ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ОБЛАСТНОЙ ГЕРОНТОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИИ

«ШТАБ-КВАРТИРА «СЕРЕБРЯНОГО» ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА»

Тюмень, 2019

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ТЕХНОЛОГИИ

“ШТАБ-КВАРТИРА «СЕРЕБРЯНОГО» ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА»

Оглавление

Введение.....2
1. Школа «серебряного» добровольчества 6
2.1. Подготовка помещения (пространства) для обучения и организации работы волонтеров. Формирование волонтерского менеджмента. 7
2.2. Основные документы, необходимые для работы с волонтерами.....8
2.3. Вовлечение граждан пожилого возраста в добровольческую деятельность 9
2.4. Рекрутинг (собеседование и отбор) и психологическая диагностика потенциальных волонтеров 10
2.5. Программа обучения Школы «серебряного» добровольчества.....12
3. «Основные аспекты волонтерской деятельности». Права и обязанности «серебряного» добровольца 17
4.Имидж «серебряных» добровольцев.....25
5. Психологическое обучение.....27
6. Направления добровольческой деятельности.....28
7. Обучение тимлидеров «серебряного» добровольчества.....30
8.Формы поддержки «серебряных» добровольцев.....33
9.Критерии эффективности.....56
Список литературы.....58
Приложение 1.....63
Приложение 2.....64
Приложение 3.....65
Приложение 4.....89
Приложение 5.....91

Введение

С 2014 года одним из перспективных направлений добровольческой деятельности является развитие волонтерства среди представителей старшего поколения. Организация движения «серебряного» добровольчества является необходимым элементом в процессе оказания адресной социальной поддержки нуждающихся, формирования современных компетенций, знаний, умений, навыков, повышения коммуникативного капитала граждан пожилого возраста.

«Серебряное» добровольчество сегодня - значимое социальное явление, улучшающее качество жизни населения в целом. При благоприятных условиях, создаваемых совместно обществом и государством, добровольчество может стать значительным источником ресурсов для социального и экономического развития региона.

В Тюменской области волонтерская активность людей пенсионного возраста особенно выделяется среди иных благородных порывов: сильные стороны «серебряных волонтеров» — солидный и многоплановый жизненный опыт, те качества, которые гораздо реже можно встретить у представителей молодого поколения, глубокие профессиональные знания и бытовые навыки.

Общительность, умение слушать, настойчивость, самообладание, дисциплинированность, корректность, открытость, нравственность, критическое отношение к своим действиям. Особо следует выделить такие качества, как умение располагать к себе людей, вызывать у них доверие.

Лидером «серебряного» добровольчества в регионе выступает Автономное учреждение социального обслуживания населения Тюменской области и дополнительного профессионального мастерства «Областной

геронтологический центр», на базе которого функционирует «Штаб-квартира «серебряных» добровольцев.

Проект направлен на создание эффективной инфраструктуры поддержки «серебряного» добровольчества в регионе, а также системы ее постоянного сопровождения, повышение уровня компетенций руководителей и членов команд, курирующих развитие «серебряного» добровольчества в муниципальных образованиях, сопровождение филиалов Штаб-квартиры «серебряных» добровольцев по индивидуальной траектории развития, учитывая территориальную специфику муниципальных образований.

Структура проекта представляет собой градацию по разнообразным добровольческим направлениям. Так, в процессе своей добровольческой деятельности «серебряные» волонтеры Тюменской области активно взаимодействуют с людьми, оказавшимся в сложной жизненной ситуации, одинокими пожилыми людьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья, воспитанниками организаций для детей-сирот, подростками группы особого внимания и людьми с нарушением когнитивных функций, а также оказывают помощь в стационарах лечебных учреждений.

Кроме того, «серебряные» волонтеры являются постоянными участниками крупнейших культурных и спортивных мероприятий: Всероссийские зимние сельские игры, Чемпионат России по биатлону, Всероссийские соревнования для детей и молодёжи с ограниченными возможностями здоровья «Старты мечты», Всероссийская акция по переходу на цифровое эфирное телевидение, акция «Волонтеры – детям», форум Уральского федерального округа «УТРО-2019», полумарафон «Стальной характер», Чемпионат России, Первенство России по летнему биатлону, Международные армейские игры «АРМИ-2019» и др.

Представляя целое добровольческое движение Тюменской области, «серебряные» волонтеры не только оказывают помощь в

координации и организации мероприятий, но и в целом формируют мнение об имидже волонтера Тюменской области.

Инфраструктура движения «серебряного» добровольчества представлена многочисленными филиалами Областной штаб-квартиры, которые должны функционировать на базе комплексных центров социального обслуживания населения 25 муниципальных образований Тюменской области.

Такое решение обусловлено достаточными ресурсами, которыми располагают учреждения социального обслуживания населения для выстраивания внутренне организованной, взаимосвязанной системы организации работы «серебряных» волонтеров, включающей подготовку материально-технического обеспечения, обучения граждан пожилого возраста, профориентацию, профильную подготовку, координацию и управление деятельностью.

С целью развития проекта необходимо конструирование новой, современной модели центров «серебряного» добровольчества в регионе, накопление и распространение успешных практик добровольческой деятельности областного центра на территориях муниципальных образований Тюменской области. Наличие качественной методической, образовательной и ресурсной поддержки даст возможности для подготовки высококвалифицированных ТИМ-лидеров добровольческого движения, координаторов «серебряных» волонтеров, активного вовлечения граждан пожилого возраста в добровольческую деятельность в целом по региону. Эффективных результатов волонтерской деятельности.

Настоящее методическое пособие будет полезно руководителям и специалистам учреждений социального обслуживания населения и социально ориентированных общественных и некоммерческих организаций Тюменской области, курирующих движение «серебряного» добровольчества в регионе. В пособии представлены основные этапы создания филиала Штаб-квартиры «серебряного» добровольчества на базе комплексного центра социального обслуживания населения -

структура, механизмы работы, привлечение потенциальных волонтеров, проведение обучающих мероприятий, контроле знаний, порядка взаимодействия с партнерами и ключевыми показателями эффективности деятельности филиала.

1. Школа «серебряного» добровольчества

Стимулом вхождения «серебряных» волонтеров в добровольческую деятельность лежит, в большинстве случаев, импульс к созидательной активности и базовая «установка»: «Хочу делать добро», но в процессе продвижения к цели начинают проявляться затруднения. Именно процесс обучения позволяет компенсировать данные затруднения.

Включаясь в образовательные программы, человек старшего возраста развивает мотивацию к доброделанию, следовательно, получает дополнительные возможности. Еще один важный аспект обучения – это самоутверждение в правильности выбора вида добровольческой деятельности. Благодаря эффективно организованному обучению, волонтер приобретает знания, умения и навыки, позволяющие ему выйти на новый уровень личной результативности, что является стимулом к продолжению дальнейшей работы.

Школа «серебряного» добровольчества позволит сформировать у потенциальных волонтеров минимально необходимый уровень добровольческих компетенций для эффективной, безопасной стабильной работы. Даст возможность «серебряному» добровольцу сориентироваться в пространстве волонтерской помощи и принять собственное ответственное решение о волонтерском участии в тех или иных направлениях добровольческой деятельности.

> *Программа Школы поможет сформировать единое информационное пространство, донести до волонтеров систему построения (иерархии) управления, функционала, границ ответственности волонтера и организатора.*

Обучение может быть проведено в различных форматах - как правило, используются комбинации различных методов обучения: проведение лекционных и практических занятий, деловых игр, тренингов дискуссий, обмен опытом, просмотр практических фильмов, проведение консультаций. Предпочтение отдается тем методам, которые стимулируют

активное участие волонтера в обучении. При этом специалистам необходимо учитывать специфику организации образовательной деятельности пожилых людей, особенности взаимодействия участников учебного процесса. Особое внимание необходимо уделять демократическому социально интегрированному управлению группой, учебным процессом, исключающему авторитарные методы и предусматривающему решение возникающих проблем на основе диалога.

В ходе обучения особое внимание следует уделять не только объему представленной информации, но и отработке и закреплению полученных знаний на практике. Только в этом случае волонтеры приобретают нужную степень подготовленности и уверенности в своих силах, необходимых для выполнения работы.

Этапы, рекомендуемые для полного цикла обучения:

2.1. Подготовка помещения (пространства) для обучения и организации работы волонтеров. Формирование волонтерского менеджмента.

При организации качественной работы необходимо наличие помещения площадью не менее 30 кв. м, включая конференц-зал, пространство для индивидуальной работы, проведения мероприятий, размещения специалистов. Помещение должно быть оснащено материально-технической базой: оргтехника, офисная мебель, интернет и телефонная связь, инвентарь.

Визуальное оформление имеет большое значение для деятельности добровольческих организаций, ввиду чего требуется креативное оформление пространства и зонирование помещений.

Особое внимание при обучении «серебряных» добровольцев необходимо уделить разработке примерного тематического плана проведения занятий (По форме согласно Приложению 1 к настоящим

методическим рекомендациям), который должен содержать темы, ориентированные на формирование специальных знаний по направлению добровольческой деятельности, законодательным актам и иным информационным материалам, поведенческим и психологическим особенностям людей, нуждающихся в помощи волонтеров и т.д. Также необходимо соотнести теоретические знания, полученные при освоении курса, с примерным планом мероприятий по организации практической деятельности участников волонтерского движения, который ориентирован на апробацию знаний, полученных в ходе изучения теоретических курсов.

2.2. Основные документы, необходимые для работы с волонтерами:

1. Анкета «серебряного» добровольца – необходимый документ, позволяющий получить первоначальную информацию о волонтере для собеседования, отбора и определения на функцию. Включает в себя личные данные, контакты, интересы, опыт волонтерской работы, особые навыки, наличие автотранспорта и т.д. (Форма документа представлена в Приложении 1 настоящих методических рекомендаций).

2. Личная книжка «серебряного» добровольца – документ установленной формы, которым подтверждается деятельность волонтера.Содержит сведения о его деятельности, поощрениях и дополнительной подготовке. (Согласно Приложению 2 настоящих методических рекомендаций).

3. Распоряжение Департамента социального развития Тюменской области от 15 января 2020 г. N 2-р "Об утверждении Порядка взаимодействия Департамента

социального развития Тюменской области, подведомственных ему государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями в части содействия в оказании социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания". (По форме согласно Приложению3 настоящих методических рекомендаций).

4. Согласие на обработку персональных данных – составляется во время сбора персональных данных в соответствии с законом о сохранности персональных данных. (Приложение 4 настоящих методических рекомендаций).

2.3. Вовлечение граждан пожилого возраста в добровольческую деятельность

Привлечение – процесс поиска, набора и удержания граждан старшего поколения, которые готовы присоединиться к добровольческому движению и помогать в решении волонтерских задач. Основным секретом успеха на данном этапе станет мотивация заинтересованных лиц к сотрудничеству. В первую очередь необходимо обращать внимание на тех, кто ориентирован на участие в добровольчестве. На основе данных о мотивах потенциальных волонтеров строится обращение к ним. Для максимального привлечения «серебряных» волонтеров к участию необходимо продумать, где и как осуществлять поиск, учитывая все возможные способы поиска и привлечения.

Основные способы привлечения:

• «Сарафанное радио» (через друзей и знакомых) – волонтер «от друга» доверяет изначально – потенциальный доброволец в курсе основных моментов и готов помогать.

• Реклама на радио/телевидении/стендах – волонтер видит возможность и принимает решение присоединиться. Для некоторых достаточно одного просмотра/прослушивания передачи, для других необходимо несколько раз столкнуться с информацией, чтобы принять решение и присоединиться.

• Размещение информации на сайтах и в социальных сетях (объявления, посты, баннеры).

• Промо-акции, раздача брошюр на мероприятии – наглядная брошюра с грамотным дизайном (под конкретную аудиторию) может стать дополнительным инструментом привлечения потенциальных волонтеров.

