



Санкт - Петербургская региональная благотворительная общественная
организация «Благотворительное общество «Невский Ангел»

ПРОГРАММА «ВЕКТОР ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА – ЭФФЕКТИВНОСТЬ»

Аналитический отчет №4

/по результатам проведения курса 2.2

«Специализация кадрового потенциала СО НКО – персонал и добровольцы»/

Содержание:

1. Информация о слушателях курса обучения.
2. Информация о преподавателях курса обучения.
3. Описание процесса обучения.
4. Итоги обучения и выводы.

1. Информация о слушателях курса обучения.

1.1. Состав слушателей.

На курсе зарегистрировались 73 участника из 65 организаций 68 регионов РФ,
из них:

62 слушателя из 56 СО НКО 32 регионов РФ (основные участники
Программы)

11 слушателей из 9 государственных учреждений и ВУЗов 2 регионов РФ
(дополнительные участники Программы).

Список зарегистрированных слушателей курса представлен в комплекте
Приложений к отчету 4.

1.2. Результаты анализа первичной анкеты слушателей «ВХОД».

1. Информационная база исследования

Онлайн-опрос (анкетирование) 72 участников программы «Вектор добровольчества –
эффективность». Период опроса: весна 2016 года. Опрос размещен в 0 модуле курса 1
дистанционного обучения «Специализация кадрового потенциала СО НКО – персонал и



Санкт - Петербургская региональная благотворительная общественная
организация «Благотворительное общество «Невский Ангел»

ПРОГРАММА «ВЕКТОР ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА – ЭФФЕКТИВНОСТЬ»

добровольцы» в системе ДО на портале «Вектор добровольчества в России»
www.kdobru.ru,

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfR6ZCYGGiPSXeJCV6XIVnbHRFu_wEidZLfzJEScB8hRpelw/viewform

Количество полученных ответов – 39.

1. Основные результаты исследования

- Подавляющее большинство опрошенных респондентов являются действующими добровольцами организации (рис.1)

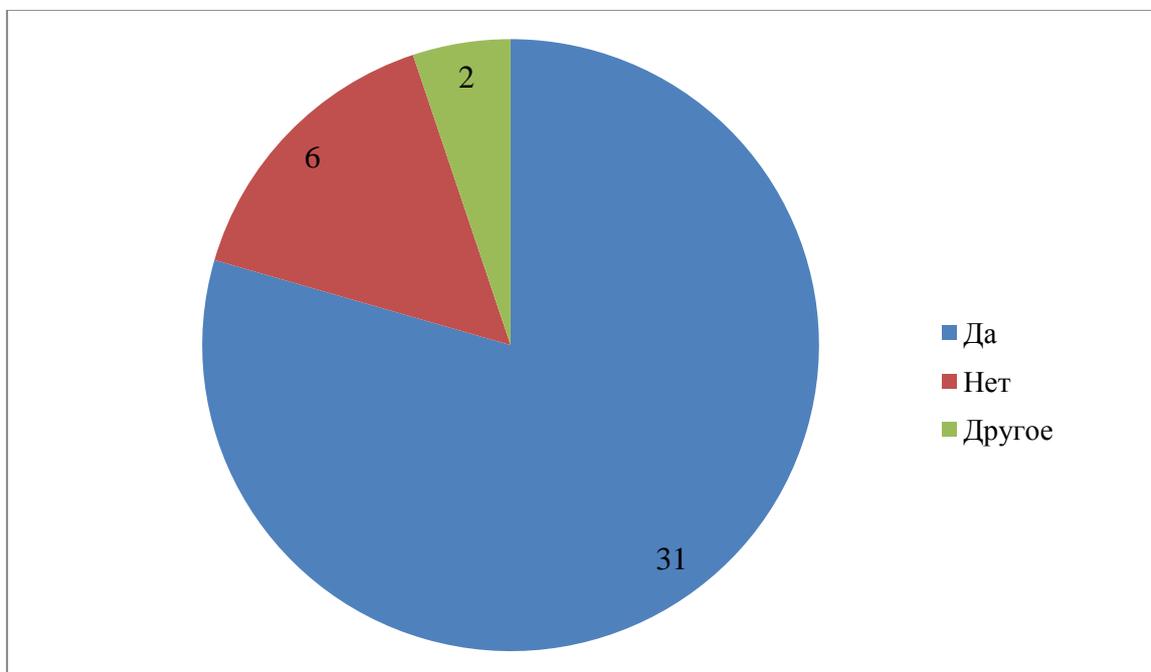


Рис. 1 Вы действующий доброволец организации?

