

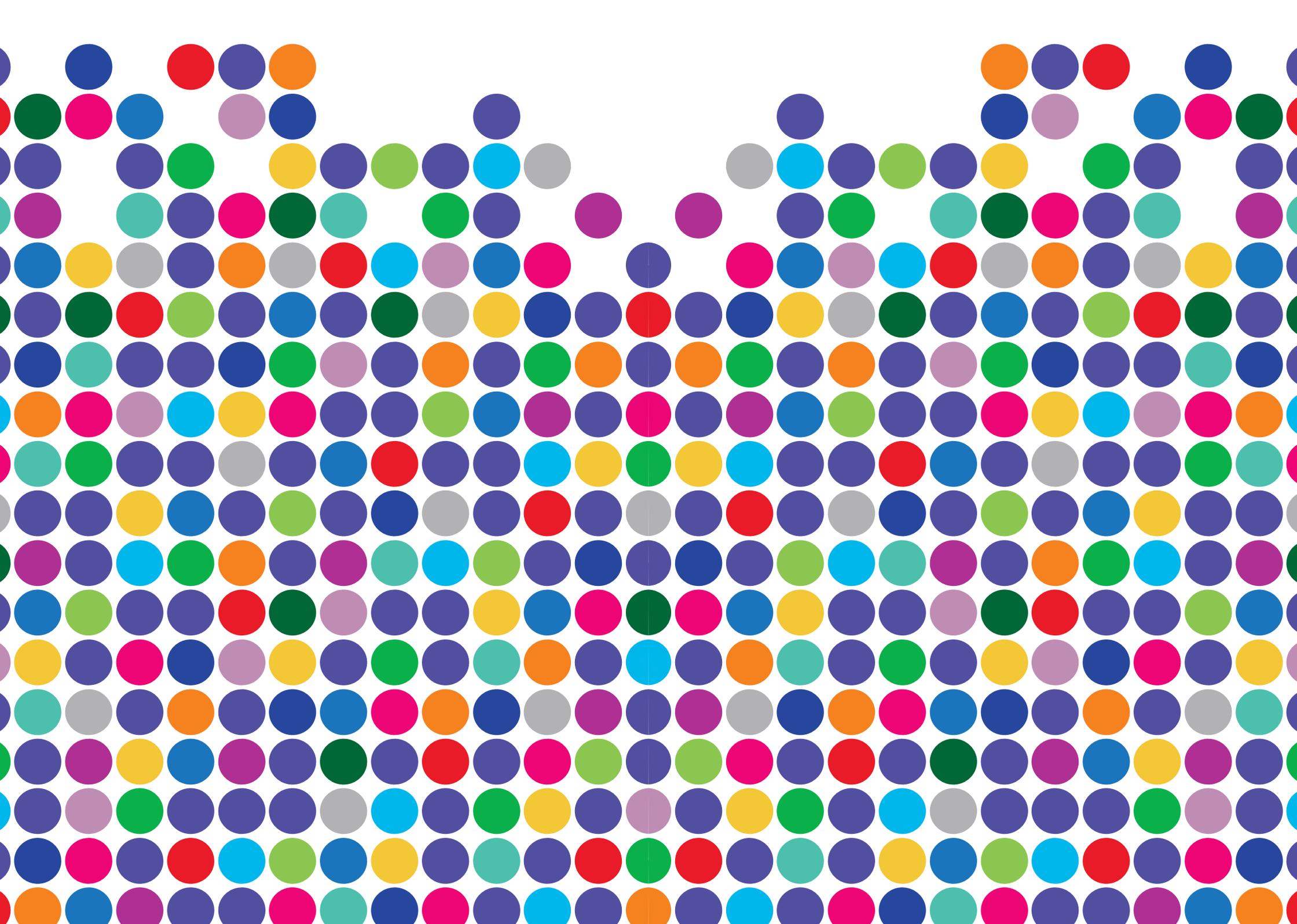


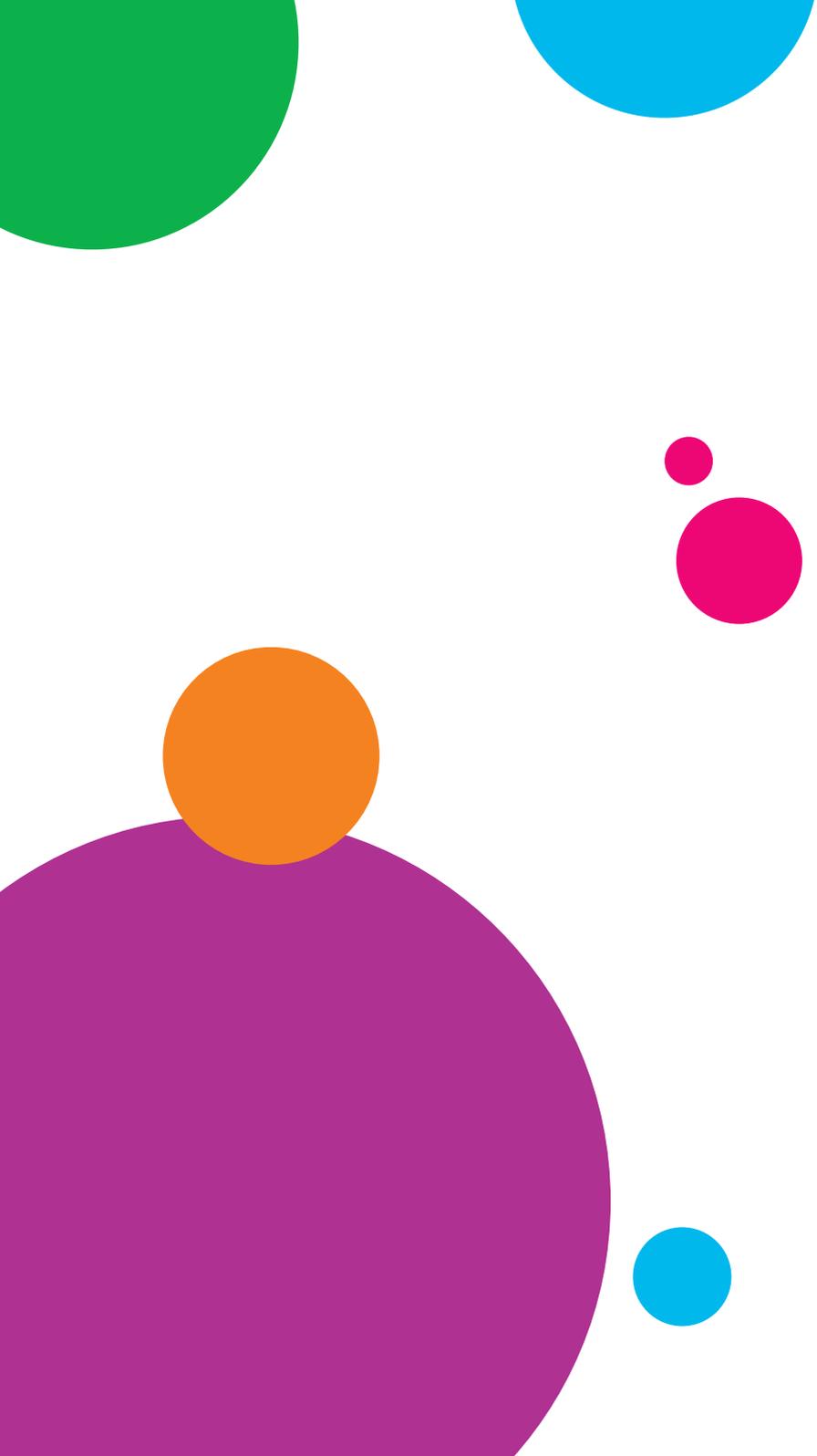
Ассоциация
волонтерских
центров



**Сборник материалов
видеокурса
«Серебряное»
волонтерство:
ключевые аспекты
развития**

Москва 2018





ОГЛАВЛЕНИЕ

Актуальность видеокурса	4
Цели видеокурса	5
Целевая аудитория видеокурса	5
Основные понятия, используемые в видеокурсе	5
Структура видеокурса	6
Информация про спикеров	8
Подробные тексты спикеров видеокурса	9
Тест для участников видеокурса	42

АКТУАЛЬНОСТЬ ВИДЕОКУРСА:

Пожилые люди, выйдя на пенсию, оказываются в ситуации «двойного кризиса»: социального, когда человек лишается работы, а значит и осмысленного участия в жизни общества, привычной среды общения и ритма жизни, - и возрастного, когда у пожилого человека меняется структура его психологического времени: резко уменьшается доля будущего, а у некоторых, фактически, происходит потеря будущего, поскольку для них оно заполняется неопределенностью и бессодержательностью, что приводит к тягостному чувству ненужности. Возникает необходимость поиска нового смысла жизни.

Участие людей старшего возраста в волонтерской деятельности позволит им не только расширить свои социальные связи и применить свои знания и опыт, накопленные за годы жизни, но и активно реализовать себя в качестве руководителя или обычного участника, повысить свою значимость, как на уровне семьи, так и всего общества в целом.

Добровольческая активность пожилых людей в этом контексте может стать важной составляющей их социализации, активизации, повышения самооценки, укрепления физического и психического здоровья, психологического благополучия, устой-

чивости к стрессам, информационным нагрузкам и прочим вызовам современности. Помочь в этом пожилым людям – важная задача организаторов волонтерских движений и инициатив.

Данный курс должен продемонстрировать важность включения людей старшего возраста в добровольческую деятельность и привлечь в его ряды больше пожилых добровольцев, а также раскрыть основные аспекты, которые имеют прикладное значение в процессе организации и развития движения Серебряных волонтеров на территории Российской Федерации.

Видеокурс представляет собой практический набор рекомендаций по организации и поддержанию волонтерских групп и движений среди лиц пожилого возраста – различные модели, варианты объединений, способы привлечения в свои ряды и поддержания активности, мотивации и обучения участников, взаимодействия со спонсорами, донорами и общественностью.

ЦЕЛИ ВИДЕОКУРСА:

Познакомить представителей волонтерских групп из пожилых людей, активистов волонтерских движений, организаторов различных мероприятий или деятельности, в которых участвуют Серебряные волонтеры, руководителей НКО и бюджетных учреждений с основными аспектами по организации и развитию движения Серебряных волонтеров.

ЦЕЛЕВАЯ АУДИТОРИЯ ВИДЕОКУРСА:

1. Представители Волонтерских центров для волонтеров старшего возраста
2. Представители некоммерческих организаций
3. Представители бюджетных организаций
4. Серебряные волонтеры
5. Люди старшего возраста

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ВИДЕОКУРСЕ:

Серебряные волонтеры – люди в возрасте от 50 лет и старше, вовлеченные в добровольческую деятельность.

Некоммерческие организации – организация, не имеющая в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли и не распределяющая полученную прибыль между участниками.

Благотворительная организация – неправительственная, негосударственная организация, созданная для осуществления благотворительной деятельности. Задачей организаций является осуществление целевых программ социальной поддержки категорий населения, содействия науке и образованию, поддержки культуры и искусства, охраны здоровья и пропаганды здорового образа жизни, охраны окружающей среды.

