



ОМСК

Особенности проекта: самое частотное направление деятельности волонтеров – это событийное волонтерство. Участники команды СОВ – очень замотивированная группа добровольцев. Основной контингент – это люди в возрасте 60+, что старше чем средний показатель «серебряных» волонтеров, несмотря на свой возраст участники проекта не пропустили ни одного значимого события в регионе и стране.

Контактная информация:

Соколова Людмила Владимировна
Телефон: +7(913)621-37-99
e-mail: lydmilasokolova23@yandex.ru

Идрисова Валентина Георгиевна
Телефон: +7(951)408-28-70

Боева Любовь Константиновна
Телефон: +7(908)791-27-81

e-mail: SOVuchki2016@mail.ru
Официальная группа ВКонтакте –
<https://vk.com/sov55>

Практика 19

ГБУ РО КАДОМСКИЙ КОМПЛЕКСНЫЙ ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

Отряд «серебряных» волонтеров создан в январе 2017 года.

Цели данной волонтерской организации — осуществление социально значимых акций и мероприятий. Возможность проявлять свой творческий потенциал, реализовывать свою проектную инициативу людям старшего возраста.

В прошлом году на слете волонтерских отрядов Рязанской области «Марафон добрых дел», отряд «серебряных» волонтеров «Круг добра» принимал участие в конкурсной программе. Кадомские волонтеры презентовали свой проект первыми, помимо них в конкурсе было зарегистрировано еще 29 конкурсантов.

В результате успешной защиты проекта «Ветеранский дворик», волонтеры получили не только одобрение жюри, но и финансовую поддержку на реализацию.

Проект:



Отряд «серебряных» волонтеров «Круг добра»

Численность проекта:



25 волонтеров

Особенности проекта: помимо успешно реализующегося проекта «Ветеранский дворик», в рамках работы отряда развивается проект «Праздник в каждый дом», благодаря которому было совершено порядка 50 визитов к пожилым людям, утративших способность самостоятельно выходить из дома.

НИЖНЯЯ ВОЛЖСКАЯ ОБЛАСТЬ



Контактная информация:

Валентина Рожнова,
Елена Михайлина и Надежда Аюнц
(активисты движения)
Телефон: +7 (49139) 5-19-03,
+7 (49139) 5-16-47

РАЗДЕЛ 9. ЗАРУБЕЖНЫЕ ПРАКТИКИ «СЕРЕБРЯНОГО» ВОЛОНТЕРСТВА

По уровню вовлеченности в волонтерскую деятельность населения старшего возраста Европейские страны можно условно разделить на 3 группы.

К первой группе относятся государства Средиземноморского региона — здесь пенсионеры вовлечены в добровольческую деятельность меньше всего.

К примеру, в Италии доля участия граждан 50+ в различных волонтерских проектах составляет около 7%, в Греции и Испании — всего 2–3%. К странам со средней активностью «серебряного» волонтерства (с показателями вовлеченности 9–14%) относятся Германия, Франция, Швейцария и Австрия. Наиболее активными являются волонтеры 50+ в Швеции, Дании (17%) и Нидерландах (более 20% населения старшего возраста регулярно участвует в волонтерской деятельности).

Примерно каждый пятый волонтер 50+ (18%) посвящает своей деятельности каждый день. Около половины (47%) уделяют волонтерству не менее одного дня в неделю. Остальные волонтерствуют «время от времени».

Что касается возрастного градиента волонтерской активности 50+, то в ряде европейских стран наблюдается небольшое сниже-

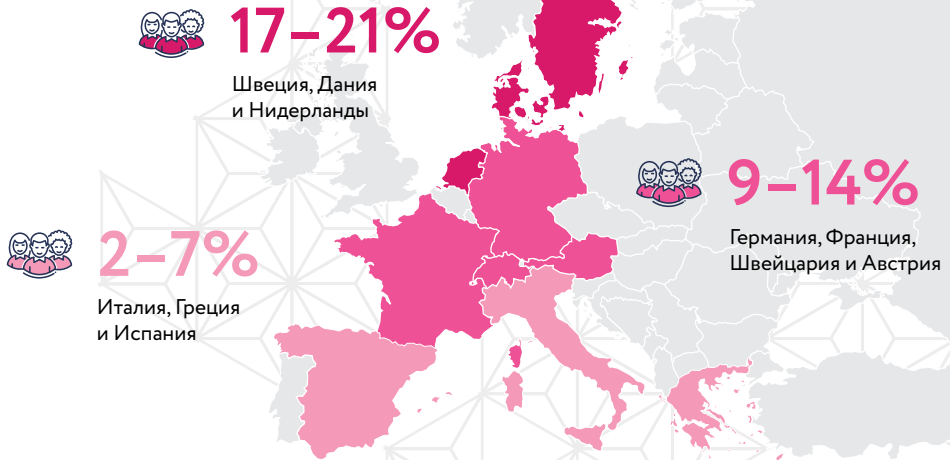
ние активности волонтеров при переходе из группы 50–64 в группу 65–74 (например, в Германии, Австрии, Италии), в других же, напротив, с возрастом доля граждан, занимающихся волонтерством, растет (так происходит, например, в Дании, Франции и Швеции). После достижения 75-летнего рубежа активность «серебряных волонтеров» неизменно падает. Несмотря на это, в странах Северной Европы даже после достижения 75-летнего возраста 12–13% населения продолжает регулярно заниматься добровольческой активностью.

ДАНИЯ

Среднестатистический датчанин является членом как минимум семи общественных организаций, а каждый третий житель страны работает в какой-либо из них на добровольных началах, не получая ничего за свой труд. Считается, что именно групповое мышление и коллективизм — залог тех успехов, которых добилась Дания.

Дания — страна с наибольшим количеством общественных организаций на душу населения. В небольшом скандинавском королевстве, где живет 5,5 миллиона человек, сегодня насчитывается около 300 000

