

**МЕХАНИЗМ ПОДДЕРЖКИ РАЗВИТИЯ
ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА
СРЕДИ ГРАЖДАН СТАРШЕ 50 ЛЕТ**

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ



ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ

БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ»

РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР ПО РАЗВИТИЮ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА (ВОЛОНТЕРСТВА)
В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
В ХАНТЫ-МАНСИЙСКОМ АВТОНОМНОМ ОКРУГЕ – ЮГРЕ



МЕХАНИЗМ ПОДДЕРЖКИ РАЗВИТИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА СРЕДИ ГРАЖДАН СТАРШЕ 50 ЛЕТ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Сургут
Бюджетное учреждение
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Ресурсный центр развития социального обслуживания»
2020

УДК 364.467
ББК 65.272 (2Рос-4Тюм-6Хат)
М 55

Под общей редакцией:

Э. К. Иосифовой, канд. мед. наук, директора бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ресурсный центр развития социального обслуживания»;

Л. А. Валиуллиной, канд. экон. наук, заместителя директора бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ресурсный центр развития социального обслуживания».

Составители:

Е. Р. Комлева, канд. социол. наук, руководитель Ресурсного центра по развитию добровольчества (волонтерства) в сфере социальной защиты и социального обслуживания (бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ресурсный центр развития социального обслуживания»);

Н. А. Хусаинова, методист Ресурсного центра по развитию добровольчества (волонтерства) в сфере социальной защиты и социального обслуживания (бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ресурсный центр развития социального обслуживания»).

М 55 Механизм поддержки развития добровольчества среди граждан старше 50 лет (методические рекомендации) / авт. - сост.: Е. Р. Комлева, Н. А. Хусаинова – Сургут: Изд-во бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ресурсный центр развития социального обслуживания», 2020. – 48 с.

Методические рекомендации разработаны с целью оказания методической поддержки специалистов организаций социального обслуживания, координаторов добровольческой (волонтерской) деятельности, социально ориентированных некоммерческих организаций, волонтерских объединений, привлекающих в свою деятельность добровольцев (волонтеров) старшего возраста, и направлены на обеспечение эффективной, системной поддержки развития добровольчества среди граждан старше 50 лет.

УДК 364.467
ББК 65.272 (2Рос-4Тюм-6Хат)

© Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ресурсный центр развития социального обслуживания», 2020

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	5
1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ТЕРМИНЫ.....	8
2. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ РАЗВИТИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА (ВОЛОНТЕРСТВА) СРЕДИ ГРАЖДАН СТАРШЕ 50 ЛЕТ.....	11
3. НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ АКТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО РАЗВИТИЮ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА (ВОЛОНТЕРСТВА) СРЕДИ ГРАЖДАН СТАРШЕГО ВОЗРАСТА.....	13
4. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРАЖДАН СТАРШЕ 50 ЛЕТ.....	15
4.1. Предоставление помещений организаторам добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольцам (волонтерам) старшего возраста во временное пользование для проведения мероприятий.....	16
4.2. Координация добровольческой (волонтерской) деятельности граждан старше 50 лет, оказание комплекса информационных, консультационных, методических услуг добровольцам и организаторам добровольческой (волонтерской) деятельности.....	17
5. СОПРОВОЖДЕНИЕ И ПОДДЕРЖКА ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ИНИЦИАТИВ ГРАЖДАН СТАРШЕ 50 ЛЕТ.....	19
5.1. Организация межведомственного и межсекторного взаимодействия при развитии добровольческой (волонтерской) деятельности граждан старшего возраста.....	20
5.2. Содействие в подготовке и сопровождение участия в грантовых конкурсах добровольческих (волонтерских) проектов граждан старше 50 лет.....	21

6. ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА (ВОЛОНТЕРСТВА) СРЕДИ ГРАЖДАН СТАРШЕГО ВОЗРАСТА, ТИРАЖИРОВАНИЕ ЛУЧШИХ ДОБРОВОЛЬЧЕСКИХ ПРАКТИК	23
7. МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАН К УЧАСТИЮ В ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСА МЕР НЕМАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ ДОБРОВОЛЬЦЕВ (ВОЛОНТЕРОВ).....	26
8. РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ, ПОВЫШЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ДОБРОВОЛЬЦЕВ (ВОЛОНТЕРОВ) СТАРШЕГО ВОЗРАСТА.....	30
9. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ДОБРОВОЛЬЦА (ВОЛОНТЕРА).....	35
10. МОНИТОРИНГ УЧАСТИЯ ГРАЖДАН СТАРШЕГО ВОЗРАСТА В ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	37
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	41
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	43
ПРИЛОЖЕНИЕ. МЕХАНИЗМ ПОДДЕРЖКИ РАЗВИТИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА СРЕДИ ГРАЖДАН СТАРШЕ 50 ЛЕТ.....	45

ПРЕДИСЛОВИЕ

Старение населения – одна из доминирующих тенденций в мире нынешнего столетия. Формируют ее два обстоятельства – падение рождаемости и увеличение продолжительности жизни старших возрастных групп. Непропорциональное соотношение нетрудоспособного (в частности, старшего поколения) и работающего населения приводит к возрастанию социальной напряженности. В таких условиях необходимо создавать условия для усиленной занятости граждан старшего возраста, что позволит в некоторой степени ослабить давление на экономически активное население, а также помочь гражданам адаптироваться к условиям современного общества, стать включенным в него, тем самым повысить качество жизни старшего поколения.

Эти граждане являются носителями знаний и опыта, вносят существенный вклад в совокупный интеллектуальный потенциал, в социально-экономическое развитие Российской Федерации, стремятся к осуществлению трудовой деятельности, являются создателями значимой части материальных благ, активно участвуют в процессах социального развития, сохраняют и приумножают богатство культуры страны и передают его молодым поколениям, выступают хранителями важнейших духовно-нравственных ценностей и обеспечивают связь и солидарность поколений.

В настоящее время в России граждане старшего возраста составляют особую социально-демографическую группу населения, имея собственные потребности и интересы. В большинстве своем они стремятся разнообразить свое свободное время, готовы участвовать в общественной деятельности, оказывать помощь и поддержку нуждающимся категориям населения.

По данным Федеральной службы государственной статистики с каждым годом наблюдается увеличение доли граждан старше трудоспособного возраста в общей численности населения и на сегодняшний день составляет 37 989 тыс. человек. в стране.

Складывающаяся демографическая ситуация ставит новые задачи и цели перед государством и обществом, направленные не только на обеспе-

чение основных потребностей граждан старшего возраста для поддержания условий жизнедеятельности, но и на создание условий для активного участия их в политической, социальной и в иных сферах деятельности общества.

За последние годы в России, благодаря совместным общественно-государственным усилиям, сформированы основы государственной политики в области содействия развитию и поддержке добровольчества (волонтерства). Так, в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года № 1662-р, развитие добровольческой (волонтерской) деятельности среди всех возрастов отнесено к числу приоритетных направлений [2].

Одной из ключевых целей Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2016 года № 164-р, является стимулирование активного долголетия граждан данной целевой категории. Достижение поставленной цели возможно именно посредством такой формы общественной деятельности, как добровольчество (волонтерство). Добровольчество способно стать той деятельностью, которая позволит этой категории населения оставаться инициативными, сохранять высокую гражданскую активность, ощущать себя социально-значимыми. Добровольческая (волонтерская) активность в этом контексте может стать важной составляющей их социализации, активизации, повышения самооценки, укрепления физического и психического здоровья, психологического благополучия, устойчивости к стрессам, информационным нагрузкам и прочим вызовам современности [7].

На сегодняшний день в государственной системе социальных служб Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для оказания социальной помощи нуждающимся категориям населения используются ресурсы добровольчества (волонтерства), которые вносят существенный вклад в процесс формирования здорового образа жизни, воспитания подростков и молодежи, снижения барьеров разобщенности, укрепления доверия и сотрудничества между всеми секторами общества. Добровольчество (волонтерство), являясь инновационным ресурсом социального партнерства и развития гражданского общества, стала практической платформой для объединения общественно-государственных усилий при решении социально значимых задач.

