

Ассоциация
Волонтерских
Центров

СЕРЕБРЯНЫЕ
ВОЛОНТЕРЫ

Ассоциация волонтерских центров
Федеральный институт развития образования
Фонд развития молодежных волонтерских программ
Российский центр гражданского и патриотического
воспитания детей и молодежи

СЕРЕБРЯНЫЕ ВОЛОНТЕРЫ

методическое пособие

Москва, 2016

УДК 364.044.68
ББК С941.6 + С561.7
С 32

Серебряные волонтеры / Под ред. Арсеньевой Т.Н. – Тверь: Полиграфическая компания «Печатня», 2016, 60 с.

АВТОРЫ-СОСТАВИТЕЛИ:

Арсеньева Т.Н. – директор Центра развития молодежных волонтерских программ Тверского государственного университета, к. психол. н., доцент

Бутинова М.Ю. – директор межрегионального ресурсного центра «Серебряный возраст»

Менников В.Е. – исполнительный директор Ассоциации волонтерских центров

Соколов А.А. – специалист по учебно-методической работе Центра развития молодежных волонтерских программ Тверского государственного университета

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Коршунов А.В. – проректор Московского педагогического государственного университета, к. социол. н., профессор

Крюкова А.А. – начальник отдела реализации волонтерских программ ФГБУ «Роспатриотцентр», к. п. н.

В настоящем пособии впервые предпринята попытка системного анализа проблем ресоциализации людей старшего возраста путем их вовлечения в добровольческую (волонтерскую) деятельность. На основе междисциплинарного подхода рассмотрен опыт работы ведущих общественных организаций, занимающихся социально-ориентированным добровольчеством (волонтерством). Даны практические рекомендации в области инновационного менеджмента добровольческих (волонтерских) проектов.

О Г Л А В Л Е Н И Е

ПРОБЛЕМЫ РЕСОЦИАЛИЗАЦИИ ЛЮДЕЙ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ	4
ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ	6
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛЮДЕЙ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА	8
ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ И МОТИВИРОВАНИЯ К ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛЮДЕЙ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА	13
ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ К ДОБРОВОЛЬЧЕСТВУ	20
НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, В КОТОРЫЕ ЭФФЕКТИВНЕЕ ПРИВЛЕКАТЬ «СЕРЕБРЯНЫХ» ВОЛОНТЕРОВ	24
ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИЙ, РАБОТАЮЩИХ С ВОЛОНТЕРАМИ «СЕРЕБРЯНОГО» ВОЗРАСТА	31
ЛИТЕРАТУРА	47
ПРИЛОЖЕНИЯ	50

ПРОБЛЕМЫ РЕСОЦИАЛИЗАЦИИ ЛЮДЕЙ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА В РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

В современном российском обществе существует ряд актуальных социальных проблем [27]: это сохранение здоровья населения, развитие образования, повышение уровня жизни и другие. Одной из них является разобщенность поколений. Отсюда возникает необходимость вовлечения в общую деятельность людей, независимо от пола, возраста, социального статуса и т.п. Такой деятельностью может стать волонтерство, т.к. позволяет включиться в неё без строгого отбора, по сравнению, например, с профессиональной деятельностью, требующей специального образования и зависящей от востребованности той или иной должности на рынке труда.

Современные исследования [17] позволяют утверждать, что именно волонтерство способствует ресоциализации* пожилых людей, усиливает их способности решать собственные проблемы и помогать другим уязвимым пожилым.

Связано это с тем, что у пожилого человека «зачастую снижается самооценка, возрастает неуверенность в себе. Распространенные в обществе стереотипы оказывают влияние на формирование отношения к себе у пожилых людей. Теряя веру в себя, они испытывают чувство вины, у них падает мотивация и, следовательно, снижается и социальная активность. Выходя на пенсию, человек, как правило, утрачивает значимую социальную роль и оказывается выключенным из системы межличностных связей, в которую входят представители разных поколений».

* Ресоциализация – это возвращение или укрепление социальных связей, усвоение индивидом ценностей и норм, отличающихся от усвоенных им ранее, вид личностного изменения, при котором зрелый индивид принимает тип поведения, отличный от принятого им прежде, восстановление социального и личностного статуса, реинтеграция и востребованность в обществе (ГОСТ Р 52495-2005: Социальное обслуживание населения. Термины и определения; цит. по: [17]).

Вместе с тем пожилые люди обладают большим жизненным и профессиональным опытом, свободным временем, желанием помогать другим. В тех странах, где развиты добровольческие традиции, пожилые люди вносят существенный добровольческий вклад в улучшение жизни в обществе. Ориентируясь же в волонтерском движении на молодых, нередко забывают о том потенциале, который есть у представителей старшего поколения.

Распространено заблуждение, что пожилые люди в России не могут заниматься добровольчеством из-за существующих материальных проблем, поэтому все силы уходят лишь на решение жизненно важных насущных проблем. В то же время считается, что за рубежом выше уровень доходов и благосостояния, что позволяет свободно помогать другим.

Но это не совсем так. Хотя жизнь за рубежом у людей устроена действительно лучше, тем не менее, жителям нашей страны никогда не были чужды позитивный настрой и стремление взаимодействовать с другими. Это показывает не только исторический опыт наших предков, для которых служение другим людям было одной из наиболее жизненно важных ценностей (см. подробнее: [19, С. 267–269]), но и недавний опрос Фонда «Общественное мнение», который показывает, что более 1/3 современных жителей России, чей возраст составляет старше 56 лет, вовлечены в повседневные добровольческие практики. Это и волонтеры, занятые в работе НКО, массовых акциях и мероприятиях, и активисты по месту жительства, комитетов и объединений, и просто альтруисты, помогающие незнакомым людям [6].

Чем интенсивнее вовлеченность представителей серебряного возраста в волонтерское движение, тем выше уровень их удовлетворенностью жизнью. Этот факт подтверждается опросом, проведенным фондом «Общественное мнение»: коэффициент удовлетворенных жизнью людей старше 56 лет больше среди волонтеров и альтруистов.

Как видим, вовлечение пожилых людей в добровольческие практики является актуальным направлением развития современного волонтерства в России. В данном методическом пособии мы собрали лучшие практики и модели работы с волонтерами «серебряного» возраста. Тому, что означает это понятие, посвящена следующая глава.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

Добровольчество / волонтерство – это участие людей независимо от возраста, расы, пола и вероисповеданий в мероприятиях, направленных на решение социальных, культурных, экономических, экологических проблем в обществе, не связанных с извлечением прибыли.

«**Волонтер** – человек, который по доброй воле принял решение посвятить своё время, опыт, знания, умения и навыки ради общественного блага, помощи другим людям или проведению какого-либо мероприятия на безвозмездной основе» [25].

Согласно Федеральному закону о благотворительной деятельности и благотворительных организациях [32], «добровольцы – физические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг (добровольческой деятельности).»

«**Волонтеры** – граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства, заключившие с FIFA, дочерними организациями FIFA или Оргкомитетом «Россия-2018» гражданско-правовые договоры об участии в мероприятиях путем применения своего опыта, знаний, умений без предоставления указанным гражданам и лицам денежного вознаграждения за осуществляемую ими деятельность, за исключением возмещения расходов, понесенных при исполнении гражданско-правовых договоров» [33].

Волонтерство – любая безвозмездная требующая времени деятельность, направленная на благо окружающей среды или кого-то (лиц или групп лиц), или как дополнение к близким отношениям. Центральное место в этом определении занимает то, что волонтерство – это свободно сделанный выбор каждого человека. Оно может включать в себя формальную деятельность, осуществляемую на базе государственных, частных и добровольных организаций, а также неформальных сообществ [5].

Исходя из определений выше, можем выделить основные составляющие понятия волонтер/доброволец:

- это субъект;
- добровольно решивший участвовать в какой-либо деятельности;
- безвозмездно участвующий в деятельности, направленной на оказание помощи;

- применяющий собственные знания и умения для осуществления этой деятельности;
- деятельность направлена на решение актуальных социальных, культурных, экономических, экологических проблем в обществе;
- эта деятельность касается помощи людям, территориям или животным. Мы предлагаем считать понятия «волонтер» и «доброволец» синонимами и в этом пособии будем придерживаться такого взгляда.

После окончания Игр «Сочи 2014» в России всё чаще стало использоваться понятие «волонтер «серебряного» возраста» (от английского – «silver volunteer» или «silver age volunteer»). По своей сути оно отражает тот факт, что добровольческой деятельностью занимаются люди в возрасте от 55 лет и старше.

Однако на сегодняшний день нет единства в определении этого термина, и наряду со словами «серебряные волонтеры» широко используются такие понятия, как «золотые» либо «пожилые» волонтеры или просто «волонтеры старшего возраста».

В нашей стране начата успешная реализация практики централизованного включения пожилых людей в волонтерскую деятельность; этим занимаются геронтологические центры*, а также университеты «третьего или серебряного» возраста**.

Эти модели организации работы с волонтерами «серебряного» возраста будут рассмотрены в соответствующем разделе настоящего пособия.

Итак, на сегодняшний день пока нет единого и законодательно утвержденного определения понятия «волонтер «серебряного» возраста»; исходя из выше изложенных рассуждений, предлагаем придерживаться такого определения:

* Геронтологический центр – учреждение медико-социального профиля, осуществляющее медицинскую и социальную помощь лицам пожилого и старческого возраста; в состав геронтологического центра входят гериатрическая поликлиника, гериатрический стационар и бюро социальной помощи (http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_medicine/8213/)

** Университет «третьего или серебряного» возраста – это новая форма работы с пожилыми людьми, включающая в себя организацию просветительских и учебных курсов, творческих мастерских, курсовое обучение по различным программам. (http://лкцсон.рф/index/universitet_quot_tretego_vozrasta_quot/0-21)

Волонтер «серебряного» возраста – это человек в возрасте от 55 лет и старше, добровольно и безвозмездно участвующий в деятельности, направленной на решение актуальных социальных, культурных, экономических, экологических проблем в обществе (в том числе касающейся помощи людям, территориям или животным), и применяющий собственные знания и умения для осуществления этой деятельности.

Описание эффективной работы с волонтерами «серебряного» возраста важно, на наш взгляд, начать с выявления их психологических особенностей, чему будет посвящен следующий раздел нашего пособия.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛЮДЕЙ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА

В основу написания раздела были положены данные исследований психологических особенностей пожилых людей в возрасте от 65 до 87 лет, полученных учёным-психологом Каролом Рощаком [31]. Рощак предлагает классифицировать пожилых людей, в зависимости от использования последними следующих приспособлений пожилого человека к периоду старости: конструктивный, защитный, агрессивно-активный типы, а также тип пассивного старения.

Конструктивный тип

Этот тип характеризуется достаточно эффективной стратегией приспособления пожилого человека к периоду старости. Для него характерно отсутствие показателей нервных состояний страха, тревоги; сохраняется способность радоваться жизни; отношения с другими людьми преимущественно хорошие и характеризуются теплыми чувствами. Это человек с чувством юмора, реалистически оценивающий себя, свои достижения и ошибки, а также собственное будущее.

История его жизни характеризуется постоянством и непрерывным развитием. Его удовлетворяют собственные достижения; он уверен в себе, способен правильно выражать свои чувства, обычно не проявляет агрессии, заторможенности, несдержанности. Толерантен по отношению к ошибкам, совершаемым другими людьми.

Внутренне согласился со своей ролью пожилого человека, спокойно и трезво относится к необходимости прекращения работы и ухода на пенсию, даже вероятность смерти воспринимает спокойно, без особой тревоги.

Имеет конструктивную, направленную на будущее жизненную установку. Продолжает планировать будущее, причем эти планы направлены как на осуществление собственных потребностей, так и потребности близких.

Справляется со своими проблемами без помощи других в рамках определенного состояния здоровья и условий, в которых живет. Умеет поступать согласно своим принципам и на их основе формулировать оценки и суждения. Проявляет ответственность за свои действия и поступки, стремится осуществлять долговременные, перспективные цели, ради которых готов жертвовать мелкими удовольствиями и спокойно относится к временным трудностям и недостаткам.

Способен радоваться вкусной еде, напиткам и развлечениям. Может еще проявлять сексуальную активность; по крайней мере, способен радоваться присутствию представителей противоположного пола.

На протяжении многих лет имеет увлечения. Интересуется политикой и общественной жизнью, а его политические взгляды довольно прогрессивны, хотя иногда присутствуют и элементы консерватизма.

Имеет много друзей; не испытывает ненависти и враждебности к людям, от которых ему пришлось страдать в своей жизни.

Присуща довольно высокая самооценка, что настраивает его оптимистично. Не потерял способности радоваться тому, что его ещё ожидает в будущем.

