

# КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО

как поддержать деятельность компании,  
выходящую за рамки бизнеса,  
ради лучшего будущего



2021





КОРПОРАТИВНЫЙ  
**УНИВЕРСИТЕТ**  
**РЖД**



# СОДЕРЖАНИЕ

<b>1. РЕЗЮМЕ</b>	<b>3</b>
<b>2. УЧАСТНИКИ ПАРТНЕРСТВА</b>	<b>6</b>
<b>3. ВЫЗОВЫ</b>	<b>10</b>
<b>4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВО/СОГЛАШЕНИЕ</b>	<b>18</b>
<b>5. ИНИЦИАТИВА В ОБЛАСТИ L&amp;D</b>	<b>21</b>
<b>6. ЭФФЕКТЫ</b>	<b>41</b>
<b>7. ПРИЛОЖЕНИЯ</b>	<b>52</b>

1.

# РЕЗЮМЕ



Обещайшь -  
делай

Термины  
Полезны

ОАО «РЖД» - уникальный диверсифицированный транспортный холдинг, один из крупнейших работодателей России - предъявляет высокие требования к проводимой социально кадровой политике. Одним из ее важнейших направлений является **корпоративное волонтерство**.

Инициаторами развития волонтерской деятельности ОАО «РЖД» стали молодые железнодорожники. Компания является одной из самых «молодых» на рынке: доля работников в возрасте до 35 лет составляет около 40% от общей численности персонала.

Молодежь компании активно участвовала в волонтерском движении, однако эта деятельность носила стихийный характер.

В 2017 году перед ОАО «РЖД» стояли ключевые вызовы:



Перевести деятельность в области корпоративного волонтерства на системную основу и привить работникам основные принципы волонтерской деятельности.



Организовать обучение волонтеров, способствующее формированию осознанного подхода к принципам волонтерской деятельности Компании.



Сохранить преемственность культуры внутренней корпоративной социальной ответственности через создание межпоколенческих волонтерских групп на всех полигонах железных дорог.

В команду проекта вошли Департамент социального развития ОАО «РЖД», Корпоративный университет РЖД и Благотворительный фонд «Почет», что позволило вовлечь в решение поставленных задач широкий круг участников: топ-менеджмент Компании, лидеров и участников молодежных волонтерских отрядов и «серебряных» волонтеров – неработающих пенсионеров.

Ответом на эти вызовы стала ежегодная **трёхступенчатая межпоколенческая гибридная образовательная программа «Добровольцы РЖД»**. Программа включает 340 академических часов и длится более 5 месяцев.

**I ступень** – теоретическая – направлена на обучение слушателей принципам волонтерской деятельности, инструментам социального проектирования, навыкам подготовки социальных проектов и грантовых заявок. Она включает 8 теоретических модулей, 4 практических задания, 7 вебинаров от российских и международных экспертов в области корпоративного волонтерства.

**II ступень** – практическая – включает проведение 3 сетевых и 16 региональных волонтерских акций для отработки полученных знаний.

**III ступень** – лидерская – трёхдневный интенсив, направленный на развитие компетенций в области лидерства, мотивации, управления проектами, построения командной работы и эффективных коммуникаций.

Уникальная особенность программы - её **адаптивность для всех возрастных категорий** (участники в возрасте от 23 до 82 лет). Также программа включает дополнительные вебинары с практикующим психологом для установления межпоколенческих связей и снятия тревожности волонтеров.

Программа дала старт системной деятельности по проектам корпоративного волонтерства, ее **эффекты нацелены на деятельность компании и внешний контур**.

# МАСШТАБ ПРОЕКТА «КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО»



КОРПОРАТИВНЫЙ  
**УНИВЕРСИТЕТ  
РЖД**



- Корпоративная программа, объединяющая деятельность Компании в области волонтерства



- Образовательная программа «Добровольцы РЖД» по развитию компетенции в области волонтерской деятельности

**675**  
ВЫПУСКНИКОВ

**85 000**  
УЧАСТНИКОВ  
КОРПОРАТИВНОГО  
ВОЛОНТЕРСТВА

ШКОЛЫ ВОЛОНТЕРОВ  
В РЕГИОНАХ

**50** УНИКАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ

**150 +** СИСТЕМНЫХ И  
СОБЫТИЙНЫХ АКЦИЙ

2.

# УЧАСТНИКИ ПАРТНЕРСТВА

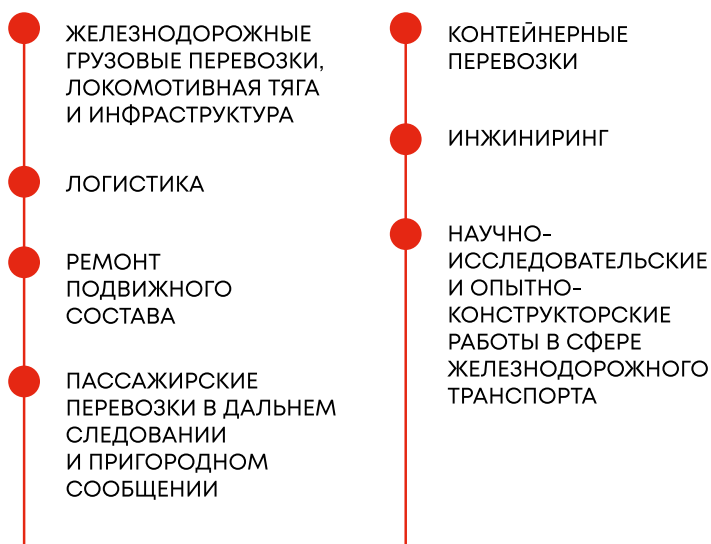


# РЖД Российские железные дороги

Железнодорожный комплекс имеет особое стратегическое значение для России. Он является связующим звеном единой экономической системы страны, обеспечивает стабильную деятельность промышленных предприятий, своевременный подвоз жизненно важных грузов в самые отдаленные уголки страны, а также является самым доступным транспортом для миллионов граждан.

ОАО «РЖД» – крупнейший национальный железнодорожный перевозчик, владелец и строитель железнодорожной инфраструктуры. Учредитель и единственный акционер ОАО «РЖД» – Российская Федерация.

## СПЕКТР УСЛУГ ОАО «РЖД»



География международной деятельности ОАО «РЖД» охватывает страны Европы и Азии, Ближнего Востока, Африки и Латинской Америки. Компания создает эффективные международные маршруты, строит инфраструктуру и управляет железнодорожными активами за рубежом, сотрудничает с международными партнерами по вопросам высокоскоростного сообщения, логистики, машиностроения, обмена опытом и подготовки кадров.

**Холдинг РЖД — крупнейший работодатель в России**

Социальная политика холдинга нацелена на привлечение квалифицированных кадров и эффективное управление ими, непрерывное развитие персонала, укрепление корпоративной культуры и реализацию всесторонней социальной поддержки работников холдинга, их семей и местных сообществ в регионах присутствия.

Компания поддерживает принципы глобального договора ООН – крупнейшей международной инициативы в сфере социальной ответственности бизнеса.

**180** ЛЕТ ИСТОРИИ

**40** СТРАН ПРИСУТСТВИЯ

**>120** ДОЧЕРНИХ И ЗАВИСИМЫХ КОМПАНИЙ

**16** РЕГИОНАЛЬНЫХ ФИЛИАЛОВ

**85,5** ТЫС. КМ ПРОТЯЖЕННОСТЬ ЖЕЛЕЗНЫХ ДОРОГ  
**2** ДЛИНЫ ЭКВАТОРА

**44,1** ТЫС. КМ ПРОТЯЖЕННОСТЬ ЭЛЕКТРИФИЦИРОВАННЫХ ЛИНИЙ  
**2** МЕСТО В МИРЕ



**77 из 85** РЕГИОНОВ РОССИИ ПРИСУТСТВИЕ КОМПАНИИ

**1,3** МЛРД ТОНН - ЕЖЕГОДНЫЙ ОБЪЕМ ГРУЗОВЫХ ПЕРЕВОЗОК



**2** МЕСТО В МИРЕ ПО ГРУЗООБОРОТУ И СКОРОСТИ ДВИЖЕНИЯ ГРУЗОВ

**1,2** МЛРД ПАССАЖИРОВ - ЕЖЕГОДНЫЙ ОБЪЕМ ПЕРЕВОЗОК



**5** МЕСТО В МИРЕ ПО ПАССАЖИРООБОРОТУ

**>1** МЛН СОТРУДНИКОВ

## КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ РЖД

Корпоративный университет РЖД, основанный в 2010 году, обеспечивает корпоративное бизнес-образование руководителей и специалистов холдинга РЖД.

### МИССИЯ

Развивать эффективную систему непрерывного корпоративного образования различных групп работников ОАО «РЖД» и ключевых стейкхолдеров за пределами компании, формировать на основе ценностно-ориентированного подхода и лучших мировых практик новые знания, компетенции и культуру, необходимые для реализации стратегии ОАО «РЖД» и транспортной отрасли в целом.

## КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ РЖД — ЭКСПЕРТ В НЕПРЕРЫВНОМ РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ХОЛДИНГА РЖД

КОМПЛЕКСНОЕ РАЗВИТИЕ  
КАДРОВОГО РЕЗЕРВА РЖД

МОЛОДЕЖНЫЕ  
ПРОЕКТЫ РЖД

**10** ЛЕТ

**360K+** ВЫПУСКНИКОВ

ОЦЕНКА  
ПЕРСОНАЛА

ОТКРЫТОЕ  
ОБУЧЕНИЕ

КРАТКОСРОЧНЫЕ  
ПРОГРАММЫ

**250+** ПРОГРАММ

**200+** СЛУШАТЕЛЕЙ  
ЕЖЕДНЕВНО

МЕЖДУНАРОДНЫЕ  
СТАЖИРОВКИ

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ РЖД  
В СТОРОННИХ УЧЕБНЫХ  
ЗАВЕДЕНИЯХ

**3** ПЛОЩАДКИ



Корпоративный университет РЖД активно развивает международное сотрудничество, организовывая для руководителей холдинга «РЖД» образовательные проекты в странах Азиатско-Тихоокеанского региона (Япония, Южная Корея, Китай) и Европы (Испания, Германия, Финляндия, Австрия). Университет проводит обучение руководителей зарубежных железнодорожных компаний как по комплексным образовательным программам, так и в формате деловых стажировок на объектах ОАО «РЖД».