• Расклейка объявлений в местах скопления людей (остановки, транспорт, лифты и т.д.) – требует согласования, необходимо, чтобы картинка бросалась в глаза на фоне остальных объявлений.

• Аудио-информирование – реклама в транспорте, торговых центрах и т.д.

• Статьи и объявления в газетах, журналах – залогом успеха будет грамотный пресс-релиз и броский заголовок, отражающий проблематику.

• Беседы и лекции – организация встреч с советами ветеранов, представителями землячеств, общественными организациями, работающими с пожилыми людьми.

2.4. Рекрутинг (собеседование и отбор) и психологическая диагностика потенциальных волонтеров

Для вступления в ряды «серебряных» волонтеров пожилые люди должны пройти собеседование с психологом и могут быть зачислены в

состав слушателей Школы «серебряного» добровольчества, где проходят курс обучения по основам добровольческой деятельности.

Собеседование проводится сотрудником учреждения, ответственным за развитие «серебряного» добровольчества в муниципальном образовании, строго в присутствии психолога, который должен быть осведомлен о нюансах работы и готов ответить на вопросы кандидата. Психолог должен максимально точно оценить психологическую и профессиональную готовность потенциального волонтера к работе, а также диагностировать текущее психоэмоциональное состояние пожилого человека. Собеседование позволит определить насколько волонтер готов к осуществлению поставленных задач, какое направление добровольческой детальности для него более предпочтительно. Потенциальный волонтер, проявляющий желание присоединиться к движению «серебряного» добровольчества, должен проходить собеседование, вне зависимости от того, откуда он к вам пришел - по объявлению или рекомендации друга.

Собеседование – это действенный способпознакомиться с будущим волонтером, а волонтеру с организацией. По итогу собеседования вы должны знать все стороны работы с кандидатом, его качества и страхи. Потенциальный волонтер должен утвердиться в своём намерении присоединиться к движению «серебряного» добровольчества и быть уверенным в том, что ему найдут лучшее применение в проекте.

При первичном обращении гражданина, желающего стать частью волонтерского движения, рекомендуется проводить минимальное индивидуальное тестирование или диагностическую беседу, целью которой является:

- *оценить адекватность кандидата (важно не принять в ряды добровольцев человека с психическими отклонениями);*
- *выяснить мотивы, чтобы понимать, насколько человек готов к волонтерской деятельности и в каких его формах;*
- *оценить интересы, характерологические особенности и потенциал каждого кандидата, чтобы понимать какие*

стороны развивать, в каких направлениях волонтерского движения он будет наиболее эффективен;

- *наметить основные направления для индивидуальной работы, которые помогут развить имеющиеся навыки, скорректировать моменты неприятия, помочь личностному росту и т.п.*

Если есть возможность, то эффективно при первой встрече провести одну-две психологические игры, чтобы дать людям возможность познакомится, раскрепоститься, проявить себя. Если грамотно подобрать упражнения и внимательно наблюдать за процессом игры, то будет довольно хорошо заметно как ведут себя серебряные новобранцы в команде, есть ли у них лидерские задатки, готовы ли они принять что-то новое в свою жизнь.

После того как пожилой человек выразит готовность стать волонтером проекта, необходимо начинать коммуникацию с постоянным поддержанием связи с волонтером. Новый волонтер имеет только смутное представление о том, что ему конкретно предстоит делать и степени ответственности, поэтому необходимо ввести его в курс дела, познакомить с командой организаторов и координаторов, зачислить в Школу волонтера.

2.5. Программа обучения Школы «серебряного» добровольчества

Должна сформировать необходимые компетенции и практические навыки у граждан пожилого возраста для осуществления деятельности по различным (выбранным) направлениям добровольческой деятельности.

К обучающим мероприятиям целесообразно привлекать специалистов комплексного центра, а также специалистов организаций партнеров проекта – сотрудников центров реабилитации, детских психологов, медиков, сотрудников силовых ведомств и т.д.

Подготовка и обучение «серебряных» волонтеров – это профессиональный рост волонтерской организации. Чем больше внутренних ресурсов и специалистов будет задействовано в подготовке волонтеров, тем качественнее будет организована добровольческая деятельность. Кроме того, участие в подготовке и обучении волонтеров для многих сотрудников (или опытных волонтеров) – это показатель их признания и профессионализма.

Рекомендуемая программа семинаров, направленная на формирование знаний у потенциальных волонтеров по основам организации волонтерской деятельности: основанию участия в волонтерской деятельности, видам, принципам добровольчества, правам, обязанностям волонтера:

1. Структура ресурсного центра - Штаб-квартиры «серебряного» добровольчества.

В рамках обучающего мероприятия участников Школы волонтера необходимо познакомить с основной деятельностью комплексного центра социального обслуживания населения, с командой наставников, курирующих движение «серебряных» добровольцев, со структурой проекта Штаб-квартиры «серебряного» добровольчества и спецификой деятельности филиала. Действующими добровольческими направлениями, социальными проектами при наличии, благотворительными акциями и т.д.

2. «Нормативные правовые аспекты деятельности волонтеров в РФ»

На образовательном мероприятии волонтерам предстоит рассмотреть нормативно правовые основы организации волонтерской деятельности на территории РФ. При изучении темы следует познакомить «серебряных» добровольцев с основными положениями федеральных законов, регламентирующих добровольческую деятельность,

определяющих цель государственной политики в области содействия развитию благотворительной и добровольческой деятельности. Дополнительно рассматриваются нормативные документы, регламентирующие взаимодействие по различным направлением волонтерской деятельности.

Существует перечень документов, которые помогают волонтерам в реализации их деятельности и защищают их права. Они делятся на федеральные *и региональные.*

Основные документы, регламентирующие деятельность добровольцев в Российской Федерации следующие:

1. Конституция Российской Федерации (ст. 39).

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (ст. 117).

3. Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».

4. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О коммерческих организациях».

5. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных организациях».

6. Федеральный закон от 28 июня 1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений».

7. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.

8. Федеральный закон от 5 апреля 2010 г. № 40-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросу поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций».

9. Концепция досрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662.

10. Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054р.

11. Федеральная целевая программа «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016–2020 годы», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493.

12. Федеральная целевая программа развития образования на 2016–2020 годы, утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 г. № 497.

13. Стратегия действий граждан старшего поколения в Российской Федерации до 2025 г., утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2016 г. № 164-р.

14. Проект Концепции развития добровольчества (волонтерства) до 2025 года.

15. Стандарт поддержки добровольчества (волонтерства) в регионах Российской Федерации Агентства стратегических инициатив РФ.

Нормативной правовой базой, на которой основана деятельность добровольческих объединений в Тюменской области являются:

- *Закон Тюменской области «О регулировании отдельных отношений в сфере добровольчества (волонтерства) в Тюменской области» от 26.04.2018 № 35;*
- *Постановление Губернатора Тюменской области «Об изменении системы исполнительных органов государственной власти и о внесении изменений в отдельные постановления Тюменской области» от 15.02.2018 № 10;*
- *Распоряжение Правительства Тюменской области «О Совете по вопросам добровольчества (волонтерства) Тюменской области» от 12.02.2019 №75-рп;*
- *Регламент взаимодействия органов исполнительной власти Тюменской области, подведомственных им государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями, утвержденный Протоколом совместного заседания Координационного совета по патриотическому воспитанию граждан Тюменской области и Совета по вопросам добровольчества (волонтерства) Тюменской области от 22.05.2019 № 39/04;*
- *«Дорожная карта» по реализации мероприятий по развитию добровольчества в Тюменской области (на 2018 — 2020 годы);*
- *Дополнительная общеобразовательная общеразвивающая программа «Основы добровольческой деятельности» от 31.08.2017;*
- *Положение о Координационном ресурсном центре поддержки добровольческого (волонтерского) движения Тюменской области от 28.11.2018;*
- *Положение об опорном центре «Штаб — квартира «серебряного» добровольчества» от 01.02.2019;*

- *Положение о Порядке регистрации и учета опыта/достижений добровольцев (волонтеров) в Тюменской области от 13.10.2018.*

3. «Основные аспекты волонтерской деятельности». Права и обязанности «серебряного» добровольца

В данном разделе рекомендуемрассмотреть определения «волонтер», «доброволец», «волонтерская деятельность», определяются условия, необходимые для организации волонтерского движения, особое внимание уделяется оценке эффективности деятельности волонтеров. Важно выделить момент знакомства начинающих добровольцев с основными принципами волонтерской деятельности, правами и обязанностями, которые помогут будущему волонтеру заложить фундамент успешной деятельности.

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

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

Волонтёр/ доброволец – 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. Согласно Федеральному закону о благотворительной деятельности и благотворительных организациях добровольцы – физические лица, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного выполнения работ, оказания услуг (добровольческой деятельности).

Исходя из определений выше, можем выделить **основные составляющие понятия волонтёр/доброволец - это:**

1. субъект, добровольно решивший участвовать в какой-либо деятельности;
2. безвозмездно участвующий в деятельности, направленной на оказание помощи;
3. применяющий собственные знания и умения для осуществления этой деятельности;
4. направляющий деятельность на решение актуальных социальных, культурных, экономических, экологических проблем в обществе;
5. оказывающий помощь людям, животным либо территориям;
6. достигший дееспособного возраста (т.е. 14-летия);

принимающий цели и принципы волонтерской деятельности.

Основные принципы волонтерской деятельности:

1. Вы можете стать волонтером, если искреннее желаете помогать нуждающимся.
2. Вы действительно имеете для этого силы и время и хотите лично участвовать в судьбе нуждающихся в вашей помощи.
3. Волонтер – живой человек. Помните, что у вас есть своя жизнь, семья, работа и вы отвечаете за это.

4. Уставший и несчастный волонтер помочь никому не может. Берегите себя.

5. Каждому волонтеру обязательно нужен отдых, иначе можно очень просто «сгореть». Помните, что незаменимых людей не бывает, а нам и детям вы нужны здоровыми.

6. Волонтер должен всегда помнить, что важно не только помочь, но и не навредить.

7. Будьте готовы к разочарованиям, к тому, что вы не сразу увидите, как мир меняется к лучшему. Иногда самое главное происходит невидимо.

8. Помните, что самое малое доброе дело никогда не исчезает в пустоте, в какой-то момент в ком-то оно отзовется. И если наберетесь терпения, вы обязательно увидите тому подтверждение.

ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ВОЛОНТЕРА ШТАБ-КВАРТИРЫ «СЕРЕБРЯНОГО» ДОБРОВОЛЬЧЕСТВА

Общие положения:

Настоящие Правила определяют порядок деятельности волонтеров, оказывающих добровольную помощь в рамках работы Штаб-квартиры «серебряного» добровольчества (далее – Штаб-квартиры).

1. В настоящих правилах используются следующие термины и определения:

1.1 **Доброволец (волонтёр)** – гражданин РФ возраста 55+, на добровольной и безвозмездной основе оказывающий моральную, физическую или иную нематериальную помощь подопечным от имени Штаб-квартиры.

1.2 **Координатор** – сотрудник АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр», осуществляющий координацию деятельности «серебряных» волонтеров.

Координатор имеет право допустить или не допустить, ограничить или запретить деятельность добровольца в любое время без объяснения причин.

1.3. **Учреждение** – АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр», либо то учреждение, где на основании договора работает волонтер Штаб-квартиры. Как правило, это учреждение социального обслуживания населения Тюменской области.

1.4. **Руководство Учреждения** – руководители учреждений, заведующие отделениями, специально уполномоченные лица, отвечающие за деятельность волонтерских групп на территории учреждений.

1.5 **Подопечные** – дети и взрослые, помощь которым непосредственно оказывают волонтеры Штаб-квартиры через общение, организацию занятий, праздников, акций и мероприятий и другие действия, осуществляемые с их согласия или с согласия людей, которые несут ответственность за их жизнь и благополучие.

2 Порядок приема в добровольцы Штаб-квартиры «серебряного» добровольчества

2.1. С лицом, выразившим желание стать «серебряным» добровольцем и заполнившим анкету установленного образца, проводится первичное собеседование психологами Учреждения.