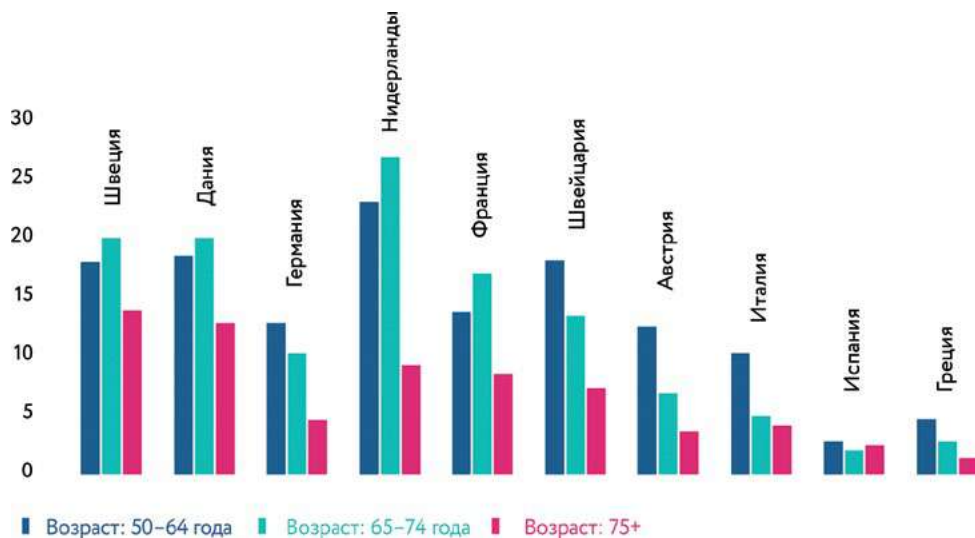
КАРТА «СЕРЕБРЯНОГО ВОЛОНТЕРСТВА» ЕВРОПЫ



различных союзов, объединений и ассоциаций (точную цифру назвать невозможно, поскольку не все они зарегистрированы). Зарождение организаций, объединяющих людей на основе совместных интересов и целей, началось в Дании в XIX веке, одновременно с развитием демократии. Особенно активно за дело взялись в провинции: датское крестьянство создавало первые сельскохозяйственные кооперативы, а интеллигенция организовывала гимнастические кружки и лекторские общества. Формированию у нации чувства коллективизма способствовали идеи датского священника

и просветителя Николая Фредерика Северина Грундтвига. Именно задуманная им реформа народного образования, проводившаяся в стране с середины 40-х годов XIX века, сыграла важнейшую роль в развитии общественной жизни Дании и других скандинавских стран.

Согласно Грундтвигу, состоятельность и успешность государства находится в прямой зависимости от счастья и благополучия его граждан. Постулаты датского просветителя не утратили своей актуальности и сегодня: власти Дании всемерно поддерживают общественные организации, кото-



рые играют важную роль в повседневной жизни датского общества.

Свобода деятельности общественных организаций в Дании гарантирована 78-м параграфом Конституции, гласящим, что жители страны имеют право без предварительного разрешения объединяться в союзы для осуществления любой законной деятельности. При этом организации некоммерческого типа не обязаны регистрироваться в государственных органах. Необходимость в этом возникает, как правило, если обществу надо завести банковский счёт, на который будут перечисляться субсидии от муниципальных властей. Процедура регистрации совершается несколькими кликами на интернет сайте. Государство активно поощряет тягу граждан к объеди-

нениям, выделяя для этих целей бюджетные средства и помещения. И в этом есть свой резон: находя единомышленников и общаясь с ними, люди улучшают качество собственной жизни и становятся более активными в социальном плане, что весьма полезно для общества в целом. Во многих датских общественных организациях большое внимание уделяется социальным мероприятиям — от праздничных вечеринок и пикников на природе до коллективных выездов за рубеж.

Другим очень важным моментом является то, что в этих обществах контактируют представители различных социальных слоёв — богатые и бедные, молодёжь и люди в возрасте, эмигранты и коренные

датчане. В Дании обычное дело — увидеть в локальном спортивном клубе генерального директора, играющего в бадминтон с кем-то из клерков своего предприятия: тут все на равных.

Кроме того, общение по интересам имеет и большое практическое значение — согласно статистике, примерно в половине случаев людям удаётся устроиться на желаемую работу благодаря контактам в социальной сети. Это в первую очередь касается молодых людей и людей зрелого возраста. Для людей старшего возраста (на пенсию в Дании выходят в 65 лет) участие в волонтерской деятельности является единственной возможностью продолжения активного долголетия с пользой для себя и других. Весьма популярной у датчан является волонтерская деятельность в гуманитарных организациях — в свободное от основной работы время.

Наиболее распространенными организациями, где участвуют серебряные волонтеры являются:

- > Социальные дома для людей пенсионного возраста. Волонтеры помогают при подготовке и проведению мероприятий, проведению занятий (мастер-классов), при благоустройстве территории.
- > В сети магазинов «сэконд-хэнд». Самой молодой сотруднице магазина — 66 лет, самой старшей — 87. Всегда есть лист ожидания на свободные волонтерские вакансии.
- > Центры помощи молодым мамам, проект

по аналогии нашего проекта «Бабушка на час».

> «Зеленые медсестры» — это волонтеры, помогающие в больницах, главная их задача помощь и поддержка больных, без оказания медицинских услуг. Они ходят по палатам, общаются, читают книги, сопровождают на процедуры и т.д.

У датчан сильно развито чувство солидарности. Есть даже пословица: «Не думай, что живёшь хорошо, если твоему соседу живётся плохо». Большинство волонтеров искренне желают помочь нуждающимся. Не у всех найдутся на это средства, зато можно принести пользу, потратив несколько часов своего времени в день на благо дело. Тем более, что по датским понятиям, надо быть в некоторой степени идеалистом, чтобы работать, не получая за это денег.

ЯПОНИЯ

Япония — страна долгожителей. Многочисленные информационные источники подтверждают, что сегодня законодательство в Японии ориентировано на государственную поддержку, поощрение и развитие добровольчества на всех уровнях. Волонтеры, прежде всего, трудятся в благотворительных некоммерческих организациях, в т. ч. участвуют в корпоративных бизнес-программах, религиозных организациях, волонтерских организациях национального характера.

В начале XX века идея добровольчества получила общественный резонанс в Японии, и уже в 1910 году правительство создало систему благотворительной помощи «Хоумен инн» (современное название «Минсей инн»). До сих пор сохраняется основной принцип работы этой системы: выбранные члены общества, задачей которых было определение уровня благосостояния граждан, работают в сотрудничестве с правительством. С середины 1970-х годов центры добровольцев как неправительственные организации создавались в Японии через уже существующую сеть Советов социального благосостояния.

В настоящее время в стране восходящего Солнца существует более 3300 центров добровольцев, которые работают почти во всех муниципалитетах страны. Анализ фактов свидетельствует о том, что сегодня в Японии бесплатную экскурсию, скорее всего, проведет пожилой, но полный энергии и энтузиазма человек. Он примется с любовью и трепетом рассказывать о каждом экспонате, предложит почитать брошюру, посвященную выставке или информации о музее, а после с трудом скрываемым удовольствием ответит на интересующие вопросы. И это далеко не всегда профессиональные экскурсоводы, денег за работу они не получают, занимаясь ей ради собственного удовольствия. По-японски их называют «борантия», по-русски — волонтерами.

Во многих других странах вызывало бы искреннее изумление то, на что в Японии, скорее всего, никто бы и внимания не обратил по причине «обычности» данной ситуации: люди добровольно убирают улицу, вывозят мусор, следят за внешним видом того пространства, в котором они находились, причем без всякого на то указания. Так микро-сообщество формирует предпосылки для труда без принуждения и материальной компенсации за него. Пример Японии действительно демонстрирует жизнеспособность и работоспособность данной схемы на уровне государства.