## **БЛАГОТВОРИТЕЛЬНЫЙ ФОНД «ПОЧЕТ»**

В течение 20 лет активно участвует в реализации социальной политики, осуществляя свою деятельность в основном за счет благотворительных пожертвований ОАО «РЖД» и его дочерних обществ.

Команда Благотворительного фонда «Почет» делает все, чтобы «серебряный» возраст стал одним из лучших периодов жизни железнодорожников.

Вовлечение ветеранов в активную социальную жизнь, улучшение качества их жизни, привлечение к участию в интересных проектах для сохранения позитивного настроения, является одним из приоритетов в работе БФ «Почет». При этом пенсионеры являются не только получателями помощи, но и сами активно участвуют в благотворительных проектах и помогают другим.

3.

# ВЫЗОВЫ



Олимпиада РЖД  
АЛЕКСАНДР ВЕНКОВ  
тренер  
МОСКВА

ОАО «РЖД» как один из крупнейших системообразующих элементов российской экономики, важнейшее звено транспортной системы страны и работодатель более 1 млн. человек уделяет приоритетное внимание соблюдению принципов устойчивого развития. Как крупнейший работодатель страны ОАО «РЖД» поддерживает и транслирует принципы социальной ответственности перед работниками, обществом и государством и ставит их в приоритет своей деятельности.



**Важным направлением является корпоративное волонтерство**

#### **Его цели:**

- ✓ укрепление корпоративной культуры и корпоративной сплоченности;
- ✓ формирование культуры добровольного активного участия работников в решении социальных задач;
- ✓ развитие профессиональных и личностных компетенций сотрудников;
- ✓ содействие в повышении эффективности работы компании и совершенствовании культуры производства через развитие горизонтальных связей между сотрудниками и подразделениями компании;
- ✓ улучшение качества жизни в регионах присутствия компании благодаря решению актуальных социальных проблем;
- ✓ укрепление репутации компании как социально ответственной организации.

Политика ОАО «РЖД» в области корпоративного волонтерства - это система взаимоотношений между волонтерами компании и заинтересованными сторонами, в рамках которой регулярно разрабатываются и реализуются волонтерские мероприятия, в том числе направленные на оказание содействия деятельности Компании. Участие в корпоративном волонтерстве имеет исключительно добровольный и некоммерческий характер.



Я считаю, что мы открываемся не только в производстве, а мы, каждый из нас, личность и волонтерство это самое светлое, доброе, что в нас есть. Глубоко убежден, что равнодушие – это мощная преобразующая сила, а политика «малых дел» – одна из лучших социальных стратегий.

**Олег Белозёров**

генеральный директор -  
председатель правления ОАО «РЖД»



Руководство политикой компании в области корпоративного волонтерства осуществляет Департамент социального развития ОАО «РЖД».

### Основные задачи Департамента социального развития:

Социальная политика и программы социального развития работников

Координация работы в сфере культуры и спорта

Развитие системы негосударственного пенсионного обеспечения РЖД

Организация отдыха и оздоровления детей, работников, членов их семей и неработающих пенсионеров РЖД

Взаимодействие в сфере пенсионного обеспечения и благотворительной помощи.

Корпоративные социальные проекты РЖД, в том числе волонтерство

Жилищные программы РЖД



Мы хотим мотивировать наших волонтеров и дальше помогать другим, ведь это не всегда просто. Корпоративное волонтерство – важный аспект деятельности компании, и мы очень признательны нашим работникам за их вклад в развитие этого направления.

**Юлия Алексеева**

начальник

Департамента социального  
развития ОАО «РЖД»



Реализация проектов и программ корпоративного волонтерства проходит при поддержке и во взаимодействии с некоммерческими организациями, в том числе с Унитарной некоммерческой организацией Благотворительный фонд «Почет».

Российские железные дороги – одна из самых «молодых» компаний на рынке: в ней работают около **300 000** молодых работников в возрасте **до 35 лет**, что составляет **около 40%** от общей численности персонала Компании. Почти треть из них – волонтеры.

### МОЛОДЕЖНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО РЖД - ЭТО:



Именно молодые работники стали инициаторами развития волонтерства в компании.

Волонтерское движение в ОАО «РЖД» зародилось с проекта «Эстафета добрых дел» по инициативе молодежи Южно-Уральской железной дороги в 2011 году. Основная идея проекта заключалась в организации встреч и поздравлении ветеранов перед Днем Победы.



Далее эстафету приняла команда «Волонтеры БАМа» (Дальневосточная, Восточно-Сибирская, Забайкальская железные дороги). Постепенно проект получил свое развитие и к движению присоединились и другие молодежные активы.

Отличительной особенностью молодежного волонтерского движения стала стихийность.

С 2011 до 2017 года молодые волонтеры компании организовывали свои акции, участвовали в городских мероприятиях в качестве волонтеров.

В 2017 году перед ОАО «РЖД» встало сразу несколько задач:

- ✓ систематизировать корпоративную волонтерскую деятельность;
- ✓ создать культуру внутренней корпоративной социальной ответственности работников всех возрастных категорий;
- ✓ сохранить преемственность этой культуры через создание межпоколенческих волонтерских групп на всех полигонах железных дорог;
- ✓ организовать обучение работников, вовлеченных в волонтерскую деятельность, способствующего формированию осознанного подхода к основным принципам волонтерской деятельности Компании;
- ✓ обеспечить постоянное вовлечение в волонтерскую деятельность новых работников Компании.

Стало очевидным, что необходимо партнерское взаимодействие и координация ключевых участников: Департамента социального развития РЖД, Корпоративного университета РЖД и Благотворительного фонда «Почет».



Мы хотим упорядочить эту деятельность, сплотить наших волонтеров, привлечь новых активистов, мотивировать их и обучать. Главная цель — перевести эту работу в системное русло.

**Александр Недорезов**  
начальник отдела  
Департамента социального развития  
ОАО «РЖД»



## ВЫЗОВЫ ПРОЕКТА

1.

Перевести деятельность ОАО «РЖД» в области корпоративного волонтерства на системную основу и привить работникам основные принципы волонтерской деятельности

2.

Организовать обучение работников, вовлеченных в волонтерскую деятельность, способствующее формированию осознанного подхода к основным принципам волонтерской деятельности Компании

3.

Сохранить преемственность культуры внутренней корпоративной социальной ответственности через создание межпоколенческих волонтерских групп на всех полигонах железных дорог







Молодежное корпоративное волонтерство - это большой комплекс различных мероприятий и активностей. Основным фокусом партнерского проекта стала образовательная поддержка волонтерского движения. Главная цель - обучение волонтеров инструментам социального проектирования, проектной деятельности, эффективной командной работе, лидерству и мотивации.

**Роман Баскин**

директор

Корпоративного университета РЖД



### ЭТАПЫ МОЛОДЕЖНОГО КОРПОРАТИВНОГО ВОЛОНТЕРСТВА



**ФОКУС ПРОЕКТА**  
«КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО»

4.

# СОГЛАШЕНИЕ



На первом этапе были определены:

## 1. Целевая аудитория проекта и критерии отбора слушателей

Волонтерские мероприятия в компании организуются советами молодых специалистов, сегодня их 320. Кроме того, в ОАО «РЖД» действуют восемь волонтерских объединений, а это более 600 лидеров волонтерского движения. Они и стали целевой аудиторией проекта.

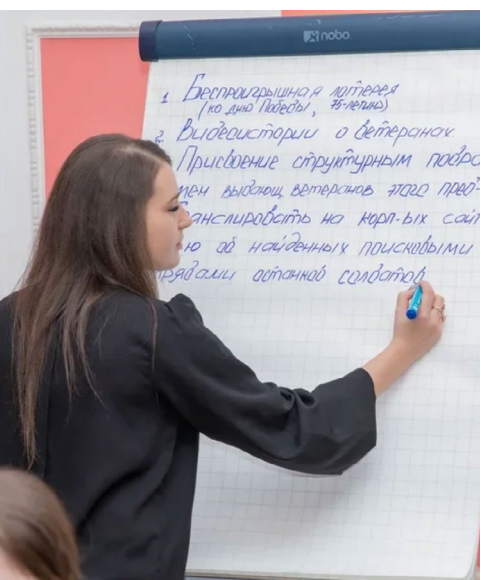
Задачей проекта стала объединение лидеров волонтерских объединений всех полигонов Российских железных дорог (от Калининграда до Владивостока) всех возрастных категорий.

## 2. Особенности реализации проекта

В связи с включением в проект слушателей в возрасте от 23 до 82 лет, необходимо учитывать возрастные особенности восприятия информации, владения онлайн-инструментами, организации дня.

Необходимо было предусмотреть различные режимы реализации программы:

- свободный режим для освоения теоретического материала;
- проведение акций и вебинаров в выходные дни.



На втором этапе совместного обсуждения проекта партнёры договорились о сферах ответственности.



### Департамент социального развития

- ✓ обеспечение участия топ-менеджеров ОАО «РЖД» в качестве экспертов и спикеров
- ✓ отбор слушателей для участия в образовательной программе
- ✓ информирование о старте образовательной программы и широкое освещение результатов в регионах

### КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ РЖД

- ✓ разработка и реализация многоступенчатой межпоколенческой гибридной образовательной программы
- ✓ организация и проведение образовательных сессий
- ✓ подготовка материалов для проведения теоретических и практических этапов
- ✓ подбор пула внешних экспертов, в том числе зарубежных
- ✓ организация и проведение мероприятий/ акций, направленных на практическую отработку полученных знаний



### ПОЧЁТ Благотворительный фонд

- ✓ отбор слушателей из числа серебряных волонтеров - неработающих пенсионеров ОАО «РЖД» для участия в программе
- ✓ рекомендации по особенностям работы с серебряными волонтерами в онлайн формате
- ✓ грантовая поддержка мероприятий/акций, направленных на практическую отработку полученных знаний

5.