2.2. При заполнении анкеты начинающий доброволец обязан подать заявление установленного образца, представить документ, удостоверяющий личность, и указать данные о месте жительства, иные сведения личного характера, а также дать письменное согласие на обработку персональных данных, в частности, на их передачу в Учреждение.

2.3. Претендент должен честно оценить свои возможности и силы, и предложить приемлемый им график (раз в неделю, раз в

месяц и т. д.) работы в Учреждении на некоторый обозримый период времени (полгода, год).

2.4. По результатам собеседования принимается решение о целесообразности приема претендента в то или иное направление волонтерской деятельности.

3. Доброволец Штаб-квартиры «серебряного» добровольчества имеет право:

3.1. Выбрать тот вид добровольческой деятельности, который отвечает его потребностям и устремлениям.

3.2 В любой момент приостановить или прекратить свою деятельность в качестве добровольца.

3.3 Повышать квалификацию, проходить дополнительное обучение, посещать мастер-классы, участвовать в досуговых и поддерживающих мероприятиях по поддержке своего ресурсного психологического состояния.

3.4 Обратиться за бесплатной помощью к психологу АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр» по любым вопросам: если возникают сложности с подопечными, сложности с коммуникацией в волонтерской группе, если возникают сложные жизненные ситуации.

3.5 Получить официальную характеристику или рекомендацию от администрации Учреждения, а также запись в личную книжку «серебряного» добровольца.

3.6 Получать всю необходимую информацию, а также материальные средства для выполнения поставленных перед ним задач.

3.7. Вносить предложения для изменения добровольческих направлений.

3.8. Предлагать свои собственные социальные проекты и получать помощь для их реализации.

3.9. В любой момент сменить вид выполняемой деятельности.

4. Доброволец Штаб-квартиры «серебряного» добровольчества обязан:

4.1. Соблюдать действующее законодательство РФ, а так же правила посещения тех Учреждений, где осуществляет волонтерскую деятельность.

4.2. Строго соблюдать режимные требования Учреждения.

4.3. Подчиняться законным и обоснованным требованиям персонала и администрации Учреждения, стараться не вступать в споры и конфликтные ситуации.

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

4.5. Своевременно сообщать Координатору и руководству Учреждения о любых ситуациях и действиях любых лиц, которые могут повлечь за собой причинение вреда здоровью и жизни подопечных, других волонтеров, или ущерб Учреждению.

4.6. Избегать каких-либо споров с родителями детей либо лицами, осуществляющими опеку над пожилыми людьми, проходящих лечение, обучение либо реабилитацию в Учреждениях, и следовать их пожеланиям относительно работы с их детьми.

4.7. Прикладывать усилия для добросовестного выполнения добровольно взятых на себя обязательств по работе с подопечными.

4.8. Соблюдать принципы этики и корректности при общении с персоналом Учреждения, добровольцами, родителями и детьми, пожилыми людьми, быть терпимым к убеждениям и религиозным взглядам окружающих. Не навязывать свою помощь.

4.9. Заблаговременно извещать Координатора о своих инфекционных и других заболеваниях, способных стать причиной

заболевания подопечных. При наличии таковых волонтер не имеет права посещать Учреждение до полного выздоровления и подтверждения этого соответствующей справкой.

4.10. До начала посещения поставить Координатора в известность о плохом самочувствии, недомогании, наличии инфекционного заболевания, контактах с инфекционными больными или тяжелом психологическом состоянии, если таковые имеются, а так же обо всем, что вызывает у добровольца сомнения.

4.11. Избегать материальных обещаний и установления тесных связей с подопечными. Не рекомендуется предоставлять подопечным личные данные (адрес, телефон и т.п.).

5 Добровольцам Штаб-квартиры «серебряного» добровольчества запрещено:

5.1.Использовать имя Штаб-квартиры «серебряного» добровольчества в целях личного обогащения.

5.2. Осуществлять действия, которые могут нанести подопечным и/или Штаб-квартире «серебряного» добровольчества ущерб.

5.3.Требовать материального вознаграждения за свою деятельность

5.4. Приходить в Учреждение и встречаться с подопечными, будучи больным каким-либо инфекционным или другим заболеванием, способным стать причиной заболевания подопечных.

5.5. Посещать подопечных под действием психоактивных веществ (например, в состоянии опьянения).

5.6. Приносить какие-либо вещи, подарки без разрешения Координатора.

5.7. Советовать подопечным какие-либо средства лечения (в том числе православные средства), высказывать прогнозы и

оценку результатов лечения, подвергать сомнению действия или советы врачей. Эти вопросы не входят в компетенцию и сферу ответственности волонтеров.

5.8. Покупать и приносить лекарства даже по просьбе пожилых людей, родителей или подопечных.

5.9. Предлагать пожилым людям и родителям детей, пациентов нетрадиционные методы лечения, пищевые добавки и пр. Инициировать разговоры с пожилыми людьми, детьми и родителями на темы: оккультизма, гороскопов, астрологии, хиромантии, нумерологии и т.п.

5.10. Размещать и разглашать личную и конфиденциальную информацию о пожилых людях, детях и родителях (ФИО, адрес проживания, телефон, e-mail, диагноз и т.д.) в СМИ и интернете.

5.11. Фотографировать подопечных. (Фотографировать можно только с разрешения Координатора, либо это сделает уполномоченный им фотограф).

5.12. Публиковать фото подопечных в интернете и СМИ.

5.13. Говорить о своём опыте веры без инициативы или согласия подопечного. Осуществлять религиозную проповедь без согласия подопечных или их родителей, а так же администрации Учреждения.

5.14. Передавать что-либо подопечным по просьбе посторонних людей, кем бы они ни представлялись, и как бы не объясняли свою просьбу.

5.15. Допускать поцелуи и тесные объятия с несовершеннолетними подопечными; брать детей на руки, сажать на колени без присмотра родителей или ответственного лица в Учреждении.

5.16. Осуществлять материальную помощь подопечным из личных средств или средств других волонтеров. Волонтер помогает подопечным своим участием, а не деньгами.

4. «Имидж серебряного добровольца»

Как правило, добровольческая деятельность требует от волонтера не только инициативности и желания помочь, но и набора определенных компетенций, в частности по этикету и имиджу: проявления толерантности, уважения, тактичности, деликатности, внутренней организации и дисциплины, знания правовых основ добровольчества и этикетных норм поведения, индивидуальной культуры и культуры межличностных отношений. Важным аспектом работы также является высокая самоорганизованность добровольца, выверенность действий, большие внутренние резервы, манера общения и внешний вид.

Поэтому важной задачей для координаторов движения является организация обучения «серебряных» волонтеров, в том числе основам добровольческой имиджелогии.

Образовательные мероприятия в данном направлении должны строиться исходя из основных запросов к добровольцу, специфики работы, распространенных ошибок и потребностей, а также охватывать базовые компетенции, необходимые для осуществления эффективной деятельности.

Многолетний опыт в части развития и функционирования движения «серебряного» добровольчества в регионе показывает, что для деятельности волонтеров 55+ основными проблемными вопросами, требующими внимания и проработки, являются нормы поведения во время участия на крупных мероприятиях, коммуникация с подопечными, особенности внешнего вида, правила поведения, общения, речевой этикет и др.

В связи с этим, рекомендуемые темы для выстраивания имиджа «серебряного» добровольца:

- основные права и обязанности волонтеров. Границы ответственности;

- индивидуальная культура, личная ответственность и дисциплина. Внешний вид и речевой этикет. Какой он «серебряный» волонтер?;

- культура межличностных отношений, основы коммуникации, этикетные правила поведения и общения;

- морально-этические нормы «серебряного» добровольца, Адаптация и методы подстройки под определенные условия работы, правила поведения в конкретной среде и обществе;

- психологические, поведенческие, возрастные особенности людей, нуждающихся в помощи «серебряных» волонтеров. Формы работы с различными аудиториями. Как найти контакт и заинтересовать подопечных?;

- особенности взаимодействия с подопечными (люди с ограниченными возможностями здоровья, люди с нарушениями когнитивных функций, воспитанники школ-интернатов и домов ребенка, а также социально уязвимые группы населения). Первый контакт с подопечным и дальнейшая коммуникация. Выход из конфликтных ситуаций;

- публичность: культура и правила ведения социальных сетей. Как рассказывать о себе и своей деятельности в социальных сетях.

Для организации процесса обучения необходимо привлечь профильных специалистов – психологов, психологов, специализирующихся на работе с людьми пожилого возраста, специалистов социальных служб, специалистов в области имиджелогии и этики.

В образовательный курс следует включить теоретические и практические занятия, в форме тренинговых и тестовых алгоритмов, стимулируя активное участие волонтеров в учебном процессе, а также эффективную проработку и закрепление полученных навыков.

5. Психологическое обучение

Данный вид обучения включает в себя широкий комплекс как практических, так и теоретических занятий, однако ввиду его объемности он будет рассмотрен подробно в отдельной главе.

На данном этапе волонтеры 55+ получают специальные знания по оказанию помощи целевой группе. Это люди с ограниченными возможностями здоровья, люди с нарушениями когнитивных функций, воспитанники школ-интернатов и домов ребенка, а также социально уязвимые группы населения. Наиболее эффективные формы профильной подготовки волонтеров - проведение семинаров-практикумов с решением ситуационных задач, организационно-деятельностных игр, содержание которых может варьироваться в зависимости от проблемы и поставленных задач.

На этом этапе необходимо привлечение профильных специалистов – психологов, медиков, специалистов социальных служб, которые смогут подробно рассказать о психологических и поведенческих особенностях различных категорий граждан, медицинских аспектах помощи в соответствии с выбранным направлением волонтерской деятельности. Волонтеры знакомятся с особенностями целевой группы, которые необходимо учитывать при установлении взаимодействия, будут владеть специальными знаниями по оказанию помощи целевой группе.

Апробировать и закрепить знания, полученные в ходе изучения общетеоретической и профильной подготовки, приобрести опыт самостоятельного профессионального общения и взаимодействия с целевой группой и работниками учреждений системы социальных служб

волонтеры смогут на заключительном экскурсионном мероприятии в рамках Школы волонтера.

Добровольцам будет предложено посетить обзорную экскурсию по учреждениям социальной сферы (при наличии договоренности и партнеров) – детские интернаты, отделения милосердия, реабилитационные центры, где актуальны вакансии «серебряных» добровольцев.

По окончании теоретико-практического блока в торжественной обстановке новым «серебряным» добровольцам руководитель филиала вручает личную книжку «серебряного» добровольца (Приложение 2). После чего психологам комплексного центра, сопровождающих «серебряных» добровольцев рекомендовано провести тренинг. В подготовке волонтеров актуальными являются тренинговые формы работы. Так как они в большей степени направлены на быстрое решение возникающих в практике задач. Для формирования команды используются технологии тимбилдинга. Тренинг на сплочение или командообразование рекомендуется провести с целью создания благоприятного психологического климата в коллективе добровольцев на этапе знакомства и последующей совместной работы как для новых волонтеров, так и для волонтеров с опытом.

6. Направления добровольческой деятельности

После прохождения обучающего модуля волонтеров распределяют по действующим добровольческим направлениям при филиале Штаб-квартиры. Доброволец имеет право выбрать в каком направлении осуществлять добровольческую деятельность. Так же начинающий доброволец вправе самостоятельно определять вид помощи, ее периодичность, продолжительность по времени, выбрать мероприятия и акции, в которых он готов участвовать.В каждом направлении «серебряного» добровольчества путем открытого голосования назначается

староста (тим-лидер), который берет на себя функции куратора и организатора. В его обязанности входит привлечение волонтеров к организации работы направления, инициированию социальных акций, ведение актуальных списков волонтеров, журналов посещений, реестров мероприятий. Так же староста составляет план работы своего направления на месяц, инициирует добровольческие проекты, акции, формирует план действий, координирует график работ волонтеров. Если требуется, то заключает соглашения или достигает договоренностей с кураторами государственных ведомств, учреждений, бизнес компаний в рамках оказания добровольческой помощи.