Ряды волонтеров здесь, занятых повседневным добровольным трудом, пополняются по большей части за счет людей пенсионного возраста. В Японии не принято менять место работы, и хотя система по жизненному найму юридически осталась в прошлом, на деле же нормальной является ситуация, при которой человек выходит на пенсию, проработав 40 и более лет в одном и том же учреждении, часто не имея возможности заниматься чем-либо, помимо своих прямых обязанностей. Желания, не реализованные за время активной трудовой деятельности, исполняются на пенсии, когда уже не деньги, а собственно труд и призвание становятся главной мотивацией каждый день покидать дом и отправляться кто куда — в музеи, библиотеки, на улицы, в храмы — ради любимого дела. Если раньше государство или корпорация платили

японцу за его не всегда любимую работу, то по достижении пенсионного возраста японец сам начинает платить государству и обществу своим временем за возможность заниматься делом по душе.

Личное желание — этот позитивный фактор формирует культуру волонтерства в современной Японии. Есть и фактор негативный, подспудно увеличивающий число волонтеров пенсионного возраста, — отсутствие других очевидных путей социальной адаптации. Так, например, члены собственной семьи за годы работы сделались незнакомцами, они не привыкли видеть отца (мужа) дома. А внезапно свалившаяся на человека гора ничем не занятого времени оказывается непереносимо тяжелой. В этом случае волонтерская деятельность является идеальным решением сделать старость психологически комфортной и вместе с тем социально значимой и полезной.

В числе самых популярных сфер волонтерской деятельности среди пожилых людей — разные виды и формы обучения, сбор средств для нуждающихся, уборка и благоустройство территорий, помощь сиротам, людям с ограниченными возможностями или бездомным, посадка деревьев, уход за животными или просветительские лекции, всевозможные варианты туристических экскурсий и помощи туристам, помощь местным ГИБДД в уборке велосипедов (штраф-площадка, припаркованных в не

положенном месте велосипедов), укрепление лестниц в горах в труднопроходимых местах, сопровождение маленьких детей в дошкольные учреждения, бесплатное преподавание японского языка, сбор чая, сопровождение слепых людей во время походов в горы и т.д. Кроме того, есть вариант добровольчества в экстренных ситуациях, например, когда нужна помощь после землетрясений и прочих стихийных бедствий. Возможность приобретения новых знаний и навыков остается одной из самых мощных мотиваций для волонтеров. Обучение является составной частью процесса получения удовлетворения от работы. Активизация и поощрение волонтерской деятельности входит в круг обязанностей и целого ряда министерств в Японии. Система добровольческих центров вписана во все общенациональные, муниципальные и многие частные институты. 26% японцев имеют опыт волонтерства в прошлом. Из них 48 % уверены, что добровольческий труд очень полезен для личного роста и общества в целом.

В Японии действует уникальная система поощрения волонтеров — «банк времени» — накопление волонтерских часов с целью их обмена в будущем на эквивалентную помощь для самого волонтера или членов его семьи.

Еще один яркий пример поддержки добровольчества — участие в международном волонтерском проекте приветствуется

японцами не только в самой Японии, но и в посольстве, когда участник приходит получать японскую визу.

Становясь волонтером, можно не только путешествовать по приемлемым ценам, но и изучать культуру страны изнутри, ее настоящую жизнь, знакомиться с новыми интересными людьми из разных уголков мира. Оформляясь в волонтерский проект, принимающая организация берет на себя все заботы и затраты по подготовке приглашения, обустройству участника в проекте.

Таким образом, **опыт Японии, где волонтерство считается очень почетной деятельностью, и большая часть волонтерских организаций в стране поддерживается государством и имеет ряд привилегий, должен стать ярким примером для успешного внедрения и развития «серебряного» добровольчества и во всех регионах России.**

СЕВЕРНАЯ АМЕРИКА (КАНАДА И США)

В Канаде существуют две основные категории людей, которые идут в волонтеры. Это, прежде всего, пожилые, материально обеспеченные люди (чаще всего пенсионеры), привыкшие к труду, которые хотят продолжать жить активной жизнью, используя свои знания и практический опыт. В Торонтском музее обуви имени чешского обувного фабриканта Бати, можно увидеть аккуратно одетых старушек с фирменными

значками на груди. Это — волонтеры, которые выполняют обязанности экскурсоводов, распорядителей и хранителей музея. Они добросовестны, внимательны и с готовностью ответят вам на любые вопросы. Работа наполняет их жизнь содержанием и смыслом. Другая категория людей использует волонтерскую работу как стартовую площадку для начала или продолжения трудовой карьеры.

Волонтерский центр Торонто приводит следующие пять причин, по которым стоит идти в волонтеры:

- > работая волонтером, можно приобрести опыт и знания в той области, где человек желает трудиться;
- > в результате этой работы можно оценить, насколько она соответствует интересам и склонностям человека;
- > волонтер получает доступ к служебным источникам информации, что позволяет глубже изучить структуру и деятельность интересующей организации;
- > многие волонтеры получают от работы моральное удовлетворение, чувство самоуважения и уверенности в себе;
- > работа волонтером расширяет круг общения и дает полезные знакомства.

Важно отметить, что жители Канады посвящают в среднем 191 час в год для работы в качестве добровольцев. Суммарно, это время эквивалентно 578 000 рабочим местам с полной занятостью.

В США в добровольческом труде участвует более 50% населения. Чаще всего волонтеры работают в сфере обслуживания, больницах, конфессиональных организациях, образовательных организациях, НКО. Они обучают английскому языку иммигрантов, организуют различные кружки и студии для детей и т.д.

Добровольцы в Америке — люди всех возрастов и профессий из разных сфер и слоев общества. Особую популярность в последнее время приобрело так называемое «виртуальное» волонтерство: создание и поддержка веб-сайтов, проведение онлайн исследований, предоставление технической помощи некоммерческим организациям. Основной структурой, благодаря которой организации и люди сообщают о своих нуждах в добровольных помощниках, а добровольцы могут найти подходящую вакансию, являются Добровольческие центры. В США действует более 500 таких центров. Финансовый эквивалент добровольческого труда за год в Америке составляет более 5300 млрд. долларов.

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 контр-

одем корпорации находятся 3 волонтерские программы и 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.

ПОЛЬША

На сегодняшний день, в Польше все больше людей, которые завершили активную профессиональную работу. Одним из факторов, который помогает весело и с удовольствием проходить этот этап жизни, является интеллектуальная деятельность и членство в сообществе или представительство от имени сообщества. Встреча людей подобного возраста помогает бороться с одиночеством. Многие пожилые люди по-прежнему активны, они ненавидят одиночество. Прогулок по бульвару Гдыни недостаточно для них! Одной из форм активизации пожилых людей являются «университеты третьего возраста», которые создают возможности для непрерывного расширения знаний, стимулируют социальную активацию в ин-

тересах личности и общества, способствуют формированию дружеских отношений, предоставляют возможность заботиться о физическом состоянии.

