

1.1.

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, предусмотренные 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 предрассудков.

1.2.

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 суе. 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 справиться 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.** Просто встройтесь 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

1.3.

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

перекликаются 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», «командир». 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 (**Инфографика**).

- 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 проделанный 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, требуют 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, возможны 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, посвятив 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!

1.4.

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 перекладывать», в то время, как могут они гораздо больше.

Что же всё это означает с точки зрения организационных 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.

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.