# ИНИЦИАТИВА В ОБЛАСТИ L&D



## СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ФОКУСИРОВАНИЕ

СТАРТ

На старте партнерского проекта были реализованы две инициативы, целью которых было изучить состояние дел в компании в области волонтерской работы, выявить лучшие практики, систематизировать уже накопленный практический опыт и выработать стратегические направления волонтерской деятельности РЖД.

1. Первым масштабным мероприятием стала организованная Корпоративным университетом РЖД и БФ «Почет» в декабре 2017 года **стратегическая сессия**.

2017



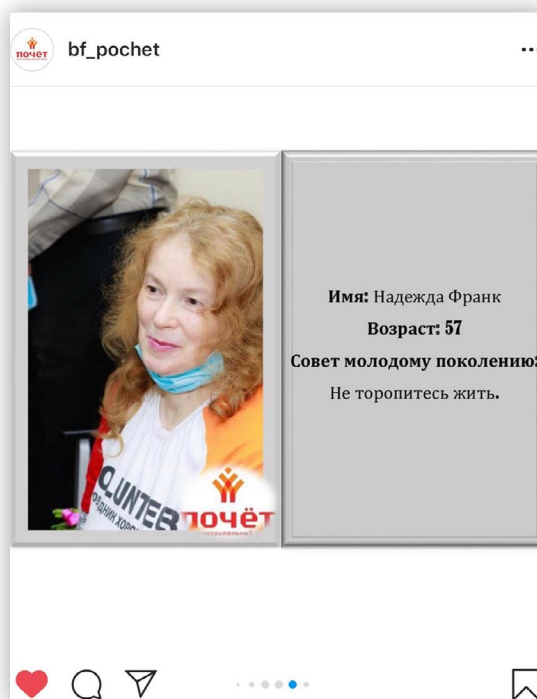
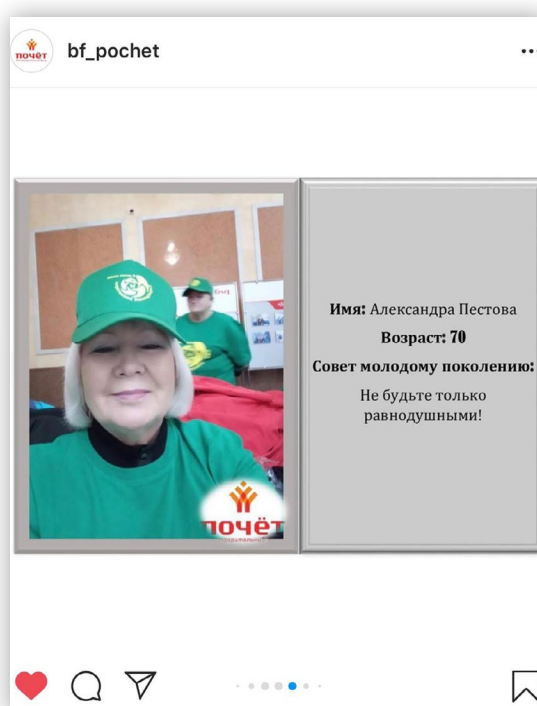
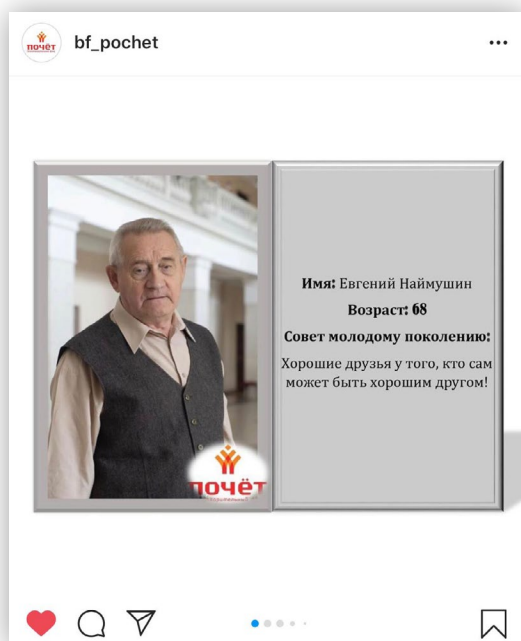
Для участия в сессии мы пригласили молодых работников компании в возрасте до 35 лет и неработающих пенсионеров. Такой состав был выбран не случайно, так как нашей целью было определить приоритетные направления развития корпоративного волонтерства в компании, и что особенно важно, направления выстраивания межпоколенческих связей.

**Никита Раков**  
заместитель директора  
Корпоративного университета РЖД



Своими знаниями и опытом ветераны обогащают волонтерское движение, с одной стороны, а с другой – получают уникальный опыт, знакомятся и общаются с интересными людьми со всего мира, оказываются в центре значимых событий своего города или страны в целом.

Сформирована команда «серебряных» волонтеров, которые совместно с другими волонтерскими отрядами, принимают активное участие в добровольческих проектах и волонтерских активностях.



В 2-х дневной сессии приняли участие **60 молодых и 14 «серебряных» руководителей - создателей стихийных волонтерских отрядов** во всех регионах деятельности компании.

Мероприятие проходило очно в Москве и стало первой проектной сессией для волонтеров 2-х поколений.

Для более продуктивной работы слушатели были распределены в группы по географической принадлежности и возрасту.





## Итогами сессии стала инициатива проведения в РЖД «Года добровольца»

Участниками были разработаны 7 направлений волонтерской деятельности для волонтерских отрядов во всех регионах присутствия компании.



Наряду с этим волонтеры организовали группу во «ВКонтакте» [dobrovolecrzd](https://www.vk.com/dobrovolecrzd), которая является интерактивной площадкой для обмена опытом всех вовлеченных в добровольческое движение компании.



Волонтерство становится составной частью корпоративной культуры компании. Важно, что среди выделенных приоритетных направлений не только общественно значимые, но и те, которые будут помогать производственной деятельности компании, к примеру, содействовать безопасности на железнодорожном транспорте

**Борис Калатин**  
генеральный директор БФ «Почёт»



Инициатива проведения в ОАО «РЖД» «Года добровольца» была поддержана руководством компании.

Департаментом социального развития совместно с Корпоративным университетом РЖД были разработаны **методические рекомендации по развитию волонтерства в компании (приложение 1)**, что позволило отразить специфику каждого направления и унифицировать волонтерские мероприятия.

2018

2. Вторым мероприятием уже в рамках «Года добровольца» стал уникальный **молодежный конкурс проектов «Лучшие практики корпоративного волонтерства»**.

Конкурс решал самый широкий комплекс задач:

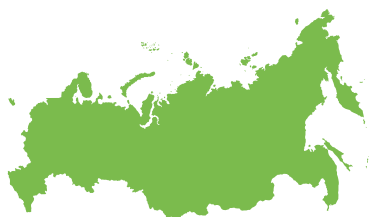
- ✓ выявление и распространение лучших практик волонтерской деятельности в ОАО «РЖД»;
- ✓ систематизация инструментов реализации корпоративного волонтерства в ОАО «РЖД»;
- ✓ продвижение ценностей корпоративного волонтерства и взаимопомощи в ОАО «РЖД»;
- ✓ мотивация молодежи для участия в волонтерской деятельности.

614

проектных команд

8 августа -  
14 октября

2018

электронные  
заявки для  
участия в  
конкурсеВСЕ  
РЕГИОНЫ  
КОМПАНИИ<https://volonterrzd.testograf.ru>



Конкурс позволил выявить более 600 разнообразных практик, реализуемых в компании волонтерскими объединениями. 14 лучших были представлены генеральному директору – председателю правления ОАО «РЖД» Олегу Белозёрову и тиражированы во всех подразделениях РЖД.

**Оксана Шемелина**  
Начальник Центра молодежных проектов  
Корпоративного университета РЖД



## ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3. Ключевым этапом стала разработка Корпоративным университетом РЖД **многоступенчатой межпоколенческой гибридной образовательной программы «Добровольцы РЖД».**



Программа состоит из трёх ступеней.

### I ступень:

- ✓ 8 образовательных теоретических модулей;
- ✓ 4 домашних задания;
- ✓ 7 вебинаров российских и международных экспертов в области развития корпоративного волонтерства.

Теоретические модули дают слушателям знания в области организации волонтерской деятельности и проведения мероприятий, нормативных и законодательных требований, подготовке необходимых документов по сопровождению волонтерских проектов.

Теоретические знания волонтеры отрабатывают в домашних заданиях, публикуя в социальных сетях свои проекты, формируя презентации идей, разрабатывая грантовые заявки.

На вебинарах в живых диалогах идет обмен опытом для дальнейшего продвижения и трансляции среди активистов корпоративного волонтерства на центральном, региональном и линейном уровне.



# ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА «ДОБРОВОЛЬЦЫ РЖД»

## 3 СТУПЕНЬ

ЦЕЛЬ:  
РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКОГО  
ПОТЕНЦИАЛА ВОЛОНТЕРА

### ИНТЕНСИВ

«Общественная и добровольческая деятельность в ОАО «РЖД»: направления развития, цели и задачи»

### Профессиональные компетенции

Инструменты мотивации и лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач

Организация групповой работы на основе процессов групповой динамики и принципов формирования команды