Польша, выполняя свою миссию, организация YMCA отвечает потребностям этой группы. Основываясь на волонтерской деятельности, мы предлагаем, как можно более широкую группу пожилых людей в Польше привлекать и организовывать мероприятия для активизации, образования, отдыха и реабилитации, создания и поддержания социальных связей, развития интересов.

Для этой цели служат мероприятия, осуществляемые в рамках следующих проектов:

- > Академия Серебряного века Гдыни (Гдыня)
- > Гдыня 55+ и исследование движения для пожилых людей (Гдыня)
- > Университет Вейхероу третьего века (Вейхерово)

Организации существуют за счет собственных средств и привлекаемых по проектной деятельности из министерства по культуре Польши и повятов. Для международного сотрудничества Калининградской области и Польши рекомендованы проекты приграничного сотрудничества 2014–2020 начинающие свою заявочную сессию с 2018 года. Так же гранты выделяемы польским правительством для совместных проектов в сфере культуры и развития демократии.

ГЕРМАНИЯ

Организованная волонтерская деятельность появилась в Германии 200 лет назад. Помощь нуждающимся всегда была частью христианской традиции, а в 1788 году гамбургский купец Каспар Вогт организовал первую официальную попечительскую службу, в которой две сотни добровольцев оказывали помощь беднякам по всему году. После Второй мировой войны волонтерское движение стало развиваться, благотворительность обрела все новые формы. Совместная работа частных инициатив и госучреждений стала фундаментом современного социального государства.

На данный период времени в Германии волонтерской работой занимается каждый третий человек между 55 и 64 годами и каждый пятый — в возрасте от 65 и 74 годами. По прогнозам специалистов, эта цифра с каждым годом будет расти — ведь продолжительность жизни постепенно увеличивается, а наш мир медленно стареет.

Приведенные цифры свидетельствуют о том, что участие в волонтерской работе стало своего рода хорошим тоном. Несмотря на возраст, недомогания и личные трудности, современный пенсионер чувствует персональную ответственность за происходящее вокруг него и стремится сделать мир немного лучше. Среди пожилых волонтеров немало тех, кто просто продол-

жает делать то, что делал всю жизнь, в то время как другая часть пенсионеров впервые находит время на безвозмездное служение обществу. По статистике, обе эти группы — и новички, и старожилы, тратят на добровольную работу в два раза больше времени, чем их более молодые коллеги, и демонстрируют при этом лояльность, дисциплинированность и высокий уровень мотивации.

В числе самых популярных сфер волонтерской деятельности — разные виды и формы обучения, сбор средств для нуждающихся, уборка и благоустройство территорий, помощь сиротам, людям с ограниченными возможностями или бездомным, посадка деревьев, уход за животными или просветительские лекции. В силу естественных возрастных ограничений пожилые волонтеры заняты в работе не требующих сильных физических нагрузок. Волонтерские организации заинтересованы в притоке пожилых добровольцев и потому рассылают информационные буклеты тем, кто только что расстался со своим рабочим местом.

В Германии хорошо развита система Центров добровольцев. Они существуют практически в каждом городе и призваны соединять организации и волонтеров, гармонизировать отношения между ними. Также в Германии разнообразны официальные поощрения волонтерской деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЯ

«КОДЕКС ДОБРОВОЛЬЦЕВ РОССИИ»

1. Общие положения

Настоящий Кодекс основывается на положениях Конституции российской Федерации, всеобщей Декларации Добровольчества (Амстердам, 2001), Резолюций Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций (A/RES/56/38, 2002г.), (A/57/L.8, 2002г.) и исходит из исторического и современного российского опыта развития добровольчества.

Цель российского добровольчества – мобилизация и объединение усилий людей для активного созидательного участия в развитии гражданского общества и в улучшении качества жизни.

Основными задачами российского добровольчества являются:

- > Действенное участие в решении общественных проблем.
- > Продвижение и укрепление в обществе ценностей добровольчества.
- > Создание условий для участия людей в добровольческой деятельности.
- > Формирование позитивного общественного мнения о значимости добровольчества для социально-экономического развития страны.
- > Интеграция, укрепление связей и сотрудничество с европейским и мировым волонтерским движением.

Российский доброволец — это человек, который участвует в общественно полезной деятельности безвозмездно и на основе осознанного свободного выбора. Добровольцем может быть человек любой национальности, социального положения, профессии, возраста. Российских добровольцев объединяет активная жизненная позиция, желание оказывать помощь тем, кто в ней нуждается, стремление приносить пользу людям и своей стране.

2. Принципы добровольческой деятельности

Независимо от вида добровольческой общественно полезной деятельности, добровольцы России руководствуются, и применяют на практике следующие основные принципы:

Добровольность — никто не может быть принужден действовать в качестве добровольца, добровольцы действуют только по доброй воле.

Безвозмездность — труд добровольцев не оплачивается, добровольцы оказывают безвозмездную помощь и осуществляют безвозмездную работу.

Ответственность — добровольцы, взявшие на себя ту или иную работу, должны выполнять ее качественно и доводить до конца.

Законность — деятельность добровольцев не может противоречить законодательству Российской Федерации.

Уважение — добровольцы уважают достоинство, особенности и культуру всех людей.

Солидарность — добровольцы проявляют солидарность с целями и принципами организации, в которой состоят.

Равенство — добровольцы признают равные возможности участия каждого в коллективной деятельности.

Самосовершенствование — добровольцы признают, что добровольческая деятельность способствует их личному совершенствованию, приобретению новых знаний и навыков, проявлению способностей и возможностей, самореализации.

Нравственность — следуя в своей деятельности морально-этическим нормам, добровольцы, личным примером содействуют формированию и распространению в обществе духовно-нравственных и гуманистических ценностей.

3. Заключительные положения

Настоящий проект Кодекса добровольцев России разработан и одобрен участниками Международного фестиваля добровольчества, состоявшегося 8–10 сентября 2005 г. в Тверской области.

Проект Кодекса добровольцев России подписывается добровольцами России, которые разделяют изложенные в нем положения и готовы следовать им в процессе своей деятельности. Присоединиться к обсуждению для внесения предложений и поддержке проекта Кодекса добровольцев России могут как отдельные участники российского добровольческого движения, так и общественные объединения и организации, разделяющие положения, изложенные в Кодексе.

ДОГОВОР ОБ ОКАЗАНИИ ДОБРОВОЛЬЧЕСКОЙ ПОМОЩИ

г. «.....» 20 .. г.