СТРУКТУРА ВИДЕОКУРСА:

Наименование блока	Содержание	Спикер
Вводный блок	1. О важности включения людей старшего возраста в добровольческую деятельность 2. Цели и задачи курса 3. Целевая аудитория курса 4. Ключевые блоки курса	Артем Метелев
Блок №1. Организация волонтерской деятельности среди людей старшего возраста (организационные аспекты)	1. Законодательные основы 2. Концепция центра СВ 3. Формирование команды 4. Структура ВЦ	Константин Царанов
	5. Информационная поддержка и продвижение деятельности центра - Привлечению волонтеров - Привлечение партнеров - Инструменты PR	Игорь Намаконов
	6. Обучение Серебряных волонтеров - Формы обучения (очное, дистанционное, обучение на практике) - Принципы обучение пожилых - Типология обучающихся пожилых - Организация обучающего процесса	Ольга Агапова
	7. Мотивация, контроль и сопровождение волонтеров старшего возраста - Программа мотивации СВ - Программа по оценке и контролю деятельности СВ - Ключевые формы поддержки СВ - Информационный обмен в ВЦ СВ	Юлия Мальцева

	8. Привлечение ресурсов для поддержки центра СВ - Основные источники финансирования деятельности центра - Конкурс Президентских грантов	Диана Джалалова
Блок №2. Нормативно-правовая база волонтерского центра	1. Положение о центре 2. Гражданско-правовой договор с волонтером 3. Волонтерская книжка	Ирина Швец
Блок №3. Здоровое старение и активная старость как условия добровольческой активности пожилых. Психологические особенности пожилых	1. Психологические особенности пожилых. 2. Обучение серебряных волонтеров здоровому образу жизни, принципам активного старения 3. Инструменты для тренировки когнитивных функций	Всеволод Розанов
Блок №4. Разработка социальных проектов	1. Понятие «социальное проектирование» 2. Характеристики социальных проектов 3. Инструменты для разработки социальных проектов	Александр Понарин
Блок №5. Разработка и реализация межпоколенческих проектов	1. Важность реализации межпоколенческих проектов 2. Основные формы межпоколенческих проектов 3. Примеры межпоколенческих проектов в РФ	Всеволод Розанов
Блок №6. Направления работы СВ	1. Ключевые направления работы Серебряных волонтеров. 2. Примеры лучших практик (событийное, экологическое, pro bono, спортивное, медицинское).	Юлия Мальцева
Блок №7. Лучшие практики по развитию и поддержке серебряного волонтерства в регионах РФ	1. Вовлечение СВ	Константин Царанов
	2. Практики по взаимодействию с партнерами	Диана Джалалова
	3. Лучшие обучающие практики СВ	Алла Рекова

ИНФОРМАЦИЯ ПРО СПИКЕРОВ ВИДЕОКУРСА:

1. **Розанов Всеволод Анатольевич** – профессор Санкт-Петербургского Государственного Университета, доктор медицинских наук, член Международной ассоциации суицидальной превенции, Всемирной и Европейской психиатрической ассоциации.

Мальцева Юлия Сергеевна – директор по фандрайзингу СПб БОО «Перспективы», соорганизатор движения «Серебряные волонтеры Петербурга», эксперт АНО «Центр развития социальных технологий». Автор более 20 общественно-полезных программ, автор и соавтор 5 публикаций, направленных на повышение качества жизни старшего поколения.

2. **Агапова Ольга Владимировна** - методист, кандидат педагогических наук. Автор ряда методических пособий по обучению пожилых.

3. **Царанов Константин Николаевич** – директор Центра развития здравоохранения Московского городского Университета управления Правительства Москвы, Председатель попечительского совета АНО Центр развития социальных технологий.

4. **Рекова Алла Николаевна** – директор АНО Центр развития социальных технологий (Москва), руководитель движения Серебряных волонтеров.

5. **Швец Ирина Юрьевна** – директор Ресурсного центра «Мосволонтер».

6. **Джалалова Диана** – руководитель управления проектов и программ Ассоциации волонтерских центров.

7. **Метелев Артем** – председатель Совета Ассоциации волонтерских центров.

8. **Понарин Александр** – начальник отдела реализации патриотических проектов ФГБУ «Роспатриотцентр».

9. **Игорь М. Намаконов** - профессиональный креативщик, обладатель первого в России золотого Каннского льва, владелец креативного агентства MOST Creative Club, преподаватель в Академии коммуникаций Wordshop, ВШЭ и РГГУ.

ПОДРОБНЫЕ ТЕКСТЫ СПИКЕРОВ ВИДЕОКУРСА:

Наименование блока	Содержание	Спикер
Вводный блок	1. О важности включения людей старшего возраста в добровольческую деятельность 2. Цели и задачи курса 3. Целевая аудитория курса 4. Ключевые блоки курса	Артем Метелев

Вводный блок

Артем Метелев

Приветствую Вас дорогие участники **Обучающего курса «Серебряное волонтерство – ключевые аспекты развития»**.

В нашей стране развивается прекрасное волонтерское движение, и его яркими представителями считаются **«серебряные» добровольцы – активные и неравнодушные граждане старше 50 лет**, которые проводят экологические акции, работают нянями, учат детей, организуют спортивные события, помогают сделать город лучше, а людей – счастливее, и за счет этого сами становятся счастливыми, здоровыми долгоживущими людьми.

У волонтеров огромный опыт, и каждый из них хочет и может оставаться востребованным, применять свои знания и умения, энергию, дарить их другим.

Жизненный и профессиональный опыт «серебряных» волонтеров, стремление оставаться «на волне», сложившиеся с годами идеалы и принципы позволяют стать

незаменимыми помощниками и наставниками во многих сферах жизни.

Организаторам волонтерской деятельности, для которых подготовлен этот образовательный курс, **важно понимать мотивы «серебряных» добровольцев, знать особенности взаимодействия с ними, и способы самореализации.**

Активное старение – это шанс продлить для пожилых людей моменты счастья и жизнерадостности, возможность узнать новое, проявить свои лучшие качества, завести друзей и получать удовольствие от каждого дня!

Основная цель нашего курса - повысить знания представителей волонтерских организаций, о том, как максимально эффективно вести работу, реализовывать проекты, вовлекая старшее поколение.

Наш курс подготовлен для:

- руководителей волонтерских центров, НКО,
- сотрудников государственных учреждений,
- а также самих волонтеров.

КУРС СОСТОИТ ИЗ НЕСКОЛЬКИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ БЛОКОВ.

Начнем мы с главной темы - организации волонтерской деятельности среди людей старшего возраста. Расскажем о том, как выстроить работу центра «серебряных» добровольцев, о возможных программах обучения, мотивации, а также как привлекать ресурсы и партнеров.

В следующих модулях мы рассмотрим вопросы нормативно-правового регулирования, реализации межпоколенческих проектов, психологических особенностей пожилых людей.

В ходе курса мы рассмотрим тему социального проектирования, и на примере лучших практик, собранных нами со всей страны вы узнаете о полезных технологиях и инструментах, которые можно применять в своей работе. Также поговорим о направлениях работы «серебряных» добровольцев и тех возможностях, которые открываются перед активистами.

Добровольческая активность пожилых людей в этом контексте становится важной составляющей их социализации, и как мы постараемся доказать — повышения самооценки, укрепления физического и психического здоровья, благополучия, устойчивости к стрессам, информационным нагрузкам и прочим вызовам современности. Помочь в этом пожилым людям — важ-

ная задача организаторов волонтерских движений и инициатив.

Данный курс является дополнением к уже разработанному нами методическому пособию «Серебряное волонтерство – ключевые аспекты развития» и частью федеральной программы «Молоды душой», в рамках которой мы - Ассоциация волонтерских центров совместно с благотворительным фондом «Память поколений» создаем условия для раскрытия творческого потенциала, самореализации и улучшения качества жизни пожилых людей.

В Год добровольца мы строим фундамент этого явления на долгие годы вперед.

И мы рады, что вы с нами в команде!

Успехов!



Наименование блока	Содержание	Спикер
Блок №1. Организация волонтерской деятельности среди людей старшего возраста (организационные аспекты)	1. Законодательные основы 2. Концепция центра СВ 3. Формирование команды 4. Структура ВЦ	Константин Царанов

Организация волонтерской деятельности среди людей старшего возраста (организационные аспекты)

Константин Царанов

В России благотворительная и добровольческая деятельность регулируется **Федеральным законом №135 от 11 августа 1995г. «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»**. Данный закон устанавливает основы правового регулирования благотворительной деятельности. Он определяет возможные формы ее поддержки органами госвласти и местного самоуправления. Закон также описывает особенности создания и деятельности благотворительных организаций. **В январе 2018 года в этот закон внесены изменения по вопросам волонтерства (ФЗ №15 от 05.02.2018г.), которые вступают в силу с 1 мая 2018 года.** В закон добавлены разъяснения, касающиеся именно волонтерской деятельности, в том числе дано ее определение. Очень важно, что на волонтерскую деятельность теперь распространяются все положения, предусмо-

тренные данным законом.

Кроме этого, в каждом субъекте России органы исполнительной власти разрабатывают свои регламенты по взаимодействию государственных и волонтерских организаций. Как пример могу привести Регламент взаимодействия государственных медицинских организаций города Москвы и НКО Типовой договор, утвержден приказом Департамента здравоохранения города Москвы №796 от 22.09.2016 года, его легко найти в интернете.

Социальная интеграция людей старшего возраста через добровольческую деятельность является в России сравнительно новой, но очень актуальной темой. Часто волонтерские центры предпочитают привлекать более молодых добровольцев. Старшее поколение рассматривают лишь в качестве получателей социальных услуг. Но люди старшего возраста более эффективно справляются со многими поставленными задачами и прежде всего за счет:

- эмоциональной стабильности,
- богатого жизненного опыта,
- высокого уровня ответственности
- и самодисциплины.

ДЛЯ РАЗВИТИЯ ДВИЖЕНИЯ СЕРЕБРЯНЫХ ВОЛОНТЕРОВ И СОЗДАНИЯ В РЕГИОНЕ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОГО ВОЛОНТЕРСКОГО ЦЕНТРА ВАЖНО ВЫСТРОИТЬ СИСТЕМНУЮ РАБОТУ:

1. Сформировать команду;
2. Обучить координаторов серебряных волонтеров;
3. Разработать образовательную программу для волонтеров 50+;
4. Проводить информационную кампанию для вовлечения людей старшего поколения в волонтерскую деятельность через ценности сохранения здоровья и самореализации;
5. Сопровождать деятельность серебряных волонтеров, мотивировать их и поощрять.

Принципиально важной является задача по формированию команды единомышленников и определению организационной структуры Волонтерского центра. В рамках этой задачи необходимо:

1. Выбрать кураторов и координаторов волонтеров,
2. Выявить лидеров движения,
3. Распределить между всеми участниками функциональные обязанности.

Структура волонтерского центра может меняться в зависимости от региона, от

количества волонтеров и сотрудников Волонтерского центра, от конкретных направлений волонтерской деятельности. В данной работе важно использовать ряд принципов и правил, среди которых ведущими является уважение к интересам людей, непредвзятое отношение и преодоление любых видов дискриминации и предубеждений.

Наименование блока	Содержание	Спикер
Блок №1. Организация волонтерской деятельности среди людей старшего возраста (организационные аспекты)	5. Информационная поддержка и продвижение деятельности центра - Привлечению волонтеров - Привлечение партнеров - Инструменты PR	Игорь Намаконов

Информационная поддержка и продвижение деятельности центра

Игорь Намаконов

1) ПРИВЛЕЧЕНИЕ ВОЛОНТЕРОВ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА

Привлечение

Прислушайтесь к этому слову

При-вле-че-ние

Привлечение, значит привлекать, быть привлекательным

А как стать привлекательным для людей старшего возраста?

Особенно, если речь идет о новом сценарии поведения. Таким, как волонтерство

Первое и самое главное – понять их текущие потребности:

- что их волнует?

- чего не хватает?

Они еще не являются волонтерами и, скорее всего, об этом даже не думают.

И если им предложить волонтерство в чистом виде, как законченное решение, то это будет ошибкой.

Пример:

- Что на самом деле предлагает страховой агент? Страховку? То есть лист бумаги с суммой компенсации по страховому случаю, который не известно случится или нет? Даже звучит нелепо. Заплатить за то, чего может не случиться. Страховой агент продает уверенность. Кстати, это в нашем языке корень в слове Страховка СТРАХ, в английском корнем является SURE – уверенность. А вот уверенность – уже привлекательна.

- Что на самом деле предлагают кофейни Старбакс? Кофе? По стоимости в два раза дороже, чем в других кофейнях не хуже? Звучит странно. Старбакс предлагает мини-отпуск в городской суеде. Именно поэтому старбакс так притягивает долго сидеть. А кофе – это просто антураж.

И теперь стоит подумать в этом контексте о волонтерстве для людей старшего возраста.

Что на самом деле мы им предлагаем? И почему это им может быть важно?

Общечеловеческие вопросы поднимать не стоит: забота о ближнем, высший смысл бытия, полезность для общества. Это людей не притягивает.

МАГНИТОМ ЯВЛЯЕТСЯ ОТВЕТ НА НАСУЩНЫЙ ВОПРОС, ЗАДАЧУ, ПОТРЕБНОСТЬ.