6.1. Востребованные направления «серебряного» добровольчества

1. Социальное добровольчество - приоритетной задачей является помощь людям, оказавшимся в сложной жизненной ситуации, защита прав и интересов детей, поддержка социально уязвимых групп населения (разовые акции по сбору благотворительной помощи, регулярное сопровождение воспитанников организаций для детей-сирот, организация досуга для детей, наставничество над подростками группы особого внимания, организация анимационных программ, работа с людьми, страдающими деменцией, помощь в стационарах лечебных учреждений,

2. Профилактическоедобровольчество - предусматривает профилактику асоциальных явлений, пропаганду здорового образа жизни, предупреждение девиантного поведения в молодежной среде, системная работа и информационные кампании в рамках проектов, реализуемых ведомствами учреждений департамента безопасности жизнедеятельности, МВД, ГИБДД и т.д.

3. Культурно-досуговоедобровольчество –предусматривает организацию разного рода досуга для маломобильных категорий людей. Как пример, «Инклюзивный» театр «серебряных» добровольцев для одиноких пожилых людей и детей с ограниченными возможностями

здоровья, проживающих в домах-интернатах. Новаторская социальная технология – участники Штаб-квартиры прямо во время спектакля применяют реабилитационные и профилактические практики: арт-терапия, пальчиковая гимнастика, упражнения на развитие координации, тренировки памяти, внимания, мышления, эффект полного погружения в сюжет постановки.

4. Событийное добровольчество - предусматривает участие «серебряных» добровольцев в крупнейших культурных и спортивных мероприятиях, оперативное реагирование добровольцев на резонансные события региона: Всероссийские зимние сельские игры, Всероссийские соревнования для детей и молодёжи с ограниченными возможностями здоровья «Старты мечты» и т.д.

5. Просветительское направление - передача волонтерами старшего поколения новых возможностей и навыков обучения сверстникам (в том числе маломобильным): обучающие проекты, действующие на территории муниципального образования (Университет третьего возраста и т.д.) направленные на получение новых знаний, развития компетенций и навыков, организация досуга: проведение праздничных мероприятий, конкурсов, акций, бесед, игровых, творческих, тематических, литературно-музыкальных программ с различными категориями подопечных.

7. Обучение тимлидеров «серебряного» добровольчества

Лидерство – один из гибких навыков, которые требуются добровольцу. Однако не у всех он есть и не далеко не каждый доброволец хочет в себе его развить. Это выливается в разделение ролей в добровольческой команде на роли волонтеров и тим-лидеров.

Тим-лидер практически ничем не отличается от своих коллег-добровольцев. Единственное исключение состоит в его повышенном

уровне ответственности за своих ближних, поскольку он является лидером, на плечах которого лежат дополнительные обязанности. Он и организатор, и администратор, и лучший друг, и психолог для своей команды. Думается, что каждый доброволец должен попробовать себя в роли тим-лидера, потому что эта деятельность помогает развить в себе дополнительные навыки и научиться смотреть на себя и окружающих с другой стороны.

Обучение для тим-лидеров проводится с целью реализации их организаторского и творческого потенциала. Обучающий курс для волонтёров-координаторов предлагает наиболее инициативным и мобильным людям пожилого возраста получить знания и навыки по трем основным направлениям:

1. *Современные средства коммуникации: взаимодействие с окружающими людьми вне зависимости от социального статуса и возраста.*
2. *Социальное проектирование: механизмы целеполагания, планирования, анализа, рефлексии, самооценки успешности собственной деятельности.*
3. *Ресурсы и риски волонтерской деятельности: психологическое сопровождение добровольных помощников.*

Основная ответственность тим-лидера — это работа волонтерской группы. Сюда входят вопросы непрерывного обеспечения работы волонтерской группы, общая координация и планирование. Особенность места тим-лидера в том, что, работа, то есть дело группы должно быть стабильно, ответственно, регулярно. Поэтому организовать специальную подготовку тим-лидеров необходимо.

Цель организации обучения - образовательная и развивающая подготовка тим-лидеров «серебряного» волонтерского движения из числа граждан старшего поколения, направленная на формирование необходимых социальных и профессиональных компетентностей, связанных с организационными моментами добровольчества.

Задачей обучения является выявление тим-лидеров из числа инициативных граждан пенсионного возраста Тюменской области с целью удовлетворения кадрового потенциала добровольческой деятельности региона, создание условия для осознания волонтерами-тим-лидерами своей роли в добровольческом движении, способствование формированию у волонтеров навыков конструктивного общения, обучение волонтеров-координаторов планированию деятельности, основам социального проектирования и работе в команде.

В содержании основного этапа курса большое внимание отводится освоению понятийного аппарата («доброволец», «волонтер», «добровольчество», «волонтерство», «добровольческая (волонтерская) деятельность», «добровольческий центр» и т.д.), анализу нормативно-правового обеспечения добровольческой деятельности.

В содержание программы, наряду с темами, позволяющими сформировать понятийный аппарат, познакомить с направлениями добровольческой деятельности, зарубежным и отечественным опытом организации волонтерской деятельности, включаются темы, знакомящие с требованиями к личностным качествам добровольца, мотивами участия в волонтерской деятельности, современными технологиями организации добровольческой деятельности, моделями взаимодействия с государственными и общественными организациями.

Организационный блок программы предполагает использование современных технологий (мастер-класс, тренинг, круглый стол, деловая игра, тематический семинар, мини-конференция, экскурсия и др.). На практических занятиях большое внимание отводится социальному проектированию, предусмотрено участие слушателей обучающего курса в конкурсных мероприятиях различного уровня.

Важно, чтобы волонтеры-тим-лидеры освоили технологию проектной деятельности, научились формулировать проблему, оценивать жизнеспособность идеи, готовить рабочую проектную

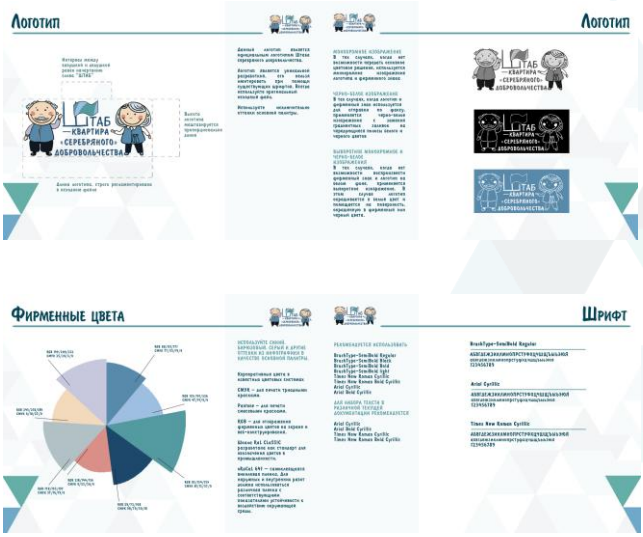
документацию, организовывать презентацию проекта, участвовать в конкурсах проектов и т.д.

В результате обучения получают навыки организации, планирования и реализации добровольческих инициатив. Сформированная информационная компетентность будет способствовать мотивации тим-лидеров к повышению гражданской активности, самореализации, социальной адаптации и преодоления социального одиночества.

8. Формы поддержки «серебряных» добровольцев

8.1. Информационная поддержка - представляет собой грамотную и эффективную PR компанию, позволяющую решать целый комплекс задач: от формирования доверия к деятельности волонтеров со стороны местного сообщества и желания поддержать и стать участником, до поиска ресурсов, в том числе финансовых. Включает в себя различные каналы распространения информации:

Разработка фирменного стиля (брендбука проекта);



Создание качественных презентационных материалов, подготовка печатной продукции;

Применение профессиональных стратегий в области связей с общественностью, взаимодействие со СМИ:

Создание инфоповода, подготовка анонсов событий для СМИ и в соцсетях;

подготовка пресс и пост релизов, распространение информации посредством рекламы на радио и телевидении, в газетах и журналах, организация интервью с кураторами волонтерского движения и Тим-лидерами, выступающими в качестве экспертов, постоянные рубрики в прессе с перечнем волонтерских вакансий;

Создание профессионального контента - фото- и видеосъемки, серии промо-роликов;

Размещение информации о деятельности «серебряных» добровольцев на значимых информационных ресурсах региона - информационном портале «Старшее поколение», портале Органов государственной власти Тюменской области, сайте администрации города Тюмени, сайте АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр, сайтах учреждений отрасли «социальная политика» области, единой информационной системе «Добровольцы России.

С февраля 2019 года Штаб-квартира «серебряного» добровольчества открыла официальную группу в социальной сети «Вконтакте»https://vk.com/shtab72. Сообщество стало единым пространством коммуникации, которое позволяет активным волонтерам старшего поколения напрямую сотрудничать с интернет-сообществами Тюмени.В данном паблике все подписавшиеся пользователи и гости узнают об актуальных событийных проектах и мероприятиях «серебряного» волонтерства, находят свежий фото- и видеоконтент. Для «серебряных» добровольцев паблик «Штаб-квартиры» является не только центром общения и координации волонтерской деятельности, но и местом, где всегда можно быть на связи с сотоварищами. В официальной группе публикуется информация о требующихся волонтерах, расписание обучающих мероприятий, ежемесячный план работы и афиша культурных событий города.

С целью развития волонтерского движения и привлечения пожилых людей в активную добровольческую деятельность на специализированном информационном портале для пожилых людей «Старшее поколение» функционирует тематический раздел, посвященный «серебряному» добровольчеству. Он содержит подробную информацию о деятельности Штаб-квартиры «серебряного» добровольчества», о направлениях волонтерской практической деятельности, формах обучения и приема в ряды «серебряных» добровольцев, расписание занятий, встреч и событий, афишу культурно-досуговых мероприятий, межотраслевой банк вакансий, контактные данные и другую актуальную информацию. В свободном доступе находится положение Областной Штаб-квартире “серебряных” добровольцев”,анкета «серебряного» добровольца, а также фото- и видеоматериалы.

Такой способ позволит не только информировать потенциальных добровольцев, но и привлечь к деятельности потенциальных партнеров и спонсоров.

8.2. Психологическая работа с добровольцами: поддержка и сопровождение «серебряных» добровольцев

В чём смысл психологического сопровождения и поддержки волонтёров? Чем мы можем помочь волонтеру, а что не в силах изменить? Зачем добровольцу помогать? Для психолога эти вопросы так или иначе связаны с главным философскимвопросом: в чём вообще смысл прихода волонтёра к подопечному?На них может быть два ответа. Первый – из позиции «сильного». Волонтер – своего рода «супергерой», который пришел спасать слабых. Такой волонтер не нуждается в обучении или поддержке. Он может лишь развивать свои навыки. И второй ответ: человек приходит к человеку. Такой взгляд чрезвычайно важен для Штаб-квартиры «серебряного» добровольчества. Да, у подопечного есть какая-то нужда, однако это не является основанием чувствовать себя сильнее и увереннее его. Значимо то, что два человека встречаются в какой-то жизненной ситуации, и это их встреча наполнена важным смыслом для обоих.

Принципиально важно для психолога, чтобы у волонтера был свой личный смысл! Если смысл есть, то волонтер не будет использовать подопечных в качестве средства утверждения себя как “супергероя”. Он идет к человеку со своим вопросом, со своей жизнью и встречает человека – ребенка, взрослого, пожилого – со своей жизнью и своими вопросами. В этом смысле они на равных, и могут уважительно относится друг ко другу.

Но даже в этом случае, если волонтер принципиально отказывается от поддержки со стороны (друзей, близких, специалистов), либо у него нет возможности получить поддержку, то он становится “супергероем”. Потому что он должен отдавать. Если волонтер отдаёт, а сам не принимает помощи от других, то он автоматически попадает в ситуацию, когда он должен быть сильным, а его подопечный автоматически оказывается в положении, когда должен быть слабым.