Защитный тип

Этот способ приспособления к старости является менее эффективным; некоторые особенности поведения похожи на легкое проявление невроза, встречающегося также у лиц более молодого возраста. Вместе с тем, представители этого типа приспособляются к условиям жизни, хотя это требует больших усилий, как самого пожилого человека, так и его окружения. Эту группу составляют самые старшие по возрасту участники.

Хотя данная группа не является однородной, её членов можно охарактеризовать как людей весьма сдержанных и чрезмерно скованных общепринятыми стандартами поведения; причём одновременно они могут проявлять чрезмерную активность, что не приносит хороших результатов.

В прошлом они были хорошо приспособлены к выполнению профессиональных обязанностей, занимались общественной работой. Накопили материальные средства на старость и это был более значимый мотив их трудовой деятельности, нежели непосредственный интерес и удовольствие от труда.

Достаточно самостоятельны и нередко отказываются от помощи других. По-видимому, это связано с потребностью в укреплении чувства собственной независимости.

Избегают высказываний, касающихся темы семьи и социума. Обычно высказывают общепринятые убеждения, считающиеся общепризнанными и оцениваемые как полезные и правильные с точки зрения общества. Не рискуют высказывать позицию личного плана.

Представителей этой группы очень беспокоит перспектива оказаться в старости беспомощными и зависимыми от других. Поэтому они отодвигают момент ухода с работы и так планируют день, чтобы не иметь времени думать о подобных проблемах. Более заняты «внешней жизнью», чем размышлениями о собственных чувствах, мотивах поведения.

Избегают анализа самооценки. Их взгляд на старость пессимистичный, не видят в этом периоде ничего положительного и проявляют некоторую ревность, но отношению к молодым людям. Возникающую и беспокоящую их мысль о старости стремятся заглушить постоянной активностью.

Агрессивно-активный тип

Представители этой группы испытуемых склонны всю вину за собственные ошибки, неудачи и трудности приписывать внешним факторам, другим людям. Они часто агрессивны, подозрительны, склонны к соперничеству, недовольны характером своего общения с людьми.

Подобно представителям предыдущей группы, склонны к стереотипным мнениям, в своих установках и ценностях руководствуются общепринятыми стандартами.

Малореалистичны в своем восприятии окружающего мира и собственных возможностей. Старость воспринимают как несчастье (этому способствуют и снижение уровня жизни, сравнительно небольшие пенсии). Перспективу старения связывают исключительно с ухудшением

физических и умственных сил. Защита перед грустным будущим сводится (как и в предшествующей группе) к максимальному сосредоточению на любом виде активности, труда. Многие из них не относятся реалистично и конструктивно к статусу пенсионера, к периоду снижения активности и ухудшения здоровья.

Не анализируют собственных установок и мотиваций, отталкивают любую мысль о бездействии и зависимости от других, что может быть связано с их недоверчивостью. Разными способами оправдывают свое отношение к миру и неадекватное поведение.

В отличие от выше представленных групп, трудовая биография не характеризовалась стабильностью и постоянством. С большим трудом они продвигались по служебной лестнице, нередко попадали в конфликтные ситуации с другими людьми, пытались противодействовать старости путем увеличения собственной активности, работая без отдыха, соблюдая при этом рутинные способы действия и безусловно следуя приказам, подчиняясь дисциплине.

Свою нынешнюю ситуацию воспринимают отрицательно, переживают резкие состояния страха, пессимизма.

Не хотят рисковать, боятся совершить ошибку, поэтому избегают ситуаций, требующих проверки своих возможностей. Плохо планируют свои расходы, для них характерен дефицит реализма и целеустремленности.

Недоверчивы к людям, стремятся сохранить независимость. Воспитывались обычно в атмосфере, лишенной семейной теплоты. В зрелости стали зависимыми от своих жен либо детей. Считают, что последние предъявляют завышенные требования к своим старым родителям.

Характерные для них эмоции – смесь обиды и страха из-за угрожающего несчастья, трагедий (старость, смерть). Завидуют молодым людям и относятся к ним враждебно. Внутренне не согласны со своей старостью, в которой не видят никаких положительных сторон.

Тип пассивного старения

От предыдущей группы отличаются направленностью агрессии. Свою враждебность направляют не на окружающую среду, а самих себя.

Критически относятся к истории собственной жизни, однако не выражают желания пережить ее иначе, более полноценно. Их жизнь –

цепочка неудач и несчастий как объективно существующих, так и субъективных, нереальных.

Это люди пассивные, без инициативы, не способные принять ответственность и обеспечить себе материальные средства. Не характеризуются целеустремленностью и в целом довольны уходом на пенсию, поскольку это означает для них освобождение от усилий и ответственности.

Жизненно не практичны, опускают руки при первых признаках трудности. У них можно нередко наблюдать проявления депрессии.

Отношения с другими людьми для них затруднены, а если придется иметь с ними дело, то относятся к ним со смесью пассивной толерантности и подозрительности.

Внутренне согласны с фактом старости, но, вместе с тем, не способны выработать оптимистическую конструктивную установку, которая бы помогла оптимально прожить этот период жизни. Характеризуются узкими интересами.

Склонны преувеличивать свои физические и психические недостатки. Являются пессимистами, не верят, что человек может влиять на свою судьбу, на ход своей жизни. Воспринимают себя как жертву неблагоприятного стечения обстоятельств, причем направляют агрессию исключительно на самого себя.

Для этого типа личности характерно отсутствие социальной солидарности, сочувствия и сопереживания с другими людьми. Их отношение к собственным родителям амбивалентное, равнодушное, подобно отношению к другим людям.

Испытывают одиночество и ненужность. Жизнь воспринимают как нечто не связанное со счастьем, поэтому она не представляет для них особой ценности. В их чувствах преобладает грусть, жалость к самому себе, депрессия. Смерть воспринимают как освобождение от груза несчастной экзистенции.

Характерно, что на практике большинство пожилых людей невозможно отнести только к одному из четырех перечисленных типов. Обычно типичный представитель «серебряного» возраста проявляет в своем восприятии жизни элементы не одной, а двух либо даже трех охарактеризованных выше установок. Возрастные изменения на протяжении времени сказываются на характере типов старения. Есть основа-

ния полагать, что постепенно происходит модификация конструктивного типа старения, который вбирает в себя черты других типов.

В то же время привлечение пожилых людей к добровольческой деятельности должно учитывать их мотивы участия в ней, поскольку это позволит ещё и удержать «серебряных» волонтеров, включив их в такую работу, которая будет им интересна.

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИ И МОТИВИРОВАНИЯ К ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛЮДЕЙ СТАРШЕГО ВОЗРАСТА

Как показывают современные исследования [23, С. 133-134], в основе мотивов, побуждающих людей старшего возраста к добровольческой деятельности в социальной сфере, лежит значительный спектр индивидуальных и социальных потребностей:

- потребность в общении и стремление быть социально полезным другим людям;
- потребность в новых знаниях и соответственно в новых социальных ролях;
- потребность расти и развиваться, обрести новые смыслы жизни (люди, готовящиеся к пенсии и молодые пенсионеры);
- потребность применения профессионального и житейского опыта (молодые пенсионеры);
- потребность влиять и участвовать в социальных изменениях, желание реализовать себя, свои инициативы (гражданские активисты, пожилые люди с высшим образованием, специалисты в гуманитарных областях);
- потребность в проявлении милосердия, доброты, подвижничества, стремление решать проблемы других людей и свои собственные;
- потребность в содержательном досуге и развлечениях.

Разнообразие мотивов волонтеров «серебряного» возраста, так же как и мотивов добровольцев других возрастов, должны соответствовать предлагаемые виды добровольческих работ, а также методы их подготовки и сопровождения.

Мотивирование волонтеров возможно исключительно нефинансовыми методами. Для этого важно создавать такие ситуации, в которых добровольцы, выполняя необходимую работу, могут удовлетворить личные и социальные потребности.

В качестве дополнительного мотивирования новых добровольцев рекомендуется рассказывать им об истории организации, о её успехах и неудачах; приглашать волонтеров на встречи с клиентами и партнерами, особенно, когда речь идет о подведении некоторых итогов и должны прозвучать слова благодарности в адрес организации.

Возможно использование различных методов мотивирования волонтеров «серебряного» возраста для работы в команде: это могут быть групповые тренинги, направленных на развитие доверия, общего видения, коммуникативных навыков, делового взаимодействия, групповых ценностей и групповой сплоченности, знакомство с клиентами и подопечными, разработка новых проектов.

Потребности, с которыми потенциальные добровольцы приходят в организации социальной сферы, можно сгруппировать и таким образом [23, С. 133-145]:

- Потребность в признании. Люди хотят, чтобы их работа или проявленные способности высоко оценивались другими.
- Потребность в достижении. Людям нравится ощущать, что они выполнили что-то очень важное.
- Потребность в самоконтроле. Многим людям хочется ощущать себя независимыми, чувствовать, что они несут ответственность за свою жизнь и поступки.
- Потребность в разнообразии. Людям, как правило, надоедает делать одно и то же. Само по себе добровольчество помогает человеку внести разнообразие в жизнь.
- Потребность в росте. Люди стремятся к развитию, расширению и обогащению своего опыта, знаний или повышению своего жизненного статуса.
- Потребность в общении. Потребность человека принадлежать к какой-то группе, быть признанным, любимым, сотрудничать в связке с другим человеком или группой. Для этих людей важно работать в команде, получать групповые задания.

- Потребность в развлечении. Хотя это может показаться несерьезным, но потребность в приключениях и развлечениях у некоторых людей, особенно молодых, очень сильна.
- Потребность быть единственным. Это потребность человека чувствовать себя особенным, значимым.

Большинство людей начинает испытывать заинтересованность в работе, если удовлетворена хотя бы одна из трёх основных социальных потребностей:

- потребность в достижениях;
- потребность в принадлежности;
- потребность оказывать влияние.

О том, что собой представляют данные потребности и каким образом мотивировать людей в соответствии с ними, в следующей таблице.

Таблица 1. Способы мотивирования волонтеров «серебряного» возраста в зависимости от их потребностей

Потребность	Способы мотивирования волонтеров	Рекомендуемые должности
Люди с высокой потребностью в достижениях Часто встречаются среди исполнительного персонала. Обычно они стремятся выполнять свою работу наилучшим образом, сосредоточены на задании и предпочитают работать в одиночку. Им нравится поощрять других и самим получать поощрения – это помогает им достичь подтверждения хорошего качества своей работы. Эти люди много говорят об успехах и достижениях.	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение конкретности поручаемых заданий; • обеспечение адекватности поручаемых заданий возможностям человека; • поручение контролировать и оценивать работу других, осуществлять поощрение; • фиксация успехов и достижений, разнообразные поощрения; • предоставление возможности освещать успехи и достижения организации (например, на итоговых собраниях организации). 	<p>При позитивном мотивировании эти люди могут быть эффективными:</p> <ul style="list-style-type: none"> • администраторами, • секретарями, • профильными специалистами, • работа которых требует индивидуальной ответственности.

<p>Люди с высокой потребностью в принадлежности Часто являются волонтерами и мечтают о дружеских отношениях. Для них гораздо важнее не достигать, а принадлежать, быть частью чего-либо. Самое главное для них — человеческие взаимоотношения. Такие люди любят работать в коллективе и заводят много верных друзей. Они хорошо ладят с окружающими, но избегают руководящих должностей, поскольку для них всегда на первом месте люди. Будучи слишком ранимыми, они стараются не участвовать в конфликтах, конфронтации, не замечать вызова. Они будут усердно работать на благо команды.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • создание благоприятной теплой дружеской атмосферы в команде; • обеспечение доброжелательного внимания лидеров; • поручение заданий требующих короткого времени исполнения; • обеспечение значимой для организации работы, но не в связи с управлением; • поручение подготовки и ведения мероприятий, связанных с неформальной жизнью команды (праздники, вечеринки, поездки, поздравления и т. п.); • предложения разработки стили, логотипа организации, другой символики. 	<p>При позитивном мотивировании эти люди могут быть эффективными:</p> <ul style="list-style-type: none"> • социальными работниками, PR-специалистами, • пресс-секретарями, • фандрайзерами.
<p>Люди, у которых потребность оказывать влияние Наиболее ярко выражена (часто встречаются в организациях-донорах, в структурах власти, в деловых кругах), обычно стараются повлиять на ситуацию и на других людей. Их мотив часто называют «мотивом власти». Из этих людей получаются хорошие лидеры (как формальные, так и неформальные). Их желание поддержать, дать необходимые советы и рекомендации бывает очень полезно. Они оказываются хорошими социальными организаторами и часто предпринимают попытки изменить что-то к лучшему.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • предложение сотрудничества в достижении высоких целей; • предложение заданий, для которых необходимы качества лидера и наставника; • включение в деятельность связанную с разработкой стандартов управления, деятельности, проектов; • содействие развитию их экспертных, консультационных, тренерских и наставнических способностей и навыков. 	<ul style="list-style-type: none"> • При благоприятных условиях и позитивном мотивировании эти люди становятся: • эффективными членами руководящих органов, • донорами, • экспертами, • менеджерами, • тренерами, • наставниками.