Аудит человеческих ресурсов и диагностика организационной культуры

Организация взаимодействия с деловыми партнерами

Система сбора необходимой информации для обмена опытом при реализации проектов

### Корпоративные компетенции

Обеспечение командной работы

Ответственность за результат

Эффективные коммуникации

АТТЕСТАЦИЯ

## 2 СТУПЕНЬ

ЦЕЛЬ:  
ПРАКТИЧЕСКОЕ  
ПРИМЕНЕНИЕ ЗНАНИЙ

### ПРАКТИКА

Сетевые и региональные волонтерские акции

## 1 СТУПЕНЬ

ЦЕЛЬ: ИЗУЧЕНИЕ ОСНОВ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ МОДУЛИ

Понятие волонтерской деятельности

Принципы организации волонтерских мероприятий

Основы взаимодействия с внешними волонтерскими организациями

Инструменты социального проектирования, навыки составления грантовых заявок

Методология продвижения социальных инициатив в компании и во внешнем контуре

Этические принципы ведения волонтерской деятельности

Эмоциональный интеллект в волонтерской деятельности

Интеллектуальное и научное волонтерство

### ВЕБИНАРЫ

Обмен лучшими региональными практиками

Изучение опыта НКО

Изучение зарубежного опыта

Межпоколенческий диалог и знакомство волонтеров

Обсуждение с экспертами векторов развития корпоративного волонтерства

### ДОМАШНИЕ ЗАДАНИЯ

Публикации проекта в социальных сетях

Презентация проектных идей

Подготовка грантовой заявки

Подготовка заявки в НКО

ЛИЧНОЕ ПОРТФОЛИО ВОЛОНТЕРА

ТЕСТИРОВАНИЕ

ОТБОР

5 МЕСЯЦЕВ. 300 АК. ЧАСОВ

3 ДНЯ. 40 АК. ЧАСОВ

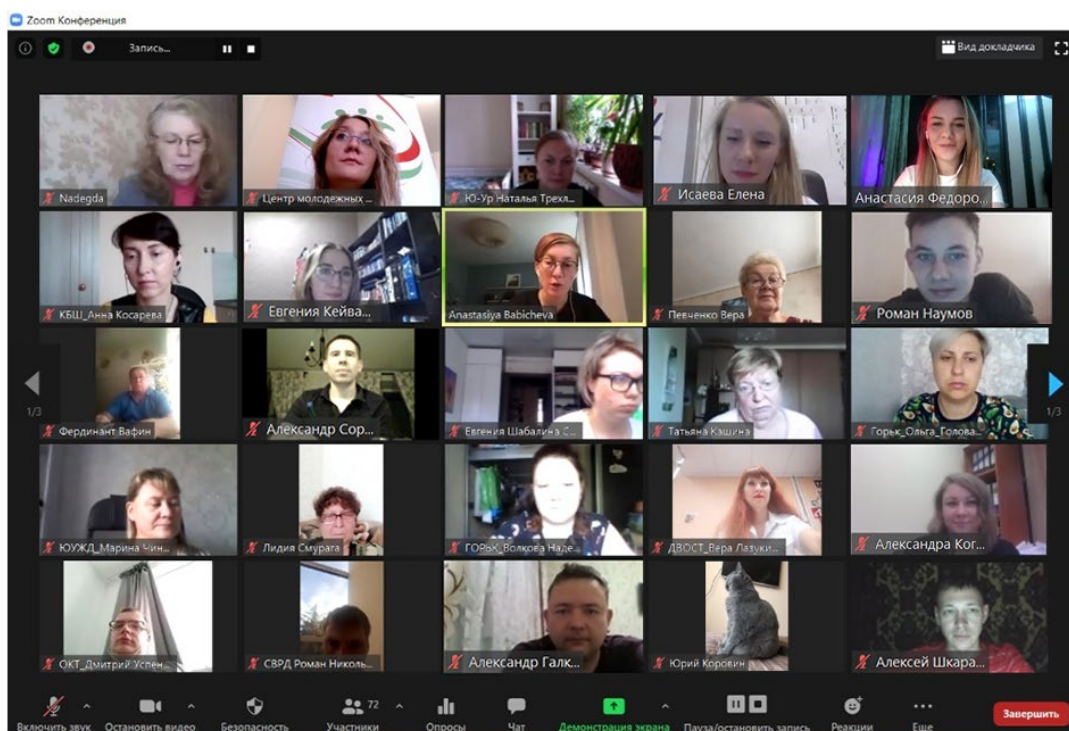
2018

2019

Спикерами вебинаров стали наши партнеры в проведении совместных волонтерских акций из России, Австрии и Эстонии:

- ✔ руководители региональных НКО и ресурсных центров, что дает возможность узнать о трендах волонтерской деятельности и ее региональных особенностях, обменяться опытом в социальном и эко-волонтерстве, укрепить контакты между волонтерами компании и НКО (важно для концепции устойчивого развития);
- ✔ спикеры Фонда президентских грантов, что позволило волонтерам получить навыки составления грантовых заявок;
- ✔ волонтеры компании - для обмена опытом между полигонами.

Каждый вебинар длился от 1,5 до 2 часов, основной площадкой проведения вебинаров стала площадка zoom. Все вебинары проводились в режиме диалога между спикером и участниками.



2018

2019

## II ступень – Практическая часть

В практической части реализуются сетевые и региональные волонтерские акции для отработки полученных знаний и продвижения имиджа ОАО «РЖД» как социально ответственной компании. Акции проводятся в период всего обучения.

Например, в 2020 году было проведено 3 сетевых (охват волонтеров – 3 654 человек, благополучателей – 8100) и 16 региональных (охват волонтеров – 1480 человек, благополучателей более 6000) акций.



Очень важно «расширять границы» волонтеров, показывать, насколько разнообразной может быть их деятельность, чтобы каждый нашел именно то дело, которое будет ему по душе. Поэтому одна из задач программы показать волонтерам всю палитру возможных направлений и научить их создавать такие проекты, которые будут актуальны в конкретном месте, в конкретный момент времени

### Ермакова Елена

заместитель начальника  
Центра молодежных проектов  
Корпоративного университета РЖД





2018

2019

По итогам I и II этапов каждый слушатель программы:

1. формирует **личное портфолио волонтера**, которое содержит:
  - ✓ информацию о всех реализованных слушателем проектах/мероприятиях,
  - ✓ краткое резюме волонтера,
  - ✓ его цели и задачи на перспективу.
2. проходит **тестирование**: работники компании на ресурсе Корпоративного университета, неработающие пенсионеры - БФ «Почет».

Участники, показавшие высокие результаты по итогам рассмотрения портфолио и результатам теста, проходят на этап III.

Основные критерии для отбора:

- ✓ результаты тестирования – не менее 80%;
- ✓ посещение вебинаров – не менее 5;
- ✓ выполнение всех домашних заданий;
- ✓ портфолио – полнота и интерактивность отражения информации.

Такой строгий отбор необходим по трём причинам:

- ✓ выявление слушателей, готовых стать лидерами перемен, возглавить региональные волонтерские команды и транслировать полученные знания в своих коллективах;
- ✓ выполнение домашних заданий и качественное портфолио повышает вероятность успешности заявки на грантовую поддержку;
- ✓ оценка эффективности работы двух этапов программы.

Продолжительность теоретической части и вебинаров – 300 ак. часов. Общая продолжительность I и II этапов – 5 месяцев.

2018

2019

### III ступень – трёхдневный интенсив

программа «Общественная и добровольческая деятельность в ОАО «РЖД»: направления развития, цели и задачи».

Слушатели развивают профессиональные и корпоративные компетенции в области управления проектами, обеспечения командной работы, мотивации, эффективных коммуникаций.

Продолжительность интенсива 40 академических часов, включая аттестацию слушателей.



## ПО ИТОГАМ ОБУЧЕНИЯ НА ПРОГРАММЕ «ДОБРОВОЛЬЦЫ РЖД» ВОЛОНТЕР ПОЛУЧАЕТ:

### ✓ знания

- об актуальных тенденциях в области социального проектирования
- о правилах и принципах волонтерской деятельности
- о принципах долгосрочного сотрудничества с волонтерскими организациями
- об основных направлениях развития корпоративного волонтерства холдинга «РЖД»;
- о правилах и принципах работы с эмоциональным выгоранием
- об инструментах рационального использования ресурсов команды.

### ✓ понимание

- основных мотивов волонтерской деятельности
- правил внутрикомандной коммуникации

### ✓ умение

- аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал
- публично защищать проект, используя навыки ответов на «неудобные» вопросы, навыки презентации, форматы TED, elevator pitch










Программа формирует межпоколенческие связи и преемственность внутрикорпоративной социальной ответственности.

2018

2019



## Регулярное обучение основным инструментам социального проектирования

-  **Инструменты поиска идей**
-  **Определение цели проекта**
-  **Механизмы вовлечения**
-  **Поиск и формирование команды**
-  **Из разовых акций в системную деятельность**
-  **Этапы реализации и ресурсы**
-  **Собственная мотивация**
-  **Препятствия и пути их преодоления**
-  **Выстраивание коммуникаций**



Спасибо за системный подход к обучению и систему домашних заданий и акций. Отдельное спасибо за чудесного спикера - Анастасию Бабичеву-новое открытие для меня

**Светлана Билибина**  
слушатель программы (40 лет)



2020

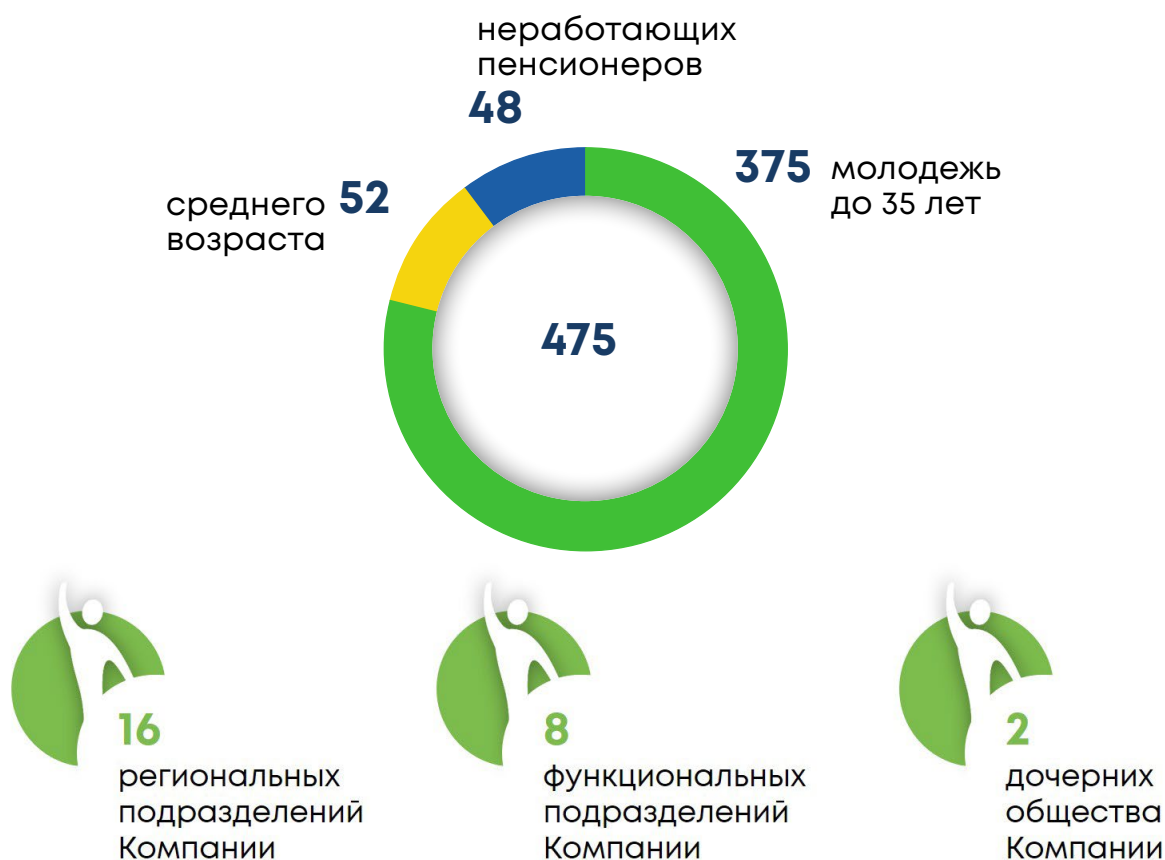
2020

В 2020 году для реализации в условиях пандемии программа «Добровольцы РЖД» была переработана в онлайн формат (очная форма, с применением дистанционных образовательных технологий) без потери качества обучения.

