкурсного отбора социально ориентированных некоммерческих организаций для предоставления субсидий из федерального бюджета.

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

1. Документы Российской Федерации:

- Конституция Российской Федерации;

- Гражданский кодекс Российской Федерации (ст.

117);

- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;

- Федеральный закон от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений»;

- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;

- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;

- Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации на период до 2016 года (новая

редакция утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 16 июля 2009 г. № 997-р);

- Федеральный закон от 5 апреля 2010 г. № 40-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций»;

- Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662;

- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, одобрена распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р, а также, законы РФ, принятые в ходе реализации плана мероприятий этой Концепции и соответствующие им законы субъектов Российской Федерации.

## 2. Международные акты:

- Всеобщая декларация прав человека (1948 г.);
- Конвенция о правах ребенка (1989 г.);
- Всеобщая Декларация Добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий – International Association for Volunteer Effort (Амстердам, январь, 2001 г., Международный Год добровольцев).

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

С 2008 года в ряде субъектов федерации органами власти принимаются концепции, ориентированные на поддержку и развитие добровольчества. Начало этому процессу и детально проработанные правовые основания, в т.ч. для развития терминологической базы, предложил город Санкт-Петербург (см. Концепция развития социального



добровольчества в Санкт-Петербурге на 2008-2011 гг., п. 2. «Основные понятия, используемые в Концепции»<sup>9</sup>).

### *Добровольчество в странах мира.*

Что такое добровольчество в международном понимании? «Добровольчество является краеугольным камнем гражданского общества. Оно воплощает в жизнь самые благородные стремления человечества – к миру, свободе, реализации возможностей, безопасности и справедливости для всех людей»<sup>10</sup>

Добровольная помощь, оказываемая человеком, проистекает из сущности бескорыстного служения высшим идеалам человечества и не преследует целей достижения личного благополучия за счет извлечения прибылей, получения оплаты за труд.

Именно потому, что добровольцы стремятся улучшить реальность вокруг себя без принуждения, бескорыстно делясь с окружающими и обществом самым дорогим, что есть у человека – временем своей жизни, добровольчество является основой благотворительности.

Сегодня добровольцы более чем из 100 стран мира, разделяя общечеловеческие ценности, объединены в глобальное мировое движение, которое становится все более влиятельным в мире!

- Около 50% граждан США осуществляют добровольную деятельность через широкую сеть - более 400 добровольческих центров по всей стране.

---

<sup>9</sup> Одобрена постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 23 января 2008 г. № 45-п.

<sup>10</sup> Из текста Всеобщей декларации добровольцев, IAVE , Амстердам, 2001



- Жители Канады посвящают в среднем 191 час в год для работы в качестве добровольцев, в добровольческой деятельности занято около трети жителей страны (27%).

- 19% взрослого населения Франции хотя бы раз в жизни участвовали в волонтерских акциях, из них 60% регулярно участвуют в добровольческой работе.

- В Германии каждый третий житель страны, а это 22 миллиона человек, является волонтером.

- В Великобритании большинство руководящих сотрудников 500 ведущих фирм убеждены в том, что кандидат, указавший в своем заявлении об опыте волонтерской работы, более сознателен, обладает хорошими навыками коммуникации и работы в команде, волонтерская деятельность воспринимается как прямой путь к постоянной работе.

- Шведы – чемпионы мира по количеству добровольных обществ и объединений. В них состоит половина взрослого населения страны. Среди молодежи популярны оказание помощи больным СПИДом в Африке или обучение индейских детей в джунглях Америки.

- В Италии существует Постоянный Комитет председателей добровольческих организаций и фондов, представляющий интересы двух миллионов добровольцев Италии перед правительством, парламентом, церковью, различными общественными институтами. Италия приняла «Закон о социальном добровольчестве»

- В Южной Корее в 2001 году четыре миллиона человек посвятили волонтерству 450 миллионов часов рабочего времени.

- В Японии 26% жителей имеют опыт волонтерства. Из них, 48% уверены в том, что добровольческий труд очень полезен для личностного и профессионального роста.