Каждый в той или иной степени испытывает все эти три потребности; при этом доминирующей является одна или две потребности. Важно помнить, что как индивидуальные, так и социальные потребности людей изменяются!

Важно обеспечить получение добровольцем «моральной компенсации» за то полезное, что он сделал, обеспечив ему условия, которые удовлетворяют его потребностям и мотивам.

Организаторы добровольческой деятельности с участием волонтеров «серебряного» возраста часто имеют стереотипное представление о том, что пожилым людям нужно помогать, выслушивать их, хвалить за заслуги и восхищаться опытом. А на самом деле эффективнее спросить у этих людей, чего им хочется на самом деле. По результатам вышеприведенного исследования, основными стимулами для «серебряных» волонтеров являются общение, обучение, впечатления, общность [23, С.133–145.]. Рассмотрим их подробнее.

Общение

Для пожилого человека общение с сотрудниками, добровольцами, партнерами, клиентами волонтерской организации — это возможность поучаствовать в современной, интересной социальной жизни. И хотя многие хотят уединения и тишины, в современном обществе большому количеству людей старшего возраста содержательное общение с другими продлевает жизнь.

Важно не забывать, что при взаимодействии с пожилыми людьми особенно важно соблюдать культуру общения.

Многие пожилые люди прошли тяжелую жизнь; кроме того, они отягощены различными недугами. Все эти обстоятельства требуют самого внимательного к ним отношения. Пожилые люди, инвалиды не всегда легко идут на контакт, нередко капризны или досаждают бесчисленными просьбами и жалобами. Общение с ними требует особого такта, терпения, выдержки, умения, юмора.

Вести беседу следует не спеша, отключившись от других дел и забот, внимательно, не перебивая, выслушивать собеседника. Нежелательно, чтобы собеседники стояли, это всегда непроизвольно говорит об ограниченности времени контакта, которого пожилой человек может быть, ждал не один час.

Вести встречи и собрания следует всегда с улыбкой, спокойно и доброжелательно, подчеркивать равенство и дружелюбность с аудиторией третьего возраста. Важно помнить, что естественность, честность и искренность — самые надежные способы заслужить доверие.

Формирование коммуникативных навыков требует и времени, и терпения. Необходимо управлять собой в любых ситуациях. Нужно быть доброжелательными, тактичными, выдержанными. Нужно помнить, что лицо, излучающее доброжелательность, оптимизм, притягивает людей, как магнит. Вежливость и приветливость — одно из ведущих правил всех социальных работников, и тем более сотрудников, привлекающих волонтеров «серебряного» возраста.

Обучение

Обучение волонтеров «серебряного» возраста подразумевает такие социальные аспекты, как:

- расширение кругозора;
- знакомство с добровольчеством как социальным явлением;
- знакомство с новыми людьми и расширение контактов, полезных для работы;
- развитие позитивных отношений с сотрудниками и добровольцами;
- разрешение проблем, связанных с работой и личными;
- приобретение навыков снятия усталости, избавление от страхов, обретение уверенности.

Обучение добровольцев затрагивает три основных аспекта:

1. передача информации и знаний, которые относятся к сфере ответственности добровольца;
2. обучение навыкам, необходимым для выполнения этих задач;
3. стимулирование размышления о личном отношении к добровольческой деятельности и осознания её ценностей.

Процесс обучения основывается на использовании в качестве элементарного учебного материала уже имеющегося у добровольца опыта, профессионального, жизненного. Очень хорошо про особенности обучения пожилых людей рассказано в модели Межрегионального Ресурсного Центра «Серебряный возраст», описанной в соответствующем разделе данного пособия (см. Опыт организаций, работающих с волонтерами «серебряного» возраста).

Впечатления

Люди старшего возраста больше других нуждаются в положительных эмоциях. Позитивные эмоции и чувства дают им силы и энергию, которых становится меньше. Для возникновения позитивных эмоций необходимы позитивные впечатления.

Организируйте дело таким образом, чтобы добровольческая деятельность приносила пожилым людям удовлетворение, радость, самоуважение.

Многое зависит от внутренней и организационной культуры организации, от ее традиций, ее лица.

Команда-общность

Для людей старшего возраста особенно важны: общность, социальные связи, команда единомышленников. Для многих людей старшего поколения люди, которые рядом, и связи с ними представляют особую ценность.

Приоритетом для каждого волонтера, в том числе и для волонтера «серебряного» возраста, должно стать достижение коллективных целей команды. Для этого координатору необходимо отказаться от значительной доли «власти над людьми» (гиперконтроля и гиперопеки). Это позволяет создать дух коллективной власти, у членов команды рождается самостоятельность и гордость, которая обеспечивает дальнейшее повышение качества работы.

Характеристиками высокоэффективной команды-общности являются:

- предназначение и ценности, о которых осведомлен каждый её участник;
- результативность в достижении целей;
- оценка и признание деятельности;
- дееспособность каждого участника;
- удовлетворение от выполняемой работы;
- коллективизм;
- творческий подход.

Эффективная команда начинается с ясного предназначения и набора общих ценностей. Результативность и удовлетворение являются желанным конечным продуктом. Средствами для достижения этих целей является дееспособность, коллективизм, творчество и признание успехов.

В этом отношении приоритетом для каждого члена этой команды – волонтера, в том числе и для волонтера «серебряного» возраста, должно стать достижение коллективных целей. Для этого координатору необходимо отказаться от значительной доли «власти над людьми» (гиперконтроля и гиперопеки). Это позволяет создать дух коллективной власти, у членов команды рождается самостоятельность и гордость, которая обеспечивает дальнейшее повышение качества работы.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ К ДОБРОВОЛЬЧЕСТВУ

1. Разработайте идею для набора волонтеров, которая будет «продавать вашу программу»

Определите, каковы миссия, цели и численность участников вашей программы, которую вы сможете «продать» для привлечения волонтеров? При создании своей идеи учитывайте:

- Мотивации для волонтерской деятельности
- Роли и обязанности волонтеров (включая количество времени, которое они должны посвятить участию в мероприятиях)
- Преимущества участия в вашей программе. Они могут варьироваться от выгоды для общества (совершение добрых дел, укрепление общества) к личной выгоде волонтера (приобретение новых навыков, новых знаний, знакомство с новыми людьми), а также получение денежных пособий (если такие имеются). Не забудьте включить информацию об обучении и о постоянной поддержке, которую волонтеры будут получать.

2. Создайте материалы для набора волонтеров, которые привлекут внимание людей.

Убедитесь, что все материалы передают чувство профессионального опыта и цель, соответствующие вашей программе. Используйте привлекающее внимание графическое оформление, содержащее логотип вашей организации.

При создании материалов учитывайте аудиторию, на которую они рассчитаны. Используйте понятный для них язык. Удостоверьтесь в том, что шрифт достаточно крупный для пожилых людей. Используйте фо-

тографии и изложение фактов и событий для передачи впечатлений участников и волонтеров вашей программы.

3. Создайте презентации, указывающие на «лицо» вашей программы.

Проводя презентации для набора волонтеров, используйте некоторые из следующих стратегий для того, что сделать вашу программу менее анонимной. Позвольте людям увидеть проблему, на которую их волонтерская деятельность будет направлена. Используйте видеоматериалы, истории успеха, фотографии, которые показывают проблемы общества, с которыми волонтерам придется иметь дело.

Проводите небольшие, рассчитанные на немногочисленную аудиторию, презентации. В некотором смысле и менее эффективные, презентации для небольших групп (менее 20 человек) зачастую работают лучше, чем презентации для больших групп, так как они снижают вероятность анонимности среди аудитории.

Стимулируйте потенциальных волонтеров к активному участию в диалоге. Задавайте такие вопросы, как: «Многие ли из вас являются родителями и бабушками, и дедушками?», «Есть у вас знакомые дети с ограниченными возможностями здоровья?». Вы также можете задействовать аудиторию в какой-либо активности, например, подобную той, что вы используете в тренингах. Подобный вид взаимодействия поможет людям выбраться из «капкана анонимности».

Приносите на презентации дополнительные материалы. Они должны состоять из описания работы волонтера, листовки, бланка для заявления, документов генерального представительства, копий статей, рассказывающих о проекте, из федеральных или региональных изданий.

Отведите время после презентации, чтобы пообщаться в неформальной обстановке. Предусмотрите наличие легкой закуски, это стимулирует людей остаться подольше и поговорить.

Оставьте участникам что-нибудь на память о вас. Это может быть ручка, брелок или магнит, с названием вашей организации.

Никогда не уходите со встречи, не записав имена и контактную информацию, заинтересовавшихся в вашей деятельности людей.

При возможности возьмите с собой бланки для заявлений и попросите, тех, кто проявил интерес, заполнить их на месте. Будьте уверены, что вы снова встретитесь с этими людьми в течение недели.

4. Используйте ряд стратегий по набору персонала для привлечения волонтеров.

- «Сарафанное радио».
- Прямая рассылка писем.
- Информационные стенды о проведенных мероприятиях.
- Презентации.
- Питание для участников.
- Листовки, афиши, буклеты.
- Статьи и пресс-релизы в региональных газетах.
- Презентации в телевизионных программах местного телевидения.
- Страницы в интернете.

5. Начните с того, что рядом с вами.

Подумайте о том, что вам уже известно. Проведите мозговой штурм с коллегами о стратегиях. Уже задействованные волонтеры могут быть наиболее эффективны в привлечении новых. Попросите их рассказать своим сверстникам о преимуществах, которые они получили участия в вашей программе. Вы также можете найти помощников по привлечению волонтеров вне вашей программы. Ими могут стать родственники, друзья, особенно те, кто работает в системе социального обслуживания населения.

6. Раскиньте широкую сеть взаимодействия.

Используйте активную пропаганду для повышения осведомленности о вашей программе. Налаживание связи с организациями, обладающими доверием тех общественных групп, на которые вы нацелены, поможет вашей программе стать видимой и доступной для них.

7. Определите цель ваших усилий по набору волонтеров.

Выявите общественные организации, учреждения, которые имеют большую вероятность помочь вам связаться с потенциальными волонтерами.

Встречайтесь с формальными и неформальными лидерами, активистами, местными политиками. «Продавайте» им свою программу, приглашайте их на свои мероприятия.

Определите, где по соседству находятся центры для пожилых людей. Побеседуйте с ними во время одного из заседаний их комитета.

8. Набирайте больше людей, чем вам действительно нужно.

Помните о том, что приблизительно 25-30% проявивших интерес людей не будут участвовать в вашей программе. Также многие могут отказаться от участия во время проведения тренингов.

9. Уделяйте внимание времени.

Осень и весна — наиболее удобное время для активизации процесса привлечения волонтеров. Особенно важно сократить временной промежуток между процессом набора добровольцев и начала вашей программы, иначе вы рискуете потерять заинтересовавшихся кандидатов. Как можно раньше привлекайте новых волонтеров к деятельности.

10. Убедитесь, что ваша организация может обеспечить хороший уровень обслуживания клиентов.

- В вашем персонале должен быть человек, ответственный за прием звонков
- Разработайте нормы для персонала
- Имейте под рукой материалы для отправки по электронной почте, позвонившим вам людям
- Доводите дело до конца. Если обратившийся к вам человек заполняет и возвращает бланк заявки, будьте готовы предпринять следующие шаги.

11. Избегайте возникающего в первое время синдрома «мягкотелости».

Весьма заманчиво принять к себе каждого обратившегося к вам волонтера, но это может стать ошибкой. Не каждый будет отвечать заявленным вами требованиям. Обязательно проводите процесс отбора.

12. Будьте спокойны и настойчивы.

Процесс набора волонтеров — это всегда испытание. Во время него вы будете иметь дело с десятками и сотнями людей, но в результате только несколько человек станут частью вашей команды. Не принимайте эти разочарования близко к сердцу. Продолжайте быть настойчивым и творчески подходите к процессу. Будьте уверены, что ваши коллеги всегда поддержат вас.

НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «СЕРЕБРЯНЫХ» ВОЛОНТЕРОВ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

В настоящее время в России существуют 3 основные направления организации работы с пожилыми людьми [20, С.8-11]:

- помощь людям пожилого возраста без предварительного выявления их реальных потребностей (проведение праздников, организация раздачи подарков в домах престарелых);
- создание новых услуг в ответ на актуальные потребности пожилых (просвещение, обучение, привлечение к добровольческой деятельности);
- оказание комплексных услуг пожилым (в том числе на дому) и вовлечение их самих в активную социальную деятельность, с предварительным выявлением потребностей своих клиентов и своевременным ответом на них.