ИЗ ОПЫТА ОБЩЕНИЯ С ЛЮДЬМИ 50+ МОГУ РАССКАЗАТЬ О СВОИХ НАБЛЮДЕНИЯХ. ЧЕГО ИМ НЕ ХВАТАЕТ

- контакта со своими детьми
- больше понимания логики молодого поколения
- адаптации под изменения и понимания контекста времени
- общения и поддержки в новых начинаниях
- социальной среды с людьми похожих интересов

Инструменты донесения информации – это уже технический вопрос, с которым лучше всего справляться с помощью ресурсов специализированного партнера. И если, **КАК донести информацию, он сможет сказать. То, ЧТО сказать, что доносить – это должны сказать вы.**

2) ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПАРТНЕРОВ

Для меня партнеры в рамках моей деятельности – это люди или организации с уровнем компетенции в отдельных областях на порядок выше, чем у меня.

Партнерство только тогда и имеет смысл, когда оно усиливает, увеличивает возможности каждого. Говоря языком формул, когда $1+1=11$

И любые переговоры о взаимодействии стоит начинать только тогда, когда вы хотя бы примерно представляете, какое 11 может получиться от вашей совместной деятельности. И это главное правило в работе по привлечению партнеров.

3) ИНСТРУМЕНТЫ PR

Не надо думать о PR, как о чем-то особенном, специальном. **Сегодня коммуникации между людьми – это один большой PR, развитие публичных отношений всех со всеми.** Простостройтесь в естественный ход событий. И вот для этого нужно соблюдать несколько важных правил:

- быть открытым (посмотрите страницу в фейсбук Кубаньжедлормаш)
- быть полезным (посмотрите страницу в Телеграм Главред)
- и делать это регулярно. То есть это полноценная отдельная деятельность в вашей организации

Поступайте разумно и результат не заставит себя ждать

Во имя добра, Игорь М. Намаконов

Наименование блока	Содержание	Спикер
Блок №1. Организация волонтерской деятельности среди людей старшего возраста (организационные аспекты)	6. Обучение Серебряных волонтеров - Формы обучения (очное, дистанционное, обучение на практике) - Принципы обучения пожилых - Типология обучающихся пожилых - Организация обучающего процесса	Ольга Агапова

Обучение Серебряных волонтеров – Формы обучения (очное, дистанционное, обучение на практике)

Ольга Агапова

«Обучение Серебряных волонтеров»

«Вы когда-нибудь представляли себя в старости? Надеюсь, ваш идеальный портрет после сегодняшней лекции будет включать и планы относительно учебы и социальной работы, потому что тема сегодняшней лекции - обучение серебряных волонтеров.

Мы поговорим о:

- пожилых студентах, какие они бывают
- о принципах и формах обучения
- и о том, как организован учебный процесс

В настоящее время в нашей стране создана палитра образовательных программ для пожилых людей – от обучения профессии и формам занятости до различных видов самоподдержки и организации досуга.

Независимо от того, чему решил учиться человек в солидном возрасте, **сверхзадачей обучения является:**

1. Переориентация от пассивности, беспомощности в сторону активности;

2. Умение по-новому управлять своей жизнью;
3. Способность продуктивно и компетентно действовать в собственных интересах, в интересах семьи и общества.

Когда я думаю об особенностях наших студентов, то перед моим внутренним взором возникают их лица - задумчивые и решительные, застенчивые и озорные, погруженные в себя, с печатью болезни, открытые и созерцательно-отстраненные.

Каждый человек – индивидуальность, и, вполне возможно, не ложится в общую «схему». Тем не менее, есть нечто общее: каждый из них – носитель нескольких ролей (мама, бабушка, представитель профессии, бывший председатель профсоюза). Социальные роли переключаются с той ролью, которую человек берет на себя в учебной группе и выражается в определенной поведенческой модели. **К устойчивым ролям отношу:**

- тех, кто направлен на решение проблемы: «инициатор», «собиратель информации», «координатор», «технический исполнитель»;
- участников, которые помогают продвижению к цели: «гармонизатор», «искатель компромиссов», «попутчик», ассистент. Они оказывают психологическую и социальную поддержку
- третьих отличает сниженная мотивация: «агрессор», «хвостун», «болтун», «клоун», «коман-

дир». Несмотря на то, что таких, немотивированных, в среде волонтеров бывает немного, все же возникает вопрос:

☉ Как руководить процессом обучения, когда в группе есть представители, которые отчасти берут на себя все три роли?

Каждое образовательное мероприятие уникально. Даже если программа известна и много раз опробована, состав конкретной группы, новые сегодняшние условия создают неповторимость мероприятия. Разнообразие возможно, если есть фундамент, то есть основополагающие принципы образования взрослых и пожилых людей для обеспечения внутреннего комфорта в обучении пожилых. **Напомню их:**

- ориентация на потребности: участие студентов в определении того, зачем и чему им следует учиться;
- диалог – центральный инструмент в обучении пожилых, поэтому – ведущие – групповые формы организации обучения (а не лекции);
- безопасность, защищенность, внутренний комфорт – создание Правил;
- обращение к жизненному и профессиональному опыту участника;
- возможность для самовыражения, создание основы для неформального сотрудничества, объединения и взаимодействия на основе уважения;
- доверительная атмосфера, открытость;
- оценка собственных достижений как основа для продвижения вперед (Насколько я продвинулся?);
- ориентация на положительные эмоции (разминки, неожиданные шуточные задания, смена привычных ролей и т.д.);

- наглядность (яркие цвета, доступный понятный язык, крупный шрифт);

- обучение действием, на практике (learning by doing) с последующей оценкой и самооценкой.

Процесс обучения всегда включает необходимые этапы работы, или Фазы. Они могут быть совсем небольшими, но даже в условиях дефицита времени не следует пренебрегать каждой из них.

- Знакомство. На этом этапе работы участникам необходимо в спокойной и непринужденной обстановке раскрепоститься, настроиться на творческую продуктивную работу. Для этого нужно, чтобы участники познакомились, могли обращаться друг к другу по именам. Во время упражнений обычно складывается доверительная теплая атмосфера, что позволяет в дальнейшем надеяться на активное участие всех членов группы в учебном процессе.

- Выяснение ожиданий. Представление и обсуждение программы. выработка правил работы в группе. Чтобы каждый чувствовал себя уверенно, в самом начале обучения необходимо договориться о «правилах игры», понять, каковы ожидания каждого. Если они несовместимы с программой, расставить точки над i.

- Вхождение в тему Новая тема может показаться трудной, неизвестной и даже «пугающей», что может снизить активность и уровень внимания. Чтобы этого не случилось, необходимо создать ситуацию, когда новое знание как-то соотносится с опытом. Эта фаза помогает активизировать внимание, создать атмосферу доверия, сделать восприятие нового более адекватным.

- Передача и проработка информации. Традиционно информация передается в виде сообщения

ведущего, а участники конспектируют под диктовку. Это пассивная позиция, не осмысление нового, а лишь воспроизведение. Активные методы дают возможность превратить волонтеров соучастниками процесса восприятия нового.

- Обратная связь – возможность оценить пройденный путь, осмыслить достижения и результаты. Важно получить мнения о процессе обучения, о субъективных впечатлениях участников о достигнутых результатах. При помощи опять-таки активных методов нужно сравнить начальную ситуацию, с тем, насколько группа продвинулась вперед, насколько она удовлетворена результатами на заключительном этапе курса.

- Разминки – упражнения, предназначенные для разрядки, переключения внимания, создания благоприятной дружелюбной атмосферы. При организации разминок нужно учесть особенности группы, не предлагать тех заданий, которые могут создавать опасность здоровью, потребуют дополнительных усилий.

Каждой фазе соответствуют определенные АКТИВНЫЕ методы. Пара слов о них:

- Не существует универсальных активных методов обучения, одинаково подходящих для любой группы взрослых.

- Почти каждый метод можно изменять и творчески адаптировать под конкретную цель (задачу, группу, условия)

- В любой ситуации ведущему стоит выбирать те методы обучения, которые лично ему близки и симпатичны. Их надо сначала попробовать на СЕБЕ в безопасной обстановке. Что это значит? Нужно учиться ими пользоваться. Как? Мы подошли к вопросу о формах обучения. Назову самые распространенные:

Лекция: передача информации в готовом виде. Участвует большая группа. Форма подачи материала – монолог (как сейчас). Используются технические средства

Дистанционное обучение: (вебинар). Использование компьютера, Интернета, возможные диалоговые формы, обсуждение открытых вопросов. Специально созданная среда. Возможна большая группа людей. Человек, сидящий перед экраном, может учиться всему – живописи, катанию на лыжах. Учиться можно всем.

Тренинг: небольшие группы (10-20 человек), волонеры-участник планируют развитие конкретного умения, неформальная открытая атмосфера

Семинар: подготовка по конкретному направлению деятельности с ориентацией на практику, преподаватель-модератор, организует дискуссию, обращается к опыту

Мастер-класс: передача ноу-хау, опыта в авторском исполнении, быстрый способ получить знания и опыт в ОДНОЙ конкретной области, Ведущий – признанный МАСТЕР, авторитет.

В заключение: Возраст выхода на пенсию для многих людей становится тем временем, когда можно в полной мере им распорядиться по своему усмотрению, начать другое Дело, посвятить себя традиционным любимым или, наоборот, совершенно новым занятиям- волонтерству, например. Это может стать периодом развития, самообразования, временем открытия новых мест и людей, имен и идей. Это может быть период экспериментов. Время Учебы – и надеюсь, наше занятие поможет сделать его плодотворным.

Спасибо за внимание!

Наименование блока	Содержание	Спикер
Блок №1. Организация волонтерской деятельности среди людей старшего возраста (организационные аспекты)	7. Мотивация, контроль и сопровождение волонтеров старшего возраста - Программа мотивации СВ - Программа по оценке и контролю деятельности СВ - Ключевые формы поддержки СВ - Информационный обмен в ВЦ СВ	Юлия Мальцева

Мотивация, контроль и сопровождение волонтеров старшего возраста

Юлия Мальцева

Добровольческая активность пожилых людей может стать важной составляющей их социализации, активизации, укрепления физического и психического здоровья, устойчивости к стрессам и прочим вызовам современности. Помочь в этом пожилым людям — важная задача организаторов волонтерских движений и инициатив. Для этого **нужно направить все усилия на то, чтобы эта сфера была свободна от бюрократии и «заорганизованности»** и стремиться к живым и естественным отношениям с пожилыми людьми, к таким подходам, которые бы улучшали их имидж в их собственных глазах и в глазах общества.

Одно из основных опасений, которое высказывали пожилые люди при отборе в число олимпийских волонтеров, — что им доверят только «бумажки переключать», в то время, как могут они гораздо больше.

Что же всё это означает с точки зрения органи-

зационных мер? На первый план выходит слово «МОТИВАЦИЯ».

Базовая теория мотивации **Маслоу выделяет 5 основных видов потребностей**, которые влияют на человеческое поведение. Вершина пирамиды — это потребность в уважении и самоуважении, стремление к самореализации. Волонтерская деятельность в пожилом возрасте относится, безусловно, к этой стадии.

На мотивацию Серебряного волонтера влияют ощущение внутреннего комфорта, удовлетворение от групповой работы, в которую участник внес значительный вклад (Главное, что этот вклад должен быть оценен другими), удовольствие от общения с людьми разных поколений, осознание собственных достижений.

Другой важный аспект, определяющий мотивацию пожилого участника — это соотношение внешней и внутренней мотивации.

«Внешняя», по сути дела, представляет собой **результат стимулирования качественно выполненной работы (благодарственные письма, бесплатные билеты на концерт, специальные знаки отличия т.д.)**. «Внутренняя» мотивация — фактически самооценка, двигатель, заставляющий человека предпринимать значительные усилия для достижения результата, она не позволит бросить дело на полпути, сделать что-либо в полсилы.

ВИДЕОКУРС

Можно отметить следующие факторы, которые влияют на мотивацию Серебряных волонтеров:

- потребность в общении и социализации;
- стремление быть полезным другим людям;
- потребность в новых знаниях и в новых социальных ролях;
- в проявлении милосердия и доброты;

Один из способов усилить мотивацию Серебряного волонтера — усилить те причины, которые его привели к волонтерской деятельности, и попытаться снизить возникающие барьеры.