С 2018 года на базе бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский комплексный центр социального обслуживания» функционирует Региональный центр «серебряного» волонтерства Югры, который оказывает содействия в организации эффективной деятельности добровольцев (волонтеров) старшего возраста, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, реализации их организаторского, социального и творческого потенциала при поддержке и координирующей роли Ресурсного центра добровольчества, образованного на базе бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ресурсный центр развития социального обслуживания».

В методических рекомендациях представлен механизм поддержки развития добровольчества (волонтерства) среди граждан старше 50 лет, включающий последовательные элементы, которые находятся в логической взаимосвязи между собой и призваны помочь организациям социального обслуживания, социально ориентированным некоммерческим организациям, добровольческим (волонтерским) объединениям системно развивать добровольческую (волонтерскую) деятельность среди граждан старше 50 лет.

1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ, ТЕРМИНЫ

В настоящих методических рекомендациях применяются понятия и термины, заложенные в действующих правовых актах и стратегических документах в Российской Федерации, касающиеся сферы добровольчества (волонтерства).

Добровольцы (волонтеры) – физические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг (добровольческой деятельности).

Безвозмездная деятельность – деятельность, осуществляемая без выплаты вознаграждения в любой материальной форме.

Благополучатели – граждане и юридические лица, получающие благотворительные пожертвования от благотворителей, помощь добровольцев.

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

Гуманизм – мировоззрение, признающее ценность человека как личности, его право на свободу, счастье, развитие и проявление своих способностей, считающее благо человека критерием оценки социальных институтов, а принципы равенства, справедливости, человечности желаемой нормой отношений между людьми.

Добровольческая (волонтерская) деятельность – это общественно полезная деятельность (индивидуальная или коллективная), осуществляемая людьми безвозмездно на основе доброй воли и свободного выбора в пользу третьих лиц или общества в целом. Добровольческий труд реализуется посредством двух форм добровольного участия граждан в деятельности учреждения: предоставление добровольческих социальных услуг; выполнение добровольческих работ.

Добровольческие (волонтерские) ресурсы – совокупность трудовых, временных, интеллектуальных, профессиональных, материальных и иных

ресурсов, источником которых являются добровольцы (волонтеры).

Добровольческие (волонтерские) социальные услуги – это совокупность услуг, которые предоставляются добровольцами в соответствии с перечнем добровольческих социальных услуг клиентам учреждения и закрепленные соглашениями учреждения с добровольцами. Продуктом добровольческих социальных услуг является повышение качества жизни клиентов учреждения в процессе их предоставления.

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

Добровольческая (волонтерская) организация – некоммерческая организация, деятельность которой направлена на решение социальных задач через осуществление добровольческой деятельности (привлечение добровольцев);

Добровольческая (волонтерская) акция – разовое мероприятие, направленное на решение социально значимых задач, участниками которого являются добровольцы (волонтеры).

Добровольческая (волонтерская) программа – комплекс мероприятий, направленных на решение социально значимых задач, реализуемый с использованием труда добровольцев (волонтеров).

Координатор добровольцев (волонтеров) – ответственное лицо в организации, имеющее специальную подготовку и отвечающее за привлечение добровольцев, организацию их работы и координацию их деятельности.

Коворкинг – это пространство, где любой желающий может найти для себя временное или постоянное рабочее место. Суть таких помещений одна – туда приходят люди, свободные от офисной работы, с целью креативного труда, делового и дружеского общения, рациональной организации рабочего процесса.

Личная книжка добровольца (волонтера) – документ установленной формы, которым подтверждается деятельность физического лица в качестве добровольца (волонтера).

Милосердие – готовность оказать помощь из чувства человеколюбия,

сострадания; а также сама помощь, вызванная такими чувствами.

Нуждающиеся лица – лица, которые не в состоянии удовлетворить собственными силами необходимые материальные и духовные потребности и которым требуется дополнительная поддержка для устранения социальных и экономических дефицитов.

Социальная активность – совокупность форм человеческой деятельности, сознательно ориентированной на решение задач, стоящих перед обществом, классом, социальной группой в данный исторический период.

Социальная значимость – позитивное воздействие осуществляемой деятельности на ход событий в обществе.

2. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ РАЗВИТИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА (ВОЛОНТЕРСТВА) СРЕДИ ГРАЖДАН СТРАШЕ 50 ЛЕТ

Цель развития добровольчества среди граждан старше 50 лет – активное включение граждан в общественную жизнь, их саморазвитие и самореализация посредством добровольческой (волонтерской) деятельности.

Задачи:

1. Создать условия для добровольческой (волонтерской) деятельности граждан старше 50 лет.

2. Осуществить сопровождение и поддержку добровольческих инициатив граждан старше 50 лет.

3. Популяризировать добровольчество среди граждан данной возрастной категории, тиражировать лучшие практики добровольчества (волонтерства).

4. Разработать программы обучения, организовывать повышение компетенций добровольцев (волонтеров).

5. Мотивировать граждан старшего возраста к участию в добровольческой (волонтерской) деятельности путем реализации комплекса мер нематериального поощрения.

6. Сформировать систему профессионального роста добровольцев (волонтеров).

7. Реализовать мониторинг участия граждан данной возрастной категории в добровольческой (волонтерской) деятельности.

Для достижения цели необходимо обеспечение наиболее значимых, базовых потребностей граждан старшего возраста при организации добровольческой деятельности:

- обеспечение потребностей, которым нет места в основной профессиональной деятельности либо не удовлетворены в семье, такие, как милосердие, сострадание, забота;

- содействие получению необходимого опыта, знаний и навыков для собственной повседневной жизни, реализации собственных идей и социальных проектов;

- предоставление возможности быть полезным другим, заслужить ува-

жение, быть причастным к значимой социальной деятельности учреждения;

- предоставление возможности применить собственные знания и навыки, творческие способности, которые не реализуются в процессе основной профессиональной деятельности либо в семье;

- компенсация дефицита общения и отвлечение от личных проблем;

- предоставление возможности продления активной, наполненной смыслом жизни;

- предоставление возможности применения, имеющегося жизненного и профессионального опыта;

- обеспечение содержательного досуга.

3. НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РАЗВИТИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА (ВОЛОНТЕРСТВА) СРЕДИ ГРАЖДАН СТАРШЕГО ВОЗРАСТА

Для организации работы по развитию добровольчества (волонтерства) среди граждан старше 50 лет необходимо руководствоваться следующими нормативными правовыми документами

Федеральный уровень

1. Федеральный закон от 11 августа 1995 года № 135-ФЗ (ред. от 18.12.2018) «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)».

2. Федеральный закон от 5 февраля 2018 года № 15-ФЗ (ред. от 05.02.2018) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)».

3. Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 2950-р.

4. План мероприятий по реализации Концепции содействия развитию добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года, утвержденный заместителем Председателя Правительства Российской Федерации от 20.06.2019 № 5486п-П44.

Региональный уровень

1. Закон Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 16 октября 2018 года № 68-оз «О регулировании отдельных вопросов в сфере добровольчества (волонтерства) в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

2. Концепция развития добровольчества в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, утвержденная распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20.10.2017 № 612-р (в ред. от 16.08.2019).

3. Межведомственная программа развития добровольчества (волонтерства) в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, утвержденная распоряжением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20.10.2019 № 612-рп (в ред. от 16.08.2019 № 439-рп).

4. Региональный проект «Разработка и реализация программы системной поддержки и повышения качества жизни граждан старшего поколения» (приложение 3.2 к протоколу совместного заседания Проектного комитета и комиссии СЭР Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 10.03.2020 № 3)

5. Приказ Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 31.12.2019 № 1469-р «О внесении изменений в приказ Депсоцразвития Югры от 15.12.2018 № 1197-р «О взаимодействии структурных подразделений Депсоцразвития Югры с бюджетным учреждением Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Методический центр развития социального обслуживания» и учреждениями социального обслуживания, подведомственными Депсоцразвития Югры».

6. Приказ Депсоцразвития Югры от 31.01.2020 № 87-р «О внесении изменений в приказ Депсоцразвития Югры от 07.06.2019 № 535-р порядке взаимодействия с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями».

7. Приказ Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 19.02.2020 № 172-р «Об утверждении календарного плана мероприятий развития добровольчества (волонтерства) в сфере социальной защиты и социального обслуживания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2020 год».

8. Приказ Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20.03.2020 № 277-р «О внесении изменений в приказ Депсоцразвития Югры от 18.09.2018 № 876-р «О нематериальном поощрении граждан за участие в добровольческой (волонтерской) деятельности».