Последнее направление как раз и является, наш взгляд, предпосылкой для вовлечения людей «серебряного» возраста в качестве добровольцев в организацию и проведение самых различных социально значимых мероприятий:

- Пропаганда здорового образа жизни.
- Военно-патриотические мероприятия.
- Экологические десанты, субботники.
- Поддержка семей с детьми (оказание посильной помощи семьям с детьми, в том числе с детьми-инвалидами, в виде услуг сопровождения вне дома, помощи в подготовке к занятиям и т.д.)
- Организация и проведение праздников, досуговых мероприятий, где волонтеры выступают аниматорами, инструкторами и добрыми собеседниками.
- Экологических десантов
- Организация клубов по интересам.

Опираясь на практический опыт взаимодействия Благотворительного общества «Невский Ангел» с организациями, привлекающими к своей деятельности добровольцев старших возрастных групп, можно

утверждать, что пожилые люди наиболее активны в деятельности по следующим направлениям [23, С.131-133]:

- *Пропаганда здорового образа жизни, улучшение морально-психологического состояния граждан.*
 - проведение бесед о здоровье и здоровом питании в пожилом и старческом возрасте, о прожитой жизни, об имеющихся трудностях и способах их преодоления;
 - организация досугово-развлекательных мероприятий (концертов, театральных выступлений, конкурсов, праздников, проведение экскурсий, кружков, дней рождений и др.).
- *Содействие деятельности в сфере физической культуры и массового спорта.*
 - проведение спортивно-оздоровительных мероприятий (прогулок, занятий в спортивном зале, спортивных игр на открытом воздухе).
- *Защита животных.*
 - кормление бездомных животных;
 - уход за животными в приютах и в зоопарках.
- *Должное содержание зданий, объектов и территорий, имеющих историческое, культурное, культурное или природоохранное значение, а также мест захоронения.*
 - уборка территорий и объектов зоопарков, заповедников, парков и садов;
 - уход за могилами, в т.ч. за могилами героев и ветеранов.
- *Социальная поддержка и защита граждан, включая улучшение материального положения малообеспеченных семей.*
 - чтение книг и помощь в написании писем одиноким слабовидящим пожилым людям;
 - помощь в уборке квартир и приготовлении пищи инвалидам;
 - привлечение и распределение имущественной помощи малоимущим гражданам и семьям;
 - представление интересов ветеранов в учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения (в т. ч. по доверенности);
- *Содействие духовному развитию личности;*
 - проведение просветительских и культурных мероприятий;

- краеведческая работа, сохранение и возрождение традиций и ремесел;
- выступления с лекциями о культурных традициях;
- организация тематических поездок и встреч;
- ведение клуба друзей национальной культуры.

За рубежом существуют две основные ключевые стратегии, которые представляют особую важность для привлечения пожилых людей к волонтерству [2]. Эти стратегии ориентированы на различные периоды жизни и на личностное развитие и обучение, в качестве важнейших целей.

1. В рамках первой стратегии, основными задачами являются помощь пожилым людям в различных ситуациях, с которыми они сталкиваются, и обеспечение их благополучия.
2. Вторая обширная стратегия нацелена на личностный рост и развитие. Также эти две стратегии задействуют навыки, мудрость и опыт пожилых людей. Кроме того, волонтеров привлекают в соответствии с их ценностями, увлечениями и интересами.

В рамках стратегий, существует ряд оригинальных путей привлечения к волонтерству пожилых людей. Эти ключевые стратегии и выбор различных подходов, представлены ниже:

I. Стратегии, которые обеспечивают благосостояние, во время различных периодов жизни.

1. Планирование пенсии

Направление представлено в виде:

Финансового планирования – благотворительной помощи той или иной организации, когда пожилой человек жертвует часть пенсии или завещает её.

Благотворительного туризма. Многие международные организации предлагают волонтерские поездки куда-либо на срок от двух недель до двух лет, заключающиеся в работе над различными проектами. Самыми распространенными проектами являются наставничество предприятий малого бизнеса, оказание технической поддержки новых

отраслей промышленности, открытие школ, восстановление жилья, предоставление медицинского и социального обслуживания беженцам, подбор кадров для клиник, обучение английскому языку, а также многие другие.

Развлечений – совмещение волонтерской деятельности и личных увлечений. Возможности стать партнером по плаванию для человека с инвалидностью, быть тренером малой лиги, играть в шахматы с молодёжью в центре социально-медицинской помощи или ухаживать за лошадью перед конной прогулкой.

Семейного волонтерства – участия всех членов семьи в помощи домам для престарелых и инвалидов, сортировке пожертвований в благотворительном продовольственном фонде или создании дома украшений для специальных мероприятий.

Обучения на протяжении всей жизни – способа передать свои навыки, если пожилой человек хочет ими поделиться, или наоборот, приобрести новые знания и умения, если он хочет обучиться чему-то новому.

2. Деятельность, связанная с переездом и жилищными условиями (кооперативное волонтерство)

Волонтерство может быть отличным способом освоиться на новом месте жительства, если помогать новым соседям, участвуя в деятельности социального комитета многоквартирного дома.

Управляющая организация и социальные структуры в кооперативных домах предлагают целый диапазон волонтерских возможностей для участия. Более того, кооперативное волонтерство может быть решением для людей, испытывающих трудности при занятии волонтерской деятельностью (например, трудность в передвижении на большие расстояния).

Многие кооперативные многоквартирные дома представляют собой всеохватывающие комплексы с квартирами, фитнес-центрами, библиотеками, открытыми бассейнами, общинными садами, игровыми комнатами, общим пространством, оснащенным кухонным оборудованием и аудиовизуальными средствами, в которых всегда найдется работа для людей старшего возраста.

3. *Краткосрочная и сезонная работа*

Из-за увеличения семейных обязанностей, выхода на пенсию, путешествий, времени в кругу семьи и образа жизни, многие пожилые люди ищут возможности краткосрочной или сезонной волонтерской работы. Тем пожилым людям, которые уже давно являются волонтерами, может быть интересно побыть в положении учащихся. Они могут быть вовлечены в начальную ориентацию, обеспечивать краткосрочное наставничество или быть заменой постоянным волонтерам на тех или иных мероприятиях (фестивалях, конференциях и т.п.).

II. Стратегии, которые обеспечивают личностное развитие и обучение.

1. *Волонтерство на основе навыков*

Учитывая количество пожилых людей, которые хотят, чтобы их навыки и опыт использовались в волонтерстве, можно отметить, что основанное на навыках волонтерство – многообещающий подход. Многие люди проявляют интерес к деятельности совершенно отличной от того, чем они занимаются или занимались на работе до выхода на пенсию.

2. *Гражданская наука*

Гражданская наука является развивающимся в мире направлением, которое привлекает граждан в качестве волонтеров-ученых, которые собирают данные для ряда экологических, консервативных и биологических исследований. Люди сообщают свои наблюдения о необычных видах птиц, собирают камни и измеряют уровень воды. Это течение, в некоторой форме, существовало в течение многих веков и в Канаде за последнее десятилетие набрало обороты.

Данный тип волонтерства может быть привлекателен людям, которых интересуют проблемы окружающей среды, но у которых нет специальной подготовки в проведении научных исследований. Волонтерство в помощь науке или существующие программы наблюдения за экологией могут быть очень привлекательными, поскольку они предлагают возможность как индивидуального, так и группового участия. Эти программы часто являются сезонными по своей природе и даже могут быть однодневными событиями.

3. *Образование и исследования*

Другим недавним популярным направлением в волонтерстве является привлечение пожилых людей в науку и исследования – сбор данных, проведение обзора литературы и участие в совместных исследованиях. Один из таких проектов – Проект BRAVO в центре Бейкрест по уходу за пожилыми пациентами.

Наряду с некоторыми проблемами характерными для этих исследовательских проектов, существуют многочисленные преимущества как для ученых, так и для пожилых людей. Проводя исследования, пожилые люди участвуют в важной научной работе, получают навыки проведения исследований и активно учатся. Они содействуют обществу, участвуя в проектах, которые создают новые знания. Их вовлечение в науку может привести к решению актуальных социальных и научных проблем.

4. *Волонтерство, поддерживаемое работодателем*

Некоторые корпорации помогают своим работникам заниматься волонтерством. Они поощряют их участие в так называемых «днях сообществ» в течение дня (или иногда нескольких дней) в год, когда работники посвящают своё время и силы, помогая той или иной некоммерческой организации.

5. *Межпоколенческое волонтерство*

Возможности межпоколенческого волонтерства становятся всё более популярными. Некоммерческие организации такие, как благотворительный продовольственный фонд, часто обращаются к волонтерам «серебряного» возраста. Кроме того, школы используют новый межпоколенческий подход к обучению, привлекая большое количество пожилых волонтеров для обучения студентов.

6. *Волонтерство, связанное с питанием*

Еще одно инновационное направление волонтерства связано с широкой пищевой промышленностью. Канадцы имеют продолжительную историю поддержки благотворительных пищевых фондов. В последние годы, частные лица уделяют всё больше времени по-

мощи пищевой промышленности. Канадцы имеют страсть к еде, и они предлагают волонтерскую помощь на канадских винных заводах, органических фермах и в любимых ресторанах. Эта тенденция в волонтерстве, которая широко распространена за пределами некоммерческого сектора в частном секторе. В ней принимают участие пожилые люди, которые взволнованы и увлечены продовольственными проблемами.

С возрастом вопросы улучшения собственного здоровья становятся всё актуальнее. Поэтому мы рекомендуем чаще включать в волонтерские практики, связанные с пропагандой здорового образа жизни, именно пожилых людей. Примером может служить проект «Волонтер-инструктор ЗОЖ» [22].

Всероссийский проект подготовки волонтеров-инструкторов по пропаганде здорового образа жизни проводится по инициативе Всероссийской общественной организации «Лига здоровья нации» с сентября 2014 года. Волонтеры-инструкторы ЗОЖ ориентируют личность на создание индивидуальной и эффективной схемы деятельности и претворение её в жизнь. Он формирует личностно-мотивационную установку, направленную на желание следовать здоровому образу жизни.

Любая активность в этом направлении должна строиться исходя из особенностей здоровья волонтера. Полезные рекомендации для определения состояния организма и их учёта при занятиях оздоровительной ходьбой (в том числе в рамках Всероссийской акции «10 000 шагов к жизни») мы привели в Приложениях 3 и 4. Рекомендуется использовать их и на занятиях другими видами деятельности.

В рамках проекта «Волонтер-инструктор ЗОЖ» пожилые люди с опытом работы врачей и педагогов могут, например, проводить интересные волонтерские уроки по пропаганде ценностей здорового образа жизни для студентов и школьников.

ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИЙ, РАБОТАЮЩИХ С ВОЛОНТЕРАМИ «СЕРЕБРЯНОГО» ВОЗРАСТА

В данном разделе мы приведём наиболее интересный и эффективный, на наш взгляд, опыт работы с волонтерами «серебряного» возраста, который предлагают наши коллеги – зарубежные и отечественные добровольческие организации.

Белоруссия (Опыт Минского университета третьего возраста)

В 2015 году в рамках Университета третьего возраста (УТВ) начал свою деятельность «Центр волонтеров 60+» [13].

Участвуя в деятельности Центра, слушатели приобретают знания о волонтерстве, его принципах, задачах и формах, о принципах организации групп самопомощи, а также получают возможность применить полученные навыки на практике.

Направления деятельности:

- *Центр межкультурных коммуникаций* – переписка с Университетами третьего возраста других стран, перевод материалов. Требования: знание иностранных языков.
- *Подарим детям радость* – оказание помощи семьям с детьми до 3-х лет, оказавшимся в сложной жизненной ситуации на базе социального центра «Счастливый малыш». Бабушка на час.
- *Работа с участниками войны* – посещение на дому ветеранов, узников концлагерей. Запись воспоминаний, посильная помощь в приготовлении пищи, уборке и др.
- *Школа здоровья* – чтение лекций для слушателей Университета на медицинскую тематику, повышение уровня информированности студентов по вопросам здоровья.
- *Помощь животным* – временный приют домашним животным, помощь в проведении акций в защиту животных.
- *Компаньонство* – поддержка маломобильных и слабовидящих людей. Сопровождение в театр, в библиотеку, магазин. Чтение литературы, прессы для слабовидящего человека.