Были сохранены 3 основных этапа: онлайн-марафон и марафон практических акций проводился с августа по ноябрь 2020 г.; 4-6 декабря – онлайн-интенсив.

Проект развивался последовательно, вовлекая все большее количество работников компании. Слушателями программы в 2018, 2019 стали 200 волонтеров. В 2020 году было принято решение увеличить охват целевой аудитории лидеров волонтерских объединений.

Слушателями программы в 2020 году стали 475 волонтеров:



Это лидеры волонтерских объединений всех полигонов Компании (от Калининграда до Владивостока) всех возрастных категорий. Для третьего этапа –

выявленные в ходе реализации программы лидеры общественного мнения – волонтеры, отразившие в своём портфолио осознанный подход к волонтерской деятельности, готовность транслировать полученные знания.



2020 год стал годом возможностей этой образовательной программы! Онлайн-формат позволил сразу в 4 раза увеличить охват слушателей. Были расширены границы проекта благодаря участию зарубежных спикеров.

### **Звезда Анастасия**

начальник отдела  
Центра молодежных проектов  
Корпоративного университета РЖД



Уникальная особенность программы - её адаптивность для всех возрастных категорий (молодёжь до 35 лет, работники среднего возраста и неработающие пенсионеры). Кроме того, были проведены 2 дополнительных вебинара с практикующим психологом для установления межпоколенческих связей и снятия тревожности волонтеров.

**Адаптивность была достигнута при помощи слаженной работы всех партнеров.**

#### **РЖД обеспечено:**

- ✓ информирование всех возрастных категорий о проведении программы
- ✓ поощрение организаторов и участников акций, проводимых в рамках обучения
- ✓ вовлечение в программу топ-менеджеров.

## Корпоративным университетом РЖД обеспечено:

- ✓ использование нескольких платформ для размещения теоретических модулей I этапа: онлайн-ресурсов Корпоративного университета РЖД, БФ «Почет», открытых ресурсов Yandex и Google, что стало залогом комфортного и оперативного получения и обработки информации;
- ✓ применение и освоение работы с электронными документами (Google-Doc, Yandex-doc), досками Mirro и Trello, программами Canva, InShot позволило оперативно выполнять домашние задания, получать информацию о предстоящих вебинарах (тема, спикер);
- ✓ проведение вебинаров на площадках Zoom и YouTube, диалоги и краткие питчи в формате Instagram-эфиров улучшило восприятие информации слушателями разных возрастных категорий.



Интересно освоить сразу 4 онлайн-площадки за 1 курс! Тяжеловато, но интересно! Главное, что курс полностью направлен на практическое применение.

**Дарья Овчинникова**  
слушатель программы (29 лет)



## Благотворительным фондом «Почет» обеспечено:

- ✓ помощь «серебряным» волонтерам на всех этапах в освоении интернет-ресурсов, что позволило пенсионерам получать всю необходимую информацию и полноценно участвовать в процессе обучения;
- ✓ грантовая поддержка акций, проводимых в рамках обучения.



Обучение в онлайн-школе мне понравилось, общение, моральная поддержка пожилых, круто! За полное понимание значимости и важности нашего дела! Присутствовала на всех вебинарах и ещё повторно просматривала их, было интересно, вы оказали огромную помощь. Вы молодцы-так здорово, за качество, огромное умение, за ваше понимание и терпение, за работу от души благодарю!

**Вера Певченко**  
слушатель программы (82 года)



Программа «Добровольцы РЖД» стала ежегодной и регулярно актуализируется.

Так, например, в 2021 году мы добавляем модуль про научное волонтерство в связи с объявлением в России «Года науки», а практическую часть - усилием проведением сетевых волонтерских акций, посвященных экологической проблематике в рамках проведения в ОАО «РЖД» «Года экологии».

Такая методологическая поддержка позволяет волонтерам постоянно узнавать и применять новые знания о направлениях развития волонтерства и поддерживать ценности компании.



6.

# ЭФФЕКТЫ



## ДЛЯ РЖД



Создана образовательная программа «Добровольцы РЖД», способствующая формированию осознанного подхода к основным принципам волонтерской деятельности Компании. Организовано регулярное обучение работников, вовлеченных в волонтерскую деятельность.

Программа ориентирована именно на **ЛИДЕРОВ ВОЛОНТЕРСКИХ ОТРЯДОВ**, которые после обучения передают полученные знания своим коллегам-волонтерам.



Ежегодно увеличивается охват слушателей



Создан пул работников, обладающих осознанным подходом к корпоративной волонтерской деятельности





Обеспечивается преемственность культуры внутренней корпоративной социальной ответственности через создание межпоколенческих волонтерских групп на всех полигонах железных дорог.



## «ШКОЛЫ ВОЛОНТЕРА»

Организованы выпускниками в регионах для трансляции полученных знаний



Обеспечивается ежегодный прирост работников, вовлеченных в волонтерскую деятельность



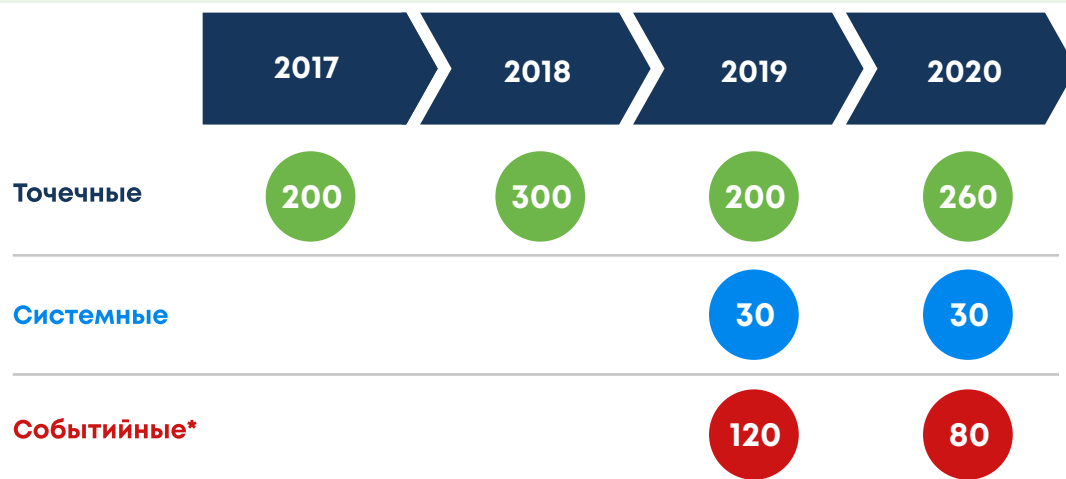
- количество акций



- количество участников



**Деятельность ОАО «РЖД» в области корпоративного волонтерства переводится на системную и осознанную основу**



\* - приуроченные к значимым событиям регионального и государственного уровня



**Выявленные лучшие практики добровольческой деятельности тиражированы на всей сети Компании**



**Корпоративное волонтерство стало частью международного добровольческого движения**



Волонтеры РЖД регулярно участвуют в **МЕЖДУНАРОДНОМ ФОРУМЕ ДОБРОВОЛЬЦЕВ**



**Укрепление репутации социально ответственного работодателя и имиджа компании**



**Удержание кадров, профилактика профессионального выгорания**



**Повышение морального духа и мотивации работников**



## Организованы сетевые межпоколенческие акции

ОХВАТ

**3654**  
УЧАСТНИКОВ

**«БЫТЬ, А НЕ КАЗАТЬСЯ»** - марафон добрых дел, направленных на развитие всех 7 направлений деятельности волонтерства в Компании (август-сентябрь).

**«СТАРОСТЬ В РАДОСТЬ»** - организация сбора гуманитарной помощи одиноким пенсионерам, находящимся в реабилитационных центрах; выездов с поддерживающими развлекательными мероприятиями в реабилитационные центры (сентябрь-октябрь)

**«НОВОГОДНИЙ ЭКСПРЕСС»** - посещение детских реабилитационных центров, малообеспеченных малоимущих семей и проведение рождественских и новогодних праздников с играми, аниматорами. Основной акцент – не дарение подарков, а внимание к детям, в том числе особенным, их поддержание и помощь в адаптации на празднике (декабрь-январь).





**Разработаны и внедряются уникальные волонтерские инициативы**

**50 РАЗРАБОТАНО**  
↓  
**20 РЕАЛИЗОВАНО**

**На сетевой уровень вышли:**

**«БЕЗОПАСНЫЙ ПЕРЕЕЗД»** - проект, направленный на развитие сразу двух направлений: «Будущее поколение», «Наша железная дорога». Проект реализуется в двух направлениях: информационная акция на объектах железнодорожной инфраструктуры (напоминание о правилах поведения на объектах железнодорожной инфраструктуры пешеходам и водителям автомобилей); визиты в детские учреждения с презентацией о правилах поведения вблизи объектов железнодорожной инфраструктуры.