Поэтому принципиально важно, что волонтеры – это люди, которые точно так же, как и их подопечные, нуждаются в помощи, поддержке и участии. Когда люди встречаются, в их общении могут быть трудности, непонимание, ошибки. Это нормально. Общение человека с человеком – это целое искусство, ведь встречаются люди с непростыми судьбами, как подопечные, так и волонтеры.

Если рассматривать как проблему отсутствие прикладных навыков у волонтера старшего возраста, то в числе первых можно упомянуть наиболее очевидную – это недостаток навыков и умений для начала волонтёрской деятельности. Как лепить? Как рисовать? Как раскладывать материалы? Всё это волонтёру-новичку нужно знать, чтобы чувствовать себя «в безопасности». Дело в том, что лишь поначалу волонтёра всерьез беспокоит, что и как он должен выполнять. Очень быстро приходит собственный опыт. Достаточно вместе с волонтерской группой посетить пансионат для ветеранов, больницу, детский дом и встретиться с подопечными. Волонтер быстро вливается в процесс и для большинства новичков проблема исчезает. С обретением первого опыта перед волонтерами встают куда более важные и серьезные вопросы – о построении отношений с подопечными, таких отношений, которые будут созидательны для всех, а не разрушительны. Так или иначе, здесь уже идет речь о границах ответственности, то есть понимания: зачем я сюда пришёл, в чём моя роль, кто я, как понять себя, как познакомиться с подопечным, как услышать себя и как услышать другого и т. д.

Этим вопросам у специалистов психологической службы посвящено много тренингов, и именно они пользуются большим спросом. «Серебряные» волонтеры на тренингах рассказывают о своем опыте, обмениваются им, пытаются взглянуть на себя со стороны. Они начинают лучше понимать себя, свои желания, других людей, и это помогает им выстраивать безопасные и стабильные отношения с подопечными, в том числе не манипулировать и не поддаваться на манипуляции.

В наиболее благоприятном развитии событий наступает третья ступень, которая условно называется«самореализацией». Она состоит в реализации потенциала взаимодействия волонтёра с подопечным, в создании красоты отношений, совместного творчества. “Я могу это делать, и я вместе с подопечным делаю это хорошо, красиво, профессионально”. Самореализация такого рода не имеет ничего общего с оттачиванием своих профессиональных навыков. Допустим, человек хочет танцевать, но среди волонтёрских проектов он не нашёл для себя что-либо с такими возможностями. Тогда выбор волонтёра и варианты его дальнейшей самореализации – это остаться помогать детям в том, в чём они действительно нуждаются, или уйти и искать для себя что-то другое. И когда доброволец сам делает этот выбор, когда чётко осознаёт, для чего он здесь, он стремится делать это красиво.

В профессиональном плане, сказанное выше, означает, что задача психолога, сопровождающего волонтеров, опознавать проблемы и снабжать волонтёра приемами их разрешения. При этом сопровождающие работают не только с проблемами личного характера. Также они помогают группам.

Под группой мы понимаем сообщество волонтёров, которые работают в разных направлениях. В силу того, что у разных групп подопечные из разных слоёв населения (дети, оставшиеся без попечения, пожилые люди, люди с ограниченными возможностями здоровья), каждая группа нуждается в своём инструментарии. Кроме того, группа как таковая нуждается в выстраивании поддерживающих отношений внутри неё. Внутригрупповые отношения также должны быть безопасными и конструктивными, группа должна быть «точкой опоры» для своего волонтёра всегда, а особенно в сложных ситуациях. Особенно важно, чтобы волонтеры лучше поняли друг друга и смогли обрести поддержку и соратников не только в лице координатора или сопровождающего, но и друг в друге.

Когда волонтёры осознают, в чём «соль» их коллектива и уникальность их общего дела, мы понимаем, что первостепенная задача психологического сопровождения выполнена.

Идеальная схема взаимодействия психолога и волонтера на начальном этапе это:Отбор-Обучение-Сопровождение.

Отбор

УПРАЖНЕНИЯ ЗНАКОМСТВА

Упражнение 1

Упражнение «Заверши фразу» (20 минут)

Цель: выявить ведущие мотивы и представления о добровольчестве; проанализировать опыт взаимодействия с социальным окружением.

Ведущий предлагает участникам завершить ряд фраз, касающихся добровольчества, атмосферы, организации взаимодействия.

Примеры фразы:

- «Я хочу стать волонтером потому что…»;
- «Я представляю свое участие следующим образом…»;
- «Моими сильными сторонами взаимодействия являются…»;
- «В процессе взаимодействия с людьми…»;
- «По отношению человека к человеку можно судить о…» и т.д.

Ход упражнения: ведущий произносит незавершенную фразу и указывает на участника, которому предлагает ее завершить. С одной и той же фразой можно обращаться к двум – трем участникам. Желательно, чтобы каждый завершил хотя бы одну фразу

Упражнение 2

Цель: познакомить участником, преодолеть напряжение.

Ресурсы: не требуется

Ход упражнения: Тренер предлагает участникам представить себя кандидатами в Закрытый частный клуб.

С традициями. Только для Избранных. Не всякого возьмут.

Участники делятся на группы по 2–3 человека и рассказывают о себе внутри группы. Затем составляют небольшую речь «Рекомендацию» на соседа, для принятия его в Клуб.

Речь:

«ФИО — (характеристика, особенности…) …

В своей жизни……

Настоятельно рекомендую принять его в наш Клуб!»

Упражнение 3

Цель: познакомить участником, преодолеть напряжение.

Ресурсы: Ватман, цветные маркеры (восковые мелки)

Ход упражнения: Лист ватмана закрепляется на мольберте или стене, под ним лежат разноцветные маркеры

З: «Рисуем групповой рисунок. Тема свободная, рисуете, что в голову взбредет. Каждый участник по очереди подходит к листу и рисует какой то элемент. Затем кладет маркер на место, отходит, подходит следующий и т.д. Рисунок обсуждать нельзя, каждый подходит лишь один раз»

Упражнение прекрасно демонстрирует наличие/отсутствие лидерских качеств каждого, умение взаимодействовать, нацеленность на общий результат и многое другое.

Обучение

После первичного отбора и оценки качеств волонтера, он включается в группу добровольцев, для прохождения обучению основам волонтерской деятельности. Одновременно с обучением, целесообразно дать начинающему добровольцу попробовать себя во всех направлениях деятельности конкретного центра. Зачастую, человек может открыть в себе

склонности и потенциал в тех областях, в которых даже не предполагал, поскольку не имел такого опыта.

Психологическое обучение основам волонтерской деятельности должно включать очень широкий круг компетенций:

- Коммуникация и преодоление конфликтов (как межличностных, так и групповых);
- Работа в команде (командообразование, сплочение);
- Методы саморегуляции и способы восстановления эмоционального ресурса;
- Психологические особенности каждого направления добровольческой деятельности конкретного учреждения (возрастная/детская психология, психология публичных выступлений….и т.п);

На этапе обучения, самой эффективной формой работы является тренинг. Групповая форма работы решает одновременно несколько важных задач: сплочение ранее незнакомых (малознакомых) людей, возможность получать обратную связь при отработке навыков, опыт проживания новых знаний в группе – как модели социума, сделав, тем самым, обучение максимально безопасным.

УПРАЖНЕНИЯ НА КОММУНИКАЦИЮ И ПРЕОДОЛЕНИЕ КОНФЛИКТОВ

Упражнение 1

Прекрасно подходит для осознания причин принятия/неприятия членами группы друг друга.

Ресурсы: мелки 2 цветов (например красный и синий)

Инструкция: сосредоточьтесь на своих чувствах и осознайте кто из группы Вам наиболее приятен и проведите по полу через круг от себя к нему

линию красного цвета. Затем синюю линию проведите к участнику, который Вам приятен менее всех остальных.

Затем Вы, обращаясь к приятному участнику должны произнести фразу «Мне не нравится в тебе…(назвать какое то качество, которое вам в нем неприятно)..и я провела к тебе красную линию»

Затем вы обращаясь к неприятному участнику произносите «Мне нравится в тебе…(называете реальное качество)..и провела к тебе синюю линию»

Таки образом участники осознают и принимают неоднозначность оценочных суждений и человеческих качеств.

Кроме того, это упражнение прекрасно показывает связи внутри группы, формальных и неформальных лидеров и т.р.

Упражнение 2

Цели: обучить осознанному отношению к каждому члену команды, как к участнику общего процесса

Инструкция:

Представьте, что ваша группа, находясь в походе, нашла настоящий клад. И у вас после этого оказалась 1000 золотых монет старинной чеканки. Ваша задача – разделить эти деньги. Как вы будете это делать, решать вам самим. Критерии отбора и процедуру принятия решения определите самостоятельно. У вас на это есть 5 минут.

Запрещено: бросать жребий и распределять вознаграждение поровну. Если вы не сумеете разделить деньги за отведенное время, их у вас конфискуют

УПРАЖНЕНИЯ НА КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ И СПЛОЧЕНИЕ

Упражнение 1

Цель: сплочение коллектива.

Время: 10 минут.

Ход упражнения: Группа должна быстро, без слов, построить, используя всех игроков команды, следующие фигуры: квадрат; треугольник; ромб; букву; птичий косяк. Психологический смысл упражнения: координация совместных действий, распределение ролей в группе.

Обсуждение: Трудно было выполнять задание? Что помогло при его выполнении?

Упражнение 2

Цель: объединить группу, выявить роли в группе

Ресурсы: несколько упаковок трубочек для напитков, степлеры, скобы

Ход упражнения: Группа делится на 2-3 команды по 6-7 участников.

Инструкция: вам необходимо построить как можно более высокую башню из трубочек в течение 20 минут.

ОБУЧЕНИЕ МЕТОДАМ САМОРЕГУЛЯЦИИ

Занятие №1

Информационный блок:

Дыхание – это не только важнейшая функция жизнеобеспечения организма, но и эффективное средство влияния на тонус мышц и эмоциональные центры мозга. Медленное и глубокое дыхание понижает возбудимость нервных центров и способствует мышечному расслаблению. Частое дыхание, наоборот, обеспечивает высокий уровень активности организма. Так же было замечено, что во время вдоха происходит активация психического тонуса, а при выдохе - снижение.

Нижнее дыхание (дыхание животом) используется, когда необходимо преодолеть излишнее волнение, побороть тревогу и раздражительность, максимально расслабиться для быстрого и эффективного отдыха.

Если же Вам необходимо взбодриться после монотонной работы, скинуть усталость, подготовиться к активной деятельности, то

рекомендуется верхнее (ключичное дыхание). Оно проводится энергичным глубоким вдохом через нос с поднятием плеч и резким коротким выдохом через рот. При этом никаких пауз между вдохом и выдохом не производится. Уже через несколько циклов такого дыхания появится ощущение "мурашек" на спине, свежести, прилива бодрости.

Дыхательные упражнения имеют своей целью ускорение подачи кислорода, лучшее его усвоение и выведение углекислого газа. Они оказывают положительное влияние на физическое и психическое состояние работающего человека.

Занятие №2

Приемы снижения эмоционального напряжения

Прием 1. Повторение коротких, простых утверждений позволяет справиться с эмоциональным напряжением. Вот несколько примеров:

Сейчас я чувствую себя лучше.

Я могу полностью расслабиться, а потом быстро собраться.

Я могу управлять своими внутренними ощущениями.

Я справлюсь с напряжением в любой момент, когда пожелаю.

Жизнь слишком коротка, чтобы потратить её на всякие беспокойства.

Внутренне я ощущаю, что у меня всё будет в порядке.

Приемы отвлечения от травмирующей ситуации

Прием 1. В течение нескольких минут сконцентрируйте своё внимание на каком-нибудь нейтральном предмете, например:

1. вспомните 10 осуществлённых вчера дел;
2. подумайте, что будете делать завтра.

Отвлекаясь от травмирующей ситуации, Вы разрываете круг отчаяния. Через несколько минут позитивного отвлечения Вы можете снова сосредоточиться на том, что следует делать.