- Подавляющее большинство респондентов занимают руководящие должности в составе своей организации. При этом на вопрос «Проводите ли Вы набор, обучение, подготовку, сопровождение, аттестацию специалистов Вашей организации?», 20 респондентов ответили утвердительно, 18 отметили, что нет. 1 респондент ответил, что работает с набором и сопровождением добровольцев. Возможно, это связано с низким уровнем квалификации руководителей организаций.
- Интересно отметить, что респонденты являются специалистами в разных областях (юриспруденция, IT-технологии, менеджмент, педагогика, PR, бухгалтерский учет), но



ПРОГРАММА «ВЕКТОР ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА – ЭФФЕКТИВНОСТЬ»

преобладают среди респондентов специалисты в области кадрового менеджмента и социальной работы.

- Говоря о своем опыте добровольческой деятельности, подавляющее большинство респондентов отмечают его как положительный.
- На вопрос «Знакомы ли Вы с теоретическими основами и практическими аспектами специализации кадровых ресурсов СО НКО?», респонденты по-разному определили свой уровень знаний. Больше половины оценили свой уровень как нулевой и низкий (рис.2). Вероятно, это можно объяснить тем, что слушателями курса являлись представители государственных организаций, НКО, а также добровольцы.

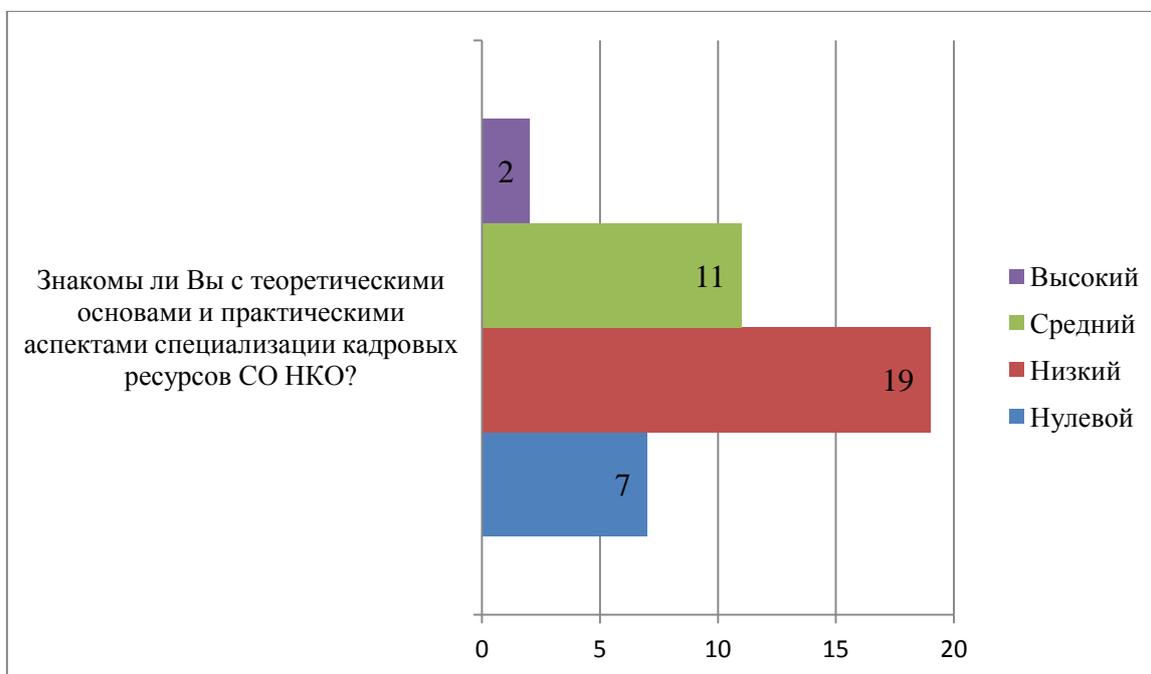


Рис.2. Уровень владения теоретических основ и практических аспектов специализации кадровых ресурсов СО НКО

- Подавляющее большинство владеет методами оценки потребностей в специалисте, описания профессии (круга компетенций и ответственности) на нулевом и низком уровнях (рис.3). При этом стоит отметить, что подавляющее большинство респондентов занимают руководящие должности в составе своей организации. Вероятно, это связано с низким уровнем квалификации руководителей организаций.