**«ПРОДУКТОВАЯ РАЗДАЧА»** - проект по привлечению, сбору, раздаче продуктовой помощи малоимущим многодетным семьям (в том числе в отдалённых населённых пунктах).

**«ИГРЫ НАРОДОВ МИРА»** - посещение детских реабилитационных центров в День народного единства с игровой и познавательной программой, включающей в себя игры всех народов, проживающих на территории субъекта РФ.



## ДЛЯ СОТРУДНИКОВ РЖД



**Развитие собственного потенциала (управление временем, эффективная коммуникация, новый жизненный опыт)**



**Возможность работать в новой среде и приобрести и / или проявить дополнительные профессиональные и / или личностные навыки**



**Расширение границ восприятия волонтерской деятельности**



**Развитие профессиональных и управленческих компетенций**



**Горизонтальные связи**



**Развитие навыков работы в команде совместно со специалистами других подразделений/структур**



**Получение грантовой поддержки своих инициатив**



**Участие в федеральных акциях**



**Возможность внести вклад в решение социальной проблемы**

## ДЛЯ ВНЕШНЕГО КОНТУРА



**95%** проведённых корпоративными волонтерами акций направлена на внешних благополучателей: одинокие пенсионеры, проживающие в реабилитационных центрах, детские реабилитационные центры, многодетные малоимущие семьи



По итогам прохождения программ волонтерами компании были поданы заявки на грантовый конкурс «Доброволец России»

### ПОДАНО 17 ЗАЯВОК, ПОЛУЧЕНО 4 ГРАНТА

Полученные средства направлены:

- ✓ строительство детской площадки в посёлке Моготуй (Забайкальский край);
- ✓ ремонт спорт зала в доме-интернате в г. Чита (Забайкальский край);
- ✓ проведение уроков по моделированию в детском реабилитационном центре «Остров Надежды» г. Новокузнецк, (Кемеровская область);
- ✓ строительство приюта для котов «Кошкин дом» г. Нижнекамск (Республика Татарстан).







**82** волонтерских штаба по оказанию помощи неработающим пенсионерам компании были организованы в период пандемии



**9600** молодых волонтеров присоединились к участию в федеральной акции **#МЫВМЕСТЕ** по поддержке пенсионеров в период пандемии



## КОРПОРАТИВНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО: ВЫЗОВЫ БУДУЩЕГО



**Дальнейшее развитие  
отраслевой волонтерской  
экосистемы**



**Увеличение до 35% от  
общего числа работников  
холдинга «РЖД» вовлечен-  
ность в добровольчество**



**Ежегодное проведение  
добровольческих слетов  
среди волонтеров по всей  
сети железных дорог**



**Внедрение международных  
волонтерских стажировок**



**Внедрение бонусной  
системы для поощрения  
добровольцев холдинга  
«РЖД»**



**Быть волонтером — значит проявлять активную жизненную позицию, видеть социальные проблемы и предлагать пути их решения.**

**Проект направлен на поддержание ценностей ОАО «РЖД»**

### МАСТЕРСТВО

Преемственность традиций позволяет передавать наши знания из поколения в поколение. Точность, безопасность и надежность во всем, что мы делаем, результат постоянного развития и совершенствования наших умений и навыков. Наша преданность делу превращает знания и опыт в настоящее мастерство.

### ОБНОВЛЕНИЕ

Постоянный поиск и внедрение в ежедневную практику самых передовых решений и технологий – залог нашего лидерства и стремления к совершенству. Мы умеем жить в постоянно меняющемся мире, мы открыты представляющимся возможностям и реализуем их.

### ЦЕЛОСТНОСТЬ

Понимание своей роли и следование общему долгу, активная жизненная позиция и работа на благо лучшего будущего во все времена служили нам опорой. Руководствуясь общими целями, мы несем единую ответственность за результаты нашего труда и принятые нами решения.



**Фильм о программе  
доступен по ссылке:**

<https://youtu.be/4nokMCiOwfA>

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**Методические рекомендации по развитию корпоративного волонтерства, духовно-нравственному и патриотическому воспитанию молодёжи на сети железных дорог (выжимка из документа)**



**Методические рекомендации  
по развитию корпоративного волонтерства,  
духовно-нравственному  
и патриотическому воспитанию молодёжи  
на сети железных дорог  
в 2018 году**

*в рамках реализации целевой программы «Молодёжь  
ОАО «РЖД» (2016–2020 гг.)» и года добровольца  
(волонтера) в Российской Федерации*

## На какие вопросы я могу получить ответ в методических рекомендациях?

- |   |   |
|---|---|
| <p><b>2</b>   Что такое волонтерство и какие его виды существуют?</p>   | <p><b>9</b>   Какие форматы можно провести в рамках Года добровольца в ОАО «РЖД»?</p>   |
| <p><b>4</b>   Какая волонтерская деятельность проходит в ОАО «РЖД»?</p>   | <p><b>19</b>   Что нужно делать, чтобы создать сильное волонтерское объединение?</p>    |
| <p><b>7</b>   Почему корпоративное волонтерство нужно поощрять? Что оно даёт мне как гражданину или руководителю?</p> | <p><b>26</b>   С какими трудностями может столкнуться волонтер и как их преодолеть?</p> |
| <p><b>31</b>   Куда обратиться, если остались вопросы?</p>  |   |

1

В рамках реализации целевой программы «Молодёжь ОАО «РЖД» (2016–2020 гг.)» | Год добровольца (волонтера) в Российской Федерации

### Возможные форматы:

Благоустройство памятных мест, связанных с гражданско-патриотической тематикой

#### АЛГОРИТМ ДЕЙСТВИЙ

- Выбрать объект для благоустройства. **Важно!** Объект может иметь особый статус, и работы с ним могут проводить только имеющие лицензия организации;
- Оценить состояние объекта, определить объем необходимых работ (визуальный осмотр на наличие облупившейся краски, неубранной листвы и сучьев деревьев, отсутствующих элементов конструкций и т.д.). Провести фото-фиксацию объекта и его состояния, фиксацию точных координат объекта.
- Установить контакт с органами местного самоуправления/органом, отвечающим за сохранение историко-культурного наследия (администрация города, района, поселения), на территории которого расположен памятник, а также соответствующим органом военного управления (отдел военного комиссариата). Выяснить, внесло ли благоустройство объекта в планы администрации муниципального образования. Согласовать планируемые работы, их сроки и порядок проведения, решить вопрос об обеспечении волонтеров инструментами и расходными материалами. Уточнить балансодержателя объекта.
- Произвести непосредственное благоустройство объекта (уборка, покраска, мелкий ремонт и т.д.)
- Провести фото-фиксацию объекта и его состояния после проведения работ по благоустройству.
- Совместно с органами местного самоуправления (администрация города, района, поселения) на территории, которого расположен памятник. Организовать информационное освещение церемонии сдачи объекта, разместить информацию в региональных, местных и корпоративные СМИ.

12

В рамках реализации целевой программы «Молодёжь ОАО «РЖД» (2016–2020 гг.)» | Год добровольца (волонтера) в Российской Федерации

## Какие правила необходимо знать при работе с детьми?

### Как правильно помогать

#### Быть ответственным

Существует тонкая грань между свободой, творчеством и произволом. Требуется заранее согласовывать не только инициативы, но и свой график деятельности. Требуется заблаговременно предупреждать об изменении планов.

#### Регулярность в деятельности

Благополучатели нуждаются в долгосрочной и регулярной поддержке. Пусть деятельность будет небольшой, но постоянной.

#### Опирайтесь на свои реальные возможности

Волонтерская помощь способна изменить мир лишь совсем чуть-чуть, а не окончательно. Важно учитывать поставленные задачи. Например, если волонтер приходит в больницу к тяжело больным детям, и его задача организовать досуг, то нужно понимать, что волонтер не в силах вылечить ребенка, повлиять на его участь, кардинально изменить положение семьи и т. д. В его силах стать другом ребенку, помочь ему преодолеть одиночество, поделиться с ним своим временем, своими умениями, своим душевным теплом.

#### Работать в команде

Обеспечить регулярную и долгосрочную работу можно только в скоординированной группе. Группа позволяет распределить роли и ответственность.

### Как помогать не надо

#### Демонстрировать жалость

Ребенку, даже очень нуждающемуся в помощи, важно, чтобы его прежде всего принимали и уважали, а не испытывали жалость.

#### Дарить подарки воспитанникам детских домов

Любую материальную помощь необходимо заранее согласовывать с администрацией учреждений (с учетом потребностей подопечных, внутренних правил детских домов). Важно помогать своими силами и умениями, дарить своё время, а не деньги. Если волонтер помогает подопечному деньгами (вещами, продуктами и т. д.), то он меняет свой статус - из помощника он превращается в спонсора.

#### Давать обещания

Волонтеру важно выстраивать с детьми партнерские отношения, но в то же время, сохранять разумную дистанцию, не давать никаких обещаний, не оставлять телефоны и адреса, в затруднительных случаях обращаться за советом к координаторам или сотрудникам детских домов. Никто не может дать гарантии, что волонтер придет в этот детский дом ещё раз и увидит этого ребенка снова, поэтому важно не разочаровать и не породить недоверие у ребенка к взрослым.

## Системная работа

### Поиск и набор волонтеров

Для определения мотивации к волонтерской деятельности, с последующей возможностью задействовать добровольца в тех направлениях деятельности, которая ему интересна и даст соответствующий опыт, следует разработать последовательный метод отбора (например, заявление на вступление в отряд, «анкета на входе»).

Возможные форматы привлечения потенциальных волонтеров:

- Информационно-разъяснительные ярмарки,
- Открытые уроки,
- Приглашение вновь принятых работников в волонтерские объединения.

### Информационное освещение деятельности

Для создания положительного образа волонтера, привлечения новых и закрепления действующих волонтеров важно информировать о запланированных мероприятиях, результатах реализованных мероприятий.

### Встречи с волонтерами

Для решения организационных вопросов, обмена опытом и полученными знаниями, планирования мероприятий и т.д.

Совместное проведение времени для формирования команды единомышленников: посещение тематических форумов, культурно-развлекательных мероприятий.

### Взаимодействие с курирующими подразделениями

Взаимодействие с Дорожными центрами оценки, мониторинга персонала и молодёжной политики и выстраивание дружеских связей с региональными советами ветеранов.