- В Ирландии около 33% населения является волонтерами. 72% из них считают, что волонтеры делают нечто



такое, что никогда не может быть сделано руками оплачиваемых сотрудников.

Подтверждением уникальной роли добровольчества в мире служит тот факт, что Организация Объединенных Наций провозгласила 2001 год – первый год вхождения в третье тысячелетие - Международным годом Добровольцев. В его праздновании приняла участие и Россия. В 2011 году международным сообществом с участием РФ отмечалось 10-летие Года Добровольцев.

***Интерактивная работа участников семинара.***

**«РАБОТА С ДОБРОВОЛЬЦАМИ –  
ПРОБЛЕМЫ И ДОСТИЖЕНИЯ»**

Отметьте в таблице основные проблемы в Вашей работе с добровольцами. Совместно с участниками семинара попробуйте найти способы преодоления проблем.

Проблемы в работе с добровольцами	Способы преодоления проблем

Отметьте Ваши достижения в работе с добровольцами и поделитесь ими с коллегами.

Достижения в работе с добровольцами

Поделитесь впечатлениями с коллегами.



## ***Что необходимо знать организатору (координатору) добровольцев?***

### **Информационный минимум специалиста в области добровольчества:**

1. Информация о правовом поле добровольчества в РФ и в регионе, включая региональную социальную и молодежную политику.
2. Информация об актуальной ситуации в области добровольчества в РФ и в регионе.
3. Информация о волонтерстве в различных странах мира.
4. Информация о Добровольческих центрах в регионе и механизмах взаимодействия с ними.
5. Основы формирования мотивации к добровольческой деятельности.
6. Методы привлечения добровольцев.
7. Методы подготовки добровольцев для добровольной работы.
8. Методы сопровождения работы добровольцев.
9. Основы социального проектирования.
10. Основы коммуникаций.
11. Основы управления человеческими ресурсами и особенности управления добровольцами.
12. Основы профилактики и разрешения конфликтов.
13. Основы PR добровольчества.
14. Основы игротехники.

### ***Обзор основных составляющих менеджмента добровольческих программ.***

- Добровольческая программа (далее – ДП) – это гуманитарная программа, ориентированная на достижение



общественно полезных целей, на реализацию потребностей и интересов граждан.

- Основным способом реализации добровольческой программы является добровольная работа людей, а главной задачей - эффективная организация добровольной работы.

Добровольческие программы в России реализуются на различных уровнях:

- Международные добровольческие программы.
- Национальные добровольческие программы.
- Межрегиональные добровольческие программы.
- Региональные добровольческие программы.
- Муниципальные добровольческие программы.
- Местные добровольческие программы.

Семь позитивных характеристик добровольческих программ:

- ДП имеют выраженное гражданское участие.
- ДП гарантируют социальную целесообразность осуществляемых действий.
- ДП прозрачны и открыты для общества.
- ДП экономичны, способствуют увеличению ресурсов и устойчивости деятельности НКО.
- ДП имеют широкий резонанс, обеспечивают известность и позитивный имидж НКО в сообществе, среди доноров ресурсов.
- ДП подтверждают квалификацию организаторов и НКО в целом.
- ДП влияют на позитивную оценку деятельности НКО и доверие общества.

Сегодня в мире существует общее понимание: для того, чтобы добровольцы приходили в НКО, для того, чтобы добровольческие ресурсы общества и ресурсы организаций использовались эффективно, необходимо создавать благоприятные условия для работы добровольцев и качественно



управлять процессом их работы, т.е. осуществлять квалифицированный менеджмент добровольческих программ.

***15 основных шагов менеджмента добровольческих программ:***

***1. «Методы привлечения добровольцев для работы в НКО».***

1.1. Определение политики работы с добровольцами в НКО и планирование работы с добровольцами.

1.2. Формирование добровольческих вакансий.

1.3. Поиск и набор добровольцев.

1.4. Выявление мотиваций и отбор добровольцев.

1.5. Информирование и ориентирование добровольцев.

***2. «Методы организации работы добровольцев в НКО — подготовка».***

2.1. Первичное мотивирование добровольцев.