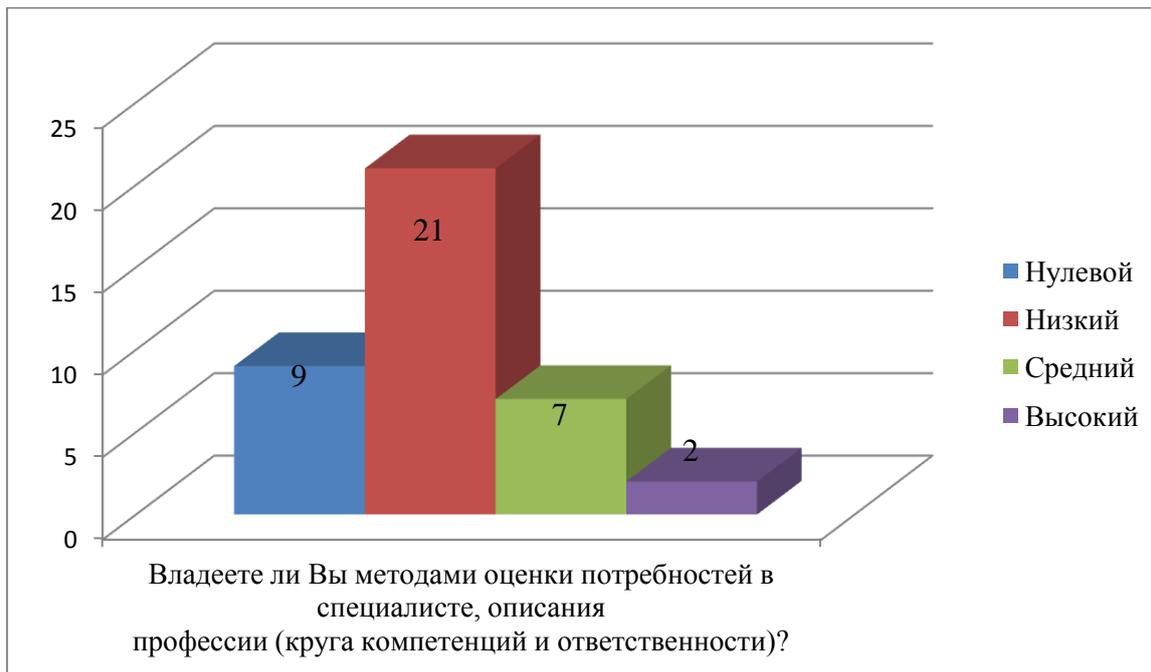


Рис.3 Уровень владения методами оценки потребностей в специалисте, описания профессии (круга компетенций и ответственности)

- Больше половины респондентов владеет методами поиска и набора специалистов, в т.ч. с учетом экономии средств, критериев при отборе персонала и добровольцев на нулевом и низких уровнях (рис.4)