Прием 2. «Стоп» (подавление мыслей)

Целью является быстрое отвлечение от производственной обстановки и настрой на расслабление.

Для начала «соберите в кулак» всю свою волю и скомандуйте себе: «СТОП». Затормозите так, как будто, сидя за рулем автомобиля, Вы неожиданно увидели запрещающий дорожный знак. Затем прекратите нервничать – подумайте о своем здоровье.

Расслабьте уголки рта, расслабьте плечи.

1. Оглянитесь вокруг и внимательно осмотрите место, в котором находитесь. Медленно, не торопясь, мысленно «переберите» все предметы один за другим в определенной последовательности. Постарайтесь полностью сосредоточиться на этой «инвентаризации». Говорите мысленно самому себе: «Коричневый письменный стол, белые занавески, желтая ваза для цветов» и т.д. Сосредоточившись на каждом отдельном предмете, вы отвлечетесь от стрессового напряжения.

2. Если позволяют обстоятельства, покиньте помещение, в котором у вас возник острый стресс. Перейдите в другое, где никого нет, или выйдите на улицу, где можно остаться наедине со своими мыслями. Разберите мысленно это помещение (если улица, то окружающие дома, природу).

3. Займитесь какой-нибудь деятельностью – все равно какой. Любая деятельность играет роль громоотвода.

4. Побеседуйте на какую-нибудь отвлеченную тему с любым человеком, находящимся рядом: соседом, товарищем по работе и т.д.

5. Попросите совета у кого-нибудь, кто способен оценить ситуацию объективно.

СОПРОВОЖДЕНИЕ

По окончании интенсивного курса обучения и приобретения необходимых базовых навыков, психологическая работа с волонтером не должна прекращаться, Однако меняется вектор этой самой работы, поскольку, меняются задачи. Новая задача - психологическое сопровождение добровольца: расширение, полученных ранее, базовых знаний и навыков, помощь в решении возникающих в процессе работы вопросах, сохранение устойчивого интереса к деятельности и профилактика эмоционального выгорания. Кроме того, добавляется большой блок индивидуальной работы по запросу, поскольку часто будет возникать необходимость помощи в решении частных, ситуационных задач в конкретных ситуациях волонтерской деятельности.

- Работа на сплочение команды;
- Работа с конфликтами;
- Занятия на профилактику эмоционального выгорания;
- Работа на развитие креативности;
- Индивидуальные консультации по решению личных психологических проблем и помощь в преодолении трудностей, связанных с добровольческой деятельностью.

УПРАЖНЕНИЯ НА СПЛОЧЕНИЕ КОМАНДЫ

1.Упражнение «Дом»

Цель: осознание своей роли в группе, стиля поведения.

Время: 15 минут.

Ресурсы: карточки с изображением животных.

Ход упражнения: участники делятся на 2 команды. Ведущий дает инструкцию: «Каждая команда должна стать полноценным домом! Каждый человек должен выбрать, кем он будет в этом доме – дверью, стеной, а может быть обоями или предметом мебели, цветком или телевизором? Выбор за Вами! Но не забывайте, что Вы должны быть полноценным и

функциональным домом! Постройте свой дом! Можно общаться между собой».

Психологический смысл упражнения: Участники задумываются над тем, какую функцию они выполняют в этом коллективе, осознают, что все они нужны в своем «доме», что способствует сплочению.

Обсуждение: Как проходило обсуждение в командах? Сразу ли Вы смогли определить свою роль в «доме»? Почему Вы выбрали именно эту роль? Я думаю, Вы все поняли, что каждая часть Вашего «дома» важна и нужна в нем, каждая несет свою определенную функцию, без которой дом не может быть полноценным!

2 Упражнение

Цель: Это упражнение на сплочение хорошо тренирует навыки командной работы.

Размер группы: 8–20 человек

Время: 20–25 минут

Инструкция: Сейчас мы с вами поиграем в футбол. Не расстраивайтесь те, кто не умеет играть в него или у кого не подходящая форма одежды. Мы сыграем в интеллектуальный футбол. Для этого, в начале, делимся на две команды — все как в настоящем футболе. Затем выберите защитников, нападающих и вратаря. Каждая команда должна придумать для другой команды по 5–7 вопросов на разные темы: кино, живопись, спорт, политика и т. д. Играем так: команда задает вопрос и кидает мяч нападающим противника. Если они не справились с вопросом — передают мяч защитникам, а затем вратарю. Если ответ и в этом случае не найден — засчитывается гол.

Итоги упражнения:

- *Как вы себя чувствуете?*
- *О чем это упражнение?*
- *Что вам помогало?*

- *Что мешало?*
- *Какие выводы можно сделать на будущее?*

УПРАЖНЕНИЯ НА ПРЕОДОЛЕНИЕ КОНФЛИКТОВ

Упражнение №1. «Ты что, вообще обалдел?»

Цель: Дать возможность испробовать различные формы устных высказываний.

Ход занятия: Участники сидят в кругу. Ведущий дает одному из них карточку с каким-нибудь высказыванием (например: «Ты что, вообще обалдел?») и предлагает ему передать тот же смысл другими словами, обращаясь к своему соседу слева. Сосед должен, в свою очередь, проделать то же самое со своим соседом слева и т.д. Затем кто-то другой получает другую карточку, с другим высказыванием.

Примеры высказываний: «Здорово у тебя получилось!»; «Я не хочу тебя вообще больше видеть!»; «А вот и неправда!»; «Не суйся не в свое дело! Это тебя не касается!»; «Слушай, ты мне надоел!»; «Отвали! Я не хочу с тобой разговаривать!»; «Если я говорю – значит, знаю!»; «Ну хватит! Не мешай!»; «Отстань от меня!».

Участники могут придумывать высказывания сами.

После следует обсудить, что было не очень приятно слышать; какие чувства испытывали участники, услышав какую-либо фразу; можно ли данные фразы перефразировать в более корректные.

Упражнение №2. «Учебный конфликт»

Цель: Анализ конфликтных ситуаций, причин их возникновения и способов поведения.

Упражнение проводиться в два этапа. Формирует понимание конфликта.

Ход занятия. Тренер заранее с коллегой или с волонтером из группы готовит ролевые игры – конфликты. Перед группой разыгрываются данные ролевые игры, которые затем обсуждаются по следующей схеме.

Что было источником, причиной конфликта?

Как разрешался конфликт (спор, драка; один обиделся на другого или проигнорировал его)?

Чем закончился конфликт (например, ничего не произошло; кто-то вмешался; участники конфликта сумели договориться)?

После этого каждый участник получает «лист наблюдения» и задание: в течении следующих двух дней провести наблюдение над тремя конфликтами и зафиксировать на бумаги их развитие. Затем результаты наблюдения обсуждаются.

ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Лучшим способом профилактики эмоционального и профессионального выгорания, является переключение с одного вида деятельности на другой. Именно поэтому, люди, имеющие серьезное хобби или увлечение, отличное от основного вида деятельности, практически, никогда не страдают этой формой дистабилизации эмоционального состояния.

Поэтому важно давать добровольцам возможность отдыхать и привлекать их к разным направлениям работы волонтерского центра.

С этой же целью, очень немаловажно проводить выездные мероприятия для отдыха от привычных тем.

И, конечно же, продолжать занятия по обучению методам релаксации.

УПРАЖНЕНИЯ НА РАЗВИТИЕ КРЕАТИВНОСТИ

Креативность – это не умение украсить старую шляпу старой брошью так, чтобы вместе они выглядели по новому! Вернее сказать, не только! Креативность, в широком смысле – это умение решать задачи

нестандартным, необычным способом, а для этого необходимо раздвинуть рамки сознания. И это умение тоже можно тренировать!

Упражнение №1

Цель: развитие нестандартного мышления.

Ход работы: эффективнее разбиться на группы по 3-4 человека.

Участникам предлагается придумать как можно больше способов действия, позволяющих разрешить какую-нибудь нетривиальную ситуацию, например:

- Упаковать подарок, имея только газету и скотч;
- Налить жидкость из бочки с узким горлом, не наклоняя ее и не проделывая отверстие и тп.

Упражнение №2

В качестве вводных слов к данному упражнению процитируем Стива Джобса: *“Креативность – это просто создание связей между вещами. Когда творческих людей спрашивают, как они что-то сделали, они чувствуют себя немного виноватыми, потому что они не сделали ничего на самом деле, а просто заметили. Это становится им понятно со временем. Они смогли связать разные кусочки своего опыта и синтезировать что-то новое. Это происходит потому, что они пережили и увидели больше, чем другие, или потому, что они больше об этом размышляют”.*

Теперь возьмите в руки толстую книгу или толковый словарь. Раскройте на любой странице и, не глядя, ткните пальцем. Выпишите первое выбранное слово. Повторите действие еще раз и выберите второе слово.

Затем попробуйте найти нечто общее между этими двумя словами, сопоставляйте их, анализируйте, сравнивайте, ищите взаимосвязи. Придумайте историю, которая связывала бы два эти понятия, пусть самую невероятную историю.

Таким образом, еще раз хочется подчеркнуть, что психологическое сопровождение добровольческого движения будет эффективным, только в том случае, если оно будет комплексным и непрерывным.

8.3. Межведомственное взаимодействие и привлечение партнеров к реализации проекта Штаб-квартира «серебряного»добровольчества

Филиал проекта Штаб-квартира должен обеспечивать эффективное и всестороннее взаимодействие волонтеров со всеми заинтересованными сторонами, поддерживать партнерские отношения с ключевыми партнерами в муниципальном образовании. На площадке филиала аккумулируются общие проблемы, вопросы, ожидания со стороны волонтерского сообщества, которые впоследствии обсуждаются с органами власти с целью поиска совместных решений и реализации инициатив. Официальным документом, регламентирующим партнерские отношения, является соглашение о сотрудничестве.

Проект осуществляется при поддержке мощнейших ведомств, осуществляющих экспертное и методическое сопровождение ресурсного центра, курирующих развитие инфраструктуры поддержки волонтерства на региональном и федеральном уровнях - Координационный центр развития добровольческого движения Тюменской области и Ассоциация волонтерских центров, крупнейшая волонтерская организация в России.

Координаторы проекта активно взаимодействуют как с органами социальной защиты населения, государственными так и с негосударственными организациями, в том числе общественными организациями инвалидов, ветеранов в целях реализации совместных мероприятий, программ, направленных на повышение качества предоставления услуг и своевременное оказание необходимой поддержки.

В целях укрепления партнерства следует разработать эффективную модель тесного сотрудничества с общественными объединениями, Советами Ветеранов, органами ТОС, некоммерческими

организациями, учреждениями социальной сферы, здравоохранения, культуры, образования, спорта, органами МВД, МЧС, ГИБДД, Роспотребнадзором, органами власти, бизнеса в части реализации проектов, способствующих укреплению социального партнерства, позволяющих повысить уровень социальной интеграции пожилых людей в общество, популяризации и развития «серебряного» добровольчества.

Многие сотрудники организаций-партнеров выступают в роли наставников «серебряных» добровольцев, участвуют в формировании межотраслевого банка вакансий для добровольцев 55+.

Прямое взаимодействие с бизнес-партнерами позволяет поощрять наиболее активных волонтеров ценными призами и подарками, организацией благотворительных кинопоказов, участием в концертных мероприятиях, организацией закрытых спортивных мастер-классов, благодарственными письмами и дипломами, поддерживая, таким образом, систему мотивации и поощрения волонтеров.

Основные рекомендуемые формы взаимодействия с партнерами в области развития и поддержки серебряного волонтерства:

- Подготовка и адресная рассылка официальных писем руководителям потенциальных компаний – партнеров;
- Реализация совместных социальных проектов, привлечение корпоративных волонтеров в качестве участников социальных проектов и акций;
- Размещение полиграфической информации о деятельности волонтеров 55+ на официальных сайтах ведомств партнеров, информационных стендах;
- Оказание организационной, информационной, консультационной поддержки «серебряным» добровольца;
- Ежемесячное формирование межотраслевого банка вакансий, где может быть использован труд «серебряных» добровольцев (волонтеров);

- Привлечение бизнескомпаний для участия в мотивационных мероприятий и поощрения лучших волонтеров.