- *Экология* – формирование основ экологической культуры среди взрослого населения, достижение экологических знаний, развитие экологического сознания, приобретение навыков, направленных на сохранение природных условий, необходимых для развития общества, гармоничное взаимоотношение между обществом и природой. Участие в экологических акциях: благоустройство территорий, высадка деревьев, уборка лесопарковой зоны и др.
- *Мастер классы по красоте* – проведение мастер классов для слушателей Университета.
- *Информационный центр* – помощь в подготовке информационной афиши и вестника для слушателей Университета.
- *Буккросинг* – участие в движении «Буккросинг». Проект БЕЛГИПС-ЭКО «Книге вторую жизнь» — проект способствует снижению потребления и сохраняет от вырубки дерева, необходимые для производства книг. Сортировка книг.
- *Арт-мастерская* – проведение обучающих мастер-классов для слушателей УТВ по различным творческим направлениям. Повышение культурного уровня, путем проведения встреч, выставок, гостиных. Требуются творческие люди, готовые поделиться с другими своими талантами.
- *Помощь Университету* – дежурство в офисе: ксерокопирование, обзвон слушателей по необходимости. Привлечение дополнительных волонтеров-преподавателей.
- *Своё направление*, которое предлагают участники обучения.

Австралия [3]

В отношении значимости волонтерства и предоставляемых для него ресурсов Австралия является весьма дальновидной страной. В южной части Австралии есть комитет во главе с министром, отвечающий за добровольческую деятельность. На западе Австралии активно идет агитация среди людей, родившихся после Второй мировой войны (так называемое поколение «бэби бумеров», отмеченное высоким уровнем рождаемости) www.volunteeringaustralia.org.

Далее представлены основные факты проекта, осуществляемого Волонтерской программой для пенсионеров и для пожилых людей (RSVP). В рамках данного проекта были разработаны новые способы

поддержки волонтеров старше 80 лет. Их перспективы были адаптированы под изменяющиеся с возрастом возможности их добровольческой деятельности.

Цитата директора Волонтерской программы для пенсионеров и для пожилых людей (RSVP) о волонтерстве для пожилых людей:

«Присоединившись к RSVP, я встретил многих волонтеров, которые на данный момент уже 20 лет работали здесь. Начинали же они в 65-70 лет. В то время они были в хорошей форме и обладали огромной энергией, но сейчас им почти 80, и это совсем другое дело. Вопрос о том, как продолжить их участие в добровольческой деятельности остается открытым. Один метод оказался весьма успешным — это сервис поиска друзей по телефону. Будучи чрезмерно изолированными и не имеющими возможности выйти из дому, пожилые люди обращались к нам с просьбой найти волонтера их возраста для того чтобы созваниваться. По крайней мере две трети, участвовавших в проекте нашли таким образом друзей. При встрече эти люди признавались, какое большое значение для них имела возможность получать звонки от друзей. У нас также есть и другие группы волонтеров из домов престарелых по всей стране, которые шьют одежду для служб экстренной помощи населению и для пациентов с ограниченными возможностями. Я посещал дом престарелых в Кембридже, средний возраст проживающих в котором равен 85 годам. Они отправляют вязаные вещи, книги и многое другое в больницы Африки.

Существует также понятие «семейного» или «группового» волонтерства, в котором добровольцы — это целая семья или определенная группа. Данный вид добровольчества наиболее актуален для людей послевоенного поколения.

Соединённые Штаты Америки [3]

Senior Corps — это программа Корпорации государственной и муниципальной службы (Corporation for National and Community Service), независимое федеральное агентство. В настоящее время данная организация является связующим звеном для более чем 500,000 американцев по вопросам возможностей оказания услуг. Под контролем корпорации находятся 3 волонтерские программы:

The Foster Grandparent Program объединяет волонтеров в возрасте от 60 лет с детьми и молодыми людьми, нуждающимися в особом уходе. Волонтеры выступают в роли наставников, оказывают поддержку и помощь наиболее уязвимым детям страны.

Проект The Senior Companion Program сводит вместе волонтеров старше 60 со взрослыми людьми из своего округа, которые имеют трудности с выполнением повседневных задач. Помощники оказывают поддержку на личном уровне в таких делах как поход в магазин, консультации с врачами, или же просто совершают дружеские визиты.

Волонтерская программа для пенсионеров и для пожилых людей (RSVP) объединяет добровольцев старше 55 лет по вопросам возможностей оказания услуг по месту проживания, которые соответствуют их навыкам и работоспособности. Начиная со строительства зданий для иммунизации детей и увеличения возможностей некоммерческих организаций, заканчивая улучшением и защитой окружающей среды, добровольцы Волонтерской программы для пенсионеров и для пожилых людей (RSVP) вкладывают свой уникальный талант для совершения добрых дел. www.seniorcorps.org

Центры волонтеров «серебряного» возраста действуют и на территории Российской Федерации: на данный момент они активно работают в Санкт-Петербурге, Казани, Самаре, Краснодаре, Сочи, Тюмени и Уфе.

Межрегиональный Ресурсный Центр «Серебряный возраст» (г. Санкт-Петербург)

Представляет собой негосударственный ресурсный центр для некоммерческих организаций (НКО) и государственных учреждений, работающих в сфере развития социальной активности и социальной адаптации пожилых людей (тех, кто старше 55 лет) [26].

Уставными целями центра «Серебряный возраст» являются содействие развитию адаптационных технологий для людей старшего возраста и содействие профессиональному совершенствованию специалистов по работе с людьми пенсионного и пожилого возраста.

Деятельность центра направлена на формирование культуры образования пожилых, культуры активности и принятия себя в «серебря-

ном возрасте», с одной стороны, и формированию в обществе позитивного отношения к пожилым как к полноценным участникам жизни социума, способным быть полезным благодаря своему жизненному опыту. Все это является фактором повышения качества жизни и долголетия старшего поколения нашей страны.

Ниже приведены подробные рекомендации по организации системной работы с волонтерами «серебряного» возраста на базе ресурсного центра в рамках модели, которая включает в себя:

- Единую систему привлечения волонтеров.
- Единую модель их обучения.
- Единую структуру волонтерского движения.
- Единая система мотивации волонтеров.
- Единую корпоративную культуру.

Единая система привлечения волонтеров

Перед набором волонтеров, необходимо сперва сформулировать основную идею сообщения, которое мы хотим использовать для их привлечения. Пример такого сообщения:

«В 55 лет жизнь только начинается! Движение «Серебряные волонтеры» для Вас это продолжение полноценной жизни, новый опыт и знания, знакомства с интересными людьми и возможность внести свой вклад в решение социальных проблем». Указать контакты для связи: номер стационарного телефона (т.к. не у всех людей старшего возраста есть возможность звонить с мобильного), номер мобильного телефона, электронный адрес и сайт организации (если есть). Нужно также указать рабочее время, в которое вы принимаете заявки.

Для распространения информации используются следующие каналы:

- Интернет (социальные сети, интернет-издания, электронные рассылки организаций),
- Средства массовой информации (телевидение, радио, печатные издания),
- «Сарафанное радио» (распространение информации через организации, где уже существуют волонтерские движения; размещение объявлений; проведение презентаций на крупных мероприятиях, где может быть ваша целевая аудитория).

Главное: После того, как информация поступила в СМИ, вам начнут активно поступать звонки, поэтому для приёма звонков надо назначить ответственного человека, который сможет корректно ответить на все вопросы и пригласить на первое организационное собрание ваших будущих волонтеров.

Единая модель обучения волонтеров

1. Программа «5 шагов к волонтерству» (включает 5 блоков: «Эффективное взаимодействие в семье и обществе», «Командообразование», «Компьютерная грамотность», «Краеведение», «Волонтерство»). Объем 54 часа (по 2-3 дня в неделю по 2 часа). Группа должна быть не более 20 человек. В середине обучения всем участникам предлагается пройти практику в государственных и некоммерческих организациях города.

2. Программа «Наставничества и кураторства» (рассчитана на тех волонтеров, которые хотят стать кураторами групп). Объем 30 часов. Группа должна быть не более 10 человек.

Обучение людей старшего возраста строится на тех же принципах, что и обучение детей и людей взрослого возраста, но есть ряд особенностей, которые обязательно нужно учитывать:

- Пожилые люди, как правило, учились в советское время, у них довольно консервативное отношение к образованию и обучению. Для них привычный формат обучения: учитель-ученики. Учитель говорит, как правильно, ученики внемлют и запоминают. Нужно быть готовым к тому, что пожилая аудитория может оказаться не готова к современным методикам обучения, например, интерактивности, групповой работе, мозговым штурмам, отыгрышу тренинговых ситуаций и т.д.
- Выстраивая учебную программу, нужно учитывать особенности людей этого возраста: интеллектуальные, эмоциональные, физиологические, социальные.

Интеллектуальные

Геронтологи утверждают, что снижение показателей интеллекта в пожилом возрасте часто связано с замедлением скорости реакций, из-за чего увеличивается время, необходимое для выполнения заданий. Кро-

ме того, существует мнение, что это связано также с уменьшением количества нервных клеток мозга. Получается, что пожилые люди выполняют те же задания, что и молодые, но за большее количество времени.

В молодости интеллект преимущественно направлен на готовность к обучению и решению новых задач, а в старости основную роль играет способность к выполнению тех задач, которые строятся на использовании накопленного опыта и информации. При этом стоит упомянуть, что люди интеллектуального труда часто сохраняют ясность ума до глубокой старости.

Но, несмотря на то, что пожилые учатся медленнее, чем молодые, они способны усваивать и новый для себя материал, и удерживать его в оперативной памяти.

Эмоциональные

С возрастом отмечается потеря психологической гибкости и способности к адаптации. И мужчины, и женщины становятся менее податливыми, у них пропадает охота экспериментировать в жизни. Люди старшего возраста более обидчивы и капризны, у них сильно развито желание контролировать и управлять событиями во всех сферах жизнедеятельности.

Физиологические

Помимо ослабленного здоровья у пожилых людей ослаблена память на недавние события. Память на прошлое снижается только в глубокой старости. Важно любые занятия начинать с краткой аннотации предыдущего занятия «на прошлом занятии мы научились...».

Социальные

Необходимо помнить о том, что у многих пожилых ограничен круг общения, и они могут приходить на тренинг не учиться, а общаться, и ведущий будет вынужден довольно умело контролировать этот процесс.

Геронтологи и практики отмечают несколько наиболее эффективных моделей обучения пожилых:

- Самообразование – когда пожилой учащийся сам инициирует учёбу, сам выбирает содержание и способы достижения цели, самостоятельно руководит и управляет процессом учёбы, один или на

добровольной основе объединившись с другими учениками. На тренингах для пожилых возможно внедрение системы домашних и самостоятельных работ, подготовленных самими участниками.

- Межпоколенческое – особо эффективно образование через поколение от внуков к бабушкам (обучение мобильной и компьютерной грамотности). Нет конкуренции жизненного опыта и конкуренции знаний.
- Равный-равному – это эффективный принцип обучения в любом возрасте. Для пожилых с низкой самооценкой пример того, что другой пожилой человек уже умеет это делать и рассказывает другим, как нужно, вселяет веру в свои силы и возможности.

Принципы обучения людей старшего возраста:

- Схематичная и структурная подача информации.
- Порционность теоретической информации.
- Обращение к опыту участников при объяснении новой для них информации.
- Рассказывание историй. Важно просить участников тренинга вспомнить истории с позитивным финалом, которые бы подходили под объясняемый материал. Также важно иметь свой запас таких историй (например, «Вот Иван Петрович тоже думал, что никогда не освоит компьютер, а сейчас по Skype в нём общается со своими внуками, которых не видел столько лет, так как они живут в другой стране»).
- Сочетание теории и практики для отработки полученных знаний и навыков.

Правила эффективного общения с людьми старшего возраста:

- Умеренный темп речи.
- Обязательное объяснение того, зачем они выполняют то или иное задание и что получается в результате, так как цели и результаты некоторых упражнений могут быть им непонятны (на знакомство, командообразование и т.п.).
- Непонятные и малоизвестные вещи лучше всего объяснять на простых и образных аналогиях («ну вы же не заправляете салат сметаной, майонезом и маслом одновременно...»). Важно визуализировать информацию, используя крупные рисунки, схемы, графики, соответствующий легко читаемый шрифт.

- Важно помнить, что, несмотря на все свои особенности, люди старшего возраста очень восприимчивая и благодарная аудитория!

Единая структура волонтерского движения

Во главе стоит Координатор волонтеров. В его задачи входит:

- привлечение новых волонтеров,
- проведение обучающих программ,
- координация работы кураторов,
- поощрение кураторов и волонтеров за их труд,
- проведение общих мероприятий для волонтеров,
- проведение планирования деятельности волонтерского движения с кураторами направлений,
- взаимодействие с представителями других движений и организаций,
- составление отчетов о деятельности волонтерского движения для доноров и других заинтересованных сторон.

Вторую ступень иерархии занимают Кураторы. Для эффективной работы проходят предварительное обучение. Задачи кураторов:

- составление плана мероприятий на месяц для волонтеров,
- распределение волонтеров по мероприятиям и акциям,
- координация работы волонтеров,
- отметки о работе волонтеров в личных книжках волонтера,
- составление фото- и видеоотчетов с мероприятий.