....., именуемый в дальнейшем «Организация», в лице руководителя, действующего на основании положения, с одной стороны, и именуемый (ая) в дальнейшем «Волонтёр», с другой стороны, совместно далее именуемые «Стороны», в соответствии с законодательством Российской Федерации заключили настоящее Соглашение о нижеследующем.

1. Предмет договора

1.1. Организация поручает волонтёру принять безвозмездное участие в организации и проведении (далее – Мероприятие), проводимого с по года на территории

2. Права и обязанности сторон

2.1. Организация вправе:

2.1.1. Осуществлять координацию деятельности волонтёров в период проведения Мероприятия, осуществлять контроль явки Волонтёров на Мероприятие.

2.1.2. Назначать тим-лидеров, в качестве ответственных лиц из числа волонтёров, в целях оперативного взаимодействия на площадке во время проведения Мероприятия (далее – тим-лидер).

2.1.3. Осуществлять контроль и учет времени участия Волонтёра на Мероприятии.

2.1.4. Отказать волонтёру в участии в случае нарушения им п. 2.4.1 настоящего Соглашения.

2.2. Организация обязуется:

2.2.1. Обеспечить Волонтёра экипировкой, предусмотренной для проведения Мероприятия.

2.2.2. Обеспечить Волонтёра питанием в зависимости от отработанного времени.

2.2.3. Обеспечить Волонтёра пропуском на Мероприятие.

2.3. Волонтёр вправе:

2.3.1. Требовать организации питания, предусмотренной п. 2.2.2. Соглашения.

2.3.2. Отказаться от участия в Мероприятии по состоянию здоровья, предупредив об этом тим-лидера Организации за сутки по актуальному номеру телефона тим-лидера.

2.4. Волонтер обязан:

2.4.1. Представить достоверные данные паспорта и иную информацию, необходимую для оформления пропуска на Мероприятие.

2.4.2. Соблюдать дисциплину, распорядок дня и деловой этикет в рамках проведения Мероприятия.

2.4.3. Носить предоставленную экипировку во время проведения Мероприятия в месте проведения Мероприятия.

2.4.4. Обращаться к тим-лидеру в случае конфликтных ситуаций с организаторами и гостями Мероприятия, при невозможности разрешить конфликтную ситуацию незамедлительно сообщить об этом тим-лидеру.

2.4.5. Отработать минимальное количество смен (.....).

2.4.6. Бережно относиться к имуществу Организации, организаторов Мероприятия и третьих лиц.

2.4.7. В случае прекращения по какому-либо основанию осуществления Волонтером деятельности по настоящему Соглашению, Волонтер обязуется вернуть Организации полученную Экипировку в последний день осуществления Волонтером своих обязанностей по настоящему Соглашению. В случае невозврата (неполного возврата) Экипировки Волонтер обязуется компенсировать Организации стоимость Экипировки в течении 10 (десяти) рабочих дней с момента получения письменного требования от Организации.

2.4.8. Не разглашать конфиденциальные сведения о Мероприятии, осуществлять взаимодействие с прессой и СМИ только согласовав это взаимодействие с тим-лидером.

3. Участие Волонтера в Мероприятии

3.1. Порядок привлечения Волонтера к участию в Мероприятии и обеспечение Волонтеру необходимых условий для участия в Мероприятиях осуществляется на основании законодательства РФ.

3.2. Денежная компенсация (денежное вознаграждение) за осуществляемую Волонтером деятельность Волонтеру не выплачивается.

4. Ответственность Сторон

4.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязательств по настоящему Соглашению Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.2. В случае отказа Волонтера без уважительных причин от участия в проведении меро-

приятия, согласие на участие в котором было ранее дано Волонтером, Волонтер обязан по требованию Организации возместить Организации документально подтвержденные расходы, связанные с обеспечением его участия в указанном Мероприятии. Неявка Волонтера на Мероприятие в назначенный Организатором срок признается отказом Волонтера от участия в проведении соответствующего мероприятия. Организатор вправе освободить Волонтера от возмещения, предусмотренного настоящим пунктом, в случае указания Волонтером обоснованных уважительных причин невозможности участия в проведении Мероприятия.

4.3. Волонтер обязан возместить Организатору причиненный в результате виновных действий (бездействия) Волонтера ущерб, в том числе ущерб, возникший в связи с повреждениями оборудования, мебели и иного имущества Организатора или третьих лиц.

5. Обстоятельства непреодолимой силы (форс-мажор)

5.1. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Соглашению, если такое неисполнение явилось следствием действия обстоятельств непреодолимой силы, возникших после заключения настоящего Соглашения, к которым в частности относятся: наводнение, пожар, землетрясение, а также война, военные действия, акты или действия государственных органов и любые другие обстоятельства, находящиеся вне разумного контроля Сторон. Факт наступления таких обстоятельств и их продолжительность должны быть подтверждены Торгово-промышленной палатой или иным уполномоченным органом.

5.2. Стороны обязаны в письменной форме уведомить друг друга о наступлении обстоятельств непреодолимой силы в течение 5 (пяти) календарных дней со дня их наступления. Сторона, ссылающаяся на указанные обстоятельства, освобождается от ответственности за неисполнение своих обязательств по настоящему Соглашению со дня уведомления другой Стороны об их наступлении.

5.3. Если обстоятельства непреодолимой силы продолжаются более 1 (одного) месяца подряд, Стороны проводят переговоры для определения порядка дальнейших действий по исполнению настоящего Соглашения.

6. Конфиденциальность

6.1. Для целей настоящего Соглашения Конфиденциальной информацией считается вся предоставляемая Сторонами друг другу юридическая, финансовая и иная информация, включая факт заключения и исполнения настоящего Соглашения.

6.2. Организация имеет право предоставлять доступ к Конфиденциальной информации своим сотрудникам, для выполнения ими своих трудовых обязанностей при условии соблюдения ее конфиденциальности.

6.3. Стороны обязуются, начиная с момента подписания и после прекращения действия настоящего Соглашения, не передавать Конфиденциальную информацию третьим лицам без письменного согласия другой Стороны, кроме случаев, когда это требуется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4. Сторона – обладатель Конфиденциальной информации имеет право пересмотра конфиденциальности переданной информации и прекращения ее защиты, о чем в обязательном порядке должна письменно проинформировать другую Сторону.

6.5. В случае раскрытия (включая неумышленное) Конфиденциальной информации Сторона, которая раскрыла информацию, обязана предпринять все возможные действия для устранения в максимально короткий период времени последствий такого раскрытия, и возместить другой Стороне убытки, связанные с раскрытием Конфиденциальной информации.

7. Сроки действия Соглашения

7.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с даты его подписания и действует до полного исполнения Сторонами своих обязательств.

7.2. Период проведения Мероприятия: года.

8. Изменения, дополнения к Соглашению

8.1. Все изменения, дополнения к настоящему Соглашению согласовываются Сторонами и оформляются в виде приложений к настоящему Соглашению.