8.4. Формы мотивации. Поощрение и стимулирование «серебряных» добровольцев

Благодарность и поощрение призваны в первую очередь продемонстрировать признание того вклада, который вносят волонтеры в общее дело. Поощрение волонтерских усилий – это, прежде всего, поощрение и поддержка ценности добровольчества, признание его важности. Вместе с тем, как правило, у большинства осознанных системных волонтеров в социальном направлении добровольческой деятельности внутренняя мотивация настолько сильна, что публичное признание их вклада и усилий отходит на второй план.

Пожалуй, самым действенным способом поощрения или благодарности является – демонстрация результата и объяснение его смысла и значения. Вовлечение и благодарность через сопричастность и понимание дают самые долгосрочные результаты. Важно отметить, что это работает не только в отношении отдельного волонтера, но и в отношении сообщества, поэтому и призывы, и благодарности должны быть адресованы и всем волонтерам вместе.

> *Например: «Наша группа «серебряных» волонтеров помогла собрать детей из малообеспеченных семей к учебному году. Наша организация сделала еще одно доброе дело благодаря вам всем, дорогие волонтеры».*

Также очень значимым «мотивом» и благодарностью является принадлежность к сообществу единомышленников и признание этим сообществом. Особенно это актуально для людей, страдающих от одиночества. Но дело не только в рекламном слогане, мол «вы окажетесь в кругу единомышленников», а в создании внутри сообщества открытой, доброжелательной и поддерживающей атмосферы. Волонтер, почувствовавший расположение других волонтеров, значение своего

мнения, поддержку и радость за некоторые достижения, будет очень глубоко мотивирован на волонтерство. Для многих волонтеров важна принадлежность к бренду. Именно поэтому мы уделяем большое внимание формированию единого фирменного стиля – брендбука Штаб квартиры «серебряного» добровольчества, что способствует идентификации бренда «серебряными» добровольцами и узнаваемости в обществе. Если волонтерская организация известна, то она может этим пользоваться. Давать волонтерам возможность быть частью бренда. Но тут нельзя забывать, что любой бренд – это большая ответственность со стороны руководства организации. Бренд не должен девальвироваться. Он должен быть всегда наполнен содержанием, работой, качеством и результатами.

Знание координатора «серебряных» добровольцах о подходах к мотивации и грамотному применению стимулирующих мероприятий помогает более качественно организовывать работу по привлечению потенциальных волонтеров и эффективно осуществлять деятельность с учетом интересов учреждения.

Признание всегда должно быть своевременным, мало кто будет рад словам благодарности с опозданием на месяц. Также признание должно быть искренним. Выражая признание волонтерам, можно отметить ценность и важность деятельности, персональный вклад волонтера, его личные успехи, инициативность, опыт и неповторимость личностных качеств.

При классификации видов признания можно выделить следующие формы:

1. Формальное признание – со стороны сотрудников и руководства организации (благодарственные речи, письма, вручение отличительных знаков и почетных наград).

2. Неформальное признание – со стороны волонтеров и благополучателей (слова благодарности, проявление уважения и внимания к личности, интереса к самочувствию, здоровью, делам, предложение помощи).

3. Материальное признание в виде материальных стимулов (рекомендации, дипломы и сертификаты, компенсация расходов в процессе осуществление волонтерской деятельности, поездки и встречи, обучение, скидки/ бесплатные билеты на мероприятия, поощрения от партнеров, сувениры с символикой организации или мероприятия. Предоставление сертификатов на групповое или личное посещение мероприятий, либо организацию досуга – возможность бесплатного посещения кинотеатров, баз отдыха, спортивных секций, экстрим-туров, мастер- классов и пр).

4. Нематериальное признание в различных формах (публичное объявление благодарности, привлечение к принятию решений и разработке социальных проектов/акций, записи в личной книжке волонтера.

Перечислим и другие возможные «мотиваторы» и «благодарности»:

- *организация участия волонтеров 55+ в качестве героев новостных сюжетов, гостей специальных тв и радио передач, помощь в ведении собственных блогов в социальных сетях и меесенджерах;*
- *закрытые мероприятия по типу церемоний награждения лучших волонтеров;*
- *поздравление волонтеров 55+ с днем рождения, юбилеем и другими личными событиями;*
- *встречи с интересными, медийными людьми;*
- *специальные конкурсы, проекты для волонтеров, позволяющие получить профессиональные знания и навыки, расширить круг единомышленников, наладить профессиональные связи и многое др.;*
- *межведомственное взаимодействие с учреждениями культуры даст возможность организовывать бесплатного посещения музейных выставок, театральных постановок,*

вручать пригласительные билеты на спектакли, концерты, кинофильмы;

• приоритетное участие лучших волонтеров в ежегодных региональных съездах, всероссийских форумах волонтеров и других значимых мероприятиях регионального либо Всероссийского масштаба.

Программа поощрений должна включать все аспекты потребностей волонтеров со всеми видами мотивации. Координатору необходимо учесть особенности всех и уделить каждому волонтеру внимание в той форме, которая ему наиболее понятна и приятна.

9. Критерии эффективности

Для мониторинга эффективности деятельности филиалов Штаб-квартиры «серебряного» добровольчества на территориях муниципальных образований Тюменской области предлагается брать во внимание такие фактически выполненные показатели как:

1. Количество организаций, развивающих в регионе «серебряное» добровольчество, поиск и выявление объединений «серебряных» добровольцев;

2. Количество новых вовлеченных волонтеров, благополучателей, привлеченных партнеров;

3. Мониторинг организации информационной кампании о деятельности центра, привлечение СМИ, ведение социальных сетей и т.д.. В том числе - количество публикаций в медиа-пространстве, количество публикаций в соц.сетях, наличие фото и видео контента с мероприятий и т.д.

4. Количество проектов, реализованных Центром и количество проведенных мероприятий.

В рамках совместного взаимодействия мы предлагаем следующую ежеквартальную форму отчетности:

- Уточненный реестр «серебряных» добровольцев;

-Общее количество зарегистрированных волонтеров на портале Единой информационной системы «Добровольцы России» - DOBRO.RU;

- Перечень реализуемых и действующих социальных проектов, акций;

-Фото видео контент с мероприятий “серебряного» добровольчества в муниципальных образованиях с целью размещения на электронных ресурсах и социальных сетях;

- Проведенная медиа компания (источники размещения информации).

Цель оценки сводится не к нахождению отрицательных моментов, а в подведении итогов, признании достижений, обеспечении подотчетности организации и волонтеров иразработке планов по улучшению работы в будущем.

Оценка показывает, насколько успешно были реализованы заявленные планы и задачи организации по работес волонтерами, отмечает слабые и сильные стороны, сопоставляет затраченные ресурсы с реально достигнутыми результатами.

Список литературы

Нормативные документы. Законодательство РФ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ). – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/. – Загл. с экрана.
2. Федеральный закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ (ред. от 21.07.2014) «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» – Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_156558/ – Загл. с экрана.
3. Федеральный закон от 11.08.1995 № 135-ФЗ (ред. от 05.05.2014) «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_7495/. – Загл. с экрана.
4. Федеральный закон от 08.01.1998 № 3-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О наркотических средствах и психотропных веществах» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2016). – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_17437/. – Загл. с экрана.
5. Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19558/. – Загл. с экрана.
6. Федеральный закон от 21.12.1996 № 159-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей». – Режим доступа: http://base.garant.ru/10135206/. – Загл. с экрана.
7. Федеральный закон от 24.04.2008 № 48-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «Об опеке и попечительстве». – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_76459/. – Загл. с экрана.

8. Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 08.08.2009) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года». – Режим доступа: http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=90601;fld=134;from=82134-6;rnd=184768.9074830630480425;;ts=01847686175695099888843. – Загл. с экрана.

9. Распоряжение Правительства РФ от 30.07.2009 № 1054-р «О Концепции содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в РФ». – Режим доступа: http://base.garant.ru/6726429 /. – Загл. с экрана.

10. Письмо Минтруда России №12-3/10/П-727 от 12 февраля 2015 г. – Режим доступа: http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/protection/173. – Загл. с экрана.

11. Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ “О благотворительной деятельности и благотворительных организациях” (статья 5 – определение понятия «доброволец» в контексте благотворительной деятельности (виды такой деятельности – статья 2); статья 7.1 – договоры между добровольцем и благополучателем, благотворительной организацией, компенсация расходов добровольца).

12. Федеральный закон от 12 апреля 2010 г. N 61-ФЗ “Об обращении лекарственных средств” (статьи 38, 43 – участие добровольцев в клинических испытаниях лекарственных средств).

13. Федеральный закон от 6 мая 2011 г. N 100-ФЗ “О добровольной пожарной охране”.

14. Гражданский кодекс РФ (статья 582 «Пожертвование», с учетом Письма Минфина РФ от 29 декабря 2009 г. N 03-03-06/4/112).

15. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ “Об общественных объединениях” (определяет возможные организационно-правовые формы деятельности волонтерских объединений).

16. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ “О некоммерческих организациях” (статья 31.1 – обучение и подготовка добровольцев государством как одна из форм поддержки социально ориентированных НКО).

17. Налоговый кодекс РФ (пункты 3, 4 статьи 217 – освобождение компенсаций добровольцам и выплат донорам от НДФЛ).

Основная литература

1. В 55 лет жизнь только начинается. Организация волонтерской деятельности среди людей старшего возраста : метод. пособие / сост. В. А. Лукьянов [и др.]. – СПб.: АНО «Серебряный возраст», 2013. – 181 с.

2. Волонтерское движение: прошлое и настоящее : учеб. пособие / сост. : И. А. Потапова, Г. Р. Джумагалиева. – Астрахань: Издательский дом «Астраханский университет», 2012. – 68 с.

3. Зальцман, Т. В. Проблемы изучения добровольческой деятельности пожилых людей / Т. В. Зальцман // Международный форум «Старшее поко- ление». – СПб, 2012. –52–53с.

4. 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-equityevidence-for-local-policy-and-practice.-summary-evaluation-of-phase-v-of-the-who-european-healthycities-network

5. Зыскина, М. А. Геронтообразование как фактор самореализации лиц пожилого возраста / М. А. Зыскина // Педагогическое образование в России. – 2013. – № 2. – 36–40с.

6. 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. – М. 2016. - № 1(71). –67-79с.

7. Методические рекомендации по развитию волонтёрства (добровольчества) в школе / Авторы-составители: Арсеньева Т.Н., Соколов А.А., Ковтун А.В. / Отв. ред. Е.В. Крутицкая. – М., 2015.

8. 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). – 67-79с.

9. 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/).

10. 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. – 480-486 с.

11. Образование как средство адаптации людей старшего возраста : метод. рекомендации для преподавателей и организаторов обучения / О. В. Агапова, М. Ю. Ялышева, Ю. С. Мальцева. – СПб., 2012. – 80 с.

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. 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.

14. 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.

15. 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. КЛЮЧЕВЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ 121 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.

16. Сборник лучших практик развития волонтёрского движения субъектов Российской Федерации / Составители – А. В. Ковтун, А. А. Соколов. Под ред. Т. Н. Арсеньевой. – М. : АВЦ, 2016. – 93 с.

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

Дополнительная литература

1. Джоголик, А. Волонтерская деятельность. Направления волонтерской деятельности в России / А. Джоголик. – Режим доступа : http://fb.ru/article/178807/volonterskaya-deyatelnost-napravleniya-volonterskoy-deyatelnosti-v-rossii. – Загл. с экрана.

2. Зинченко, В. Большой психологический словарь / В. Зинченко. – М.: АСТ; АСТ-Москва; Прайм-Еврознак, 2008. – 863 с.

3. РФ вошла в десятку рейтинга благотворительности по числу волонтеров // РИА Новости, 2012. – Режим доступа : http://ria.ru/disabled_know/20121221/915801758.html. – Загл. с экрана.