9. Приказ Депсоцразвития Югры от 26.03.2020 № 332-р «О внесении изменений в приказ Депсоцразвития Югры от 24.07.2019 № 677-р» «Об организации работы по развитию добровольческой (волонтерской) деятельности в учреждениях, подведомственных Депсоцразвития Югры».

4. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРАЖДАН СТАРШЕ 50 ЛЕТ

Силами добровольцев (волонтеров) может быть оказан широкий спектр услуг различным категориям граждан:

- социально-бытовые, направленные на поддержание жизнедеятельности получателей социальных услуг в быту;

- социально-психологические, предусматривающие помощь в коррекции психологического состояния получателей социальных услуг для их адаптации в обществе;

- социально-педагогические, направленные на профилактику отклонений в поведении и аномалий личного развития получателей социальных услуг организации социального обслуживания, формирование у них позитивных интересов, в том числе в сфере досуга, организацию их досуга, оказание содействия в семейном воспитании детей;

- социально-экономические, направленные на поддержание и улучшение жизненного уровня;

- социально-правовые, направленные на поддержание или изменение правового статуса, оказание юридической помощи, защиту законных прав и интересов граждан.

Перечень добровольных работ формируется исходя из потребностей организации в дополнительных работах по обеспечению расширения спектра услуг и повышения их качества:

- проведение различного рода мероприятий, концертов, акций, соревнований и проч.

- распространение необходимой информации среди получателей социальных услуг, населения (печатной и по телефону);

- сопровождение и доставка получателей социальных услуг в учреждение;

- проведение фотосессий и видео съемки в период мероприятий, оформление наглядных информационных и рекламных стендов, постеров, газет и пр.;

- оформление и дизайн помещений (в т. ч. озеленение помещений, флористика и пр.) и прилегающих территорий учреждения, в т. ч. приуроченных к праздникам и другим мероприятиям;

- участие в работе с библиотечными фондами, архивами, другими материалами и документами;

- создание Интернет страниц, разделов сайта учреждения, обучение сотрудников учреждения новым ИТ-технологиям (ИТ -информационные технологии) и т.д.

Одной из наиважнейших задач организации, использующего добровольческий (волонтерский) труд, является создание условий, необходимых для эффективной деятельности добровольцев (волонтеров): материально-технических, информационно-методических, кадровых.

4.1. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ПОМЕЩЕНИЙ ОРГАНИЗАТОРАМ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ДОБРОВОЛЬЦАМ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА ВО ВРЕМЕННОЕ ПОЛЬЗОВАНИЕ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ

Как правило, добровольческая (волонтерская) деятельность в организации осуществляется в рамках имеющейся материально-технической базы и финансирования организации социального обслуживания.

Для развития добровольческого движения граждан старше 50 лет на базе учреждений социального обслуживания, а также СО НКО организуются комфортные коворкинг-пространства для добровольцев (волонтеров) и используются в целях создания и реализации совместных проектов, направленных на развитие добровольчества (волонтерства) и гражданских инициатив. Помещения имеют необходимую техническую оснащенность, а также создаются условия для безбарьерного доступа лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Предоставление коворкинг-зон регламентируется соглашением между учреждениями, подведомственными Депсоцразвития Югры, и организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, в соответствии с утвержденным порядком взаимодействия с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности.

Важно помнить, что добровольцы (волонтеры) несут ответственность за сохранность помещения и имущества, которое в нем находится.

При необходимости дополнительного оборудования для осуществления добровольческих работ, материального поощрения добровольцев (волонтеров) организацией социального обслуживания привлекаются спонсорские средства.

4.2. КООРДИНАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРАЖДАН СТАРШЕ 50 ЛЕТ, ОКАЗАНИЕ КОМПЛЕКСА ИНФОРМАЦИОННЫХ, КОНСУЛЬТАЦИОННЫХ, МЕТОДИЧЕСКИХ УСЛУГ ДОБРОВОЛЬЦАМ И ОРГАНИЗАТОРАМ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Добровольческая (волонтерская) деятельность на всех этапах организации и развития должна быть обеспечена информационной и методической поддержкой. На начальном этапе информирование играет первостепенную роль в просвещении населения об организации добровольческой деятельности, ее направлениях, видах добровольческих работ (услуг), возможности участия.

При реализации добровольческой деятельности информирование дает возможность всесторонне освещать добровольческую деятельность, что позволяет поддерживать интерес к данной деятельности, мотивировать действующих добровольцев (волонтеров), привлекать дополнительных.

Для эффективного развития добровольчества среди граждан старше 50 лет необходима координация деятельности добровольческих организаций и добровольцев (волонтеров), установление общего информационно-методического поля и единых подходов во взаимодействии с добровольческими (волонтерскими) объединениями.

Для решения указанных задач на базе бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ханты-Мансийский ком-

плексный центр социального обслуживания» осуществляет свою деятельность Региональный центр «серебряного» волонтерства Югры при поддержке и координирующей роли Ресурсного центра по развитию добровольчества (волонтерства) в сфере социальной защиты и социального обслуживания, образованного на базе бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Ресурсный центр развития социального обслуживания».

В учреждениях социального обслуживания назначаются ответственные специалисты (координаторы), которые будут принимать решения относительно организации и развития добровольческой (волонтерской) деятельности и нести ответственность за нее, осуществлять непосредственное взаимодействие с добровольцами (волонтерами).

Координатор оказывает комплекс информационных, методических, консультационных услуг добровольцам (волонтерам) на всех этапах деятельности и обладает рядом определенных функциональных обязательств:

- 1) планирование организации и развития добровольческой деятельности;
- 2) обеспечение добровольческой деятельности необходимыми ресурсами;
- 3) взаимодействие с добровольцами, добровольческими организациями, объединениями (поиск, подбор, заключение соглашений, подготовка, мотивация к удачной работе, поощрение);
- 4) анализ добровольческих работ (услуг) и определение эффективности деятельности.

С одной стороны, координатор контролирует ход реализации инициативы и на основании этого принимает стратегические решения, с другой – оказывает всяческое содействие добровольцам (волонтерам), социально ориентированным некоммерческим организациям, способствует созданию условий для того, чтобы сделать работу добровольцев (волонтеров) в организации максимально комфортной, направленной на итоговый успех.

Таким образом, наличие сетевой структуры взаимодействия в вопросах развития добровольчества (волонтерства) в сфере социального обслуживания позволяет оперативно обмениваться информацией, удачными практиками, реализовывать региональные и муниципальные проекты и программы, проводить мероприятия по всем направлениям добровольческой деятельности на постоянной основе.

5. СОПРОВОЖДЕНИЕ И ПОДДЕРЖКА ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ИНИЦИАТИВ ГРАЖДАН СТАРШЕ 50 ЛЕТ

Сопровождение работы добровольцев (волонтеров) старшего возраста в организации осуществляет координатор. Его деятельность в этом направлении заключается в поощрении и развитии добровольческих инициатив граждан, включая:

- обеспечение поддержки работы добровольцев (волонтеров), включая консультирование, помощь в разрешении конфликтов, организационных и технических проблем, обучение, предоставление дополнительной информации и т. п.;

- проведение мониторинга и оценки работы;

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

- поощрение, в том числе проведение торжественных мероприятий по вручению благодарственных писем, дипломов, памятных подарков и наград, номинирование на награды и конкурсы;

- предоставление рекомендательных писем и ходатайств, назначение на руководящие свободные места для добровольной работы, такие как «добровольный помощник координатора добровольцев», «наставник добровольцев» и т. п.

Важным инструментом для сопровождения добровольцев (волонтеров) старшего возраста является налаженная коммуникация

Можно для этих целей использовать достаточно стандартные средства – информирование посредством телефона, группы в социальных сетях (Одноклассники, Контакте), рассылки на почту. Однако эти способы не позволяют мобильно взаимодействовать с волонтерами. Хорошим примером является создание групп в мессенджерах (WhatsApp, Viber).

Решающее влияние на развитие добровольческого (волонтерского) движения граждан старшего возраста оказывает личность координатора, именно координатор формирует у добровольцев (волонтеров) лояльность к движению и преданность делу. Поэтому начиная выстраивать работу движения, в первую очередь, необходимо найти исключительно заинтересованного и вовлеченного координатора.