Можно высказать следующие пожелания тем, кто стремится организовать волонтерскую группу, состоящую из людей старшего возраста:

1. Прежде всего, постарайтесь, чтобы вопрос

возраста не был на повестке дня, относитесь к каждому исключительно с точки зрения его индивидуальных способностей.

2. Распределяйте задания в соответствии с возможностями и интересами каждого. Обучайте вновь прибывших, инвестируйте в волонтера.

3. Предлагайте как можно более широкий набор вариантов деятельности.

4. Проявляйте гибкость, обеспечивайте личную поддержку каждому. Уделяйте большое внимание коммуникации с волонтерами, будьте с ними постоянно на связи.

5. Подкрепляйте веру волонтера в себя, поддерживайте, хвалите, не забывайте о поощрениях.

Наименование блока	Содержание	Спикер
Блок №1. Организация волонтерской деятельности среди людей старшего возраста (организационные аспекты)	8. Привлечение ресурсов для поддержки центра СВ - Основные источники финансирования деятельности центра - Конкурс Президентских грантов	Диана Джалалова

Привлечение ресурсов для поддержки центра СВ

Диана Джалалова

Часто можно услышать от руководителей Волонтерских организаций: да какие у нас ресурсы? У нас ничего нет! Трудно с этим согласиться. А как же члены, сотрудники организации? Ведь у них есть какой-то опыт, умения, навыки, связи, желание действовать. И это не так уж и мало, как может показаться на первый взгляд! Это внутренний ресурс (потенциал) вашей организации.

Ресурсы подразделяются на внутренние (те, что уже имеются у организации) и привлекаемые (мобилизуемые, восполняющие дефицит).

Как лучше разобраться чего действительно не хватает вашей организации для успешной работы? Начните с анализа имеющихся и недостающих ресурсов для реализации ваших планов. Не забудьте уделить внимание анализу таких ресурсов:

- число членов и сотрудников организации, готовых к реальному участию в ее деятельности;
- опыт, знания, навыки, умения, связи, возмож-

«СЕРЕБРЯНОЕ» ВОЛОНТЕРСТВО

ности членов и персонала организации;

- финансовые средства;
- необходимые временные затраты;
- оборудование и материалы.

Второй шаг - разработайте стратегию эффективного поиска дополнительных ресурсов, т.е. определитесь с методами и сроками, возможными вариантами целевых мероприятий и потенциальными донорами. Не стоит начинать поиск дополнительных ресурсов до того, как вы разработали проект, включающий детальный план действий организации.

Вот некоторые способы привлечения дополнительных ресурсов

Человеческие ресурсы

(обладающие опытом, умениями, навыками, связями)

- Привлечение добровольцев (волонтеров).
- Привлечение партнеров, попечителей.
- Разработка и реализация обучающих программ для персонала своей организации.
- Бесплатное или на льготных условиях привлечение экспертов, в том числе для оценки деятельности организации.

Помещение

- Предоставление другими организациями помещения на условиях льготной аренды или безвозмездного пользования.
- Совместное с другими организациями размещение и долевая оплата аренды помещения.

Материалы и оборудование (в том числе вещи для нуждающихся)

- Предоставление другими организациями оборудования на условиях льготной аренды или безвозмездного пользования.
- Отношения с другими организациями на бартерной основе.

- Разработка и реализация партнерских проектов (долевое вложение ресурсов).

- Безвозмездное получение от других организаций оргтехники и других материально-технических средств (кроме денег и вещей).

- негосударственными, в том числе с ресурсными центрами НКО, грантодателями,
- государственными (вузы, школы, библиотеки, больницы и проч).

- Подписка на бесплатные издания НКО.

- Договоренность о бесплатном предоставлении периодических печатных изданий.

- Бесплатное или на льготных условиях получение доступа к ресурсам Интернет.

- Пользование общественными библиотеками.

Денежные средства

- Участие в грантовых программах:

- органов федеральной власти,
- органов региональной власти и местного самоуправления,
- муниципальных (местных) фондов,
- российских благотворительных фондов,
- зарубежных организаций, в том числе фондов.

- Привлечение средств российского и зарубежного бизнеса:

- ведение переговоров,
- веерная или адресная рассылка писем с просьбой о благотворительной помощи.

- Разработка и реализация партнерских проектов и программ (долевое вложение ресурсов).

Материально-техническое обеспечение и субсидирование органами региональной власти, местного самоуправления благотворительных организаций, молодежных и детских объединений.

- Оплата труда привлеченных работников через Центры занятости.

- Фандрейзинговые кампании.

- Оплата коммунальных платежей сторонними организациями.

- Благотворительные отчисления от продажи какого-либо продукта.

- Проведение благотворительных акций:

- концерты, – балы, – обеды, – распродажи, – шоу.

Грантовый конкурс Фонда Президентских грантов.

Фонд проводит конкурсы среди некоммерческих организаций по следующим направлениям:

- Социальное обслуживание, социальная поддержка и защита граждан

- Охрана здоровья граждан, пропаганда здорового образа жизни

- Поддержка семьи, материнства, отцовства и детства

- Поддержка молодежных проектов

- Поддержка проектов в области науки, образования, просвещения

- Поддержка проектов в области культуры и искусства

- Сохранение исторической памяти

- Защита прав и свобод человека и гражданина, в том числе защита прав -- заключенных

- Охрана окружающей среды и защита животных

- Укрепление межнационального и межрелигиозного согласия

- Развитие общественной дипломатии и поддержка соотечественников

- Развитие институтов гражданского общества

- Выявление и поддержка молодых талантов в области культуры и искусства

Участниками конкурса могут быть некоммерческие организации:

-зарегистрированные не позднее чем за год до окончания приема заявок,

а при запросе гранта до 500 тыс. рублей (кроме «ресурсных центров») - не позднее чем за полгода

-не находящиеся в процессе ликвидации, банкротства, под действием решения суда о приостановлении деятельности

-не имеющие просроченной задолженности по налогам и иным платежам в бюджет

-не имеющие среди учредителей государственных органов и органов местного самоуправления

Этапы конкурса

-Прием заявок

Заявки заполняются и подаются через наш сайт, проверяются на соответствие положению о конкурсе и регистрируются

20.02.2018 – 26.03.2018 / 16.07.2018 – 10.09.2018

-Экспертиза заявок

Заявки, зарегистрированные без замечаний, автоматически распределяются экспертам (каждая – не менее чем 2 экспертам)

-Определение пороговых значений баллов

Объединенный экспертный совет рассматривает (по сути, принимает) результаты работы экспертов и определяет итоговый рейтинг всех заявок

-Итоги конкурса. Координационный комитет подводит итоги конкурса, устанавливая пороговые значения рейтинга для победы в конкурсе («проходные баллы» могут отличаться для разных грантовых направлений и запрашиваемых сумм).

Особое внимание стоит уделить заполнению конкурсной заявки, приложить все усилия, и результат не заставит себя ждать!

Наименование блока	Содержание	Спикер
Блок №2. Нормативно-правовая база волонтерского центра	1. Положение о центре 2. Гражданско-правовой договор с волонтером 3. Волонтерская книжка	Ирина Швец

Нормативно-правовая база волонтерского центра

Ирина Швец

1. Положение о центре

Федеральный закон от 5 февраля 2018 г. N 15-ФЗ

«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)» ввел в оборот понятия «организатора добровольчества» и «добровольческой (волонтерской) организации». По сути волонтерский центр серебряного добровольчества может быть, как организатором добровольчества. В таком случае, он создается, например, на базе Центра социального обслуживания или высшего учебного заведения. Также волонтерский центр может быть добровольческой (волонтерской) организацией. Тогда он создается в форме общественной организации, общественного движения, общественного учреждения, религиозной организации, ассоциации (союза), фонда или автономной некоммерческой организации.

Деятельность волонтерского центра обеспечивается локальными актами:

- Положение о волонтерском центре;

- Должностные инструкции сотрудников волонтерского центра;
- Типовые формы документального сопровождения волонтерской деятельности (типовая форма договора с волонтерами, например)

Как правило, Положение о волонтерском центре на долгосрочную перспективу устанавливает основы правового регулирования волонтерской деятельности, определяет возможные варианты поддержки для ее развития и распространения. По сути, этот документ представляет собой соглашение всех заинтересованных сторон в процессе инициации и поддержки развития волонтерского движения. Отсутствие прозрачных правил взаимодействия ставит под сомнение перспективность и возможность реализации инициатив волонтерского центра. Зато четкие нормативно зафиксированные позиции уже сами по себе становятся вескими аргументами в пользу достижения задач развития волонтерства.

Обязательными разделами положения о волонтерском центре являются:

1. Общие положения, которые определяют организационно-правовой статус центра, законода-

тельные основы его деятельности.

2. Цели, задачи и компетенции центра. Например,

Цель – создание и развитие неформальной среды для представителей старшего поколения как основы, обеспечивающей активное долголетие и личностное развитие и в современном, динамично развивающемся мире.

Задачи:

- создание эффективных механизмов активизации социальных инициатив старшего поколения через реализацию волонтерских проектов;
- создание системы сетевого обучения волонтеров по модели «равный к равному» определенным социальным навыкам, в том числе в области волонтерской деятельности;
- создание условий для участия представителей старшего поколения в построении сети волонтерского патроната москвичей в трудной жизненной ситуации и содействии в решении проблемы социального одиночества (инвалиды, дети-инвалиды).

3. Права и обязанности центра

4. Организация деятельности центра

5. Организационная структура центра и его руководитель

2. Гражданско-правовой договор с волонтером

Согласно п.5 статьи 17 Федерального закона от 5 февраля 2018 г. N 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)»

Условия участия волонтера в деятельности волонтерского центра могут быть закреплены в гражданско-правовом договоре, который заключается между центром и волонтером. Предмет такого договора - безвозмездное выполнение волонтером работ и (или) оказание им услуг в рамках деятельности волонтерского центра для достижения общественно полезных целей. Какие условия могут быть прописаны в этом договоре, какие права предусматривает законодатель для добровольца? Согласно пункту 1 и 2 статьи 17, указанного закона:

1. Доброволец (волонтер) имеет право:

- 1) осуществлять свою деятельность индивидуально, под руководством организатора добровольческой деятельности, в составе волонтерской организации;
- 2) получать от волонтерского центра информацию о нем, а также целях, задачах и содержании осуществляемой им добровольческой деятельности;
- 3) получать в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации или договором: поддержку в форме предоставления ему:

- питания,
- форменной и специальной одежды,
- оборудования и средств индивидуальной защиты,
- помещения во временное пользование,
- оплаты проезда до места назначения и обратно,
- уплаты страховых взносов на добровольное медицинское страхование добровольца (волон-

тера) либо на страхование его жизни или здоровья
или в форме возмещения понесенных добровольцем (волонтером) расходов на приобретение указанных товаров или услуг;

Кроме того, договором возможно предусмотреть оказание психологической помощи добровольцам.

Договором также можно определить возможность получения добровольцем информационной, консультационной и методической поддержки от волонтерского центра.

Приведенный перечень не исчерпывающий. Помимо перечисленных прав, волонтер имеет также иные права, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Следует особо отметить, что Условия договора между волонтерским центром и волонтером могут предусматривать обязанность волонтера соблюдать при осуществлении волонтерской деятельности требования, предусмотренные внутренними документами волонтерского центра. Также в договоре может быть зафиксировано право волонтерского центра в одностороннем порядке расторгнуть договор с волонтером в случае нарушения им таких обязательных требований.

3. Волонтерская книжка

Еще один важный документ как для волонтера, так и для организатора добровольческой деятельности – волонтерская книжка.

Весь накопленный опыт волонтера на мероприятиях и на обучении фиксируется в его личную книжку.

Личная книжка волонтера (ЛКВ) – это система записи и учета достижений волонтеров в программах добровольческой деятельности. Цель создания такой системы – признание вклада участников волонтерского движения в социально-экономическое развитие региона.