Единая система мотивации волонтеров

Перед тем, как начать разговор о способах и формах мотивации волонтеров, необходимо понять, почему люди старшего возраста становятся волонтерами. По результатам исследования, проводимого Межрегиональным ресурсным центром «Серебряный возраст», к волонтерской деятельности пожилых людей подвигает желание быть полезным и нужным для общества. Более половины опрошенных любят активную жизнь и участием в добровольческой деятельности они выражают свою гражданскую позицию.

Для многих волонтерство – это возможность жить полноценной жизнью, развиваться, расширять свой кругозор, знакомиться с новыми и интересными людьми. Более 30% волонтеров занимаются добровольчеством с целью передачи опыта, знаний и умений молодежи.

Центром была разработана мотивационная лестница (см. Рисунок 1), которая с одной стороны поддерживает мотивацию людей старшего возраста для участия в волонтерской деятельности, с другой – показывает систему личного роста для каждого участника волонтерского движения.

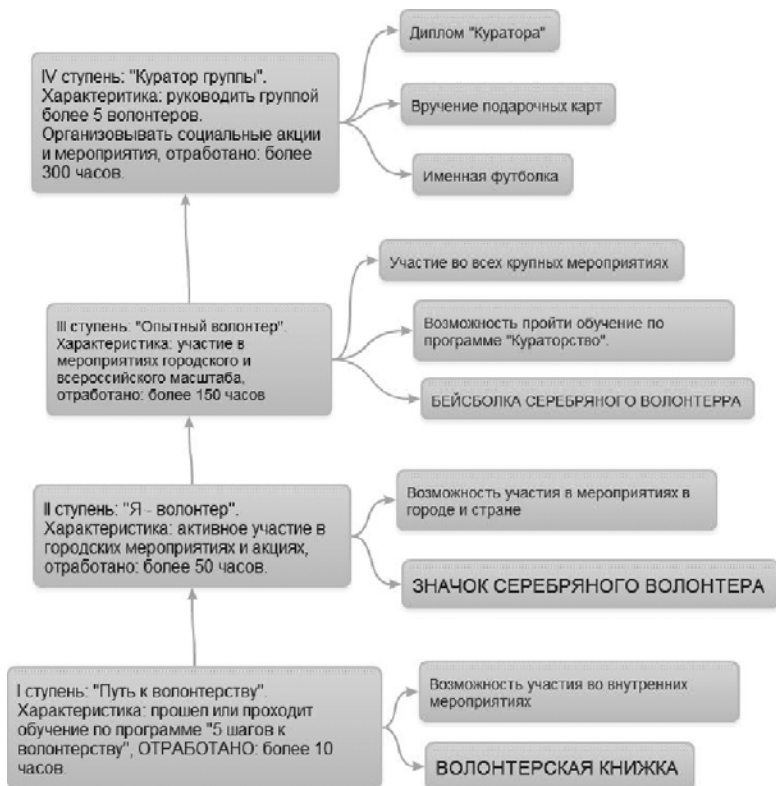


Рисунок 1. Мотивационная лестница

Кроме этого, ежегодно проводятся мероприятия для волонтеров:

- Празднование Дня рождения.
- Празднование Дня волонтера.
- Празднование Нового года.
- День Спорта.
- Ежегодный летний квест по городу.

Единая корпоративная культура

Волонтерское движение не может строиться только на правилах и регламенте, которые устанавливает руководство. В волонтерской деятельности важны внутренние ценности и традиции, которые спонтанно возникают благодаря участникам. Совокупность норма, правил, ценностей, этических стандартов, которыми руководствуется организация и её сотрудники в своей повседневной работе – это корпоративная культура. Она обеспечивает возможность совместной деятельности и передается от «поколения к поколению».

Корпоративная культура складывается из следующих компонентов:
Миссия организации

Миссия – это то, ради чего существует волонтерское движение и ради чего каждый день работают волонтеры. Она должна исходить из недр самой организации. К ней в той или иной мере должен быть причастен каждый волонтер, а не только стратеги-руководители.

Традиции и ритуалы организации

Это такое поведение, которое организация считает важным, видит его историческую ценность и создаёт ритуалы для продолжения сложившейся традиции. Например, в Ресурсном центре «Серебряный возраст» ежегодно проходит церемония посвящения в Волонтеры, существует командная песня и традиция «обнимашек» при встрече и прощании. Эти правила не закреплены в документах, но за их соблюдением следят сами волонтеры, потому что считают их важными.

Правила организации

Это совокупность формальных и неформальных требований, предъявляемых волонтеру, которые ему необходимо соблюдать. Соблюдение правил всеми добровольцами контролируется руководством.

Фирменный стиль

Совокупность графических, цветовых, акустических и видео-приёмов, которые улучшают запоминаемость и восприятие волонтерского движения, это и есть фирменный стиль. Составляющими элементами фирменного стиля являются логотип, цветовая гамма, единый лозунг и т.д.

Он используется при изготовлении сувенирной продукции. А по просьбе самих добровольцев Центр разработал и изготовил единую форму (футболки, жилетки и банданы). Единая форма не только выделяет, но и дисциплинирует, настраивает на работу волонтеров.

Важно! Не пытайтесь самостоятельно создать корпоративную культуру в волонтерском движении. Корпоративная культура не создается в кабинете, она рождается внутри самого волонтерского движения. В этом процессе участвует каждый волонтер! Только тогда корпоративная культура станет частью волонтерского движения, а не будет привнесённым извне элементом.

Единая модель волонтерского движения позволила Ресурсному центру подготовить 150 волонтеров старшего возраста, объединённых общей миссией, делом и девизом: «УСПЕШНОГО РЕЗУЛЬТАТА МОЖНО ДОСТИЧЬ ТОЛЬКО ОБЩИМИ УСИЛИЯМИ В СОЧЕТАНИИ С УСИЛИЕМ КАЖДОГО В ОТДЕЛЬНОСТИ!».

Хэсэд Авраам (опыт НКО, привлекающие пожилых волонтеров) [16]

Структура управления Хэсэдом

Во главе – известные и влиятельные люди города, знающие его условия, входящие в Попечительский совет.

В каждом направлении деятельности Хэсэда стоит сотрудник, который руководит волонтерами.

«Усадьба волонтеров» — это центр созданный на базе МОУ БЦ «Хэсэд Авраам», для оказания социальных услуг пожилым людям силами пожилых добровольцев. Он сочетает в себе одновременно, как оказание социальной помощи пожилым людям, так и дает им возможность активно и разнообразно проводить свой досуг. У нас пенсионеры Санкт-Петербурга могут найти множество возможностей общения, смогут приобщиться к активному образу жизни и сохранить долголетие, получить необходимую помощь и поддержку, а также стать волонтером.

Центр социальной поддержки объединяет под своей крышей следующие службы:

- Информационный центр по всем видам социальных услуг для пожилых в Петербурге и Ленинградской области
- Прокат реабилитационного оборудования
- Служба сиделок
- Клуб здоровья для пожилых (зал для занятий физкультурой)
- Клуб золотого возраста (мероприятия по организации досуга)

В центре социальной поддержки пожилой человек может получить следующие виды социальной помощи и услуг:

- консультации по предоставлению социальной поддержки пожилых людей (куда, в каких случаях и по каким критериям можно обратиться за помощью),
- получить реабилитационное оборудование (можно получить временную поддержку на период оформления документов индивидуальной программы реабилитации; помощь могут получить и те, кому она не полагается по государственным критериям),
- договориться об услугах сиделки,
- посещать «клуб здоровья» (мотивирование к здоровому образу жизни, занятия оздоровительной физкультурой, скандинавская ходьба, а также шашки, шахматы для умственной активности),
- принимать участие в культурных мероприятиях (небольшие концерты, выставки, кинопросмотры, встречи с творческими людьми, тематические лекции и встречи, праздники, кружки (фотография, кружок дебатов, живопись шерстью, английский язык и многие другие)).

Опыт Регионального благотворительного фонда «Старшее поколение» и Автономного учреждения социального обслуживания населения Тюменской области и дополнительного профессионального образования «Областной геронтологический центр»

С апреля 2014 года на базе Областного геронтологического центра при поддержке Тюменского регионального благотворительного фонда «Старшее поколение» действует свой отряд волонтеров [12].

Основными видами волонтерской деятельности являются:

- Проведение бесед, организация досуга с маломобильными гражданами пожилого возраста и инвалидами.
- Оказание конкретной помощи разного характера по мере необходимости (доставка продуктов питания, уборка помещения и др.).
- Развитие проектов, направленных на пропаганду активного долголетия среди людей пожилого возраста.
- Социальное патронирование пожилых людей на дому и временно проживающих в отделении милосердия Областного геронтологического центра.

- Информирование населения, в том числе через средства массовой информации, о деятельности волонтерского движения.
- Привлечение новых единомышленников к участию в волонтерской работе.
- Вовлечение граждан пожилого возраста в спортивно-оздоровительные мероприятия.
- Организация тематических праздников, поздравлений, организация кружковой работы.

На базе Центра существует Школа волонтерского мастерства «Года, несущие радость» — многопрофильная образовательно-практическая модель подготовки волонтеров из числа социально ориентированных людей «золотого» возраста. В ее рамках проводятся обучающие занятия, мастер-классы, секции, мастерские художественно-прикладного творчества для пожилых.

В качестве преподавателей школы выступают волонтеры Центра внешкольной работы «Дзержинец» и специалисты областного геронтологического центра. Они рассказывают пожилым, какие виды помощи существуют и чем они могут помочь согражданам. Исходя из интересов, для участников школы сформированы отряды социально-психологической поддержки, социально-бытовой помощи на дому, организации досуга, «мудрого садовода».

Волонтерам на протяжении проекта помогают геронтологи, медики, психологи, юристы, сотрудники МЧС и полиции.

В конце обучения волонтеры проходят посвящение и распределяются по отрядам:

- отряд социально-психологической поддержки,
- отряд социально-бытовой помощи на дому,
- отряд организации досуга,
- отряд «мудрого садовода»,
- мастерская художественно-прикладного творчества,
- отряд «мудрых обозревателей»,
- отряд взаимодействия с Госавтоинспекцией «Дорожный патруль 55+»,
- отряд взаимодействия с ЦВР «Дзержинец» «Обороняя добро» и т.п.

Правила деятельности волонтеров АУ СОН ТО И ДПО «Областной геронтологический центр» можно найти в Приложении 2.

Добровольческий отряд «Алтын яшь» г. Елабуги

Добровольческий отряд, состоящий из пожилых людей, проживающих в Елабужском доме-интернате для престарелых и инвалидов, созданный в рамках проекта «Эстафета памяти».

Направления работы волонтеров [15]:

- посадка деревьев и субботники,
- акции в детских домах и домах престарелых,
- патронаж детей-инвалидов,
- спортивные мероприятия,
- мероприятия по пропаганде здорового образа жизни (веселые старты, танцевальная гимнастика, антитабачные акции «Дыши свободно»)
- проведение мастер-классов (открытка из природных материалов).

Центр развития молодёжных волонтерских программ Тверского государственного университета

Сотрудники Центра считают, что наиболее эффективна модель, в которой люди разного возраста совместно участвуют в добровольческой деятельности.

Проект «Связь поколений» Центра развития молодёжных волонтерских программ ТвГУ направлен на создание коммуникативной площадки для межсекторного взаимодействия представителей ННО, молодёжных и детских общественных объединений, работающих в сфере добровольчества. В рамках проекта разработана инновационная образовательная программа (организация тренингов, мастер-классов и курсов, в ходе которых волонтеры (в возрасте от 55 лет и старше) обучают студентов и школьников учебных организаций по программам дополнительного образования по следующим направлениям:

- пропаганда спорта и здорового образа жизни,
- инклюзивное добровольчество,
- программы гражданско-патриотического воспитания,
- творческая самореализация (создание предметов искусства, кулинарные курсы и т.п.).

Для пожилых людей (далее – представителей «серебряного возраста») силами студентов-волонтеров организованы специальные курсы по овладению навыками компьютерной грамотности, правового и финансового просвещения, оздоровительные секции и т.д.)

Кроме того, в ходе программы планируется организация участия волонтеров «серебряного возраста» в проведении мероприятий местного, регионального, всероссийского и международного уровня.

Волонтерский центр Кубанского государственного университета

На базе Волонтерского центра КубГУ создана «Академия серебряного возраста». Её основу образуют волонтеры «серебряного» возраста «Сочи 2014», которые продолжают добровольческую, просветительскую и общественную деятельность и в постолимпийский период. Руководителем Академии является директор Волонтерского центра КубГУ.