5.1. ОРГАНИЗАЦИЯ МЕЖВЕДОМСТВЕННОГО И МЕЖСЕКТОРНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРИ РАЗВИТИИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГРАЖДАН СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ

Выстраивая работу с добровольцами (волонтерами), необходимо уделить время на расширение партнерских связей, налаживание взаимодействия с заинтересованными государственными и социально ориентированными некоммерческими организациями. Важно выстроить отношения с муниципальной властью, которая может оказывать помощь в развитии движения. Как правило, в каждом муниципальном образовании существуют меры поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций, а также программы по популяризации добровольчества.

Важно также заручиться поддержкой средств массовой информации, которые могут информационно поддержать работу движения – от публикации небольших рекламных сообщений о наборе волонтеров, до специальных проектов, которые будут рассказывать о деятельности добровольческого движения. Необходимо показать возможности, где волонтеры могут быть полезными, где они смогут применить свой опыт и знания, почувствовать свою значимость, а главное реализоваться.

Для этого привлекаются партнерские организации, которые нуждаются в добровольческой помощи, либо могут такую помощь оказать — благотворительные организации/фонды, хосписы, учреждения культуры, образования и здравоохранения, религиозные организации и др.

Для эффективного взаимодействия необходимо заключать партнерские договора и проговаривать условия работы, дополнительного обучения и поощрения добровольцев (волонтеров) старшего возраста.

Учреждению следует вести реестр социальных партнеров, базу данных добровольцев (волонтеров), а также благополучателей, которая ведется в электронном виде координатором добровольческой (волонтерской) деятельности. Это является обязательным условием для выстраивания системной работы.

5.2. СОДЕЙСТВИЕ В ПОДГОТОВКЕ И СОПРОВОЖДЕНИЕ УЧАСТИЯ В ГРАНТОВЫХ КОНКУРСАХ ДОБРОВОЛЬЧЕСКИХ (ВОЛОНТЕРСКИХ) ПРОЕКТОВ ГРАЖДАН СТАРШЕ 50 ЛЕТ

Для поддержки и развития добровольчества (волонтерства) ежегодно проводятся крупные грантовые конкурсы на региональном и федеральном уровне (конкурс на грант Губернатора, конкурс на грант Президента Российской Федерации, грантовый конкурс социальных проектов «Молоды душой», конкурс «Доброволец России» и т.д.).

В конкурсах может принять участие любой человек старше восьми лет или юридическое лицо, у которого есть собственный волонтерский проект или инициатива. Победители могут получить гранты на реализацию своих проектов на региональном или федеральном уровне и обеспечить тиражирование своего проекта.

Координаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, Ресурсным центром добровольчества, Региональным центром «серебряного» волонтерства Югры проводятся мероприятия в сфере информационной, консультационной и методической поддержки гражданских инициатив, содействие в подготовке и оформлении конкурсных материалов, подачи заявок для участия в грантовых конкурсах различного уровня.

Для участия в подобных конкурсах необходимо наличие проекта, прохождение всех этапов обучения и консультирования по вопросам оформления и подачи заявки.

Типовая структура проекта включает в себя:

1. Паспорт или краткое описание проекта.
2. Описание проблемы (актуальность), социальная значимость.
3. Масштаб проекта (целевая группа, территория реализации).
4. Цели и задачи.
5. Механизм реализации (формы, методы, информационное сопрово-

ждение, календарный план, команда проекта, риски, партнерское взаимодействие).

6. Результаты (количественные и качественные) и критерии/система оценки результатов.

7. Источники финансирования и бюджет проекта.

8. Перспективы развития проекта.

6. ПОПУЛЯРИЗАЦИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА СРЕДИ ГРАЖДАН СТАРШЕГО ВОЗРАСТА, ТИРАЖИРОВАНИЕ ЛУЧШИХ ДОБРОВОЛЬЧЕСКИХ ПРАКТИК

Развитию добровольчества (волонтерства) среди граждан старше 50 лет способствует популяризация примеров добровольческого (волонтерского) служения, тиражирование успешных проектов и практик.

Данное направление представлено мероприятиями по сбору, анализу и распространению информации о деятельности добровольцев (волонтеров), конкретных событиях в сфере добровольчества, результатах труда волонтеров. В качестве методов популяризации и привлечения новых добровольцев (волонтеров) предлагается использовать:

- социальную рекламу на радио и телевидении;
- статьи о результатах добровольческого труда в газетах и журналах;
- наглядную агитацию на информационных стендах в учреждении и организациях-партнерах;
- распространение буклетов, памяток, брошюр, пресс-релизов;
- постоянные рубрики в прессе с перечнем добровольческих (волонтерских) вакансий;
- раздачу информационных листовок среди участников публичных мероприятий;
- расклейку рекламных объявлений на остановках общественного транспорта и в самом транспорте;
- проведение бесед и лекций, круглых столов;
- размещение информации на сайтах, в социальных сетях и т.д.;
- тиражирование успешного опыта, лучших проектов и практик в изданиях и сборниках;
- взаимодействие со средствами массовой информации при проведении различных мероприятий, акций.

Взаимодействие со средствами массовой информации осуществляется с целью освещения деятельности добровольцев (волонтеров), форми-

рования инфраструктуры поддержки добровольчества на территории муниципальных образований для пропаганды ценностей добровольчества и мотивирования населения к добровольческой (волонтерской) деятельности, выстраивания объективного общественного мнения в отношении добровольчества, а также публикаций в периодических и собственных изданиях о добровольческой деятельности.

Тиражирование добровольческого опыта играет важную роль и осуществляется посредством проведения мастер-классов, выступлений на научно-практических конференциях, участия в добровольческих масштабных акциях, конкурсных проектах и т. п.

Могут организовываться и проводиться встречи с добровольцами других организаций для обмена опытом, выработки партнерских добровольческих проектов и программ.

Популяризация добровольчества (волонтерства) среди граждан старше 50 лет осуществляется путем формирования регионального рейтинга добровольцев (волонтеров) и организаций, осуществляющих добровольческую (волонтерскую) деятельность в сфере социального обслуживания, организации работы тематических информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе и в социальных сетях.

Важным элементом популяризации добровольческой (волонтерской) деятельности является Единая информационная система «Добровольцы России», которая объединяет всю необходимую информацию о развитии добровольчества в округе, включая список региональных волонтерских организаций и перечень проводимых мероприятий. В системе отражаются разнообразные предложения и запросы со стороны добровольцев и организаций в рамках одного ресурса, что позволяет всем заинтересованным гражданам находить подходящие возможности для оказания добровольческой помощи и самореализации через волонтерскую деятельность.

Необходимо обеспечить присутствие всех учреждений, участвующих в развитии добровольчества (волонтерства), на данной информационной площадке и отражать на ней все проводимые мероприятия с участием добровольцев (волонтеров).

В качестве методической поддержки добровольческой деятельности граждан старшего возраста выпускаются информационные издания, сборники, транслирующие лучшие практики добровольческой (волонтерской) деятельности.

Одним из лучших способов популяризации добровольчества (волонтерства) и привлечения людей старшего возраста является деятельность активных и опытных добровольцев (волонтеров), которые своим примером каждый день доказывают своим сверстникам, что добровольчество (волонтерство) – это залог долгой и счастливой жизни

7. МОТИВАЦИЯ ГРАЖДАН К УЧАСТИЮ В ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЛЕКСА МЕР НЕМАТЕРИАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ ДОБРОВОЛЬЦЕВ

Особое место в развитии добровольчества (волонтерства) среди граждан старше 50 лет занимает мотивационная составляющая и система поощрения граждан за добровольческий труд.

В данном случае важную роль играет способность координатора мотивировать, поддерживать интерес у граждан старшего возраста к волонтерству, а также предоставление им возможностей для реализации внутренних мотивов участия в добровольческой деятельности.

Добровольцы (волонтеры) должны иметь возможность получать радость от работы, завязывать личные контакты, учиться новому. Необходимо исключать факторы, которые снижают мотивацию или ведут к отказу от добровольческой (волонтерской) деятельности

Основными мотивами добровольческой деятельности и добровольного труда людей являются:

Реализация личностного потенциала, проявление своих способностей и возможностей, осуществление человеческого предназначения, т. е. реализация ведущих мотивов участия человека в социально значимой деятельности.