### Награждение и поощрение

Одним из мотивов, движущим людьми, участвующими в социально значимых мероприятиях, является их моральное удовлетворение от волонтерской работы, желание внести вклад в благосостояние общества и города, а также возможность сплотиться с коллегами. Помимо этого в качестве поощрения волонтеров может быть:

- устная или письменная благодарность
- билеты на культурные мероприятия
- статьи в корпоративных СМИ
- знаки отличия (футболки, значки)
- приглашение на форумы
- рекомендация для включения в общесетевые проекты ОАО «РЖД»
- встречи с руководством компании

## Инструктаж и подготовка

Необходимо проводить разъяснительные работы по деятельности волонтерского объединения, принципах волонтерства, правилах поведения в различных направлениях волонтерской деятельности и т.п.

Возможные темы:

- Понятие «Корпоративное волонтерство», его виды, практика корпоративного волонтерства в ОАО «РЖД»
- Принципы волонтерства
- Волонтерский менеджмент (цели и задачи мероприятия, ожидаемый эффект, разработка идеи, определение необходимых ресурсов)
- Профилактика симптомов «выгорания» волонтеров
- Разъяснение заблуждений о волонтерстве: почему ожидания не оправдываются, почему волонтер – это не просто добрый человек, а почти профессия
- Часто встречающиеся проблемы, возникающие при работе; «Как правильно помогать и как помогать не надо»
- Этика выстраивания отношений с благополучателями
- Правовые вопросы (соблюдение прав конфиденциальности информации, законности использования фото- и видеоматериалов) и т.д.
- Помощь в освоении специализированных навыков, например, навыки общения с инвалидами, воспитанниками детских домов и т.д.

→ В помощь прилагается сборник лекций по развитию волонтерства в России, разработанный Ассоциацией волонтерских центров

Подробнее:  
[https://drive.google.com/open?id=1haikoKEey-VxP\\_u-On9x8XBr1XaTjO-y](https://drive.google.com/open?id=1haikoKEey-VxP_u-On9x8XBr1XaTjO-y)



## Что нужно сделать лидеру волонтерского движения, чтобы организовать и провести отдельное мероприятие?

### #1 ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП

- Определить актуальную тему мероприятия (социально значимую проблему), его цели и задачи.
- Выбрать формат мероприятия (акция, флешмоб, благотворительный забег, мастер-класс и т.п.).
- Определить, сколько нужно волонтеров и задачи, которые им надо решить.
- Организовать волонтерскую группу для мероприятия. Учтите, что участие должно быть добровольным – только так можно добиться качественного выполнения работ.
- Назначить лидеров волонтерской группы. Они должны хорошо знать, как себя вести с волонтерами, организованно руководить и уважительно к ним относиться.
- Утвердить общий план работы, дату и место проведения мероприятия.
- Разработать детальный сценарий мероприятия (с таймингом, перерывами, обедами, уборкой и подведением итогов). Предусмотреть возможные неблагоприятные погодные условия и прочие обстоятельства.
- Распространить инструкции среди лидеров волонтерской группы. Проверить, понимают ли они, что от них требуется. Убедитесь, что лидеры волонтерской группы довольны, возложенными на них обязанностями.

→ **Важно помнить!**  
 Все мероприятия индивидуальны, но инструкция поможет не забыть главные моменты

### #2 ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ЭТАП

- Составить бюджет мероприятия и оценить потенциальные денежные поступления. Привлечь партнеров, если необходимо.
- Проинформировать о мероприятии: связаться со СМИ, призвать к участию работников подразделений.
- Организовать обучение для волонтерской группы: провести подготовку, соответствующую их задаче и опыту, в том числе, познакомить со спецификой выбранного направления (Например, о программе, принципах и правилах внутреннего распорядка детского дома и т.д.).
- Подготовить необходимые материалы и реквизиты, согласно сценарию мероприятия. Не забыть про самые необходимые вещи: аптечка, пакеты для мусора, булавки, бумага, ручки, вывески, баннеры, фотоаппарат и т.д.

## #3 ДЕНЬ МЕРОПРИЯТИЯ

Перед самым началом

- Надеть опознавательную одежду с логотипом компании (корпоративные футболки, бейсболки и т.д).
- Прибыть на место проведения мероприятия заранее и попросить об этом лидеров волонтерской группы.
- Встретить прибывших волонтеров (мотивирующее вступительное слово, повестка дня, основные правила техники безопасности и т.п.)
- Установить привезённые с собой материалы, передать бейджи с именами волонтерам.
- Сделать фотографии до начала мероприятия.

В течение всего дня

- Общаться с волонтерами, партнерами, делегировать часть своих полномочий лидерам волонтерских групп, но всегда быть готовым помочь волонтерам в решении проблемы.
- Следить за фото- и/или видеосъемкой на протяжении всего дня мероприятия.
- Следить за временем.
- Ободрять волонтеров.

В конце мероприятия

- Собрать мусор и забрать его с собой.
- Выразить благодарность волонтерам, партнерам. Узнать у волонтеров их мнение о прошедшем мероприятии. Необходимо выяснить их общее впечатление, мнение о том, эффективно ли использовалось их время, как к ним относились.
- Отпраздновать со всеми окончание мероприятия.

## #4 ЗАВЕРШАЮЩИЙ ЭТАП

- Подведение итогов, оценка результатов. Важно, чтобы, по окончании мероприятия, волонтер сам понимал значение пожертвованного им времени, знаний, опыта и результатов своих усилий.
- Отправить благодарственные письма новым контактам и проинформировать их о следующих мероприятиях и акциях.
- Выслать пост-релиз о мероприятии своим коллегам, партнерам, СМИ.
- Разместить информацию о прошедшем мероприятии на корпоративном сайте и в социальных сетях.
- Начать подготовку к следующему мероприятию.

24

В рамках реализации целевой программы «Молодёжь ОАО «РЖД» (2016–2020 гг.)» | Год добровольца (волонтера) в Российской Федерации

### Какие важные правила необходимо запомнить?



При планировании волонтерских мероприятий не «придумывать» проблемы, а решать конкретные проблемы региона, населенного пункта, учитывать производственную специфику, географическую, отраслевую



Минимизировать негативное отношение к волонтерам со сторон сотрудников компании. Не насаждать «сверху» «культуру добрых дел», не превращать акции в сложные конкурсы



Готовить волонтеров (четкое понимание цели и последовательность шагов)



Развивать сотрудничество при осуществлении волонтерских проектов, принимать участие в региональных акциях.



Не нанести вред благополучателям, персоналу учреждений (детских домов, домов-интернатов), другим волонтерам и себе!

27

В рамках реализации целевой программы «Молодёжь ОАО «РЖД» (2016–2020 гг.)» | Год добровольца (волонтера) в Российской Федерации



## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### Презентации конкурса лучших молодежных практик



# Проект «Марафон добрых дел»

Июнь 2019

### Автор проекта



**Нелли Давидян**

Врач-кардиолог ЧУЗ "Клиническая  
больница "РЖД-Медицина" города  
Муром"

Проект реализуется с 2003 года на Горьковской железной дороге.

В рамках проекта проводятся:

- акции и мероприятия, направленные на пропаганду здорового образа жизни среди жителей города и близлежащих районов;
- выездные осмотры врачей разной специализации на дому (пенсионеров ЖД, ветеранов ВОВ, ветеранов труда, маломобильных граждан, инвалидов). Данные акции приурочены к всероссийским праздникам (День Победы, Новый год);
- акции, посвященные Всемирному дню борьбы с артериальной гипертензией;
- акции, посвященные правильному питанию с привлечением диетологов;
- акции, посвященные профилактике ВИЧ/СПИД.



## РЖД·МЕДИЦИНА

Мероприятия могут проводиться в разной форме:

- лекции (в ДОУ, школах, колледжах, ВУЗах, Домах культуры, в лечебных учреждениях, Домах культуры)
- семинары ( обучение сердечно-легочной реанимации);
- осмотры на дому (маломобильных граждан, ветеранов, инвалидов приуроченные ко Дню Победы, в течение недели до дня рождения);
- выездные многопрофильные осмотры в парках, на стадиона;
- осмотры специалистов в других лечебных учреждениях (при отсутствии данных специалистов: например в поселке, где нет кардиолога – организовать прием кардиолога).

Проект требует от волонтеров специальной медицинской подготовки.

3



## Цель проекта



### Профилактика и раннее диагностирование заболеваний



Привлечение внимания всех членов семьи к своему здоровью



Пропаганда ЗОЖ



4





## Проект «Стань репетитором для школьника»

Июнь 2019

### Автор проекта

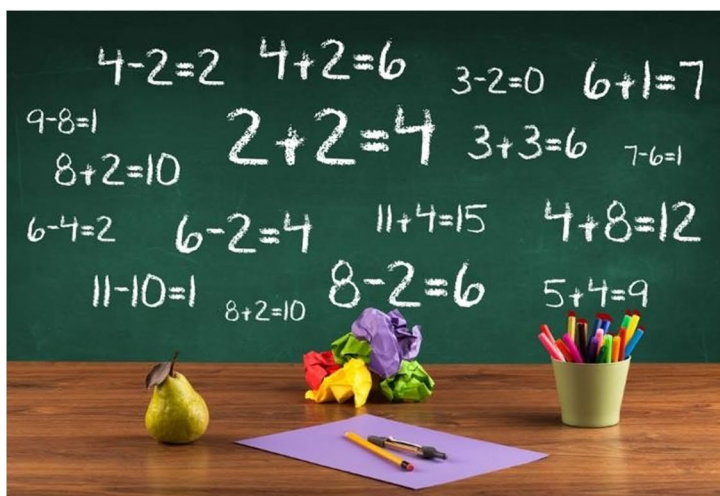


**Екатерина Филиппова**

Специалист по управлению персоналом I категории Красноярского центра организации работы железнодорожных станций - структурного подразделения Красноярской дирекции управления движением.

Старт проекта планируется добровольцами Красноярской железной дороги в 2019 году.

В планах создание постоянно действующего отряда из числа работников железнодорожного транспорта и студентов Красноярского института железнодорожного транспорта для помощи детям железнодорожников начальных классов по различным школьным предметам.