Цели и задачи Академии «серебряного» возраста:

- создание единого информационного ресурса в социальных сетях для участников проекта,
- обучение выбранным направлениям деятельности (обучение работы с компьютером, взаимодействие с органами власти, повышение финансовой грамотности и т. д.),
- участие в волонтерских мероприятиях,
- регулярный обмен опытом с другими подобными организациями.

Региональные и городские программы

Городская программа «Совершенствование условий для самореализации граждан пожилого возраста на 2007–2010 годы», г. Белгород (см. Приложение 1)

«В течение 4 лет реализовались мероприятия городской программы «Совершенствование условий для самореализации граждан пожилого возраста на 2007–2010 годы».

За период действия программы было обследовано более 38 000 жителей города. Результатом проведения данной работы стало создание на каждой территории города 27 Активов пожилых, члены которых входят в Советы территорий, ежегодно 500 ветеранов в течение 12 дней обучаются в Школе общественной активности, более 42 тыс. пенсионеров и инвалидов приняли участие в общегородских мероприятиях и мероприятиях по месту жительства. Количество пенсионеров и инвалидов, участвующих в мероприятиях, увеличился с 30% (2007 г.) до 40% (2010 г.)» (из Решения Совета депутатов г. Белгорода от 30 января 2007 г. N 413 «Об утверждении Стратегии развития города Белгорода до 2025 года и плана действий органов местного самоуправления на 2012–2016 годы»).

ЛИТЕРАТУРА

3. An Age Old Tale... Striving to Engage Senior Volunteers / Inspiring Action: Blog for Volunteer Managers / Volunteer Toronto: // <http://www.volunteertoronto.ca/blogpost/1296563/240536/An-Age-Old-Tale-Striving-to-Engage-Senior-Volunteers?tag=seniors>
4. Cook S.L., Sladowski P.S. Volunteering and Older Adults: Final Report – Canada, 2013: <http://volunteer.ca/content/volunteering-and-older-adults-final-report.pdf>
5. Older People's Literature Review (Пособие о проекте по привлечению людей старшего поколения к участию в волонтерстве): <http://www.volunteernow.co.uk/fs/doc/publications/older-people-literature-review-2009.pdf>
6. Scott J. 16 tips in recruiting adult volunteers / Senior volunteers / Volunteering issues / World Volunteer Web: // <http://www.worldvolunteerweb.org/browse/volunteering-issues/senior-volunteers/doc/16-tips-in-recruiting.html>
7. What is volunteering? / Volunteering England: // <http://www.volunteering.org.uk/iwanttovolunteer/what-is-volunteering>
8. 1 октября в Общественной палате РФ прошел круглый стол, посвященный волонтерам «серебряного возраста» / Новости / Ассоциация волонтерских центров России: // <http://volunteers.com.ru/news/1-oktyabrya>
9. Арсеньева Т.Н., Бодренкова Г.П., Виноградова Н.В., Пелевина И.М., Менеджмент молодежных добровольческих программ: проблемы внедрения инновационных проектов на региональном уровне. Методическое пособие / Под ред. В.В. Семикина, Т.Н. Арсеньевой. – Тверь, 2011.
10. Арсеньева Т.Н., Виноградова Н.В., Пелевина И.М., Соколов А.А. Инновационные проекты системной поддержки молодежного добровольчества. Научно-методическое пособие / Под ред. В.В. Семикина, Т.Н. Арсеньевой – Тверь, 2009.
11. Арсеньева Т.Н., Виноградова Н.В., Пелевина И.М., Соколов А.А. Практико-ориентированные методы психологической подготовки добровольцев. Учебно-методическое пособие. – Тверь, 2009.
12. Большая советская энциклопедия. – М.: Советская энциклопедия, 1969–1978.
13. Волонтерские программы как ресурс развития и системной поддержки здорового образа жизни российской молодежи. Научно-методическое пособие / Под ред. В.В. Семикина, Т.Н. Арсеньевой, В.В. Савина. – Тверь, 2012.

14. Волонтерство / АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр»: // <http://togc.ru/volonterstvo>
15. Волонтеры 60+/ Минский университет третьего возраста: // <http://vozrast.by/ru/volontery-60/>
16. Вячеславов В.Н. Занятость пожилых людей (на примере волонтерской деятельности) // Вопросы территориального развития. 2014. № 10 (20): <http://cyberleninka.ru/article/n/zanyatost-pozhilyh-lyudey-na-primere-volonterskoj-deyatelnosti>
17. Добровольческий отряд «Алтын яшь» г. Елабуги: // <http://vk.com/club66846789>
18. Еврейский Благотворительный Центр «Хэсэд Авраам»: // <http://hesed.spb.ru>
19. Зальцман Т.В. Проблемы изучения добровольческой деятельности пожилых людей: // http://www.kdobru.ru/materials/Проблемы_изучения_добровольческой_деятельности_пожилых_людей_Зальцман.Т.В.pdf
20. Как определить степень тренированности сердца? Тест / Мужской журнал «Men's Life» // <http://www.menslife.com/health/kak-opredelit-stepen-trenirovannosti-serdtsa-test.html>
21. Локтионова Т.А. История возникновения и становления волонтерства в России // Молодой ученый. 2012. №8. С. 267–269.
22. Лукьянов В. Вектор добровольчества – старшее поколение / Информационный бюллетень «Право пожилых». 2015. №2, январь. С. 8–11.
23. Методические рекомендации по развитию волонтерства (добровольчества) в школе / Авторы-составители: Арсеньева Т.Н., Соколов А.А., Ковтун А.В. / Отв. ред. Е.В. Крутицкая. – М., 2015.
24. Методическое пособие для волонтера-инструктора ЗОЖ / Авторы-составители: Арсеньева Т.Н., Соколов А.А., Ковтун А.В. / Под ред. Арсеньевой Т.Н., Загладиной Х.Т. – М., 2015.
25. Михайлова С.Р. Люди старшего поколения и добровольчество / Сборник статей, лекций, методических и аналитических материалов «Добровольцы — старшему поколению»: В 3 т. / Под общ. ред. В.А. Лукьянова и С.Р. Михайловой. – СПб.: ИПЦ СПГУТД, 2015. Т. 2: Социализация людей старшего поколения с участием добровольцев. С.131–145.
26. Непрерывное образование и психическое здоровье: материалы международной научно-практической конференции, 24-25 апреля 2015 г., г. Санкт-Петербург / Межрегиональный ресурсный центр «Серебряный возраст», общественная организация «Экологическое здоровье человека». 2015. 156 с.
27. Описание процесса работы с волонтерами. – М.: ОКОИ, 2010.
28. Организация волонтерской деятельности среди людей старшего возраста: Методическое пособие / Коллектив авторов. – СПб: Межрегиональный Ресурсный Центр «Серебряный возраст», 2013.
29. Основные проблемы современной России / Центр Сулакшина (Центр научной политической мысли и идеологии): // <http://rusrand.ru/forecast/osnovnye-problemy-sovremennoj-rossii>
30. Особенности людей старшего возраста / Файлы для загрузки / Документы / Межрегиональный ресурсный центр «Серебряный возраст» // <http://silveryears.ru/data/uploads/download/Osobennosti%20lyudey%20starshego%20vozrasta.pdf>
31. Пономарева М.И. Самореализация граждан пожилого возраста: создание условий ресурсными учреждениями социального обслуживания ханты-мансийского автономного округа – Югры // Сборники конференций НИЦ Социосфера, 2013, № 27.: <http://cyberleninka.ru/article/n/samorealizatsiya-grazhdan-pozhilogo-vozrasta-sozdanie-usloviy-resursnymi-uchrezhdeniyami-sotsialnogo-obsluzhivaniya-hanty>
32. Рабочая тетрадь инструктора ГТО и ЗОЖ среди молодежи / Авторы-составители: А.А. Соколов, А.В. Ковтун / Под. ред. Т.Н. Арсеньевой. – Тверь, 2014.
33. Рощак К. Психологические особенности личности в пожилом возрасте: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. – М., 1990.
34. Федеральный закон о благотворительной деятельности и благотворительных организациях N 135-ФЗ от 11 августа 1995 года: // <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=108360>
35. Федеральный закон о подготовке и проведении в Российской Федерации чемпионата мира по футболу FIFA 2018 года, Кубка конфедераций FIFA 2017 года и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: // <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=147218;dst=0;ts=D90831943D4E1F5F82E690EDFB6FBD16;rnd=0.9108377891066979>

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

СОВЕТ ДЕПУТАТОВ ГОРОДА БЕЛГОРОДА
двенадцатая сессия четвертого созыва

РЕШЕНИЕ

от «30» декабря 2008 г.

№ 147

308000, г. Белгород,
Гражданский проспект, 38

**О внесении изменений в решение
Совета депутатов города Белгорода
от 28 ноября 2006 года № 378 «О городской
программе «Совершенствование условий
для самореализации граждан
пожилого возраста на 2007-2010 годы»**

В целях повышения эффективности мероприятий, осуществляемых в ходе реализации городской программы «Совершенствование условий для самореализации граждан пожилого возраста на 2007–2010 годы»

Совет депутатов города Белгорода РЕШИЛ:

- Внести в городскую программу «Совершенствование условий для самореализации граждан пожилого возраста на 2007–2010 годы», утвержденную решением Совета депутатов города Белгорода от 28 ноября 2006 г. № 378 «О городской программе «Совершенствование условий для самореализации граждан пожилого возраста на 2007–2010 годы» (в редакции решений Совета депутатов города Белгорода от 26.06.2007 г. № 501, от 04.12.2007 г. № 597), следующие изменения:
 - В паспорте программы «Цель Программы» изложить в следующей редакции: «Привлечение ресурсов гражданского общества для решения социальных проблем путем вовлечения граждан пожилого возраста в активную социальную жизнь городского сообщества».

1.2. В паспорте программы «Задачи программы» изложить в следующей редакции:

- Поддержка и развитие добровольческого движения среди граждан пожилого возраста, формирование системы эффективной работы пожилых людей путем их объединения и координации деятельности общественных организаций города.
- Укрепление здоровья пожилых людей.
- Расширение социального кругозора пожилых людей, обмен знаниями и опытом, вовлечение в работу с молодежью.
- Придание деятельности пожилых людей общественно-значимого характера путем вовлечения в социальную жизнь города, организация содержательного досуга.

1.3. В паспорте программы «Объемы и источники финансирования Программы» изложить в следующей редакции:

Объемы и источники финансирования Программы	Средства городского бюджета					
	Финансирование программы (тыс. руб.)	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	Итого
Всего бюджет городского округа		6431,0	7241,1	5597,1	5928,1	25197,3

1.4. В паспорте программы «Ожидаемые конечные результаты Программы» изложить в следующей редакции:

- Создание условий, обеспечивающих пожилым гражданам активную деятельность, почет и уважение в обществе.
- Увеличение числа пенсионеров, занятых социально-значимой деятельностью.
- Повышение роли общественных организаций в жизни городского сообщества.
- Снижение социальной напряженности в городе, дополнительная помощь нуждающимся гражданам.
- Развитие системы культурного досуга для пожилых граждан».
- Охват мероприятиями программы 40 % граждан пожилого возраста».

1.5. Раздел 1 «Обоснование программы» дополнить абзацем следующего содержания: «Объектом данной программы являются граждане, проживающие в г. Белгороде, входящие в возрастную группу от 55 лет и старше.».

1.6. Раздел 2 программы «Цели и задачи программы» изложить в следующей редакции:

«Целью программы является вовлечение ресурсов гражданского общества для решения социальных проблем путем вовлечения граждан пожилого возраста в активную социальную жизнь городского сообщества. В рамках программы предусматривается решение следующих задач:

- поддержка и развитие добровольческого движения среди граждан пожилого возраста, формирование системы эффективной работы пожилых людей путем их объединения и координации деятельности общественных организаций города;
- укрепление здоровья пожилых людей;
- расширение социального кругозора пожилых людей, обмен знаниями и опытом, вовлечение в работу с молодёжью;
- придание деятельности пожилых людей общественно-значимого характера путем вовлечения в социальную жизнь города, организация содержательного досуга.».

1.7. Пункт 5.7. таблицы «Мероприятия к городской программе «Совершенствование условий для самореализации граждан пожилого возраста на 2007–2010годы» изложить в следующей редакции:

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения (годы)	Исполнитель	Источники финансирования	Финансовое обеспечение (бюджет города)				
					планируемый объем финансирования (тыс. руб.)				
					2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	Итого
5.7	Организация и проведение на базе оздоровительных лагерей для пенсионеров-активистов декады под девизом «Активная старость-путь к долголетию»	2007 – 2010	Управление социальной защиты населения департамента здравоохранения, социальной защиты, труда и занятости	бюджет города	1089,0	2288,1	1256,1	1335,1	5968,3

1.8. Абзац второй раздела 5 «Ресурсное обеспечение программы» изложить в следующей редакции: «Общая сумма расходов составляет 25 197,3 тыс. руб.».