Общественное признание, чувство социальной значимости. Получение позитивного подкрепления своей добровольческой деятельности со стороны значимого окружения, ощущение личной причастности к общественно полезному делу.

Самовыражение и самоопределение. Возможность личностного проявления, заявление о своей жизненной позиции, определение персонального места в системе общественных отношений.

Профессиональное ориентирование. Возможность для человека, особенно молодого, сориентироваться в различных видах профессиональной деятельности, получить реальное представление о предполагаемой профессии или выбрать направление профессиональной подготовки.

Приобретение полезных социальных и практических навыков. Возможность приобретения полезных навыков, прямо не относящихся к профессиональному выбору человека, вместе с тем значимых для жизни. К ним можно отнести приобретение навыков работы с компьютером, с различными видами техники, строительных навыков, опыта межличностного взаимодействия, навыков оказания помощи тяжело больным.

Возможность общения, дружеского взаимодействия с единомышленниками. Возможность приобретения единомышленников, круга общения и получение поддержки в процессе добровольного труда и дружеского взаимодействия.

Приобретение опыта ответственного лидерства и социального взаимодействия. Возможность личностного проявления в различных моделях взаимодействия, приобретение навыков, необходимых в жизни, необходимых для ответственного лидерства и исполнительской деятельности.

Организация свободного времени. Немаловажным мотивом участия в добровольческой деятельности является возможность организации собственного свободного времени – досуга. Вместе с тем, организация свободного времени не может быть ведущим мотивом для участия в добровольческой деятельности.

Выполнение общественного и религиозного долга. Социальная добровольческая деятельность и добровольный труд являются естественной потребностью человека. Эта потребность вытекает из осознания гражданского, религиозного и этического долга и свидетельствует о высоком личностном развитии.

Признание служит важным мотивом для добровольческой деятельности и эффективным методом развития добровольчества в целом. Добровольцы (волонтеры) получают признание непосредственно от получателей

Разнообразию мотивов добровольцев (волонтеров) должны соответствовать разнообразные виды добровольческих работ и социальных услуг гражданам, поручаемые им организацией, а также методы подготовки и сопровождения

социальных услуг, однако его недостаточно.

В развитии добровольческой деятельности нематериальные поощрения граждан направлены на стимулирование творческой активности, повышение профессионального уровня и могут включать следующие мероприятия:

- организация стажировок добровольцев (волонтеров) по различным направлениям деятельности;

- популяризация в СМИ конкретных примеров добровольческого (волонтерского) служения, распространение информации о формах и преимуществах участия граждан в благотворительной деятельности в средствах массовой информации (федеральных, региональных и местных);

- пиар-кампании о деятельности добровольцев (волонтеров);

- вручение добровольцу (волонтеру) специализированной награды в области добровольчества (волонтерства), в том числе путем вручения известными людьми (политиками, деятелями культуры, спортсменами) благодарностей, дипломов, наград и т. п.

- чествование добровольцев (волонтеров) на социально значимых мероприятиях (День добровольца);

- торжественное вручение личной книжки добровольца (волонтера);

- содействие участию добровольцев (волонтеров) в муниципальных, окружных, межрегиональных социально значимых конкурсах.

Среди форм и методов нематериального поощрения добровольцев могут быть использованы такие как:

- поздравления с днем рождения и другими праздниками (электронные открытки, телефонный звонок, размещение на стенде организации социального обслуживания);

- вручение грамот, сертификатов, подтверждающих участие в добровольческих мероприятиях;

- возможность предоставления рекомендательного письма добровольцу (волонтеру) для продвижения его по службе;

- возможность бесплатного участия в образовательных проектах, культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, во встречах с известными спортсменами, политическими и культурными деятелями, послами Универсиады;

- возможность публикации в СМИ и социальных сетях информации об успехах и достижениях добровольцев (волонтеров), написанных как самим

добровольцем (волонтером), так и представителями СМИ;

- возможность размещения информации о лучших добровольцах (волонтерах) на фото- и информационных стендах как в организации социального обслуживания, так и на Интернет-ресурсах.

Поощрения добровольцев (волонтеров) можно разделить на формальные и неформальные. Торжественное публичное вручение диплома, специального знака отличия – это формальное поощрение. Букет цветов в день рождения и маленький капустник для именинника – неформальное внимание и поощрение. Необходимо помнить, что формальное и неформальное поощрение оказывают разное воздействие на людей старшего возраста. Хорошо, если учреждение постоянно использует оба вида поощрений.

Все формы поощрения формируют у добровольцев (волонтеров) старшего возраста чувство значимости своего труда. Кроме того, у них возникает осознанное ощущение принадлежности, нужности, полезности.

8. РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ, ПОВЫШЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ДОБРОВОЛЬЦЕВ (ВОЛОНТЕРОВ) СТАРШЕГО ВОЗРАСТА

Особую важность в развитии добровольчества (волонтерства) среди граждан старше 50 лет имеет предоставление добровольцам (волонтерам) возможности участия в образовательных программах и мероприятиях на бесплатной основе, приобретение опыта работы по различным направлениям деятельности:

- реализация программ, проектов, обучающих мероприятий, направленных на подготовку добровольцев (волонтеров) по направлению оказания помощи гражданам различной категории;
- организация стажировок добровольцев (волонтеров);
- организация содействия в прохождении производственной практики;
- осуществление консультационной образовательной поддержки добровольческих (волонтерских) организаций, объединений, добровольцев (волонтеров);
- повышение компетенций добровольцев путем прохождения он-лайн курсов на различных площадках (рис.1).

Обучение может быть как индивидуальным, так и групповым.

Обучение в группе – отличная возможность для формирования команды, выработки групповых задач и планов, развития доверия и взаимодействия между добровольцами (волонтерами)

Как правило, используются комбинации различных методов обучения: проведение лекционных и практических занятий, деловых игр, дискуссий, обмен опытом, просмотр практических фильмов, консультаций. Предпочтение отдается тем методам, которые стимулируют активное участие добро-