2.2. Определение и закрепление прав и ответственности.

2.3. Обучение добровольцев.

2.4. Определение обязанностей добровольцев.

2.5. Делегирование полномочий добровольцам.

***3. «Методы организации работы добровольцев в НКО — сопровождение».***

3.1. Поддержка работы добровольцев.

3.2. Мониторинг и оценка работы добровольцев.

3.3. Удержание добровольцев.

3.4. Признание, поощрение и продвижение добровольцев.

3.5. Роль организатора добровольной работы при реализации добровольческих программ.





## **II. КАК ПРОВЕСТИ СЕМИНАР «РАЗВИТИЕ УСЛУГ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОГО ЦЕНТРА»**

### **1. ВВЕДЕНИЕ**

Настоящие рекомендации разработаны с целью оказания информационно-методической поддержки организациям участникам Программы «Вектор добровольчества - УВЕРЕННОСТЬ» по вопросам организации и проведения практических семинаров по тематике развития услуг местным и региональным некоммерческим организациям - клиентам Добровольческих центров.

### **2. ПОДГОТОВКА К ПРОВЕДЕНИЮ СЕМИНАРА**

#### ***Цели проведения практических семинаров:***

1. Выявление потребностей некоммерческих организаций в услугах Добровольческих центров.
2. Формирование потребностей некоммерческих организаций в услугах Добровольческих центров.
3. Внешняя оценка предоставленных Добровольческими центрами услуг и их эффективности.
4. Выработка предложений местным/региональным органам власти по вопросам поддержки добровольчества и деятельности Добровольческих центров.

#### ***Участники семинара:***

Руководители, сотрудники и добровольцы социально ориентированных некоммерческих организаций, представители государственных учреждений социальной сферы, учебных заведений, СМИ, территориальных органов государственной власти и местного самоуправления.



### ***Место и время проведения.***

Семинар предпочтительно проводить в помещениях Добровольческого центра. Обратите внимание на внутренний PR и информацию. Размещена ли в офисе Добровольческого центра (далее – ДЦ) информация о программах и проектах ДЦ, прошедших и планируемых мероприятиях, предлагаемых услугах и правилах их предоставления, информация о специалистах Добровольческого центра, партнерах, спонсорах, об участии Добровольческого центра в координировании Общероссийских Добровольческих Действий и др.?

Время проведения: с ориентацией на особенности территории (учесть занятость чиновников в определенные дни, уже планируемые мероприятия, в которых участвуют некоммерческие организации и т.д.). Рекомендованная длительность семинара: 2 – 2,5 часа. Заполненные анкеты лучше получить в ходе семинара (а не за его пределами).

### ***Раздаточные и рабочие материалы.***

Материалы формируются в соответствии с целями семинара, стратегиями и планами Добровольческого центра, его техническими возможностями. Минимальный комплект может состоять из следующих материалов:

- буклет, или краткая информация о Добровольческом центре, с указанием смысла его деятельности, задач, направлений, программ, клиентов, основных специалистов, контактных данных;

- перечень реальных и перспективных услуг, мероприятий, предлагаемых Добровольческим центром для некоммерческих организаций и добровольцев (примерный перечень услуг можно посмотреть на портале специалистов в области добровольчества в разделе Программа «Вектор добровольчества – уверенность: [www.kdobru.ru](http://www.kdobru.ru));

- анкета участника (для проведения опроса участников по вопросам развития услуг Добровольческого центра).



### ***Получение обратной связи.***

Работа с фокус - группами осуществляется в ходе семинара. При этом, в ходе проведения семинара, в соответствии с его планом можно включать интерактивную работу участников и фиксировать их мнения на демонстрационных листах, или разделять их на малые группы и предоставлять время для фиксации мнения группы на рабочих листах.

Опрос проводится с целью выявления потребностей социально ориентированных некоммерческих организаций и государственных/муниципальных учреждений в услугах ДЦ, их регулярности и объеме.

Анкета. Необходимо вставить символику и название Добровольческого центра, исключить все подстрочники-подсказки в «шапке» анкеты, расширить строки для заполнения анкеты «от руки», размножить по количеству предполагаемых участников семинара.