1.9. Раздел 7 «Оценка эффективности реализации программы» изложить в следующей редакции: «Оценка эффективности реализации программы будет определяться на основании следующих показателей: увеличение числа пенсионеров, занятых социально-значимой деятельностью; снижение социальной напряженности; развитие в городе Белгороде системы культурного досуга для пожилых граждан.».

2. Департаменту экономики и финансов администрации города предусмотреть финансирование мероприятий программы в бюджете городского округа «Город Белгород» на 2008 и последующие годы.
3. Решение вступает в силу после опубликования в газете «Наш Белгород».
4. Контроль за выполнением решения возложить на постоянную комиссию Совета депутатов города Белгорода по социальной политике.

Председатель

Совета депутатов города Белгорода

Е.С. Егоров

Секретарь сессии

Ю.П. Туранин

ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

ПРАВИЛА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОЛОНТЁРОВ (ДОБРОВОЛЬЦЕВ) АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила определяют порядок деятельности волонтеров, оказывающих добровольную помощь в рамках деятельности АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр» (далее – Центр).

1.2. Волонтер – человек, участвующий в какой-либо деятельности или оказывающий какую-либо помощь нуждающимся на добровольной и безвозмездной основе. Волонтер отдает свои знания, профессиональные навыки, силы время и другие ресурсы для помощи нуждающимся. Волонтер берет на себя конкретные обязательства.

1.3. Доброволец осуществляет свою деятельность от имени Центра под надзором Координатора. Координатор – опытный доброволец, осуществляющий координацию деятельности других волонтеров. Координатор вправе регламентировать деятельность отдельных волонтеров, ограничивать или расширять сферу их ответственности.

2. Порядок приема в волонтеры

2.1. Для того, чтобы стать Центром кандидат должен заполнить Анкету Волонтера и пройти собеседование с представителем Центра. Цель собеседования – лично познакомиться с потенциальным волонтером и ознакомить его/ее со спецификой волонтерской деятельности.

2.2. По результатам собеседования, сотрудник Центра, проводивший собеседование, принимает решение о целесообразности приема кандидата, а также совместно с самим волонтером определяет то направление деятельности, которым волонтеру будет предложено заниматься.

2.3. После утверждения кандидата в волонтеры Центром определяются дальнейшие шаги по вовлечению волонтера в текущую деятельность (назначается дата посещения подопечных, выдается задание на выполнение той или иной добровольческой работы и т.д.).

2.4. Волонтер осуществляет свою деятельность при участии Координатора, который помогает волонтеру влиться в работу, знакомит с

особенностями добровольческой деятельности, курирует волонтера на протяжении всего времени его участия в работе.

3. Посещение волонтерами отделения милосердия

3.1. Волонтеры посещают отделение милосердия Центра в определенные часы в составе группы, руководителем которой является Координатор. Координатор формирует списки добровольцев, проводит инструктаж по правилам внутреннего распорядка Центра, дает информацию о подопечных, предлагает волонтеру возможные варианты помощи в стенах учреждения.

4. Права волонтеров

Волонтер имеет право:

4.1. Посещать подопечных, заводить дружбу, общаться, оказывать при согласовании с Координатором помощь подопечным, участвовать в мероприятиях, проводимых Центром, в соответствии с принятым порядком и по согласованию с координатором группы.

4.2. В любой момент приостановить или прекратить свою деятельность в качестве добровольца, с обязательным уведомлением Координатора.

4.3. Проводить согласованные с сотрудниками Центра акции и мероприятия, направленные на поиск средств и организацию помощи, рекламу деятельности Центра и другую уставную деятельность.

4.4. Повышать квалификацию, проходить обучение, посещать тренинги и мастер-классы, участвовать в досуговых мероприятиях Центра.

4.5. Получить рекомендательные письма и характеристики от руководства Центра.

4.6. Предлагать любые методы и вносить любые рекомендации по улучшению волонтерской деятельности и повышению ее эффективности.

5. Обязанности волонтеров

Волонтер обязан:

5.1. Строго соблюдать правила деятельности волонтеров Центра.

5.2. При посещении отделения милосердия соблюдать правила внутреннего распорядка Центра.

5.3. Прикладывать усилия для добросовестного выполнения добровольно взятых на себя обязательств.

5.4. Соблюдать принципы работы принятые в группе, своевременно уведомлять Координатора о приостановлении или прекращении своей деятельности в качестве волонтера.

5.5. Принимать все меры, чтобы исключить возникновение негативных последствий для подопечных.

5.6. Выполнять все законные требования и рекомендации Координатора, посещать социальное учреждение только в составе группы и под надзором координатора.

5.7. Соблюдать принципы социальной этики и корректности при общении с подопечными и сотрудниками Центра.

5.8. Чутко относиться к пожеланиям подопечных, не навязывать свою помощь.

5.9. Подчиняться обоснованным требованиям врачей и администрации отделения милосердия, всеми силами стараться избегать конфликтных ситуаций.

6. Ограничения

Волонтерам Фонда запрещается:

6.1. Вести какие-либо переговоры от имени Центра.

6.2. Решать с руководством Центра, отделения милосердия любые вопросы, касающиеся деятельности волонтерской группы, давать обещания, принимать обязательства. Все взаимодействие происходит через Координатора.

6.3. Приносить без разрешения какие-либо вещи, медикаменты, продукты питания и т.д. без согласования с Координатором.

6.4. Размещать личную информацию о подопечных в СМИ и Интернет без их согласия и согласования с руководством Центра.

6.5. Посещать подопечных в состоянии алкогольного опьянения или инфекционного заболевания.

7. Решение конфликтных ситуаций

7.1. В случае возникновения конфликтных ситуаций, связанных с деятельностью волонтера, его доступ к подопечным приостанавливается до соответствующего решения со стороны Координатора или руководства Центра. Волонтер имеет право обосновывать свою позицию перед Координатором Центра. Все участники конфликта предпринимают меры с целью разрешения конфликта путем переговоров.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3.

ТЕСТ НА ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТЕПЕНИ ТРЕНИРОВАННОСТИ СЕРДЦА [18]

Для определения функционального состояния сердечной мышцы пульс проверяют утром, не вставая с постели. Полученный результат нужно сравнить с данными таблицы 1.

Возраст, лет	Пульс в состоянии покоя (уд/мин)		
	учащенный	нормальный	замедленный
20-29	> 96	72-95	< 71
30-39	> 98	72-97	< 71
40-49	> 99	74-98	< 73
≥ 50	> 103	76-102	< 75

Плохое функциональное состояние сердца (учащенный пульс в покое) может наблюдаться при недостаточной тренированности сердца или истощении организма.

Нормальный пульс в покое свидетельствует о хорошем функциональном состоянии сердца. Замедленный пульс в состоянии покоя – о том, что сердце хорошо тренировано.

Чтобы избежать ошибок в оценке тренированности сердца, важно проходить тестирование только при хорошем самочувствии и эмоциональном спокойствии.

Как определить реакцию сердца на нагрузки?

Пульс в состоянии покоя не позволяет определить реакцию сердца на нагрузки. Для этого проходят степ-тест:

В течение 3 минут поднимайтесь на одну ступеньку лестницы и спускайтесь с нее (на счет 1–4):

на счет «раз» – правую ногу – на ступеньку;

на счет «два» – левую ногу – на ступеньку;

на счет «три» – правую ногу – на пол;

на счет «четыре» – левую ногу – на пол.

Через 30 секунд, после того, как Вы остановились, измерьте свой пульс и сравните его частоту с показателями, приведенными в таблице 2.

Возраст, лет	Пульс после физической нагрузки (уд/мин)		
	учащенный	нормальный	замедленный
20-29	> 112	88-111	< 87
30-39	> 114	89-113	< 89
40-49	> 116	90-115	< 90
≥ 50	> 118	92-118	< 92

Если в ходе степ-теста пульс «замедленный» – сердце тренировано отлично.

Если в ходе степ-теста пульс не превысил нормальных показателей – сердце тренировано нормально. В таком случае, для тренировки сердца подойдет комплекс тренировок для сердца.

Если в результате степ-теста пульс превысил отметку «учащенный», а самочувствие ухудшилось – сердце тренировано плохо.

Причины учащенного пульса

Причиной учащенного пульса у взрослых людей является малоподвижный образ жизни и плохая тренированность сердечной мышцы. Слабо тренированному сердцу тяжелее обеспечивать нормальное кровообращение организма при физических нагрузках. Поэтому для поддержания нормальной жизнедеятельности сердцу приходится работать быстрее.

У детей и пожилых людей учащенное сердцебиение связано с физиологическими особенностями организма. Например, у новорожденных детей сердце сокращается чаще, и пульс может достигать в норме 120–140 ударов в минуту. Это связано с интенсивным ростом организма. С возрастом, частота сердечных сокращений постепенно уменьшается.

У детей 8–9 лет пульс в норме составляет 80–85 ударов в минуту, 10 лет – 78–86, 11 лет – 78–81, 12 лет – 75–82, 13 лет – 72–80, 14 лет – 72–78, 15 лет – 70–76.

После 60 лет пульс в норме может увеличиваться. Это может быть связано с возрастными изменениями сердечной мышцы.

Анализ результатов теста может быть использован для оценки влияния на Ваше здоровье занятий ходьбой.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4.

РЕКОМЕНДАЦИИ РАЗНЫМ КАТЕГОРИЯМ НАСЕЛЕНИЯ ПО ОСОБЕННОСТЯМ ЗДОРОВЬЯ ДЛЯ ЗАНЯТИЙ ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ ХОДЬБОЙ

Рассматривайте с учётом информации Приложения 3!

Спортсмены	<ul style="list-style-type: none"> Ходьба хороша для использования в качестве разминки и заминки, так как она использует практически те же мышцы, что и в беге, но включает их в работу более мягко и без риска травм. Однако сильные спортсмены редко используют ходьбу в качестве разминки и предпочитают ей бег трусцой. Особенность спортивной ходьбы состоит в том, что должен осуществляться постоянный или непрерывный контакт ноги с землей. Кроме того, наша спина должна быть ровной, а нога, «идущая» вперед, – не быть согнутой в колене. Следите и за локтями: они должны быть также согнуты под прямым углом. Рекомендуется постепенно увеличивать дистанцию или усложнять ее.
Не занимающиеся спортом	<ul style="list-style-type: none"> Желательно проходить в день не менее 10 000 шагов. Если появилась легкая испарина при ходьбе с Вашей средней скоростью, Вы достигли нужного эффекта. При этом не важно, сколько шагов Вы прошли.
Со слабым здоровьем	<p>Не ставьте себе задачу пройти все 10 000 шагов. Главное – регулярно (каждый день) ходить до легкой испарины (независимо от того, сколько Вы прошли). Разумно выбирайте время и погоду для прогулок. Не стоит выбираться на улицу, если целый день ливень или снежная пурга.</p> <p>Вы дали себе чрезмерную нагрузку, если при ходьбе с Вашей средней скоростью:</p> <ul style="list-style-type: none"> Вы вспотели; участился пульс как при поднятии тяжестей или при беге; Вы устали как после серьезной физической работы (например, при копании огорода, ношении тяжестей и т.п.).
С нарушением опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> Необходимо постепенно, не спеша начинать включаться в этот вид активности. Очень важно самостоятельно подбирать себе нагрузку в соответствии с самочувствием. Рекомендуются ежедневные прогулки. Необходимо обеспечивать и безопасность тренировок при ходьбе – трости, ходунки, подошва обуви должна быть не скользкой. Такие проблемы, как артрит, плохие колени и спинальный стеноз (сужение пространства между костями, которые могут поставить болезненное давление на спинной мозг) стали обычным явлением. В этом случае следует вовремя останавливаться или прекращать ходьбу в случае возникновения боли. Здесь важно регулярность занятий ходьбой, а не количество пройденных шагов. Упражнения на растяжку и равновесие являются простыми, но не менее важными при подготовке к этой ходьбе.

Авторы-составители: Арсеньева Т.Н., Бутинова М.Ю., Менников В.Е., Соколов А.А.

Рецензенты: Коршунов А.В., Крюкова А.А.

Вёрстка: Петушкова К.Е.

Гарнитура: PF Din Text Cond Pro

Тираж: 100 экз.


Подписано в печать: 25.02.2016

Отпечатано в Полиграфической компании «Печатня»

Тверь, ул. Московская, д. 80. Тел./факс: (4822) 41-54-99, (4822) 35-71-22

Моб.: +7 (930) 158-96-99; +7 (915) 728-34-54

www.tverpechat.ru; tverpechat@mail.ru



При реализации проекта используются средства государственной поддержки, выделенные в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации №79-рп от 01.04.2015 и на основании конкурса, проведенного Общероссийской общественной организацией «Российский Союз Молодёжи»