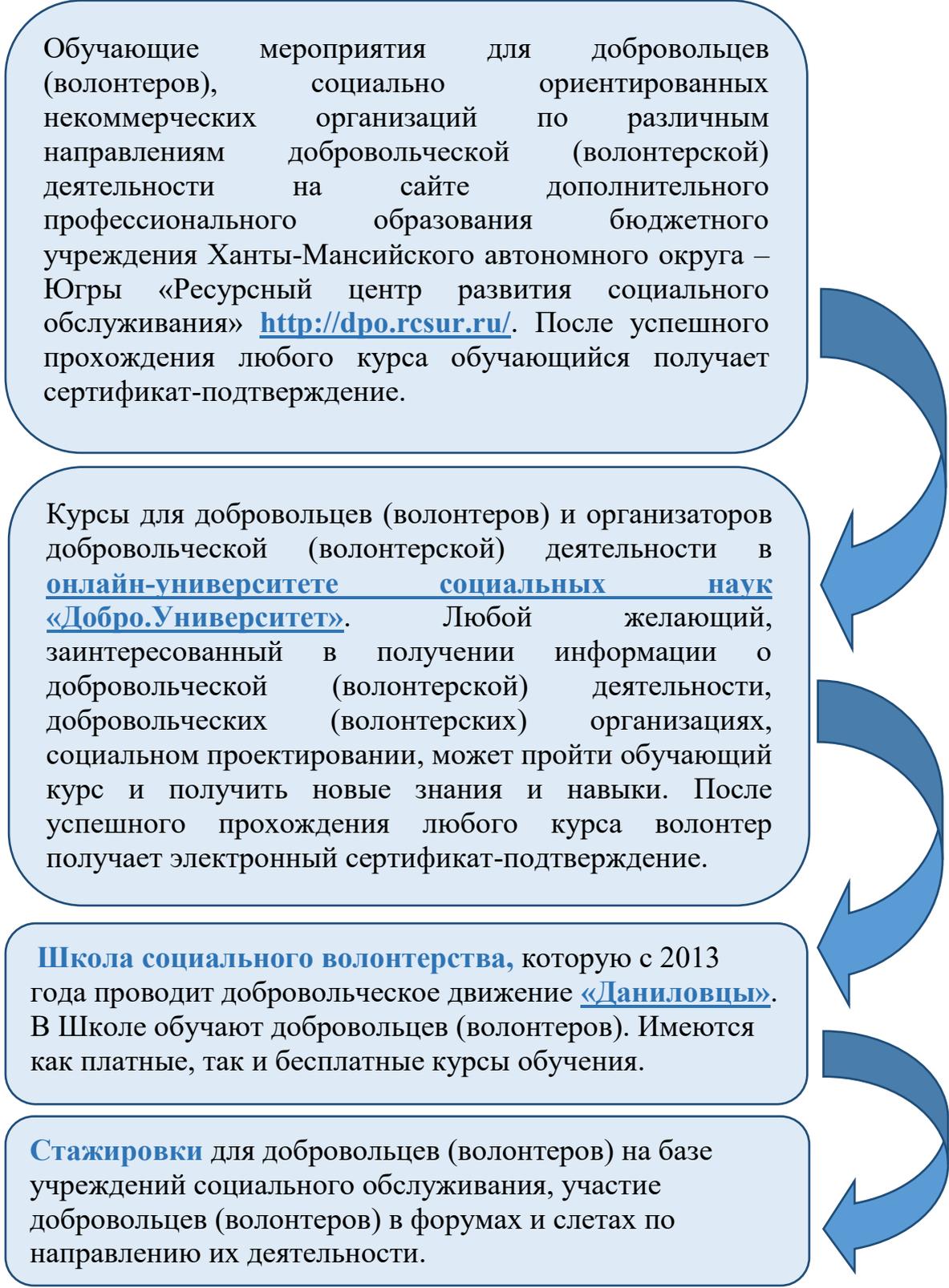


Рис. 1. Повышение компетенций добровольцев (волонтеров) на различных площадках

вольца (волонтера) в обучении, обеспечивают обратную связь и основаны на примерах из практики. Соответствие форм и методов индивидуального и группового обучения задачам обучения добровольцев (волонтеров) представлено в таблице 1.

Таблица 1

Задачи и методы индивидуального и группового обучения добровольцев

Формы обучения	Методы обучения	Решаемые задачи
Индивидуальное обучение	Инструктаж. Стажировка. Работа в качестве дублера. Консультирование	Предоставление информации. Передача опыта. Обучение практическим навыкам. Снятие усталости. Придание уверенности
Групповое обучение	Лекция. Тренинг. Семинар, лекторий. Мастер-класс. Дискуссия. Круглый стол. Конференция. Спецкурс. Школа	Предоставление информации. Передача опыта. Содействие получению теоретических знаний. Обучение практическим навыкам. Разрешение проблем. Снятие усталости. Придание уверенности. Развлечение, формирование команды

Обучающие программы для добровольцев (волонтеров) включают три последовательных этапа:

- общетеоретическую подготовку;
- профильную подготовку;
- практику для прошедших общетеоретическую и профильную подготовку и допуск добровольца (волонтера) к самостоятельной работе (вручение «Личной книжки волонтера»).

Особое внимание при обучении добровольцев (волонтеров) необходи-

мо уделить разработке тематического плана проведения занятий, который должен содержать как темы, раскрывающие общие вопросы добровольчества, так и темы, ориентированные на формирование специальных знаний по выбранному направлению оказания помощи целевой группе.

Содержание и объем обучения для добровольцев варьируют в зависимости от задач и индивидуальных потребностей добровольцев (волонтеров). Специалисты, занимающиеся подготовкой добровольцев (волонтеров), самостоятельно формируют маршрут изучения предметной области в соответствии с количеством выделенных часов и уровнем подготовки добровольцев (волонтеров).

Проводя теоретическое обучение добровольцев (волонтеров) старшего возраста важно уделять достаточное время для практики, во время которой волонтеры смогут познакомиться с различными направлениями волонтерской работы. Только в этом случае волонтеры приобретают необходимую степень подготовленности и уверенности в своих силах, необходимых для выполнения работы.

Знакомить добровольцев (волонтеров) с практической работой можно уже после нескольких вводных занятий. Важно соблюдать следующие принципы:

«Наставничества»: закреплять за начинающими волонтерами более опытных, которые могут поддержать и помочь советом. Для более опытных волонтеров это будет хорошей мотивацией продолжения их деятельности;

«Много, но по чуть-чуть»: предлагать на выбор разные направления помощи, продолжительностью не более 2-3 часов;

«Обучение через опыт»: продолжайте проводить обучение прямо на площадке, обеспечивайте обратную связь.

По итогам общетеоретической подготовки добровольцы (волонтеры) владеют основными знаниями в области:

- нормативных правовых основ организации волонтерской деятельности на территории Российской Федерации и в регионе;
- основной терминологии, определяющей волонтерскую деятельность.

По итогам профильной подготовки добровольцы (волонтеры) владеют:

- специальными знаниями по оказанию помощи целевой группе;
- знаниями особенностей целевой группы, которые необходимо учитывать волонтерам при установлении взаимодействия;

- основами взаимодействия с целевой группой.

По итогам практики добровольцы (волонтеры) умеют:

- организовать самостоятельное общение и взаимодействие с работниками организаций системы социальных служб;

- организовать самостоятельную деятельность при оказании добровольческих услуг или проведении добровольных работ;

- анализировать и оценивать собственную деятельность.

В процессе участия в образовательных программах для добровольцев (волонтеров), граждане старшего возраста получают новые знания и навыки, которые способствуют успешной добровольческой деятельности, а также профессиональной и личной самореализации.

9. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ДОБРОВОЛЬЦА (ВОЛОНТЕРА)

Важным условием стабильного развития добровольчества (волонтерства) в организации социального обслуживания и сохранения добровольцев (волонтеров) является формирование и поддержание условной иерархии среди добровольцев (волонтеров), создание имиджа престижности руководящих мест для добровольной работы, таких как «добровольный помощник координатора добровольцев», «наставник добровольцев», «старший группы добровольцев», «руководитель добровольческой акции», «руководитель добровольческой программы», «добровольный организатор клубной работы», «тренер добровольцев» и т.п.

Продвижение – это одна из форм признания и поощрения добровольцев (волонтеров).

Продвижение добровольца (волонтера) – это:

- новая должность;
- ответственность более высокого уровня;
- делегирование больших полномочий, в т.ч. участие в принятии решений более высокого уровня;
- возможность передавать опыт и обучать;
- рекомендации для профессионального и карьерного роста;
- представительство от организации на конференциях, семинарах и т.д.;
- выдвижение в состав руководящих органов объединения.

Несомненно, доброволец (волонтер) претендуя на тот или иной статус, должен обладать опытом добровольческой (волонтерской) работы, природными задатками, соответствующими статусу, достаточным запасом знаний по направлению деятельности и желание взять на себя дополнительную нагрузку, ответственность. Задача координатора выявить стремления опытных добровольцев (волонтеров), поддержать, оказать содействие в новой деятельности.

Необходимо способствовать самостоятельной и ответственной деятельности добровольцев, если добровольцы выполняют лишь подготовительную, «черновую» работу, интерес к добровольческой деятельности быстро утрачивается.

Добровольная работа, совмещенная с личностным ростом и ростом ответственности, дает человеку уверенность в своих силах и самоуважение, побуждает его к инициативе. Важно соотносить установленные организацией рамки полномочий добровольца (волонтера) с процессом его роста, изменением уровня самоидентификации и самоорганизации.

Стремление волонтера-новичка иметь определенный добровольческий (волонтерский) статус, попробовать свои силы в новой ипостаси способствует его инициативности, служит дополнительным стимулом для саморазвития, самореализации, раскрытия новых талантов.

10. МОНИТОРИНГ УЧАСТИЯ ГРАЖДАН СТАРШЕГО ВОЗРАСТА В ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ (ВОЛОНТЕРСКОЙ) ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Для того, чтобы добровольческая деятельность развивалась, необходимо вести постоянный мониторинг ее состояния, вовремя увидеть слабые стороны и те моменты, которые требуют корректировки действий. С другой стороны, данная работа поможет определить сильные стороны, на которые следует опираться.

Добровольцы (волонтеры) старше 50 лет могут работать в разных местах, с разными целевыми группами, осуществлять различные действия и виды работ. Но всегда работа добровольцев должна быть в поле внимания координатора, контролироваться и оцениваться.