Сегодня Личная книжка волонтера в Москве – это:

- система учёта волонтерской деятельности, дополнительной подготовки и поощрения;
- собранное портфолио навыков и компетенций, наработанных в волонтерских программах. Это портфолио может быть учтено при трудоустройстве. Ведь инициативные и ответственные сотрудники востребованы везде, а именно эти навыки в первую очередь развивает добровольчество;
- элемент программы привилегий в образовательных организациях при поступлении в некоторые вузы (зачисление дополнительных баллов за волонтерскую деятельность при поступлении).

По данным Мосволонтера в Москве на сегодняшний день оформлено свыше 13 тысяч ЛКВ на бумажном носителе.

Для того чтобы развивать этот инструмент Ресурсный центр «Мосволонтер», совместно с экспертами разработал концепцию развития

проекта ЛКВ, которую обсудили с участием представителей 200 СО НКО на семинаре-тренинге «ДоброКруг. Добро Вокруг», организованном 15-17 сентября 2017 г. Ресурсным центром «Мосволонтер» при поддержке Комитета общественных связей Москвы.

Согласно этой концепции, мы рассматриваем ЛКВ как:

- систему записи, учёта, оценки качества добровольческой деятельности;
- портфолио навыков и компетенций волонтера;

Наименование блока	Содержание	Спикер
Блок №3. Здоровое старение и активная старость как условия добровольческой активности пожилых. Психологические особенности пожилых	1. Психологические особенности пожилых. 2. Обучение серебряных волонтеров здоровому образу жизни, принципам активного старения 3. Инструменты для тренировки когнитивных функций	Всеволод Розанов

Здоровое старение и активная старость как условия добровольческой активности пожилых. Психологические особенности пожилых

Всеволод Розанов

Пожилый человек – это прежде всего человек с определенным жизненным опытом, который он считает важным для себя. Он опирается на этот опыт в многих своих действиях, мнениях, решениях и планах на будущее. На пожилого человека

– эффективный инструмент учёта волонтерского труда и выстраивания бонусной программы ЛКВ (измеряемые и оцениваемые показатели эффективной работы волонтеров, как правило, учитываются часы волонтерской работы, оказанные услуги, реализованные проекты);

– открытый проект для партнёрского участия всех организаций, которые заинтересованы в поддержке волонтерства, разделяют ценности добровольчества и готовы предоставлять услуги и сервисы для волонтеров.

очень влияет опыт. Кроме того, многое зависит и от особенностей личности и жизненных обстоятельств (были ли они тягостными или благоприятными), и от того, как человек справляется со своими сложностями, как преодолевает трудности, какие у него в итоге формируются качества.

Как следствие этого, у одних людей на старости лет преобладают негативные эмоции, консерватизм, эгоизм, раздражительность, замкнутость. У других – наоборот, позитивный настрой, оптимистический взгляд на все происходящее,

стремление делиться своим опытом и участвовать в какой-то осмысленной общественной деятельности.

Организаторам волонтерских групп, состоящих из пожилых людей, нужно опираться на активных оптимистов. При этом не стоит забывать и о пессимистах, стараясь и их вовлечь в деятельность. Для этого можно использовать такой психологический прием. Для многих пожилых людей важнейшей ценностью становится здоровье, они уделяют ему все больше внимания, тратят все больше средств на его поддержание. При этом часто действуют не вполне рационально, например, слишком верят в лекарства или становятся жертвами недобросовестных людей. **Нужно в процессе привлечения к добровольчеству выдвигать фактор укрепления здоровья.**

Как раз в последние годы появилось много обоснованных и проверенных специальными исследованиями рекомендаций, которые суммированы в стратегии активного и здорового старения. Эта стратегия включает такие принципы, как физическая активность, социализация, продуманное здоровое питание, поддержка своих когнитивных функций, забота о сне, оптимизм и ряд других моментов. Она рекомендована Всемирной Организацией Здравоохранения к широкому использованию, поскольку соответствующие исследования подтверждают эффективность и ценность каждого пункта и каждой позитивной практики.

Особое внимание мы рекомендуем уделять вопросу когнитивного капитала и психологического здоровья. Под этим понимается укрепле-

ние и поддержание уровня памяти, внимания, эмоционального фона и других функций, непосредственно связанных с мозгом человека. Современная медицина научилась лечить (или попросту заменять) многие части и органы нашего организма. Но наш мозг мы способны укреплять и поддерживать только сами, медицина может лишь немного помочь в этом.

Современный серебряный волонтер – это активный и нацеленный на успех и позитив человек, сумевший освоить технические новшества 21-го века. Он способен эффективно включаться в меняющиеся условия, осваивать новое, обучаться и не пасовать перед информационными технологиями. Всегда полезно подчеркнуть, что в волонтерской среде легче осваивать все новое и больше шансов укрепить свое когнитивное здоровье. По последним данным наш мозг после 55 лет, выигрывает в ассоциативности, эмоциональной устойчивости и использовании накопленного опыта.

Став волонтером в старшем возрасте, человек получает новые возможности активизации своих когнитивных функций за счет необходимости осваивать новое, включаться в какие-то непривычные для него виды деятельности, и все это на фоне позитивных эмоций. Это как раз те функции, которые противостоят консерватизму, склонности к пессимизму и нежеланию заняться чем-то новым – первым признакам приближающейся деменции.

Современная литература по проблемам когни-

тивного старения, как специальная, так и популярная, полна полезных рекомендаций по поддержанию когнитивного благополучия пожилых. Все эти рекомендации можно и нужно предлагать серебряным волонтерам. Это интеллектуальные тренировки по укреплению внимания, эпизодической памяти, умению концентрироваться и поддерживать режим осознанности в повседневной деятельности.

За последние десятилетия проведено множество исследований по оценке эффективности компьютеризированных программ, направленных на тренировку когнитивных функций у людей старше 55 лет. Во всех случаях наблюдается позитивный эффект. Выраженность эффекта разли-

чается - от улучшения когнитивных функций на несколько процентов до возрастания отдельных функций в несколько раз.

Используя психологические особенности пожилых людей, их отношение к своему здоровью, можно значительно усилить мотивацию по привлечению к волонтерскому движению, привлечь новых участников, помочь им укрепить собственное здоровье и способствовать распространению позитивных научно-обоснованных рекомендаций. Ведь пожилые люди делаются в своем кругу новой и полезной информацией. Это будет полезно и для них самих, и для волонтерского движения.

Наименование блока	Содержание	Спикер
Блок №4. Разработка социальных проектов	1. Понятие «социальное проектирование» 2. Характеристики социальных проектов 3. Инструменты для разработки социальных проектов	Александр Понарин

Разработка социальных проектов

Александр Понарин

Добрый день!

Сегодня мы поговорим с вами о социальном проектировании, социальных проектах и слагаемых успешного проекта. Определений этим понятием огромное количество, я для себя использую следующие:

Социальное проектирование – это способ выражения идеи улучшения социальной среды, решения социально значимой проблемы.

А вот **Социальный проект** – это модель предлагаемых изменений в ближайшем социальном окружении.

Особая ценность такого проекта, созданного не специалистом, а рядовым гражданином, жителем состоит в том, что его рекомендации не оторваны от реальной ситуации и адаптированы к конкретной действительности.

Однако для того, чтобы ваш проект привлек внимание и был реализован, вы должны не просто подать интересную и продуктивную идею, но и убедить всех, что актуальная ситуация требует именно таких преобразований.

Из чего же состоит социальный проект?

Проблема - Цель - Задачи - Методы – Продукт - Шаги - Оценка

Если Вы научитесь правильно использовать эту формулу, считайте, что вы на пути к успеху! Каждый этап - это логический шаг в построении социального проекта.

Постановка и конкретизация проблемы и обоснование ее актуальности — это один из самых важных этапов социального проектирования. На этом этапе необходимо охарактеризовать существующую ситуацию и описать проблему, которую вы собираетесь решать. Важно помнить, что:

- проблема должна быть значимой для вашей территории, в целом для общества, но масштабы проекта — разумны, не надо делать попытки решить все мировые проблемы сразу;
- проблема должна быть сформулирована с точки зрения того, чьим нуждам служит проект, а не с точки зрения «удобства» исполнителя;
- изложение проблемы должно быть не простым описанием, а сжатым анализом ее причин, предыдущих попыток решить эту проблему;
- нужно описать категорию благополучателей, по сути, целевую аудиторию проекта, чья жизнь

улучшится в результате реализации проекта;

- при доказательстве актуальности вашего проекта, постарайтесь нарисовать социальную ситуацию до и после реализации проекта.

Постановка целей и задач.

Формулировка цели должна быть увязана с выявленной проблемой и по возможности решать ее, указывая путь от реального состояния дел до идеального или предполагаемого после реализации данного проекта. Помните, что все составные части проекта рассматриваются с точки зрения соответствия цели.

Задача — это частная цель, или мини-цель. Это конкретизация общей цели, шаг на пути ее достижения.

На этапе постановки целей и задач важно помнить следующее:

- цель является общим итогом проекта, а задачи — промежуточными, частными результатами;
- важно не подменить цели и задачи с методами их решения;
- каждая задача должна приближать достижение цели проекта;
- язык формулировок цели и задач должен быть ясен, четок, однозначен, без вводных слов, ненужных пояснений и ссылок.

Основной компонент проектирования — выбор содержания деятельности. Это этап, который подразумевает подбор оптимальной системы действий, направленных на решение каждой из поставленных задач. Вы должны достаточно подробно описать, в каких направлениях, каким образом, когда, в какой последовательности, что

и как будет сделано для получения желаемых результатов. В качестве элементов структуры используются блоки, направления, ступени, модули. Для небольших проектов такого деления можно и не делать.

Контрольными характеристиками для этапа написания содержания проекта могут служить:

- четкое структурирование проекта на части и видение их взаимосвязей;
- доступное описание основных мероприятий и причин выбора именно этих форм работы;
- должно быть понятно, как, с кем, когда и где будет проходить (реализовываться) проект;
- естественность логической цепочки: проблема — цель — задача — метод;
- отсутствие ненужных описаний, приложений и прочего бесполезного материала;
- соответствие компетентности, подготовленности финансово-экономическим, материально-техническим, организационным условиям реализации проекта.

Управление проектом

Управление проектом — это процесс руководства всеми работами в проекте от начала до завершения. Управление включает три основных вида деятельности: планирование, организацию, управление.

Планирование включает в себя:

- Определение желаемых результатов проекта, т.е. прописывание того, что же хочется увидеть после реализации проекта.
- Разработку стратегии выполнения и графика выполнения работ. Все придуманные мероприятия, в том числе и по поиску ресурсов и спонсо-

ров, а также различные встречи, акции, опросы и риски должны быть прописаны вместе со сроками и ответственными.

- Расчет количества необходимых ресурсов.

Организация — это распределение ролей, обязанностей (функционала) внутри проектной команды. При формировании системы управления необходимо соблюсти следующие правила:

- сферы и функции деятельности должны быть четко определены и распределены;
- должно быть указано, что персонал, реализующий проект, обладает достаточной квалификацией;
- механизм управления должен быть простым и действенным, чтобы не тормозить, а увеличивать эффективность работы.

Финансовое обоснование — один из самых кропотливых этапов подготовки проекта.

Бюджет готовится после разработки самого проекта. Бюджет должен содержать реальную финансовую информацию. Все должно быть посчитано до копейки. Если организаторы не могут оценить финансовые потребности проекта, то они не смогут эффективно распорядиться выделенными средствами.

Если вы представляете проект на конкурс или ищите социальных партнеров для софинансирования, то необходимо:

- знать требования к бюджету, формы смет и отчетностей организации, софинансирующей проект или предоставляющей конкурсные

средства, а также финансовые возможности и круг интересов данной организации;

- дать перечень других источников финансирования и собственных затрат на данный проект;
- закладывать реальные цены на те или иные товары и услуги по проекту (не завышать и не занижать их).

Результаты проекта — это то, чего предполагалось достичь, воплотив проект в жизнь.

При описании результатов следует руководствоваться требованиями к формулировке блока целей и задач. Очень важно отразить систему показателей / критериев эффективности проекта.

Показатель /критерий — это характеристика, имеющая количественное или качественное выражение. Однако в социальной сфере показатели приобретают специфические черты.