### ***Видео ряд.***

Демонстрация видео материалов требуется для визуализации представляемой информации, воздействия на эмоциональную сферу участников, их воодушевления и убеждения в значимости процесса развития услуг Добровольческого центра.

1. Подготовьте мультимедийные презентации для представления осуществленных и перспективных действий. Сделайте их короткими и ясными. Это позволит ведущим быть более аргументированными, лаконичными и экономить время.
2. Подготовьте видео сюжеты (короткие), которые можно использовать для убедительности и мотивирования участников (не забывайте о времени – его мало). Используйте возможность демонстрации роликов с YouTube (например, по ссылке: [www.youtube.com/user/NevskiyAngel](http://www.youtube.com/user/NevskiyAngel)).



3. Подготовьте для демонстрации документы российского, регионального, местного уровня, касающиеся добровольчества. Они помогут представить актуальную ситуацию в области добровольчества. Демонстрируйте их на экране. Предлагайте информационные ссылки на полезные документы и источники в сети Интернет.

### ***Техническое обеспечение.***

Какими техническими средствами оборудовано помещение, в котором Вы будете проводить обучающий семинар?

План занятий может зависеть от размера и типа помещения, в котором Вы будете их проводить. Будет ли это происходить в конференц-зале, или в помещении обычного офиса, или в библиотеке? Какими техническими средствами Вы сможете воспользоваться? На сколько их отсутствие увеличит время Вашей работы и работы группы?

Вам потребуется для проведения настоящего семинара:

1. Зал для размещения планируемого количества участников, столы, стулья.
2. Демонстрационное оборудование и экран.
3. Флипчарт, или листы бумаги (при необходимости), маркеры.
4. Раздаточные и рабочие информационные материалы.
5. Разовая посуда, чай, кофе, вода.

### ***Ориентировочный план семинара.***

План семинара формируется в соответствии с целями его проведения, стратегиями и планами Добровольческого центра, его техническими возможностями.

Например.

До 15.00 – регистрация участников, раздаточные материалы (в течение 10-15- 30 мин.).

15.00 – 15.15 – Открытие семинара. Представление целей семинара.



Представление участников и ведущих.

15.15 – 16.00 – Краткий обзор проведенных Добровольческим центром мероприятий и предоставленных услуг в области добровольчества в текущем году. Обсуждение с участниками их эффективности. Наиболее эффективные, фиксируются на демонстрационных листах.

16.00 – 16.15 – Чайная пауза.

16.15. – 16.45 – Представление участниками своих достижений и проблем в области работы с добровольцами. Обсуждение перспективных и полезных услуг Добровольческого центра. Фиксация (+) и (-), предложений участников на демонстрационных листах.

16.45 – 17.15 – Краткое представление стратегий и планов ДЦ, мотивирование участников к сотрудничеству и участию в развитии услуг Добровольческого центра. Обсуждение с участниками перспектив деятельности Добровольческого центра. Фиксация предложений участников на демонстрационных листах.

17.15 – 17.30 – Разъяснение необходимости оформления участниками Анкеты. Заполнение участниками анкет. Сбор анкет. Закрытие семинара.

### ***Ведущие.***

Семинар целесообразно проводить силами двух-трех ведущих. Важно, чтобы это были специалисты, включенные в деятельность Добровольческого центра, способные вести работу семинара по плану, вести дискуссию и отвечать на вопросы участников, фиксировать мнения и рекомендации на демонстрационных листах, обеспечить проведение анкетирования.

Ведущим целесообразно одеть бейджи с указанием имени и должности.



### ***Особые аспекты.***

1. Важно сформировать для ведущих подробный план ведения семинара.
2. Важно предусмотреть различные сценарии ведения, в зависимости от количества и предполагаемого поведения участников.
3. Важно обеспечить аргументами потенцирование участников к сотрудничеству и продемонстрировать преимущества сотрудничества.
4. Важно не терять чувства юмора, как бы трудно не приходилось. Это всего лишь один из семинаров. Даже если что-то не получится, то пусть у участников останутся позитивные впечатления. Не давите на участников!