Для каждого человека важно, чтобы его работу замечали. Для учреждения важно, чтобы люди, работающие в ней, двигались к общей цели, а не в разные стороны. В этом поможет организация системы учета добровольной работы, использование методов осуществления мониторинга и разработка критериев оценки эффективности как работы добровольцев (волонтеров), так и работы учреждения с добровольцами.

Оценка работы добровольцев (волонтеров) подразумевает определение степени участия добровольца в процессе реализации программы, проекта, выявление проблем и конфликтных ситуаций, реагирование на них, нахождение способов их решения, способов профилактики.

Кроме того, оценке подвергается работа с добровольцами учреждения в лице координатора добровольной работы и других ответственных лиц.

Для этого могут использоваться количественные показатели участия добровольцев в работе учреждения, представленные в таблице 2.

Кроме этого, проводится и качественный анализ, при котором оцениваются достижения организации в связи с работой добровольцев, личное развитие добровольцев (волонтеров), рост их квалификации и ответственности, отношения между добровольцами (волонтерами) и сотрудниками учреждения. Качественные критерии оценки эффективности работы добровольцев (волонтеров) представлены в таблице 3.

Таблица 2

Количественные критерии оценки эффективности работы добровольцев (волонтеров) и работы с добровольцами (волонтерами) в учреждении

Работа добровольцев (волонтеров)	Работа с добровольцами (волонтерами)
<p>Количество человеко-часов, отработанных добровольцами.</p> <p>Объемы помощи, которая оказана добровольцами клиентам организации.</p> <p>Количество проведенных добровольческих акций.</p> <p>Количество клиентов, которым добровольцы оказали помощь.</p> <p>Количество/объем ресурсов, привлеченных добровольцами.</p> <p>Количество действующих добровольческих групп.</p> <p>Количество добровольцев, действующих в качестве координаторов, тренеров, наставников.</p> <p>Количество добровольцев, вступивших в члены добровольческого объединения.</p> <p>Количество добровольцев, которых привлекли сами добровольцы</p>	<p>Количество привлеченных добровольцев.</p> <p>Количество свободных добровольческих вакансий.</p> <p>Количество соглашений, оформленных добровольцами.</p> <p>Количество добровольцев, которые расторгли отношения с организацией.</p> <p>Количество добровольцев, прошедших специальную подготовку и обучение.</p> <p>Количество добровольцев, работающих на постоянной основе.</p> <p>Количество добровольцев, работающих на разовой основе (вызов или приглашение).</p> <p>Количество решений, принятых на основе предложений добровольцев.</p> <p>Количество специальных мероприятий для добровольцев.</p> <p>Количество добровольческих программ, акций.</p> <p>Количество публикаций в СМИ о работе добровольцев.</p> <p>Количество добровольцев, которые были поощрены (получили дипломы, награды и т.п.)</p>

**Качественные критерии оценки эффективности работы
добровольцев (волонтеров) и работы с
добровольцами (волонтерами) в учреждении**

Работа добровольцев (волонтеров)	Работа с добровольцами (волонтерами)
<p>Программы и проекты, реализованные с участием добровольцев.</p> <p>Виды и формы помощи и услуг, которые оказаны добровольцами клиентам организации (на постоянной и разовой основе).</p> <p>Виды работ, осуществленных добровольцами (на постоянной и разовой основе).</p> <p>Тематика, содержание и результаты проведенных добровольческих акций.</p> <p>Целевые группы клиентов, которым добровольцы оказали помощь.</p> <p>Наименование ресурсов, привлеченных добровольцами.</p> <p>Классификация действующих добровольческих групп, их задачи.</p> <p>Описание опыта, который передавали добровольцы, действующие в качестве координаторов, тренеров, наставников.</p> <p>Имена добровольцев, вступивших в члены организации.</p> <p>Имена добровольцев, которых привлекли сами добровольцы</p>	<p>Какие добровольческие вакансии были заполнены.</p> <p>Какие добровольческие вакансии остались свободными.</p> <p>Какие причины ухода из организации указали добровольцы, которые расторгли с ней отношения по собственной инициативе.</p> <p>Какие формы подготовки и обучения добровольцев осуществлялись организацией (какие оказались наиболее эффективными).</p> <p>Какие виды работ осуществляют добровольцы, действующие на постоянной основе и на разовой основе.</p> <p>Какие инициативы и предложения добровольцев были реализованы организацией.</p> <p>Какие специальные, формальные и неформальные мероприятия были проведены для добровольцев.</p> <p>Перечень публикаций в СМИ о работе добровольцев.</p> <p>Имена добровольцев, которые были поощрены организацией, либо по ее представлению (получили дипломы, награды и т.п.)</p>

Важно обеспечить постоянную фото- и видеофиксацию всех мероприятий. Это, как правило, с удовольствием делают сами добровольцы (волонтеры), делясь потом информацией.

Некоторые методы осуществления мониторинга работы добровольцев (волонтеров) и работы с добровольцами (волонтерами) представлены в таблице 4.

Таблица 4

Методы осуществления мониторинга в области добровольчества

Методы осуществления мониторинга работы добровольцев (волонтеров)	Методы осуществления мониторинга работы с добровольцами (волонтерами)
<p>Анализ отчетов добровольцев.</p> <p>Анкетирование добровольцев относительно их удовлетворенности своей работой.</p> <p>Анализ индивидуальных рабочих планов.</p> <p>Анализ отчетов координаторов по работе с добровольцами.</p> <p>Анкетирование координаторов по работе с добровольцами.</p> <p>Опросы клиентов относительно работы добровольцев.</p> <p>Ведение табелей учета рабочего времени добровольцев.</p> <p>Собеседования с добровольцами.</p> <p>Сбор и анализ неофициальной информации (например, мнение клиентов и партнеров)</p>	<p>Анализ отчетов координаторов по работе с добровольцами.</p> <p>Анкетирование координаторов по работе с добровольцами.</p> <p>Анкетирование добровольцев относительно их удовлетворенности работой в организации.</p> <p>Собеседования с добровольцами.</p> <p>Анализ объемов и результатов обучения добровольцев.</p> <p>Анализ результатов специальных поддерживающих мероприятий для добровольцев.</p> <p>Анализ количества и качества неформальных мероприятий для добровольцев</p>

Следует отметить, что осуществление учета и контроля не должно нарушать режим работы добровольцев (волонтеров) и излишне формализовать процесс организации добровольного труда.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Общий результат действий, направленных на развитие добровольческой (волонтерской) деятельности среди граждан старшего возраста во всех муниципальных образованиях автономного округа является мощным ресурсом для повышения качества предоставляемых услуг и улучшения качества жизни как самих добровольцев (волонтеров), так и общества в целом.

Реализация механизма поддержки развития добровольчества среди граждан старше 50 лет не только приведет к назначенной цели, но и определит в итоге социальный эффект для каждого из участников:

Для добровольцев (волонтеров) старшего возраста:

- возможность реализации личностного потенциала, проявления и развития своих способностей и возможностей, осуществления человеческого предназначения;

- активная общественная жизнь;

- социальные и практические навыки. Добровольческая деятельность позволяет приобрести полезные навыки, напрямую не относящиеся к профессиональному выбору человека, но важные для жизни. К ним можно отнести приобретение навыков работы с компьютером, с различными видами техники, строительных навыков, опыта межличностного взаимодействия. Потребность в деятельностном и социальном освоении окружающего мира, в использовании всех возможностей, предоставляемых человеку обществом, – одна из насущных потребностей современного человека;

- общественное признание. Для человека важно получить положительное подкрепление своей деятельности со стороны окружающих, утвердиться, ощутить свою причастность к общеплезному делу;

- активное долголетие.

Для организаций:

- повышение качества услуг (расширение объема оказанных услуг);
- приобретение новых и укрепление существующих контактов и связей с другими организациями;

- повышение имиджа организации и привлечение внимания и поддержки со стороны общественности;

- снижение расходов за счет безвозмездного труда добровольцев (волонтеров) и привлечения дополнительных ресурсов (например, проведение

сбора пожертвований силами волонтеров);

- реализация совместных проектов/программ.

Для получателей социальных услуг:

- необходимые социальные услуги, помощь;
- человеческое участие в своей судьбе;

- опыт межличностного взаимодействия (возможность проявить себя в различных моделях взаимодействия, передать/приобрести навыки, жизненный опыт).