9. Заключительные положения

9.1. Соглашение действует до полного исполнения Сторонами принятых на себя обязательств (п. 7.1., 7.2.)

9.2. Соглашение составлено в двух имеющих равную юридическую силу экземплярах – по одному для каждой из Сторон.

10. Реквизиты и подписи Сторон

АНКЕТА ВОЛОНТЕРА

1. ФИО (полностью)
2. Дата рождения
3. Контактный телефон
4. Электронная почта
5. Округ проживания в Москве (ближайшее метро)
6. Какими социальными сетями пользуетесь

7. Есть ли у Вас опыт участия в социальных проектах в качестве волонтера? Если есть, какой именно (укажите мероприятия)

8. В каком направлении волонтерской деятельности Вы бы хотели участвовать?
 - > социальное (проведение мастер-классов в детских домах, помощь в больницах и др.)
 - > событийное (помощь в проведении форумов, конференция)
 - > спортивное (помощь в проведении спортивных мероприятий)
 - > культурное (помощь в музеях, театрах, на выставках)
 - > экспертное (оказание профессиональной помощи)

9. Сколько времени Вы готовы посвящать волонтерской деятельности в неделю/месяц:
.....

10. Какую помощь Вы готовы оказать?
 - > проводить творческие мастер-классы с пенсионерами
 - > проводить занятия с пенсионерами по (финансовой грамотности, английскому яз. и т. п.)
.....
 - > помогать на телефоне
 - > помогать в работе на компьютере
 - > решать организационные задачи
 - > проводить тренинги
 - > стать координатором одного из направлений волонтерской деятельности
 - > другое

11. Ваши сильные стороны
12. Уровень владения компьютером (нулевой, начальный, продвинутой):
13. Пользуетесь ли Вы системой бесплатного обмена текстовыми сообщениями в телефоне (WhatsApp)
- > Пользуюсь
 - > Не пользуюсь, но готов освоить
 - > Не имею желания
14. Регистрация в ЕИС «Добровольцы России» (Ваш ID)

СПАСИБО ЗА ИНФОРМАЦИЮ!

ПРИМЕР ИНСТРУКЦИИ ДЛЯ ВОЛОНТЕРА (НА КОНФЕРЕНЦИИ, МЕРОПРИЯТИИ)

1. Улыбнуться и поприветствовать человека, подарив ему свое хорошее настроение.
2. На рабочем месте не должно быть личных разговоров.
3. Вы должны знать, где расположен туалет, гардеробная и рабочие площадки.
4. Если участник задает вопрос, на который Вы не можете ответить, нужно позвонить по телефону человеку, к которому относится вопрос, и попросить его подойти к Вам.

Номера телефонов:

- координатор мероприятия
- взаимодействие с партнерами
- взаимодействие со СМИ

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБЩЕРАЗВИВАЮЩАЯ ПРОГРАММА «ПЯТЬ ШАГОВ К ВОЛОНТЕРСТВУ» (24 ЧАСА)

АНО «Центр развития социальных технологий
(Волонтерский центр «Серебряный возраст»)

РАЗДЕЛ 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1. Актуальность программы

Пожилые люди, выйдя на пенсию, оказываются в кризисной ситуации: перестройка образа жизни, восприятия себя и поиска новых приоритетов. Это приводит к тягостному чувству ненужности.

Основная проблема пожилых — чувство одиночества и не востребованности в пожилом возрасте. Исчерпанность одних жизненных смыслов и поиск других — вот особенности этого возраста и кризиса. Возникает необходимость поиска нового смысла жизни.

Пожилкой работает как над смыслами своей текущей жизни, так и осмысливает свою жизнь как целое. Ведущая деятельность для пожилого возраста — это особая внутренняя деятельность, направленная на принятие своего жизненного пути. Плодотворная, здоровая старость связана с принятием своего жизненного пути, а значит, и самого себя.

Чтобы сохранить свою личность и не потерять самоуважение, пожилой человек должен не потерять связь с окружением, или создать новые связи. Поддерживать связь с окружающим миром и реализовывать себя люди старшего возраста могут в волонтерской деятельности, которая является альтернативой трудовой. Человек, осуществляющий связь с окружением, проявляющий социальный интерес, выглядит следующим образом:

- > Готов использовать свои возможности, знания или способности для оказания помощи другим людям;
- > Готов участвовать в групповой деятельности;
- > Стремится работать ради достижения общей цели или общей пользы.

Познакомиться с волонтерством и развить необходимые навыки для волонтерской деятельности возможно посредством образовательной деятельности. Во время обучения пожилые люди могут решить свои психологические проблемы, связанные с кризисом выхода на пенсию, расширить свой кругозор общения и выбрать для себя наиболее интересное направление дальнейшего развития жизни.

Как показали исследования, образовательные потребности пожилых сугубо индивидуаль-

ны. Они тем значительнее, чем выше образовательный уровень слушателя. Пожилые хотят знать, что нужно делать, чтобы долго жить, как освободиться от недугов, снимать стрессы. Слушатели хотят быть социально активными, заметными и замеченными окружающими, молодежью, государством.

Опыт работы с пожилыми свидетельствует о том, что пожилые люди способны хорошо усваивать материал и даже организовывать собственные занятия, если это связано с использованием их знаний и жизненного опыта.

Таким образом, активизация познания и знакомство с волонтерской деятельностью позволяют актуализировать жизненный опыт пожилых, помогают в самореализации и тем самым способствуют активному долголетию.

1.2. Цель реализации программы: социальная ориентация и вовлечение москвичей пенсионного возраста в активную общественную деятельность, а также расширение возможностей самореализации участников через волонтерскую деятельность.

Задачи реализации программы:

1. Расширить круг знакомств;
2. Научить участников помогать себе и другим в трудных ситуациях, почувствовать свое участие и влияние на жизнь;
3. Подготовить людей пенсионного возраста к волонтерской работе.

Во время обучения происходит выбор дальнейшего направления волонтерской деятельности, где участники программы будут проходить практику.

Результаты обучения:

- > Помощь в определении содержания жизни на пенсии, основанная на стимуляции личной активности, преодоления негативных признаков старения при помощи пропаганды психической и физической активности;
- > Подготовка людей старшего возраста к волонтерской деятельности;
- > Вовлечение людей старшего возраста в процесс непрерывного образования в соответствии с их интересами;
- > Привлечение внимания общественности к возможностям, потенциалу и ресурсности людей старшего возраста;
- > Наполнение жизни человека новым позитивным содержанием, связанным с новыми творческими планами и активностью в их реализации.

Категория учащихся: лица пожилого возраста.

Форма обучения: очная.

Режим занятий: 1 раз в неделю.

Срок освоения программы: 6 недель (24 часа).

Помимо учебных занятий предполагается проведение внеаудиторной работы – участие слушателей в добрых делах, помощь желающим в организации и проведении различных акций и мероприятий, а также участие в социальных проектах города Москвы под руководством опытных волонтеров.