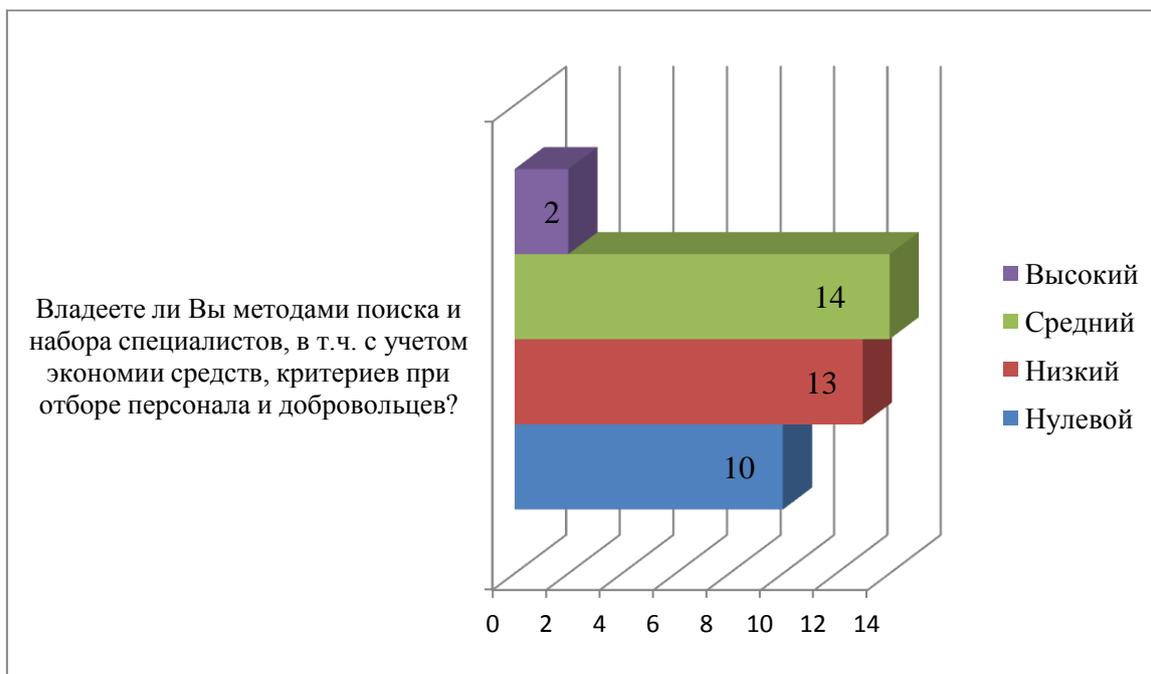


Рис.4 Уровень владения методами поиска и набора специалистов, в т.ч. с учетом экономии средств, критериев при отборе персонала и добровольцев



Санкт - Петербургская региональная благотворительная общественная
организация «Благотворительное общество «Невский Ангел»

ПРОГРАММА «ВЕКТОР ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА – ЭФФЕКТИВНОСТЬ»

- Только 14 респондентов оценивает свой уровень владения методами обучения и подготовки специалистов на среднем и высоком уровнях. Большинство респондентов определяет свой уровень как нулевой и низкий (11 и 14 соответственно).
- Больше половины респондентов (20 из 39) считают, что имеют навыки разработки должностных и функциональных обязанностей специалистов на среднем и высоком уровнях (рис.5)

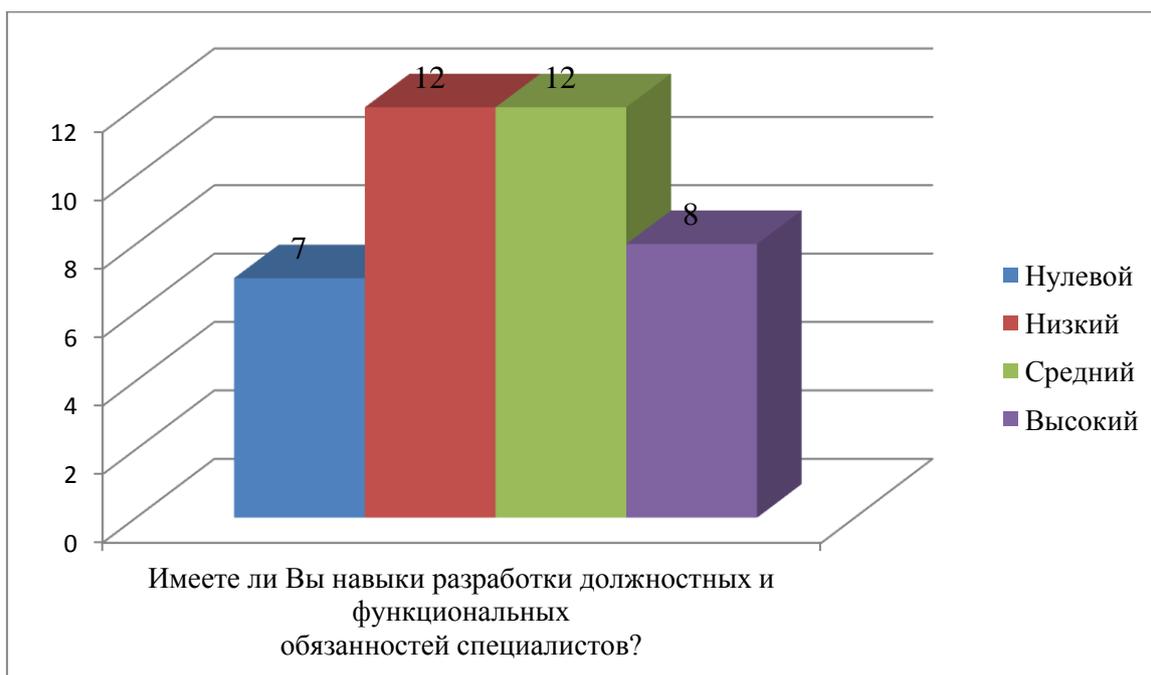


Рис.5 Уровень владения навыками разработки должностных и функциональных обязанностей специалистов