Для общества:

- развитие культуры добровольчества (волонтерства) и наставничества. Добровольчество (волонтерство) обладает многочисленными положительными свойствами для общества: служит выражением важнейших человеческих и демократических ценностей, является способом формирования личной инициативы и гражданской ответственности, способствует реализации прав человека и консолидации усилий общества;

- организацию свободного времени и общественно полезного досуга граждан старшего возраста;

- снижение социальной напряженности. Посредством получения и накопления опыта участия в добровольческой деятельности формируются установки на активную жизненную позицию, духовно нравственные ценности, базирующиеся на сочетании общественных и личных интересов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. О благотворительной деятельности и благотворительных организациях : [Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ ; в ред. от 05.05.2014]. – Текст : электронный. – URL : <http://base.garant.ru/104232/> (дата обращения: 05.06.2020).

2. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года : [Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р ; ред. от 28.09.2018]. Текст : электронный. – URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/ (дата обращения: 05.06.2020).

3. Об утверждении Стратегии действий в интересах граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 года : [Распоряжение Правительства РФ от 05.02.2016 № 164-р]. – Текст : электронный. – URL : <http://www.rosmintrud.ru/docs/government/173> (дата обращения: 05.06.2020).

4. Методические материалы по привлечению и организации добровольцев и добровольческих организаций государственными и муниципальными учреждениями, разработанные Министерством экономического развития Российской Федерации. – Текст : электронный. – URL : <https://depeconom.admhmao.ru/informatsiya-dlya-negosudarstvennykh-organizatsiy-v-tom-chisle-so-nko/metodicheskie-rekomendatsii/2-metodicheskie-materialy-razrabotannye-vo-ispolnenie-plana-meropriyatiy-dorozhnoy-karty-podderzhka-/775826/metodicheskie-materialy-po-privlecheniyu-i-organizatsii-dobrovoltsev-i-dobrovolcheskikh-organizatsiy-gosudarstvennymi-i-munitsipalnymi-uchrezhdeniyami> (дата обращения: 05.06.2020).

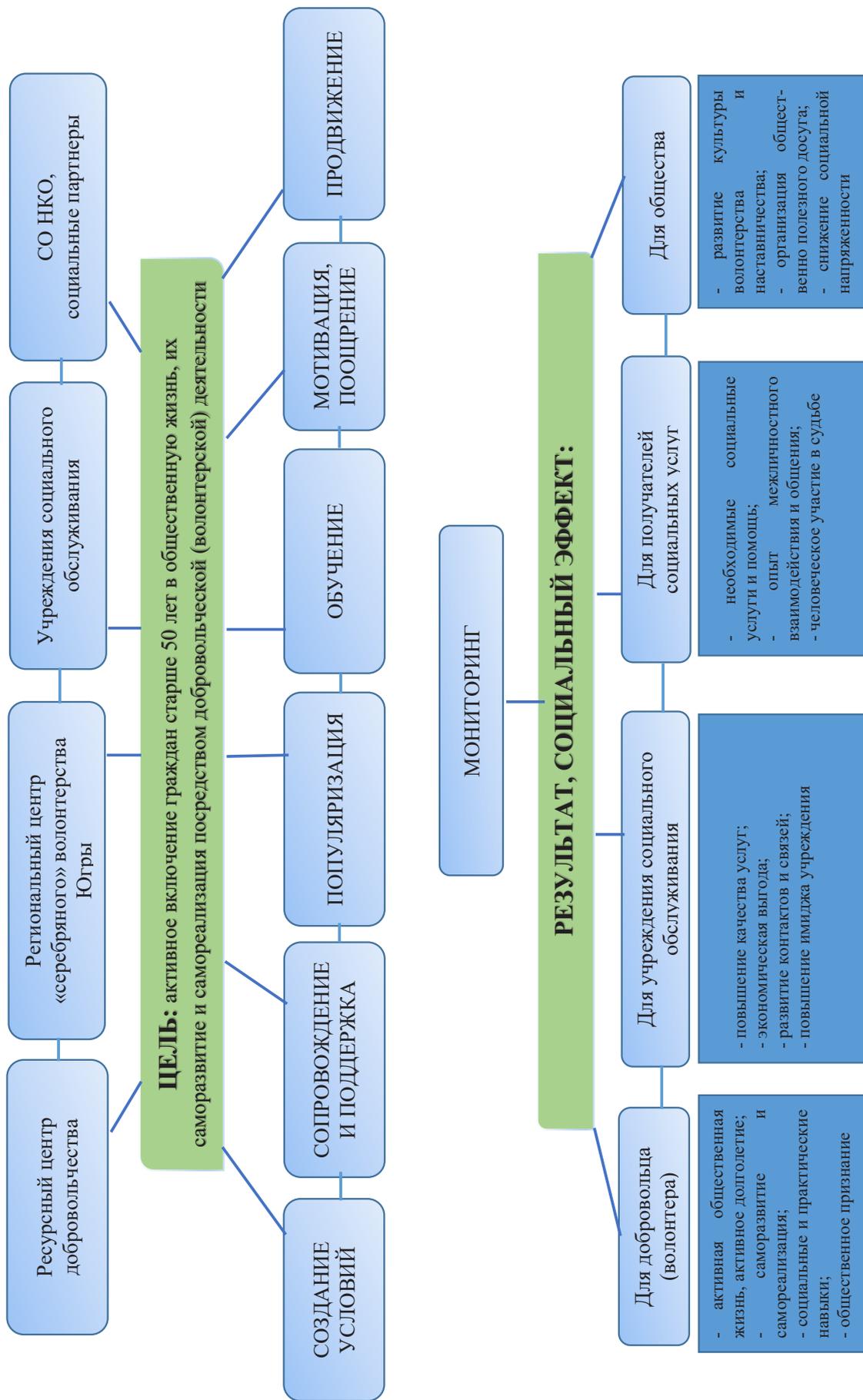
5. Методические рекомендации по внедрению стандарта поддержки добровольчества (волонтерства) в регионах. – Текст : электронный. – URL : https://asi.ru/upload/medialibrary/ff7/Standart-podderzhki-dobrovolchestva_internet.pdf (дата обращения: 05.06.2020).

6. Лукьянов. В. А. Организация работы с добровольцами : сборник методических пособий. – Санкт-Петербург : ОО Благотворительное общество «Невский Ангел», 2011. – 100 с. – Текст : непосредственный.

7. Серебряное волонтерство: ключевые аспекты развития. Методическое пособие / В. А. Розанов, Ю. С. Мальцева, К. Н. Царанов ; под. ред. А. П. Метелева. – Москва : АВЦ, 2018. – 130 с. – Текст : непосредственный.

8. Хабибуллина. Р. Т. Развитие серебряного волонтерства в России как форма занятости людей старшего поколения. – Текст : непосредственный // Социальный потенциал пожилых людей: условия, опыт, проблемы эффективного применения : Материалы Межрегиональной научно-практической конференции / под общей редакцией Л. И. Савинова. – 2019.

Механизм поддержки развития добровольчества среди граждан старше 50 лет





ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ



БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ»



РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР ПО РАЗВИТИЮ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА (ВОЛОНТЕРСТВА)
В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ И СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
В ХАНТЫ-МАНСИЙСКОМ АВТОНОМНОМ ОКРУГЕ – ЮГРЕ

МЕХАНИЗМ ПОДДЕРЖКИ РАЗВИТИЯ ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА СРЕДИ ГРАЖДАН СТАРШЕ 50 ЛЕТ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Под общей редакцией:

Элевтерии Константиновны Иосифовой, кандидата медицинских наук;
Лайсан Ахматовны Валиуллиной, кандидата экономических наук.

Составители:

Елена Романовна Комлева, кандидат социологических наук,
Наталья Александровна Хусаинова.

Верстка, оформление Ю. Б. Тарханова.

Подписано в печать 05.06.2020

Формат 60x90x1/8. Бумага ВХИ. Гарнитура Times New Roman.

Печать цифровая.

Издательство бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Ресурсный центр развития социального обслуживания»
628418, Тюменская обл., ХМАО – Югра, г. Сургут,
ул. Лермонтова, д. 3/1
т./ф. 8(3462) 52-11-94