Структура программы состоит из 5 модулей. Все программы занятий авторские, в основе их использованы идеи андрагогики, современные технологии обучения, а также методы обучения пожилых.

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный (тематический) план

НАИМЕНОВАНИЕ РАЗДЕЛОВ (МОДУЛЕЙ) И ТЕМ	ВСЕГО, ЧАС	ВИДЫ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ, УЧЕБНЫХ РАБОТ		ФОРМЫ КОНТРОЛЯ
		ТЕОРИЯ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	
Основные понятия волонтерской деятельности. История волонтерской деятельности. Знакомство участников. Самопрезентация.	4	2	2	Текущий контроль
Коммуникации: эффективное взаимодействие человека с окружающим миром. Конфликтология. Техники решения конфликтных ситуаций.	4	1	3	Текущий контроль
Эмоциональное состояние. Страхи. Стресс. Управление эмоциями, страхами и стрессом.	4	2	2	Текущий контроль

Лидерство. Команда. Мотивация волонтеров. Организация работы волонтеров.	4	2	2	Текущий контроль
Теория поколений. Пожилой человек в России. Социальное проектирование.	4	2	3	Текущий контроль
Особенности общения с людьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми из детских домов и интернатов	4	2	1	Текущий контроль
Итоговая аттестация				Фронтальный контроль
Всего	24	11	13	

2.2. Рабочая программа

ТЕМА	ВИД УЧЕБНОГО ЗАНЯТИЯ, УЧЕБНЫХ РАБОТ	СОДЕРЖАНИЕ
1. Основные понятия волонтерской деятельности. История волонтерской деятельности. Знакомство участников. Самопрезентация.	Интерактивная лекция 2 часа	Понятие волонтерства и направления деятельности. Как стать волонтером. Добровольческий труд: сущность, функции, специфика. Основные характеристики, присущие волонтерской деятельности как инструмента социального, культурного, экономического и экологического развития. Роль волонтеров в развитии прогресса и повышении общего уровня благосостояния стран.
	Практические занятия 2 часа	Самопрезентация участников. Упражнения: «Взаимные презентации», «Я – волонтер».

2. Коммуникации: эффективное взаимодействие человека с окружающим миром. Конфликтология. Техники решения конфликтных ситуаций.	Интерактивная лекция 1 час	Конфликты, виды и причины возникновения. Стадии развития конфликтов. Сценарии конфликтов и поведение в них.
	Практические занятия 3 часа	Упражнения на управление конфликтом.
3. Эмоциональное состояние. Страхи. Стресс. Управление эмоциями, страхами и стрессом.	Интерактивная лекция 2 часа	Актуализация проблемы. Эмоциональное раздражение. Стресс и способы управления стрессом. Страх и методы борьбы с ним.
	Практические занятия 2 часа	Упражнение на снятие эмоционального раздражения, стресса. Знакомство и работа со своими страхами. Сказкотерапия. Арттерапия. Релаксация. Упражнения «Осознанное дыхание», «Свеча», «Солнышко».
4. Лидер и команда. Мотивация. Организация работы волонтеров.	Интерактивная лекция 2 часа	Понятия лидерства, руководства, команды, группы и коллектива. Сравнение и отличие. Цели объединения в команды. Мотивация команды. Специфика работы с волонтерами.
	Практические занятия 2 часа	Тренинг на командообразование и выявление лидеров. Цепочка работы с волонтерами. Творческие упражнения на сплочение.
5. Теория поколений. Пожилой человек в России. Социальное проектирование.	Интерактивная лекция 2 часа	Теория поколений (на примере исследования в США). Влияние событий разных эпох на поведение и ценности общества. Занятость пожилых людей в России. Понятие социального проекта. Волонтерские проекты.
	Практические занятия 3 часа	Упражнение «Общество и волонтер». Творческое задание по созданию волонтерских проектов.

Особенности общения с людьми с ограниченными возможностями здоровья и детьми из детских домов и интернатов.	Интерактивная лекция 2 часа	Общение с людьми, испытывающие трудности при передвижении, общение с людьми с нарушением слуха, с нарушением зрения, общение с ребенком, воспитывающимся в закрытом детском учреждении.
	Практические занятия 1 час	Практические упражнения

В процессе реализации программы используются интерактивные лекции, дискуссии, практические занятия (игры, упражнения, тренинги), технологии проблемно-ориентированного и проектно-ориентированного обучения.

ЛИТЕРАТУРА

1. РИА Новости. Доступно по ссылке: <https://ria.ru/society/20160406/1403490899.html>.
2. Показатели для мониторинга оценки эффективности деятельности субъектов Российской Федерации. Доступно по ссылке: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/rosstat/pok-monitor/pok-monitor.html.
3. Демография России. Доступно по ссылке: <http://ruxpert.ru>.
4. Серебряные волонтеры / Под ред. Арсеньевой Т.Н. – Тверь: Полиграфическая компания «Печатня», 2016. – 60 с.
5. Сборник лучших практик развития волонтерского движения субъектов Российской Федерации / Составители – А. В. Ковтун, А. А. Соколов. Под ред. Т. Н. Арсеньевой. – М. : АБЦ, 2016. – 93 с.
6. Здоровые города. Фактические данные для выработки политики и практических действий на местном уровне в интересах здоровья и социальной справедливости. ВОЗ, 2014. Доступно по ссылке: <http://www.euro.who.int/ru/publications/abstracts/healthy-cities.-promoting-health-and-equity-evidence-for-local-policy-and-practice.-summary-evaluation-of-phase-v-of-the-who-european-healthy-cities-network>.
7. Irvine C. Older People Volunteering – Literature Review. Belfast, Volunteer Development Agency, 2009. – 40 p.
8. Gill Z. Older People and Volunteering. University of Adelaide, 2006, 54 p.
9. Walker A. The emergence and application of active ageing in Europe, in Naegele, G. (ed.), Soziale Lebenslaufpolitik, Wiesbaden, Verlag fur Sozialwissenschaften, 2010.
10. Healthy aging research network. Putting collective wisdom to work for older americans. Centers for Disease Control and Prevention, National Center for Chronic Disease Prevention and Health Promotion, 2011, 13 p.
11. 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.
12. Профилактика когнитивных и эмоциональных нарушений (рекомендации для лиц пожилого возраста и их родственников), Соловьев А.Г., Новикова И.А., Местечко В.В., Архангельск 2015. – 25 с.