### ***Приглашение участников.***

Важно определить ответственное лицо за приглашение участников семинара и пригласить всех представителей некоммерческих организаций, кто участвовал в мероприятиях, получал поддержку и услуги Добровольческого центра в текущем году. Если список для приглашения окажется, не слишком велик, ничего страшного. Важно начать!

Оповещение участников производится удобным для Добровольческого центра образом. Наилучший вариант – комплексный: эл. рассылка, размещение информации на сайте, звонки ответственным лицам по телефону.

Целесообразно предложить участникам предварительно подать заявку на семинар, или записаться по телефону. Тогда Вы сможете предвидеть количество и характеристики участников семинара.



### 3. ПРОВЕДЕНИЕ СЕМИНАРА

#### ***Настрой ведущих.***

Важно, чтобы ведущие были подготовлены для работы с участниками и уверены в себе.

Важно, чтобы ведущие работали точно по сформированному плану семинара и вели контроль времени.

Важно, чтобы ведущие были убеждены в полезности того, что делает Добровольческий центр.

Важно, чтобы ведущие были готовы к различным сценариям поведения участников.

#### ***Как предусмотреть риски и неожиданности.***

*Если количество участников семинара окажется слишком мало.* Поблагодарите участников за то, что они нашли время для участия в семинаре и отметьте их вероятную заинтересованность во взаимодействии с Добровольческим центром. Сделайте упор на значимость этой малой группы участников в качестве советчиков и экспертов. Объясните участникам, как важны для Вашей организации их мнения и рекомендации. Активизируйте группу для погружения в тематику семинара. Добейтесь оценки Вашей работы и конкретных предложений.

*Если количество участников семинара окажется слишком велико.* Выразите радость такому отклику со стороны участников. Определите тех, кто может представить свой реальный опыт и высказать конкретные предложения. Приведите позитивные примеры взаимодействия с организациями, которые они представляют. Уделите больше времени выступлениям этих участников. Обращайтесь к ним за поддержкой в период дискуссий.

*Если возникнут сложности с получением обратной связи от участников (пассивность).* Демонстрируйте своевременность развития деятельности Добровольческих центров в регионах РФ, выгоду взаимодействия и сотрудничества. Покажите маленький видео сюжет, или



приведите цитату из «Концепции содействия развитию благотворительности и добровольчества в РФ». Приведите позитивные примеры. Добейтесь от участников названия проблем в области работы с добровольцами и приводите примеры их возможного решения с участием и совместно с Добровольческим центром.

*Если участники не сдают заполненные анкеты, а просят взять с собой, чтобы ответил руководитель организации.* Настойчиво предложите участникам все же оставить свое мнение в анкете (им же даны полномочия принять участие в семинаре), а также дополнительно направить для руководителя организации анкету по эл. почте. Определите срок сдачи анкет.

### ***Как достичь поставленных целей.***

Для достижения поставленных целей необходимо:

1. Иметь и демонстрировать понимание сути деятельности Добровольческого центра, его роли в процессе развития добровольчества на территории деятельности.
2. Понимать стратегии государственной политики в области содействия благотворительности и добровольчества, предоставлять аргументы в пользу развития деятельности Добровольческих центров.
3. Призывать некоммерческие организации к сотрудничеству, органы власти к поддержке, в т.ч. ресурсной и аргументировать призывы.
4. Демонстрировать честную позицию и открывать Ваши намерения. Например, не скрывать проблемы в деятельности Добровольческого центра, демонстрируя при этом пользу от его деятельности для НКО, государственных учреждений, учебных заведений, СМИ, добровольцев, граждан и органов власти. Обсуждать стратегии и планы.
5. Использовать примеры зарубежного опыта деятельности Добровольческих центров и успешного опыта Добровольческих центров в регионах РФ.