- Больше половины определяют свой уровень владения навыками проведения аттестации специалистов, сопровождения их работы (поддержка, учет, контроль, оценка работы) как нулевой и низкий (11 и 11 соответственно). Далее респондентам были предложены специальности, где они должны были обозначить, имеет ли их организация методическую базу для отбора, обучения и подготовки специалистов (рис.6) Исходя из полученных данных, для всех специальностей преобладал ответ «нет». Возможно, опрошенные респонденты, представляющие организации, не готовы заниматься отбором, обучением и подготовкой специалистов.



Рис.6 Наличие методической базы для отбора, обучения и подготовки специалистов

2. Цель участия в программе «Вектор добровольчества – эффективность»

- Все опрошенные респонденты главной целью участия в программе «Вектор добровольчества – эффективность» определяют получение и обновление знаний в области управления человеческими ресурсами. При этом большинство хочет повысить эффективность работы с добровольцами, а также то, как применить полученные знания в работе.

- Основные ожидания, которые имеются у респондентов от курса - получение новых знаний в области работы с персоналом и добровольцами, а также профессиональный рост.

- Говоря о планах по применению полученных знаний, подавляющее большинство респондентов собирается применить полученные знания в работе своих организаций/ учреждений: научиться грамотно выстраивать работу с персоналом и добровольцами. В частности, доля респондентов планируют реализовывать социальные проекты, используя кадровый ресурс.

- Выделяя основные интересы по тематике курса, большинство респондентов выделили темы, связанные с кругом должностных обязанностей разных



Санкт - Петербургская региональная благотворительная общественная
организация «Благотворительное общество «Невский Ангел»

ПРОГРАММА «ВЕКТОР ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА – ЭФФЕКТИВНОСТЬ»

специальностей, информацию по подбору персонала, а также методы по методической поддержке и аттестации специалистов. Часть респондентов заявили о том, что все темы для них интересны.

- Говоря о бесполезных темах курса, все респонденты отметили, что таких тем нет.

2. Информация о преподавателях курса обучения.

Преподаватели курса 2.2

Платонова Наталья Михайловна, д. пед. н., профессор, действительный член Академии социального образования, проректор по учебной работе СПбГИПСР, заведующая кафедрой теории и технологии социальной работы

<http://www.psycwork.ru/1653>

Коваленко Татьяна Николаевна, проректор по воспитательной работе СПбГИПСР, к. соц. н., доцент кафедры теории и технологии социальной работы

<http://www.psycwork.ru/1430>

Платонова Юлия Юрьевна, к. пед. н., доцент кафедры теории и технологии социальной работы СПбГИПСР <http://www.psycwork.ru/1450>

Тареева Анастасия Юрьевна, к. пс. н., доцент кафедры консультативной психологии и психологии здоровья СПбГИПСР <http://www.psycwork.ru/1467>

Конанчук Светлана Витальевна, к. фил. н., доцент кафедры теории и технологии социальной работы СПбГИПСР



Санкт - Петербургская региональная благотворительная общественная
организация «Благотворительное общество «Невский Ангел»

ПРОГРАММА «ВЕКТОР ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА – ЭФФЕКТИВНОСТЬ»

Липницкая Ольга Геннадьевна, к. пед. н., доцент кафедры теории и технологии социальной работы СПбГИПСР, советник по построению профилактической работы с семьёй Фонда профилактики социального сиротства «Укрепление семьи»

3. Описание процесса обучения.

Курс дистанционного обучения "Специализация кадрового потенциала СО НКО – персонал и добровольцы" создан специалистами Санкт-Петербургского государственного института психологии и социальной работы в ходе реализации настоящей Программы.

Основой методической базы для настоящего курса послужил опыт и квалификация специалистов института, понимание ими задач Программы.