Для социального проекта можно выбрать следующие показатели/критерии:

- **Количественные показатели** (востребованность проекта, охват общественности, количество конкретных дел: акций, мероприятий и др.).
- **Показатели социального развития личности** (не знал — узнал, не имел — приобрел и т.п., качество продуктов социально-творческой деятельности (поделок, рисунков, походов, акций), характер реализованных инициатив и др.).
- **Показатели социальной адаптации личности** (снижение риска асоциальных явлений, повышение уровня социальной успешности участников, активность).

- **Показатели общественного мнения** (популярность проекта, социально-профилактический эффект, заинтересованность социальных партнёров, отклик в средствах массовой информации).

Утверждение, что результативность нельзя измерить, равносильно признанию, что проект не дает заметного эффекта. Оценка проводится для того, чтобы вы и ваша организация еще раз убедились, насколько успешно продвигается выполнение задач, предусмотренных в проекте. В данном разделе необходимо изложить и другие возможные эффекты, которые возникнут в ходе реализации вашего проекта. Также в этом разделе можно спрогнозировать дальнейший путь развития проекта. Возможно, в дальнейшем будет расширение географии проекта, освоение новых видов деятельности. При этом важно предусмотреть социальные и ресурсные стороны продолжения развития проекта. Друзья, это лишь малая часть составляющих успешной подготовки проекта.

Главное помните – Россия – страна возможностей. Сегодня существует множество возможностей для получения поддержки своих проектов, главное знать – где!

Желаю вам грамотной подготовки проектов и успешной их реализации.

Наименование блока	Содержание	Спикер
Блок №5. Разработка и реализация межпоколенческих проектов	1. Важность реализации межпоколенческих проектов 2. Основные формы межпоколенческих проектов 3. Примеры межпоколенческих проектов в РФ	Всеволод Розанов

Разработка и реализация межпоколенческих проектов

Всеволод Розанов

В современном мире технологические новшества, особенно в сфере информатизации, внедряются с необычайной быстротой, и представители старшего поколения часто оказываются среди «отстающих». **Есть опасения, что старшее поколение, в силу того, что теряет свои экспертные функции в плане передачи знаний и технологических умений, одновременно утрачивает моральный авторитет. Проблема отцов и детей существовала всегда, но сейчас разрыв между молодежью и пожилыми увеличивается быстрее.** Из-за этого ослабевает культурное влияние старшего поколения, утрачиваются смысловые ориентиры, и в конечном итоге нарастает уровень стресса и тревоги у всех, как у пожилых, так и молодых.

Одним из реальных способов справиться с этой ситуацией или хотя бы ослабить ее негативное влияние являются межпоколенческие проекты, объединяющие пожилых людей и детей, по-

жилых детей и молодежь и т.д. В России в последнее время такие проекты иницируются в основном в таких сферах, как патриотическое воспитание, этика, информационные технологии, добровольчество, культура, творчество, поддержание традиций.

В различных странах есть множество примеров таких проектов. Так, в США программа Experience Corps® вовлекает лиц старше 50 лет в волонтерское движение в начальных школах, где они проводят индивидуальные или групповые занятия с учениками начальных классов, помогая им осваивать школьный материал. Они также выступают в роли помощников учителей, поддерживая порядок и благоприятную обстановку в школе. Опубликовано несколько исследований, которые утверждают, что участие пожилых людей в данной программе укрепляет общий уровень их здоровья, а также улучшает их когнитивные функции, более того, обнаружены благоприятные изменения в центральной нервной системе, в частности в тех отделах мозга, которые отвечают за высшие исполнительные функции, память и мышление. Становится понятно, что межпоколенческие проекты

не только важны в социальном плане, но и приносят очевидную пользу, причем и пожилым волонтерам, и детям.

Еще одним направлением, позволяющим вовлечь пожилых людей в межпоколенческие проекты, является расширение сферы образования для пожилых, причем с привлечением молодежи в качестве преподавательского (тренерского) состава. Учеба в пожилом возрасте сама по себе полезна, она также влияет на состояние ЦНС и приводит к увеличению объема корковых структур, непосредственно отвечающих за высшие функции. В России расширяется сеть университетов 3-го возраста, которые являются, в том числе рекрутинг-центрами, позволяющими вовлекать пожилых людей в систему добровольческой активности.

Интерес в связи с этим представляет такая инициатива, как привлечение молодых преподавателей к обучению студентов 3-го возраста, причем на основе философии активного и здорового старения и укрепления когнитивного здоровья. Необходимо стремиться к тому, чтобы в преподавание на базе социальных центров, курсов для пожилых людей и университетов 3-го возраста привлекать больше молодых социальных работников, тренеров и преподавателей и поощрять создание ими собственных учебных курсов для пожилых. Желательно при этом, чтобы молодые преподаватели прошли профессиональную переподготовку, освоили знания и навыки работы с людьми значительно старше, чем они сами, повысили свой педагогический уровень и осоз-

нали значимость проблемы межпоколенческих контактов. Мы реализовали международный проект, в ходе которого группа молодых людей (120) чел. в Санкт-Петербурге, Симферополе и Одессе были обучены преподаванию для пожилых и представлениям о психическом здоровье. Проект включал в себя подготовку молодыми преподавателями авторских курсов для пожилых, ориентированных на самые разные темы, но обязательно с учетом возможностей укрепления физического и психического здоровья пожилых людей. Проект был положительно оценен серебряными волонтерами, которые участвовали в нем в качестве экзаменационной комиссии. Мы считаем, что эта идея может быть широко распространена по всей России.

Похожим примером является проект «Точка роста», это социально-просветительская программа, разработанная АНО «Центр развития социальных технологий», в которой участвуют целевые группы в возрасте 55+ и 10+. Эта программа предлагает различные формы деятельности и мероприятия: тренинги, образовательные модули, а также практикумы, мастер-классы по кулинарии, лекции и беседы, открытые публичные мероприятия, встречи, экскурсии. Самое главное то, что в этих событиях пожилые люди участвуют вместе с подростками. Основной результат программы – изменение стереотипа восприятия «нового поколения» старшим поколением, от негативного отношения или полного отрицания возможности взаимопонимания к взаимному интересу. Диалог старшего и младшего поколений позволяет создать атмосферу

доверия, дать подросткам право голоса и почувствовать признание во взрослой среде, а также продемонстрировать старшему поколению в реальных условиях примеры востребованности у подростков их внимания, знаний и опыта. Привлечение старшего поколения к работе с детьми в ЦССВ (центры содействия семейному воспитанию – детские дома) позволяет дополнить эту семейную модель таким важнейшим звеном семейной системы, как «бабушки и дедушки». Одним из хороших примеров межпоколенческих проектов является социальная благотворительная программа «Рука помощи», реализуемая на базе Центра «Добровольцев Серебряного Возраста» (Калининград). Многие молодые женщины, собирающиеся родить, сталкиваются с жизненными трудностями и не всегда имеют возможность полностью ощутить счастье рождения первенца. По разным причинам, но одна из них – это социальная незащищенность, трудная жизненная ситуация или те патологии, которые установлены в ходе беременности. В данном случае решается простая задача – только родившемуся ребенку нужна не только любовь близких, но и многочисленные простые бытовые вещи. Калининградские добровольцы старшего возраста, используя весь свой жизненный опыт и навыки, организовали пошив самых необходимых вещей для новорожденных. Были разработаны специальные детские коробки помощи для новорожденных, которые обеспечивают молодую мать необходимым для ухода за своим ребенком.

Волонтерский отряд «Клуб добра» (Кадам) ре-

ализует межпоколенческий проект «Активное поколение». Цель проекта: поддержать стремление людей разного возраста объединяться на основе культурных инициатив и сохранения лучших семейных традиций. В рамках проекта Серебряные волонтеры подготовили мастер-классы, в рамках которых дети проходили обучение традиционным домашним ремеслам. Развитию межпоколенческих проектов способствует создание центров Серебряных волонтеров на базе молодежных объединений. Так, на базе Кубанского государственного университета успешно работает академия Серебряного возраста, волонтеры участвуют в спортивных, культурных и событийных мероприятиях наряду с молодежью. Таким образом, существует много различных форм и вариантов активности в рамках межпоколенческих стратегий, все зависит от фантазии организаторов и неравнодушных граждан, волонтеров и активистов.

Подводя итог, можно смело сказать, что межпоколенческие проекты представляют особую ценность, поскольку способствуют сближению поколений, лучшему взаимопониманию молодежи и пожилых людей. Такие проекты открывают возможности укрепления семейных традиций, способствуют активизации образования для пожилых и помогают продвигать идеи активного и здорового старения и укрепления психического здоровья.

Наименование блока	Содержание	Спикер
Блок №6. Направления работы СВ	1. Ключевые направления работы Серебряных волонтеров. 2. Примеры лучших практик (событийное, экологическое, pro bono, спортивное, медицинское).	Юлия Мальцева

Направления работы СВ

Юлия Мальцева

Главной особенностью пожилых волонтеров является их жизненный опыт, позволяющий им лучше ориентироваться в видах деятельности, связанных с помощью другим людям, оказанием социальной поддержки или выполнением социальных проектов. В этом смысле **пожилые волонтеры — это уникальный ресурс всего общества.**

Однако, **важно, чтобы люди старшего возраста видели весь спектр возможностей и получали оперативную информацию, где можно приложить свои усилия.**

Существует большое количество волонтерских направлений. **Серебряные волонтеры работают в социальном, спортивном, событийном, медицинском, экспертном.**

Начать хочется со спортивного, так как именно это направление стало первым, где попробовали свои силы Серебряные. В 2010 году первые 4

Серебряных волонтера из Петербурга отправились на дебрифинг в Сочи по итогам Олимпийских Игр в Ванкувере.

Можно сказать, что это предопределило судьбу развития Серебряного волонтерства. Серебряные участвовали практически во всех крупных международных соревнованиях, которые проходили в России, а несколько счастливиц смогли поработать на Олимпиаде в Лондоне. Самым серьезным спортивным событием с участием пожилых волонтеров стала Олимпиада в Сочи. И даже высокие требования – знание иностранных языков и компьютера, не стали для многих серебряных преградой. В Олимпиаде приняли участие более 1500 волонтеров старшего возраста со всей страны. Они работали на питании, встречи гостей, сопровождении спортсменов, допинг контроле.

Наряду со спортивным волонтерством активно развивается социальное направление. Серебряные волонтеры помогают детям, одиноким ветеранам, людям с ограниченными возможностями. Благодаря своему жизненному опыту, милосердию и высокой степени ответственности.

Серебряные волонтеры стали просто незаменимыми помощниками для многих благотворительных организаций и фондов. Например, в Иркутске серебряные волонтеры оказывают услуги пожилым гражданам, находящимся в трудной жизненной ситуации, больным, одиноким людям. Волонтеры ухаживают за своими подопечными, помогают по дому и в сопровождении в больницу.

В Волжском набирает популярность проект «Бабушка на час». Волонтеры «серебряного» возраста помогают молодым семьям и в детских домах с воспитанием детей. Шитье, вязание, кулинарное искусство и школьные задания – активисткам проекта под силу любое занятие. За три года существования проект объединил больше полутысячи пенсионеров. Обучение рукоделию и другим домашним делам – лишь часть проекта. В планах у активисток – помощь инвалидам и их семьям, обучение, а в будущем к «бабушкам на час» присоединятся и дедушки. Они будут учить мальчиков мужской работе, в том числе, и рыболовству.

Главный ресурс пожилых людей – это их опыт: личный и профессиональный, каждый пожилой человек является носителем и хранителем уникальных знаний, которые могут быть полезны как в семье, так и в профессиональной среде. Многие исследователи отмечают, что пожилым людям очень важно не просто общаться с молодым поколением, но также передавать им опыт и ощущать, что он имеет для них пользу. На

общественном признании своего опыта основывается механизм принятия прожитой жизни как позитивной и от этого зависит, насколько активной и счастливой будет старость. **Поэтому особенно важно создать условия для передачи этого опыта.**

Замечательным примером является акция «Дарю тепло», в рамках которой лучшие урюпинские мастерицы-рукодельницы не только сами связали теплые вещи для подопечных из детских домов и членов малообеспеченных семей, но и обучили этому виду народного промысла всех желающих.