## Приложение 1

*Полное юридическое название некоммерческой организации*

*Логотип с названием Добровольческого центра,  
проводящего опрос*

### АНКЕТА

#### участника семинара

***Уважаемые участники семинара \_\_\_\_\_ !***

*название семинара*

*С целью развития услуг в области добровольчества на территории*

*территория деятельности Добровольческого центра*

*название организации проводящей опрос/семинар*

*действующей в качестве Добровольческого центра, проводится опрос социально ориентированных некоммерческих организаций.*

*Просим Вас ответить на вопросы анкеты. Ваши ответы помогут нам выстроить комплекс услуг и мероприятий в ответ на потребности Ваших организаций, оценить эффективность предоставленных услуг, проведенных и поддержанных мероприятий в области добровольчества в текущем году.*

<b>№</b>	<b>Вопрос</b>	<b>Ответ</b>
1.	Полное юридическое название организации.	
2.	Вид деятельности организации.	
3.	С какого года действует Ваша организация?	
4.	Контактные данные организации (тел./факс, эл. почта, сайт)	



5.	Какое количество добровольцев участвует/поддерживает деятельность Вашей организации (в среднем в год)?		
6.	Заинтересована ли Ваша организация в увеличении добровольческих ресурсов для решения задач организации?		
7.	Каковы основные потребности Вашей организации в услугах и поддержке в области добровольчества (информационные, консультационные, методические, обучающие, организационные, материальные и иные)? Поясните.		
8.	Участвовала ли Ваша организация в мероприятиях Добровольческого центра в текущем году?		
9.	Получала ли Ваша организация услуги Добровольческого центра в текущем году?		
10.	Как Ваша организация в целом оценивает полезность взаимодействия с Добровольческим центром в текущем году?	Полезно	Бесполезно
11.	Дайте оценку мероприятиям Добровольческого центра, в которых участвовала Ваша организация и услугам, которые она получала (по пятибалльной системе с кратким комментарием).	Мероприятия	Услуги
		Балл (от 1 до 5)	Балл (от 1 до 5)
		Комментарий	Комментарий



		Да	Нет
12.	Удалось ли Вашей организации, используя информацию, полученную от Добровольческого центра увеличить приток добровольцев и повысить качество работы с ними?		
13.	Сколько добровольцев привлекла Ваша организация для решения задач в текущем году?		
14.	С какими основными проблемами в области работы с добровольцами сталкивается Ваша организация?		
15.	Решению каких проблем, с Вашей т.з. может способствовать деятельность Добровольческого центра?		
16.	Что Ваша организация готова предложить (вложить) в деятельность Добровольческого центра для развития его услуг НКО и добровольцам?		
17.	Дайте Ваши рекомендации Добровольческому центру для развития услуг НКО и добровольцам.		
18.	Дайте Ваши рекомендации органам власти для государственной поддержки добровольчества на территории деятельности Вашей организации.		
19.	Что Вы еще хотите добавить?		

***Благодарим Вас за работу с анкетой!***



НЕ ЗАБУДЬТЕ ОСУЩЕСТВИТЬ АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИИ,  
ПОЛУЧЕННОЙ В ХОДЕ СЕМИНАРОВ  
И ИСПОЛЬЗОВАТЬ ПОЛУЧЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ  
ДЛЯ ТАКТИЧЕСКОГО И СТРАТЕГИЧЕСКОГО  
ПЛАНИРОВАНИЯ!



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

**Ч. 25: Как провести семинары: «Введение в добровольчество» и «Развитие услуг Добровольческого центра». (Практические рекомендации по подготовке и проведению семинаров в сфере добровольчества).**

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

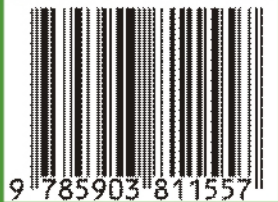
Подписано в печать 5.12.2012. Формат 60x84/16.  
Усл. печ. л. 3,25. Тираж 1000 экз. Заказ № 202 - 25

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



ПРАКТИЧЕСКАЯ БИБЛИОТЕЧКА  КООРДИНАТОРА ДОБРОВОЛЬЦЕВ  
Программа "Вектор добровольчества - УВЕРЕННОСТЬ"

ISBN 978-5-903811-55-7



9 785903 811557