Структуру курса 2.2 составили вводный модуль и 5 тематических модуля, включая итоговый. Каждый тематический модуль предусматривает самостоятельную работу слушателей с ресурсами (чтение и скачивание лекций и информационных ресурсов, выполнение заданий-вопросников и самостоятельных практических заданий, участие в форумах и опросах, представление собственного опыта и знакомство с опытом участников). Учитывая новизну и перспективность представленной тематики, в каждом модуле курса представлены «Глоссарий» и «Список литературы и полезные ссылки». Для слушателей были предусмотрены каналы общения с преподавателями и друг с другом, знакомство с полезными сайтами по теме курса и прямой выход на них. См. Приложение к отчету 4, файл 1_Структура курса в системе ДО_курс_2.2.

В связи с тем, что каждый модуль курса предлагал итоговую работу слушателей по конкретной теме, в итоговом модуле курса слушателям предложена Форма для заполнения "УСПЕШНЫЙ ОПЫТ" и Итоговая анкета «ВЫХОД».

Форма представлена в Приложениях к отчету 4.



4. Итоги обучения и выводы.

4.1. Результаты анализа итоговой анкеты слушателей «ВЫХОД».

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdlUczk9Fz8g_A_7wucwjE6mGogSDHC1_1viMiHaNXDLI7TqA/viewform

1. Информационная база исследования

Онлайн-опрос 73 участников программы «Вектор добровольчества – эффективность», дистанционный курс обучения «Совершенствование инфраструктуры НКО. Тема: «Специализация кадрового потенциала СО НКО – персонал и добровольцы»».

Ответили на опрос 17 респондентов.

Период опроса: август 2016 года.

2. Основные результаты исследования

2.1. Ожидания от курса обучения

• На вопрос «Насколько оправдались Ваши личные ожидания от обучающего курса?» респонденты ответили следующим образом (рис.1):

- совершенно не оправдались – 0 респондентов;
- оправдались не полностью – 0 респондентов;
- в основном оправдались – 4 респондента;
- оправдались полностью – 11 респондентов;
- более чем оправдались – 2 респондента.



Рис.1 Личные ожидания от курса

2.2. Польза от курса обучения



ПРОГРАММА «ВЕКТОР ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА – ЭФФЕКТИВНОСТЬ»

• На вопрос «Как Вы в данный момент оцениваете полезность данного обучающего курса (в целом) для Вас и Вашей организации?» респонденты ответили следующим образом (рис.2):

- абсолютно бесполезный – 0 респондентов;
- полезный в незначительной степени – 0 респондентов;
- достаточно полезный – 3 респондента;
- полезный – 8 респондентов;
- крайне полезный – 6 респондентов.



Рис.2 Полезность обучающего курса

• Респонденты также оценили пользу каждого раздела курса. Оценка проводилась по 5-бальной системе (где 1 – низший балл, а 5 – высший).

А). Модуль курса № 0 «Знакомство участников и ориентация» оценен респондентами неоднозначно:

- балл 1 – выставлен 1 респондентом;
- балл 2 – выставлен 0 респондентами;
- балл 3 - выставлен 2 респондентами;
- балл 4 – выставлен 8 респондентами;
- балл 5 – выставлен 6 респондентами.

Вывод: подавляющее число участников курса обучения заинтересованы в новых знакомствах и установлении взаимодействия.

Б). Модуль курса № 1 «Социальный работник, специалист по социальной работе, социальный педагог» оценен респондентами следующим образом:



Санкт - Петербургская региональная благотворительная общественная
организация «Благотворительное общество «Невский Ангел»

ПРОГРАММА «ВЕКТОР ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА – ЭФФЕКТИВНОСТЬ»

В). Модуль курса № 2 «Менеджер социальной программы, менеджер по развитию» оценен респондентами следующим образом:

- балл 1 – выставлен 0 респондентами;
- балл 2 – выставлен 0 респондентами;
- балл 3 - выставлен 0 респондентами;
- балл 4 – выставлен 3 респондентами;
- балл 5 – выставлен 14 респондентами.

Г). Модуль курса № 3 «Специалист по связям с общественностью» оценен респондентами следующим образом:

- балл 1 – выставлен 0 респондентами;
- балл 2 – выставлен 0 респондентами;
- балл 3 - выставлен 1 респондентами;
- балл 4 – выставлен 3 респондентами;
- балл 5 – выставлен 13 респондентами.