И помните, что нет более благодарной и заинтересованной, стабильной и опытной волонтерской аудитории, чем люди старшего возраста, но им необходимо создать условия. Контакт с потенциальными волонтерами будет наиболее эффективен, если учтены их собственные интересы, а также если им предоставлен как можно более широкий спектр видов деятельности в рамках их волонтерства.

Наименование блока	Содержание	Спикер
Блок №7. Лучшие практики по развитию и поддержке серебряного волонтерства в регионах РФ	1. Вовлечение СВ	Константин Царанов

Вовлечение СВ

Константин Царанов

Важнейшим этапом работы Волонтерского центра является этап привлечения, набора волонтеров или если точнее - Вовлечения людей 50+ в волонтерскую деятельность и основа этой деятельности – информационная компания.

Информационная компания как правило включает в себя разработку фирменного стиля и создание качественных презентационных материалов, а также публикацию материалов через различные каналы распространения информации, чаще всего в местных газетах, распространение листовок и брошюр в местах присутствия людей старшего возраста, поддержание отношений с религиозными и этническими общинами, бизнесом и т.д.

В любом случае, лучше, если информация о деятельности Центра серебряного волонтерства будет изложена простым языком и будет доступна не только в электронном виде (сайт, электронные письма, смс и т.д.), но и в напечатанном варианте.

В случае с серебряными волонтерами очень важно на данном этапе учесть следующий момент: наибольший эффект оказывает рассказ о своей деятельности самих серебряных волонтеров.

Можно выделить два метода набора добровольцев: прямой и непрямой. В случае Прямого набора задача состоит в том, чтобы максимально охватить тех, кто еще не участвует в добровольческой деятельности посредством проведения информационных встреч на тему добровольчества, распространения информации через «включенных» добровольцев с целью привлечения членов семьи, друзей, соседей.

Однако, Непрямой» набор, является для серебряного волонтерства более результативным. Дело в том, что значительная часть инициатив по набору не направлена напрямую на привлечение людей старшего возраста к добровольчеству. Добровольчество – это «вторичный эффект». Основная цель этих инициатив – способствовать активному долголетию. Задача состоит в том, чтобы приглашать людей 50+ с целью оказания помощи и поддержки друг друга, прохождения обучения на темы здоровья. В этой связи добровольная работа предлагается как возможный способ сделать что-то для себя и для других, но

не как основной элемент. Материалы исследований показывают, что пожилые люди часто не знают о своих возможностях и компетенциях и считают, что им нечего привнести в качестве добровольцев. Таким образом, они не считают себя квалифицированными кандидатами для добровольной работы. Подготовительные курсы помогают вовлекать этих людей, во-первых, помогая им увидеть свои сильные стороны, во-вторых, эти курсы могут поддерживать пожилого человека после критического события жизни, например, выхода на пенсию или потери члена семьи.

Например, в проекте «Центр новых возможностей 50+» осуществляется набор серебряных до-

бровольцев в рамках реализации комплексного подхода повышения занятости пенсионеров и людей предпенсионного возраста. Данный подход подразумевает, что более 40% пожилых людей, которые приходят в центры занятости, готовы рассматривать для себя участие в волонтерской деятельности, однако зачастую им никто не предлагает волонтерство как одну из альтернатив трудовой занятости. «Центр новых возможностей 50+» является единственным в России центром, который не только оказывает профессиональную помощь пожилым людям в трудоустройстве, но и открывает другие возможности занятости, такие как волонтерство.

Наименование блока	Содержание	Спикер
Блок №7. Лучшие практики по развитию и поддержке серебряного волонтерства в регионах РФ	1. Практики по взаимодействию с партнерами	Диана Джалалова

Практики по взаимодействию с партнерами

Диана Джалалова

В тюменской области развивается волонтерство среди представителей старшего поколения в апреле 2014 года по инициативе Областного геронтологического центра и Тюменского регионального благотворительного фонда «Старшее поколение» был создан проект Областная школа волонтерского мастерства «Года, несущие

радость!».

- В рамках проекта создан ресурсный центр «Штаб-квартира» «серебряных добровольцев», цель которого - развитие, поддержка и совершенствование «серебряного» волонтерского движения среди активных граждан пенсионного возраста, повышение престижности добровольческой деятельности, как актуального тренда повседневной жизни современного пенсионера, содействие развитию активного долголетия, улучшению качества жизни граждан пожилого

возраста и людей с ограниченными физическими возможностями, реализации их творческих способностей и собственных инициатив.

- Развитие проекта обеспечено использованием разнообразных ресурсов и механизмов, в том числе вовлечением в процесс максимального количества участников, выстраивания между ними взаимодействий и взаимопомощи для получения запланированных результатов, и обеспечения ожидаемого эффекта.
- В целях укрепления партнерства в области развития серебряного волонтерства в Тюменской области разработана эффективная модель тесного сотрудничества с общественными объединениями, Советами Ветеранов, органами ТОС, некоммерческими организациями, учреждениями социальной сферы, здравоохранения, культуры, образования, спорта, органами МВД, МЧС, ГИБДД, Роспотребнадзором, органами власти, бизнеса и СМИ, блогерами.

Уделяется большое внимание повышению уровня социальной интеграции пожилых людей в общество, внедрению и расширению технологии предоставления дополнительных социальных услуг пожилым гражданам.

- Основные формы взаимодействия с партнерами в области развития и поддержки серебряного волонтерства в Тюменской области:
- Реализация социальных проектов, корпоративное волонтерство, диалог поколений;
- Обучение базовому курсу добровольческой деятельности, обучение «серебряных» добровольцев по специализациям тематических отря-

дов, наставничество, правовое и психологическое сопровождение;

- Информирование жителей о возможностях участия в добровольческой деятельности, помощь в осуществлении желания участвовать в добровольческих проектах и акциях;
- Информационное сопровождение проектов и деятельности в области развития и поддержки «серебряного» волонтерства
- Оказание организационной, информационной, методической и консультационной поддержки «серебряным» добровольцам, добровольческим и некоммерческим организациям Тюменской области;
- Проведение обучающих семинаров для «серебряных» волонтеров, специалистов добровольческих организаций с целью повышения качества реализации добровольческих программ и проектов;
- Создание системы мотивации к добровольческой деятельности;
- Формирование межведомственного перечня видов добровольческих работ и услуг, при реализации которых может быть использован труд «серебряных» добровольцев (волонтеров);
- Разработка и реализация совместных проектов «серебряных» добровольцев с добровольческими (волонтерскими) объединениями организаций образования (ВУЗов, колледжей, техникумов и т.п.) и добровольцами (волонтерами) из числа студентов и учащихся и т.д.
- В процессе межведомственного партнерского взаимодействия для успешной реализации проектов и мероприятий с участием «серебряных»

добровольцев, развития и поддержки «серебряного» волонтерства создаются межведомственные рабочие группы, комиссии, оргкомитеты и т.д.

Привлекаются партнеры в лице бизнес-сообщества в реализацию благотворительного проекта Областная школа волонтерского мастерства «Года, несущие радость» в формате рго вопо волонтерства и корпоративного волонтерства:

- сотрудники компании в свободное от работы время самостоятельно выбирают направление реализации проекта, к которому в последствии присоединяются;

Например

- одной из первых компаний, присоединившейся к проекту в формате «рго вопо» стала ООО «Газпром геологоразведка». Волонтеры предприятия совместно с серебряными добровольцами отряда «Социально-бытовой помощи» организовывали «социальные субботники» по месту жительства маломобильных пожилых людей, закупали клининговое оборудование, моющие и чистящие средства. Позже компания-партнер расширила спектр возможных вариантов участия в благотворительном проекте, приняв участие в мероприятиях профилактического отряда «Патруль 55+». Сотрудники компании совместно с волонтерами отряда закупили огнетушители, вручали памятки по пожарной безопасности, адаптированные для пенсионеров и устанавливали беспроводные извещатели в домах одиноких пенсионеров с печным и газовым отоплением;

- а Команда партнеров - корпоративных волонтеров Тюменской компании ЗАПСИБбизнес является куратором образовательного этапа добровольческого отряда «волонтеры красоты». В еженедельном режиме сотрудники компании-партнера на своей территории организуют обучающие МК по красоте и стилю в пенсионном возрасте. Обогащают волонтеров 55+ фундаментальными знаниями в области основ визажного искусства.

- В результате успешного взаимодействия с партнерами в рамках реализации проекта «Областная школа волонтерского мастерства «Года, несущие радость!» обеспечивается эффективное тиражирование его лучших практик (в настоящее время в регионе насчитывается более 3 тысяч человек - участников «серебряного» добровольческого движения), в режиме инновационного центра обеспечивается возможность продолжать тиражирование накопленного опыта.

В целях дальнейшей реализации организаторского, творческого и социального потенциала людей пожилого возраста в настоящее время организована работа филиалов Областной школы волонтерского мастерства для старшего поколения во всех муниципальных образованиях юга Тюменской области.

- В регионе внедрена комплексная «дорожная карта» развития серебряного добровольчества, в рамках которой предложена для тиражирования модель развития серебряного волонтерства в субъекте Российской Федерации.

Наименование блока	Содержание	Спикер
Блок №7. Лучшие практики по развитию и поддержке серебряного волонтерства в регионах РФ	1. Лучшие обучающие практики СВ	Алла Рекова

Лучшие обучающие практики СВ

Алла Рекова

Часто после выхода на пенсию и окончания трудовой деятельности у людей обрываются социальные связи, меняется ритм и образ жизни, меняется восприятие себя в обществе. Именно в этот период часто происходит поиск новых смыслов и приоритетов. Порой люди не готовы к таким переменам и оказываются в кризисной ситуации, хотят продолжить активную, в том числе и трудовую деятельность, но это бывает непросто. Мешают этому как возрастная дискриминация на рынке труда и существующие в обществе стереотипы, так и недостаток информации обо всех возможностях для самореализации во второй половине жизни. А ведь желание жить активной жизнью, быть востребованными и приносить пользу обществу не исчезает с получением пенсионной книжки!

Наша некоммерческая организация Центр развития социальных технологий «Серебряный возраст» в течение трех лет реализует социальные проекты, связанные с занятостью и самореализацией старшего поколения. Мы уверены,

что важен Комплексный подход к обеспечению занятости – поэтому мы содействием и в трудоустройстве, и развиваем добровольческое движение и проводим обучение пенсионеров и людей предпенсионного возраста.

Наш базовый курс по обучению серебряных волонтеров «Пять шагов к волонтерству» дает возможность познакомиться с волонтерской деятельностью и развить необходимые навыки. Обучение составляет 24 часа и проходит в формате тренингов.

Для людей старшего возраста очень важно совершенствовать свои когнитивные функции – тренировать память и внимательность. Именно для этого мы создали **Центр когнитивных технологий и реабилитации «Мудрые движения»**, в котором все наши серебряные волонтеры при желании могут пройти обучение. Количество слушателей в группе не превышает 14 чел., что позволяет учитывать физический и интеллектуальный статус каждого участника и давать нагрузку с учетом этой специфики.

Мы проводим регулярные занятия в формате мастер-классов и лекций в рамках встреч клуба

«Серебряных волонтеров», который проходит два раза в месяц в гостеприимных стенах Дарвиновского музея и музея «Ар Деко». В нашем Университете «Серебряный возраст» можно пройти обучение по различным программам, в том числе по курсу «Компьютерная грамотность для серебряного возраста». Недавно мы начали внедрять новые для нас форматы онлайн обучения и стали проводить для волонтеров вебинары, на которые приглашаем экспертов по актуальным для пенсионеров темам - финансовой, юридической грамотности и другим.

Серебряных волонтеров, испытывающих сложности в поиске работы, мы направляем на обучение по программам Дополнительного профессионального образования. Наши партнеры – Московский городской университет управле-

ния Правительства Москвы и Московский психолого-социальный университет разрабатывают специальные образовательные программы, с учетом всех преимуществ зрелого возраста. Например, сейчас более 20 серебряных волонтеров обучаются по программе профессиональной переподготовки «Экскурсоведение» с правом работать по данной профессии. Программа рассчитана на 252 часа.