13. **Computerized cognitive training with older adults: A systematic review** // Kueider A. M., Parisi J. M., Gross A. L., Rebok G. W. // PLoS One. – 2012. – V.7(7): e40588.
14. **Профилактика профессионального выгорания сотрудников детского хосписа** / Сост. Яцышин С. М., Микляева А. В., А. Ткаченко, И.В. Кушнарева.— СПб.: Тип. Михаила Фурсова, 2015. — 40 с.
15. **Профилактика синдрома эмоционального выгорания у специалистов и волонтеров, работающих с людьми, живущими с ВИЧ** Методическое пособие для священников, медиков, психологов, социальных работников и волонтеров, работающих с ЛЖВ и их близкими. Лоргус А. — Москва, 2012. Российский Круглый стол. — 46 с.
16. **Между традициями и модернизацией — опыт образовательного проекта, направленного на укрепление психического здоровья молодежи и пожилых людей** // Розанов В.А., Рейтарова Т.Е., Солдатова С.А., Мальцева Ю.С. // Психология зрелости и старения. – 2016. - № 1(71). – С.67-79.
17. **A social model for health promotion for an aging population: Initial evidence on the Experience Corps model** // Fried L.P., Carlson M.C., Freedman M. et al. // J. Urban Health. – 2004. – V.81. – P. 64–78.
18. **Evidence for neurocognitive plasticity in at-risk older adults: The experience corps program** // Carlson M.C. Erickson K.I., Kramer A.F. et al. // J. Gerontol. A Biol. Sci. Med. Sci. – 2009. – V.64. – P. 1275–1282.
19. **Temporal and spatial dynamics of brain structure changes during extensive learning** // Draganski B., Gaser C., Kempermann G. et al. // J. Neurosci. – 2006. – V.26. – P.6314–6317.
20. **Непрерывное образование и психическое здоровье — основные вехи международного проекта, посвященного инновациям в сфере образования для пожилых.** В кн.: Образование через всю жизнь. Непрерывное образование в интересах устойчивого развития. Розанов В. А., Рейтарова Т. Е., Солдатова С. А., Мальцева Ю. С. Лобанов Н. А., Вассерман Д., Дубко А. В. Мат. 13-й междунар. конф., в 2 ч. / сост. Н. А. Лобанов; под науч. ред. Н. А. Лобанова и В. Н. Скворцова; ЛГУ им. А. С. Пушкина, НИИ соц.-экон. и пед. проблем непрерыв. образования. – Вып. 13. – СПб.: ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2015. – Ч. II. – с. 481-485.
21. **Мат. междунар. науч.-практич. конф., 24-25 апреля 2015 г., г. Санкт-Петербург, с. 66-69.** (электр. ресурс: www.humeco.org.ua, <http://silveryears.ru/>).
22. <http://gosvopros.ru/nko/nko-silver-volunteer-12/>
23. <http://авц.рф/news/view/1206/>





A series of horizontal dotted lines for writing.



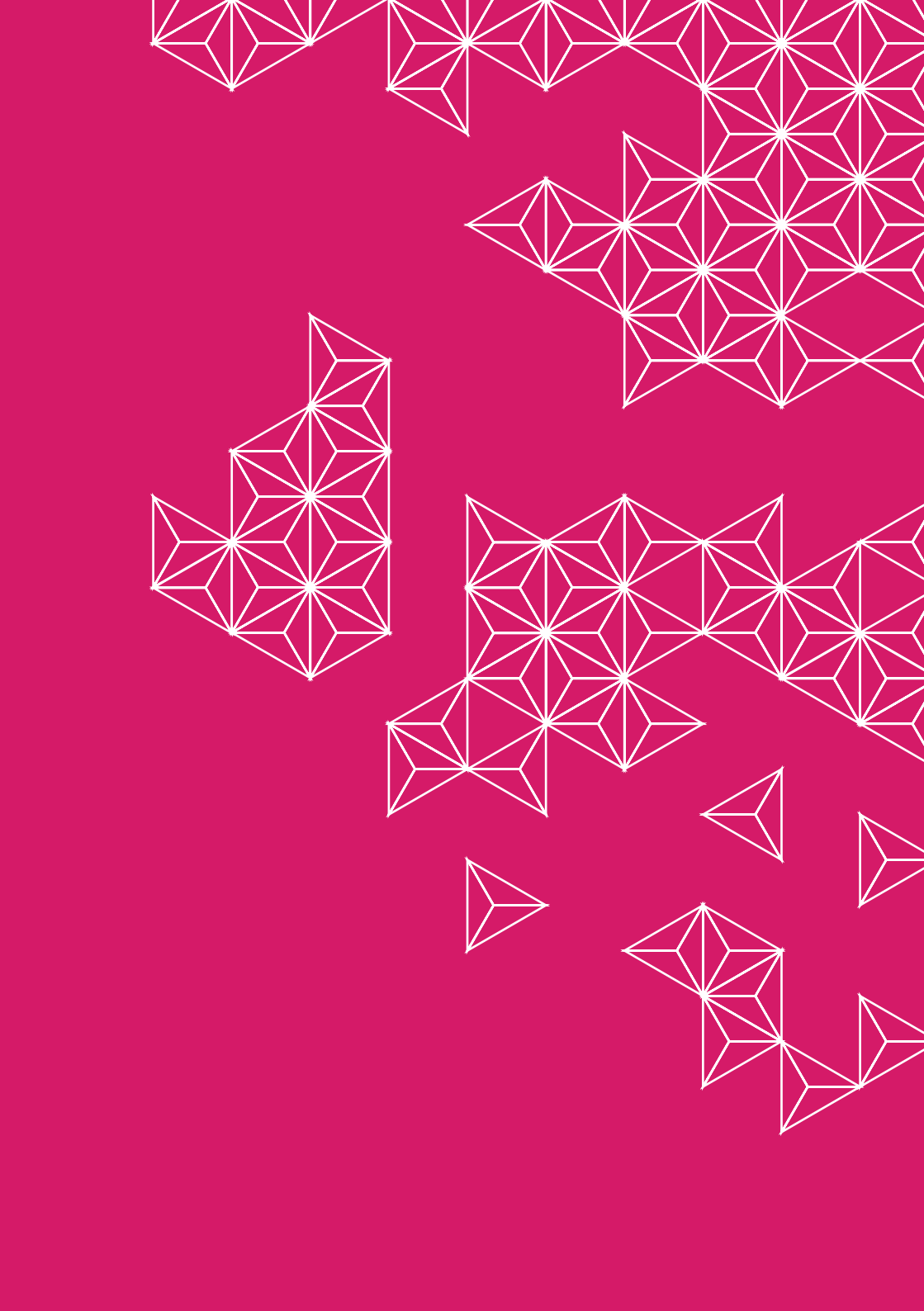
A series of horizontal dotted lines for writing.



A series of 20 horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for writing.



Данные методические рекомендации разработаны на средства государственной поддержки, выделенные по договору о предоставлении гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества № 17-1-014072.





ISBN 978-5-6041156-0-2



9 785604 115602

Телефон: 8 (499) 755-77-34
E-mail: info@avcrf.ru
добровольцыроссии.рф
авц.рф