Д). Модуль курса № 4 «Методист, тренер, игротехник» оценен респондентами следующим образом:

- балл 1 – выставлен 0 респондентами;
- балл 2 – выставлен 1 респондентами;
- балл 3 - выставлен 1 респондентами;
- балл 4 – выставлен 6 респондентами;
- балл 5 – выставлен 9 респондентами.

• Дополнительно респонденты давали комментарии, например:

- Все четыре модуля применимы в работе фонда.
- Материала много, полезного и применимого в работе.
- Мне формат показался удобным во всем, кроме форумов для общения. Но это просто моя техническая проблема как человека вне соц. сети.
- Все должностные инструкции, которые я сделала в ходе выполнения домашнего задания, будут распечатаны и использованы в работе.

2.3. О процессе обучения

• **На вопрос «Пожалуйста, выскажите свое мнение по поводу формата представления материалов и использованных форм работы в процессе обучения.**



ПРОГРАММА «ВЕКТОР ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА – ЭФФЕКТИВНОСТЬ»

Воспринимать теоретический материал было: » респонденты ответили следующим образом (рис.3): 5 ответили – «легко»; 11 ответили – «умеренно сложно»; 1 ответил – «очень сложно».



Рис.3 Восприятие теоретического материала

- **На вопрос «Что нового для себя Вы узнали в этом курсе? Какие выводы сделали? Что Вам понравилось больше всего и почему?»** респонденты ответили (примеры ответов):
 - Проходя любое обучение, мы получаем знания которых нам не хватает. В процессе обучения я поняла, как руководитель фонда, как грамотно и правильно строить работу в коллективе, материал был доступен пониманию и немало важно было, что педагоги делали пометки о допущенных ошибках.
 - Очень много информации интересной было в модуле о связях с общественностью. Теперь лучше владею ситуацией и работаю над должностной инструкцией по данной специальности. Очень актуальный материал.
 - Больше всего понравилась подача информационного материала со стороны организаторов курса (было удобно воспринимать и изучать материал по модулям, ссылаться на дополнительную информацию), материал действительно очень ценен для НКО различных направлений.
 - Должностные инструкции с примерами.



Санкт - Петербургская региональная благотворительная общественная
организация «Благотворительное общество «Невский Ангел»

ПРОГРАММА «ВЕКТОР ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА – ЭФФЕКТИВНОСТЬ»

- Понравилось, что материал дается и в текстовой форме, и в виде таблиц (так удобнее читается и воспринимается, особенно когда мало времени на обучение).
- Новые "стандарты" тех профессий, с которыми не сталкивалась ранее, когда работала в коммерческой организации.
- Мои сотрудники смогли обучиться (практически полным составом) и бесплатно)))) теперь будет возможность распределить между ними обязанности по написанию проектов, по работе с кадрами и пр.
- Меня удивило и обрадовало внимание к игротехнику, как самостоятельному, ценному специалисту. Материал очень понравился.
- Весь материал для меня новый. Выводы таковы, что у нас эти обязанности выполняются разными людьми, которые так или иначе есть в нашей организации. У нас пока нет возможности нанимать людей на работу. Очень понравилась лекция о специалисте по связям с общественностью.

• На вопрос «Что Вы можете сказать о работе преподавателей курса?»

Респонденты ответили (примеры ответов):

- Спасибо за комментарии к оценке к каждой из самостоятельных работ.
- Огромное спасибо за ваш труд! Приятно изучать столько нового и полезного! Главное - все применимо на практике!
- Благодарю за возможность получить ответы на вопросы, которые были, но не могла сформулировать или не знала у кого спросить.
- Я всем рекомендую эти курсы. Моя рассылка составляет 15 контактов НКО из разных городов Севера Иркутской области. Мне приятно вас рекомендовать.
- Огромное спасибо!!! Очень нужный, полезный курс и отличная работа преподавателей!!!

ПОЗНАКОМИТЬСЯ С РЕСУРСАМИ КУРСА НА ПОРТАЛЕ МОЖНО ПО ГОСТЕВОМУ ДОСТУПУ:

портал www.kdobru.ru , раздел «развиваться», дистанционные курсы обучения,

вход в систему ДО - Login: tester, Password: tested14