Исходя из реализации комплексного подхода к обеспечению занятости старшего поколения у нас очень популярен девиз «Волонтерство через трудоустройство! Трудоустройство через волонтерство!» Ведь волонтерская деятельность предоставляет активным неравнодушным людям практически безграничные возможности для самореализации, в том числе и возможности для дополнительного заработка. И если вы еще не с нами – присоединяйтесь!

ТЕСТ ДЛЯ УЧАСТНИКОВ ВИДЕОКУРСА:

ВОПРОСЫ:

1. Какой из принципов здорового старения считается самым важным?

- a) Важны все принципы примерно в равной степени
- b) Умеренная физическая активность считается самым важным компонентом
- c) Оптимизм и социальная активность
- d) Здоровый сон

2. Каковы цели обучения пожилых людей, включая серебряных волонтеров?

- a) Переориентация от пассивности, беспомощности в сторону активности
- b) Умение по-новому управлять своей жизнью,
- c) Способность продуктивно и компетентно действовать в собственных интересах, в интересах семьи и общества.

3. Назовите основные мотивы, которые побуждают людей старшего возраста заниматься волонтерской деятельностью (возможно наличие одного или двух правильных ответов на вопрос)

- a) Стремление получить дополнительный доход
- b) Потребность в общении и социализации
- c) Стремление быть полезным другим людям

4. Необходимо ли проводить обучение для людей старшего возраста перед включением в добровольческую деятельность

- a) Обучение для Серебряных волонтеров не требуется, так как они имеют очень большой жизненный и профессиональный опыт
- b) Нужно проводить комплексное обучение, которое включает аспекты добровольчества, коммуникации, здоровья и др.
- c) Необходимо провести серию семинаров по технике безопасности и оказанию медицинской помощи

5. Каким образом регулируются отношения между Серебряным волонтером и волонтерским центром?

- a) Гражданско-правовым договором
- b) Устным соглашением между волонтером и волонтерским центром
- c) Никак не регулируются

6. Какой документ можно использовать для фиксации опыта Серебряного волонтера?

- a) Официальный фотоальбом в социальной сети
- b) Трудовую волонтерскую книжку
- c) Волонтерскую книжку

7. Какие правила необходимо соблюдать для развития публичных отношений (возможно наличие одного или двух правильных ответов на вопрос)

- a) Быть открытым
- b) Быть полезным
- c) Быть всегда любезным
- d) Быть веселым

8. Что такое социальное проектирование? (возможно наличие одного или двух правильных ответов на вопрос)

- a) Метод воспитания школьников
- b) Деятельность, влияющая на социально-экономический баланс
- c) Способ выражения идеи улучшения социальной среды, решения социально-значимой проблемы

9. Укажите основные элементы плана социального проекта.

- a) Проблема – цель – задачи – методы – продукт – шаги – оценка
- b) Цель – шаги – оценка
- c) Проблема – методы – шаги – оценка

10. Партнерство имеет смысл только тогда, когда...

- a) Когда вы можете получить от этого реальную финансовую выгоду
- b) Когда оно усиливает, увеличивает возможности каждой стороны
- c) Когда в результате взаимодействия вы оказываете реальную помощь нуждающимся

11. Какой фактор является ключевым при наборе волонтеров старшего возраста

- a) Понять текущие потребности людей старшего возраста
- b) Понять текущие потребности волонтерской организации
- c) Понять основные инструменты донесения информации

12. Какие источники финансирования можно привлекать для поддержки работы добровольческой деятельности людей старшего возраста? (возможно наличие одного или двух правильных ответов на вопрос)

- a) Государственные источники финансирования
- b) Личные средства организатора движения
- c) Финансирование от коммерческих компаний

13. В какие направления волонтерской деятельности стоит вовлекать Серебряного волонтера

- a) Работа с документами
- b) В те направления, которые не требуют специальной подготовки
- c) Предлагать разнообразные варианты волонтерской деятельности

14. Как усилить мотивацию Серебряного волонтера

- a) Подарить ему путевку на санаторно-оздоровительный курорт
- b) Не нужно тратить время на мотивацию Серебряного волонтера
- c) Усилить те причины, которые привели пожилого добровольца к волонтерской деятельности

15. Какие когнитивные тренировки лучше всего использовать? (возможно наличие одного или двух правильных ответов на вопрос)

- a) Те, которые основаны на компьютерных технологиях
- b) Лучше всего больше читать вслух, учить наизусть стихотворения, запоминать телефоны, т.е. тренировать кратковременную память
- c) Нужно тренировать то, что труднее всего дается, технологии не имеют особого значения

16. Какой закон в Российской Федерации регулирует добровольческую деятельность среди людей старшего возраста

- a) Федеральный закон №355 от 7 августа 2017г. «О Серебряном добровольчестве»
- b) Федеральный закон №135 от 11 августа 1995г. «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»
- c) Никакой закон не регулирует эту деятельность
- d) Федеральным законом от 5 февраля 2018 г. N 15-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)»

17. Какие принципы необходимо соблюдать при организации добровольческой деятельности среди людей старшего возраста (возможно наличие одного или двух правильных ответов на вопрос)

- a) Относитесь к каждому добровольцу исключительно с точки зрения его индивидуальных способностей, а не возраста.
- b) Не забывайте напоминать волонтеру какие у него обязанности и требуйте отчитываться за проделанную работу
- c) Подкрепляйте веру волонтера в себя, поддерживайте, хвалите, не забывайте о поощрениях.
- d) Распределяйте задания в соответствии с возрастными особенностями пожилых.

18. Расположите основные фазы учебного процесса в порядке очередности.

- a) Передача и проработка информации;
- b) Выяснение ожиданий и представление и обсуждение программы;
- c) Разминка;
- d) Обратная связь (подведение итогов);
- e) Вхождение в тему;
- f) Знакомство;

Ответ:

- 1) Знакомство;
- 2) Выяснение ожиданий и представление и обсуждение программы.
- 3) Вхождение в тему;
- 4) Передача и проработка информации;
- 5) Обратная связь (подведение итогов)
- 6) Разминки

19. Назовите, пожалуйста, основные формы обучения пожилых людей (возможно наличие одного или двух правильных ответов на вопрос)

- a) Дистанционное обучение
- b) Тренинг
- c) Семинар
- d) Мастер-класс

20. Как пожилому волонтеру относиться к нарушениям сна? (возможно наличие одного или двух правильных ответов на вопрос)

- a) В пожилом возрасте потребность во сне немного снижается, и это даже хорошо – больше времени остается для всякой активности.
- b) Спать нужно не менее 7 часов в сутки, если этого не наблюдается, то следует принимать меры
- c) Желательно немного подремать днем, как только представится такая возможность

21. Что Вы понимаем под межпоколенческими проектами?

- a) Это когда пожилые волонтеры участвуют в социальной или иной помощи детям и подросткам
- b) Это когда подростки или молодые люди участвуют в социальной или иной помощи пожилым гражданам
- c) Это когда подростки и волонтеры серебряного возраста участвуют в совместных инициативах

22. В чем ценность межпоколенческих проектов для серебряных волонтеров? (расположите в порядке значимости)

- a) Они предоставляют возможности для социализации пожилых людей
- b) Они позволяют молодежи и пожилым людям лучше понимать друг друга
- c) Они способствуют поддержанию общего здоровья и психологического благополучия серебряных волонтеров

Ответ:

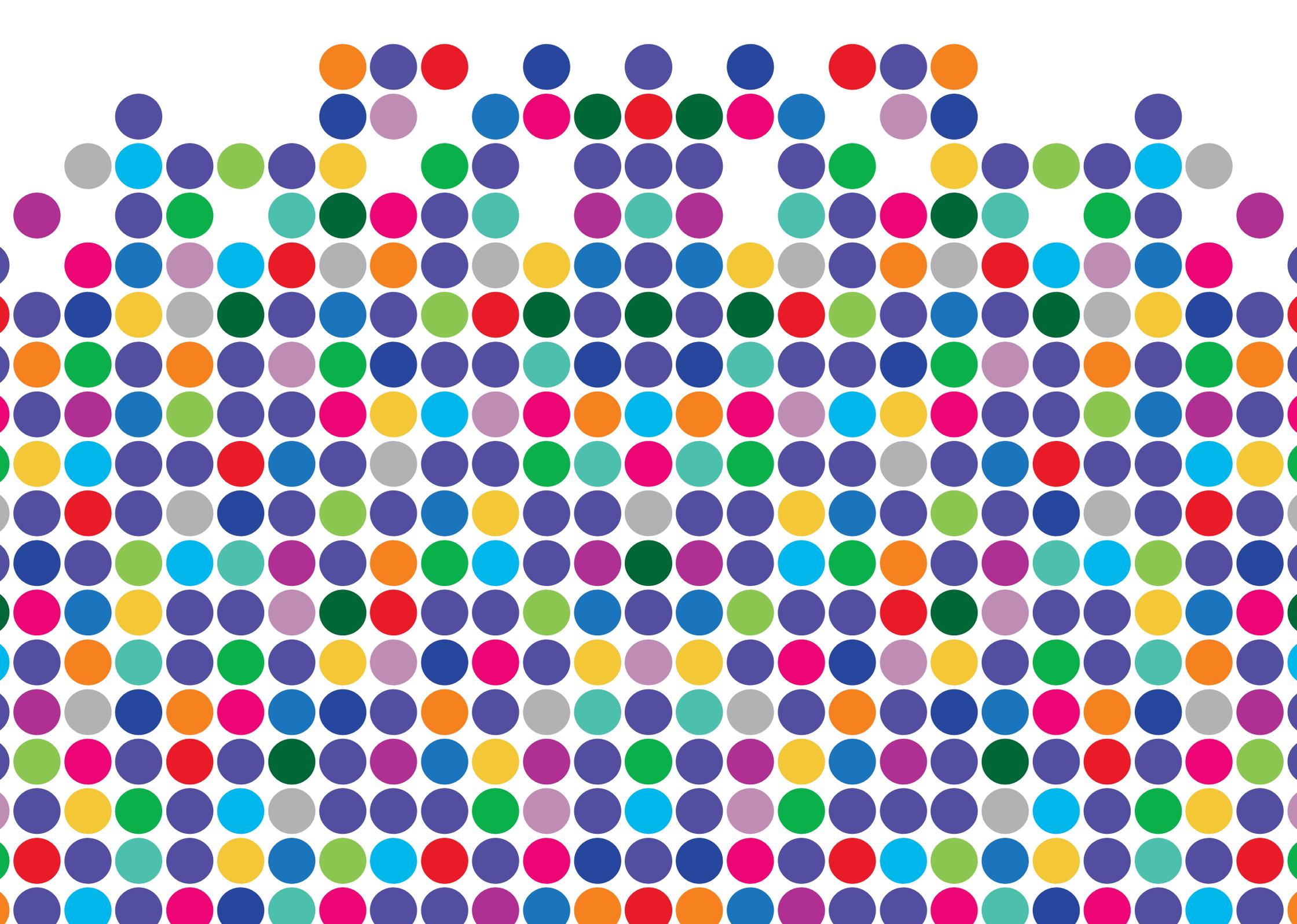
- 1) Они позволяют молодежи и пожилым людям лучше понимать друг друга
- 2) Они предоставляют возможности для социализации пожилых людей
- 3) Они способствуют поддержанию общего здоровья и психологического благополучия серебряных волонтеров

23. В чем ценность современных образовательных межпоколенческих проектов? (расположите в порядке значимости)

- a) Они позволяют серебряным волонтерам передавать свой опыт подросткам и молодежи
- b) Они позволяют подросткам и молодежи передавать свои технологические знания и умения пожилым волонтерам
- c) Они позволяют серебряным волонтерам и молодым людям налаживать диалог и делиться своими знаниями и опытом

Ответ:

- 1) Они позволяют серебряным волонтерам и молодым людям налаживать диалог и делиться своими знаниями и опытом
- 2) Они позволяют серебряным волонтерам передавать свой опыт подросткам и молодежи
- 3) Они позволяют подросткам и молодежи передавать свои технологические знания и умения пожилым волонтерам





ФОНД
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ

Данный сборник материалов видеокурса "Серебряное" волонтерство: ключевые аспекты развития" разработан и напечатан тиражом 500 экземпляров на средства государственной поддержки, выделенные по договору о предоставлении гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества №17-1-014072