Проведение дополнительных уроков для школьников начальных классов среднеобразовательных учебных заведений.

Проводится подготовка домашнего задания по предметам «математика», «русский язык», «английский язык»

7



## Цель проекта



Помочь школьникам начальных классов повысить уровень знаний



Выявить семьи, не обладающие достаточными средствами для найма репетитора



Выявить потребности с учетом возраста и школьной программы детей

8





## Проект «Образовательные экологические центры»

Май 2019

### Автор проекта



**Максим Володин**

Учитель истории  
НОУ «Школа-интернат №21  
ОАО «РЖД»

Образовательный экологический центр «Байкал навсегда» на Восточно-Сибирской железной дороге организует комплекс мероприятий по благоустройству прибрежной территории озера Байкал, привлекая к этому работников ОАО «РЖД» и их детей.

Проект реализуется с 2017 года. Волонтеры центра занимаются уборкой байкальского берега, зон отдыха и пляжа, строительством экологических троп, проектированием дендрария и т.д.

В зоне их внимания находится и экологическое воспитание школьников и студентов на базе исследовательских лабораторий. Проект охватил более **50 добровольцев**, которые занимались благоустройством прибрежной территории Байкала. Более **80 человек** присоединились к акции «360 минут ради Байкала».



На базе образовательных экологических центров, проводится комплекс мероприятий по благоустройству природной территории и экологическому воспитанию сотрудников компании и их детей.

образовательные центры создаются совместно с особо охраняемым и природным территориями

## Цель проекта



Экологическое просвещение работников  
ОАО «РЖД» и их детей



Формирование экологической культуры у работников компании и их детей



Благоустройство территории природоохранных объектов



## Проект «Жить здорово»

Апрель 2019

### Автор проекта



**Сергей Синегубов,**

дорожный мастер Ленинской дистанции пути Восточно-Сибирской дирекции инфраструктуры.

Проект волонтеров Восточно - Сибирской железной дороги делает жизнь одиноких пенсионеров легче и интереснее.

Добровольцы приходят к пожилым людям на праздники, помогают по хозяйству, придумывают для них полезные и увлекательные занятия. Это может быть конкретная программа, уроки скандинавской ходьбы и многое другое. **В 2017 году** силами 17 волонтеров было проведено семь мероприятий, **оказана помощь 63 пожилым людям.** **В 2018 году** с помощью восьми волонтеров реализовано семь мероприятий, **поддержку получили 48 пенсионеров.**



Проведение интерактивных и праздничных мероприятий для одиноких пенсионеров, посещение домов - интернатов для пожилых людей, поддержка ветеранов - железнодорожников. Организация встреч с волонтерами, проведение тематических мероприятий, развлекательных программ и концертов.

помощь на дому и придворовой территории, организация занятий по скандинавской ходьбе, организация праздничных мероприятий в день пожилого человека

15



## Цель проекта



Улучшение жизни одиноких пожилых людей и приобщение их к активному образу жизни.



Организация занятий по скандинавской ходьбе, спортивных мероприятий и акций, специализированных занятий в тренажерных залах.



Организация взаимодействия молодых активистов с пожилыми людьми и ветеранами. Проведение культурно-массовых мероприятий. Индивидуальная помощь на дому.



16







## Проект «Уроки мужества»

Апрель 2019

### Автор проекта



**Виталий Кондратьев**

ведущий технолог  
Новосибирского регионального  
центра связи Новосибирской  
дирекции связи

Проект волонтеров Западно – Сибирской железной дороги даёт возможность ветеранам участвовать в открытых уроках в школах и железнодорожных техникумах. Особый акцент во время встреч делается на роли железной дороги во время Великой Отечественной войны. С 2018 года уроки на патриотическую тематику стали проводиться так же в музеях и библиотеках.

Проект реализуется с 2017 года. В первый год он охватил 5 тыс. школьников и студентов, в прошлом году – 6,5 тыс. человек. Ежегодно силами двух –трех волонтеров проводится 200 уроков мужества, в каждом из них принимают участие от трёх до пяти ветеранов Великой Отечественной войны. Более 50 школьников, участвовавших в уроках мужества, приняли участие в акциях волонтерского отряда Западно – Сибирской дороги.



Проведение открытых уроков о вкладе железнодорожников в Победу в Великой Отечественной войне с привлечением ветеранов-железнодорожников и тружеников тыла .

Беседы проводятся в школах, техникумах, музеях, библиотеках.

19



## Цель проекта



Повышение уровня духовно-нравственного воспитания и развитие чувства патриотизма у подрастающего поколения и молодежи



Использование нестандартных и интерактивных форм при проведении уроков мужества



Взаимодействие с ветеранами - железнодорожниками и тружениками тыла



20





## Проект «Дорожная азбука»

Апрель 2019

### Автор проекта



**Антонина Коврижных**

ведущий психолог отдела  
управления персоналом  
Северо-Кавказской дирекции  
управления движением.

Проект реализуется добровольцами Северо-Кавказской железной дороги с мая 2018 года. На крупных железнодорожных вокзалах проводятся беседы с пассажирами и распространяются информационные материалы на тему безопасного поведения детей и взрослых на объектах железнодорожного транспорта.

Встречи с пассажирами проводятся один раз в месяц. В 2018 году состоялось 18 мероприятий на девяти железнодорожных вокзалах в четырех регионах Северо-Кавказской железной дороги. Общий охват составил 547 человек. Мероприятия организовали 28 волонтеров.



Проведение бесед с пассажирами «О правилах безопасного поведения детей на железнодорожном транспорте», обучение правилам поведения пассажиров на территории железнодорожных станций и пути следования поезда.

В беседах поднимаются проблемы «зацепинга», «трейнсерфинга», «селфи» и их влияния на угрозу безопасности железнодорожного транспорта.

23



## Цель проекта



Повышение эффективности профилактики детского травматизма на железнодорожном транспорте.



Учет возрастных особенностей детей при проведении мероприятия



Вовлечение взрослого населения в трансляцию безопасного поведения на железнодорожном транспорте



24





## Проект «Мобильный склад»

Апрель 2019

### Автор проекта



**Таисия Воробьева**

И.о. заместителя начальника  
отдела логистики ПАО  
«Трансконтейнер»

Проект реализуется с 2016 года, акция проводится раз в год. Жители приносят вещи к мобильным пунктам сбора – машинам, припаркованным в разных районах городов и посёлков. Собранные сортируются и передаются в детские социальные центры. В многодетные и малообеспеченные семьи.

За время действия проекта «Мобильный склад» собрано более **30 тонн** гуманитарной помощи. В 2018 году в организации помощи пострадавшим от наводнения приняли участие **85 волонтеров**, собранно **15 тонн** вещей на станциях Шилка, Забайкальск, Хилок, Оловянная, Белогорск, Чита, Могоча, Крымская.



Сбор гуманитарной помощи пострадавшим при чрезвычайных ситуациях, малообеспеченным многодетным семьям, людям, находящимся в трудной жизненной ситуации, а также детям-сиротам.

В нескольких точках города выставляется автомобиль для сбора вещей и продуктов. Также параллельно осуществляется адресный сбор вещей для людей, не имеющих возможности самостоятельно их доставить, но желающих помочь.

Перед акцией проводится глобальная информационная работа в социальных сетях, на ТВ и радио, распространяются листовки, проходят рассылки по корпоративной почте.

27



## Цель проекта



Помощь пострадавшим при чрезвычайных ситуациях, малообеспеченным и многодетным семьям, людям, находящимся в трудной жизненной ситуации, а также детям – сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей.



Привлечение жителей и местного сообщества к участию в акции по сбору гуманитарной помощи



Проведение интерактивной и развлекательной программы для детей и взрослых с целью дополнительного привлечения участников, формирования положительного настроения

28





## Проект «Литературный батл»

Март 2019

### Автор проекта



**Алексей Держан**

электромеханик по обслуживанию устройств автоматического контроля технического состояния подвижного состава на ходу поезда Новокузнецкой дистанция сигнализации, централизации и блокировки

Проект реализуется добровольцами Западно-Сибирской железной дороги с июня 2018 года. На пригородных железнодорожных вокзалах проводится интерактивный конкурс между двумя участниками, которые согласились на поединок в реальном времени на обозначенной площадке.

Встречи с пассажирами проводятся один раз в 6 месяцев для взрослых пассажиров и 1 раз в год в летний период для маленьких пассажиров. В 2018 году состоялось 2 мероприятия на пригородном вокзале города Новокузнецка. Общий охват составил 20 человек. Мероприятия организовали 2 волонтера.



Проведение интеллектуального поединка между желающими пассажирами пригородного железнодорожного вокзала на знание литературных произведений. Участник выбирает автора и произведение из предоставленного списка.. Участник ответивший на большее количество правильных вопросов объявляется победителем и получает приз – книгу.

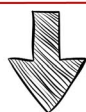
В списках литературных произведений содержатся разные жанры, чтобы привлечь к участию и отвлечь от экранов своих телефонов большее количество пассажиров.

31

## Цель проекта



Повышение общественного интереса к чтению, организация образовательного досуга на пригородных железнодорожных вокзалах.



Учет возрастных литературных предпочтений пассажиров при проведении мероприятия



32





## Проект «Тур выходного дня»

Март 2019

### Автор проекта



**Таисия Воробьева**

И. о. заместителя начальника  
отдела логистики Забайкальского  
филиала ПАО Трансконтейнер

Проект реализуется добровольцами  
Забайкальской железной дороги с 2016 года.

За три года в проекте приняли участие 60 детей  
из 3 детских домов: посетили более 30  
мероприятий, впервые побывали в краевом  
центре, впервые посетили театры и музеи.



Проведение выездного мероприятия для воспитанников детских домов, с наиболее хорошей успеваемостью в школе.

Проведение профориентационных бесед, посещение выставок, концертов, спортивных мероприятий. Мероприятие проводится на регулярной основе - у детей есть мотивация лучше учиться и стремиться стать лучшим в своей группе, чтобы поехать на Тур.

35



## Цель проекта



**Создать условия для социализации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей посредством проведения «Тура выходного дня»**



Шанс расширить границы мира, расширив кругозор детей-сирот



Комплексная реабилитация и адаптация детей, попавших в трудную жизненную ситуацию

36