4. Что такое волонтерство? Режим доступа http://www.icgo.ru/uslugi/wwwworld4uru/chto_takoe_volonterstvo – Загл. с экрана.

Приложение 1

Анкета «серебряного» добровольца

Анкета «серебряного» волонтера

Ф.И.О, дата рождения _____

Населенный пункт _____

Специальность/профессия _____

Область применения знаний _____

Сфера деятельности на данный момент _____

Сколько времени Вы сможете посвящать волонтерству в месяц

_____

Категория, с которой Вы хотите работать (дети, молодежь, пожилые люди и др.)

_____

Готовность выступать перед аудиторией _____

Контактная информация:

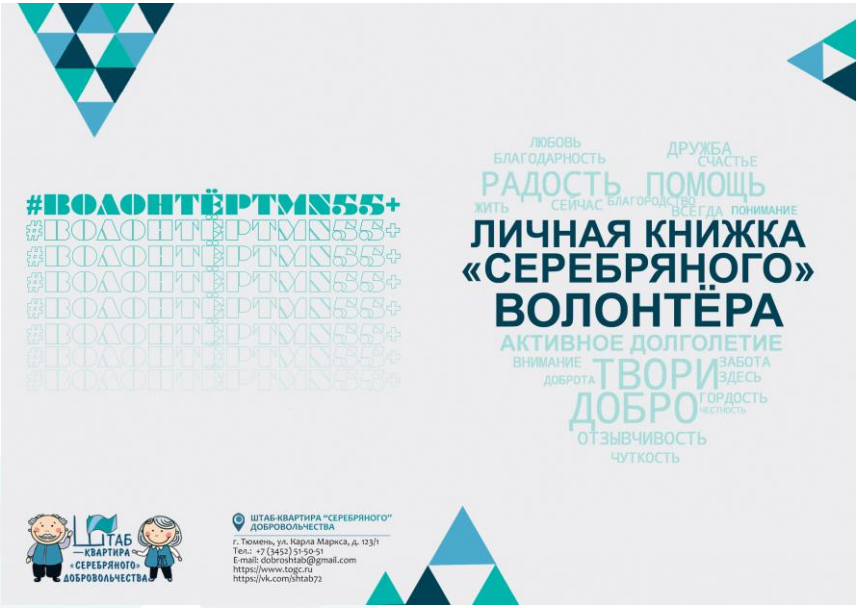
Телефон _____

Электронная почта (при наличии) _____

Наличие аккаунта в социальных сетях (да/нет), ссылки _____

Приложение 2

Личная книжка «серебряного» добровольца



Приложение 3

Распоряжение Департамента социального развития Тюменской области от 15 января 2020 г. N 2-р "Об утверждении Порядка взаимодействия Департамента социального развития Тюменской области, подведомственных ему государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями в части содействия в оказании социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания"

В соответствии с Федеральным законом от 11 августа 1995 года N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)", Постановлением Правительства Российской Федерации от 28.11.2018 N 1425 "Об утверждении общих требований к порядку взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, подведомственных им государственных и муниципальных учреждений, иных организаций с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями и перечня видов деятельности, в отношении которых федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления утверждается Порядок взаимодействия государственных и муниципальных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями", на основании Закона Тюменской области от 26.04.2018 N 37 "О регулировании отдельных отношений в сфере добровольчества (волонтерства) в Тюменской области", распоряжения Правительства Тюменской области от 28.06.2010 N 885-рп "О принятии исполнительными органами власти Тюменской

области нормативных правовых актов", с учетом письма Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.10.2019 N 12-3/10/В-8650, руководствуясь Положением о Департаменте социального развития Тюменской области (далее - Департамент), утвержденным постановлением Правительства Тюменской области от 28.12.2010 N 385-п:

1. Утвердить Порядок взаимодействия Департамента социального развития Тюменской области, подведомственных ему государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями в части содействия в оказании социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания согласно приложению к настоящему распоряжению.

2. Отделу социального обслуживания управления по вопросам социального обслуживания и делам инвалидов Департамента социального развития Тюменской области довести настоящее распоряжение до сведения руководителей государственных учреждений социального обслуживания населения Тюменской области.

3. Руководителям государственных учреждений социального обслуживания населения Тюменской области, оказывающим социальные услуги в стационарной форме социального обслуживания, руководствоваться Порядком, утвержденным настоящим распоряжением.

4. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на начальника управления по вопросам социального обслуживания населения и делам инвалидов, начальника управления по вопросам семьи и детства Департамента.

Заместитель Губернатора Тюменской области, директор Департамента О.А. Кузнечевских

Приложение
к распоряжению
Департамента социального развития
Тюменской области
от 15.01.2020 N 2-р

Порядок
взаимодействия Департамента социального развития Тюменской области, подведомственных ему государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями в части содействия в оказании социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания

1. Общие положения

1. Настоящий Порядок устанавливает правила взаимодействия Департамента социального развития Тюменской области (далее - Департамент), подведомственных ему государственных учреждений, предоставляющих стационарные социальные услуги (далее - стационарные организации), с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими) организациями (далее соответственно - организаторы добровольческой деятельности, добровольческие организации) в сфере содействия в оказании социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания (далее - взаимодействие).

2. Понятия и термины, используемые в настоящем Порядке, применяются в значениях, определенных Федеральным законом от 11 августа 1995 года N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)" и Федеральным законом от 28 декабря

2013 года N 442-ФЗ "Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации".

3. Цели взаимодействия:

а) повышение качества жизни получателей социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания;

б) развитие гражданского общества, формирование культуры добровольчества в Тюменской области в сфере социального обслуживания населения.

4. Взаимодействие Департамента, стационарных организаций и организаторов добровольческой деятельности, добровольческих организаций осуществляется на основе принципов:

а) соблюдения федерального законодательства, законодательства Тюменской области, включая настоящий Порядок;

б) взаимного уважения и партнерского сотрудничества сторон;

в) ответственности сторон за выполнение взятых на себя обязательств.

2. Виды деятельности, в рамках которых осуществляется взаимодействие

5. Взаимодействие с организаторами добровольческой деятельности, добровольческими организациями осуществляется по следующим видам деятельности:

а) содействие в оказании социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания, определенных главой 1 Закона Тюменской области от 20.11.2014 N 108;

ГАРАНТ:

По-видимому, в тексте предыдущего абзаца допущена опечатка. Вместо слов "20.11.2014" имеется в виду "2.12.2014"

б) социальная поддержка и защита граждан, включая улучшение материального положения малообеспеченных, социальную реабилитацию безработных, инвалидов и иных лиц, которые в силу своих физических или интеллектуальных особенностей, иных обстоятельств не способны самостоятельно реализовать свои права и законные интересы;

в) содействие укреплению престижа и роли семьи в обществе;

г) содействие защите материнства, детства и отцовства;

д) пропаганда здорового образа жизни;

е) социальная реабилитация детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, детей, находящихся в трудной жизненной ситуации;

ж) оказание бесплатной юридической помощи и правового просвещения населения;

з) содействие патриотическому, духовно-нравственному воспитанию детей и молодежи.

6. Стационарные организации размещают на своих сайтах в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" информацию о готовности к взаимодействию и имеющихся потребностях в содействии в оказании социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания со стороны организаторов добровольческой деятельности, добровольческих организаций. В состав указанной потребности могут входить:

а) помощь персоналу стационарной организации, в том числе помощь в оказании социальных услуг получателям социальных услуг;

ГАРАНТ:

Нумерация подпунктов приводится в соответствии с источником

в) распространение необходимой информации среди получателей социальных услуг;

г) организация досуговой деятельности получателей социальных услуг (концерты, творческие и иные мероприятия, акции, праздники и др.);

д) осуществление фото и (или) видеосъемки в период проведения мероприятий, оформление наглядных информационных и рекламных стендов, буклетов и т.п.;

е) оформление помещений и прилегающих территорий стационарной организации в связи с проведением мероприятий;

ж) участие в работе с архивами, другими материалами и документами;

з) иные виды работ (услуг) в пределах перечня деятельности, указанного в пункте 5 настоящего Порядка.

7. При реализации взаимодействия Департамент осуществляет:

а) оказание организационной, информационной, методической и иной поддержки организаторам добровольческой деятельности, добровольческим организациям, в том числе в их взаимодействии со стационарными организациями;

б) обеспечение популяризации добровольческой (волонтерской) деятельности, в том числе распространение позитивной информации о

добровольческой (волонтерской) деятельности и ее участниках, включая публикации о достижениях добровольцев (волонтеров) на официальном сайте Департамента;

в) приглашение организаторов добровольческой деятельности и добровольческих организаций к участию в мероприятиях, проводимых Департаментом.

8. При реализации взаимодействия стационарная организация осуществляет:

а) привлечение добровольческих организаций, организаторов добровольческой деятельности и построение договорных отношений с ними, оформление отношений и построение взаимодействия с добровольческими организациями, организаторами добровольческой деятельности, которые обратились в стационарную организацию с предложением о намерении взаимодействия в части организации добровольческой деятельности;

б) осуществление взаимодействия с Департаментом, организаторами добровольческой деятельности и добровольческими организациями в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Тюменской области и настоящим Порядком;

в) информационный обмен и иное сотрудничество в целях координации процесса оказания социальных услуг (выполнения работ) получателям социальных услуг и совместного выявления их потребностей;

г) предоставление ресурсов стационарной организации для проведения добровольческих (волонтерских) мероприятий;

д) контроль за соблюдением добровольческими организациями, организаторами добровольческой деятельности требований, касающихся

обеспечения безопасности получателей социальных услуг при осуществлении добровольческой деятельности;

е) обеспечение безопасности добровольцев (волонтеров) при осуществлении деятельности в рамках проводимых мероприятий и акций, информирование о возможных рисках.

3. Организация взаимодействия

9. Инициатором взаимодействия может выступать Департамент, стационарная организация, организаторы добровольческой деятельности, добровольческие организации.

10. Организатор добровольческой деятельности, добровольческая организация в целях осуществления взаимодействия направляют в стационарную организацию предложение о намерении взаимодействия (далее - предложение). Предложение направляется почтовым отправлением с описью вложения или в форме электронного документа через информационно-телекоммуникационную сеть "Интернет" по форме согласно приложению N 1 к настоящему Порядку.

11. В течение 10 рабочих дней со дня поступления предложения стационарная организация принимает решение о принятии предложения либо об отказе в принятии предложения с указанием причин, послуживших основанием для принятия такого решения. Решение принимается в форме приказа стационарной организации.

12. Основанием для отказа в одобрении предложения является:

а) несоответствие предлагаемых к осуществлению организатором добровольческой деятельности, добровольческой организацией видов работ (услуг) видам деятельности, указанным в пункте 5 настоящего Порядка;

б) отсутствие потребности в привлечении добровольцев.

13. Стационарная организация информирует организатора добровольческой деятельности или добровольческую организацию о принятом решении почтовым отправлением с описью вложения или в форме электронного документа через информационно-телекоммуникационную сеть "Интернет" в соответствии со способом направления предложения в срок, не превышающий 7 рабочих дней со дня истечения срока рассмотрения предложения.

14. В случае принятия предложения стационарная организация информирует организатора добровольческой деятельности, добровольческую организацию об условиях осуществления добровольческой деятельности:

а) об ограничениях и о рисках, в том числе вредных или опасных производственных факторах, связанных с осуществлением добровольческой деятельности;

б) о правовых нормах, регламентирующих работу стационарной организации;

в) о необходимых режимных требованиях, правилах техники безопасности и других правилах, соблюдение которых требуется при осуществлении добровольческой деятельности;

г) о порядке и сроках рассмотрения (урегулирования) разногласий, возникающих в ходе взаимодействия;

д) о сроке осуществления добровольческой деятельности и основаниях для досрочного прекращения ее осуществления;

е) об иных условиях осуществления добровольческой деятельности.

15. Организатор добровольческой деятельности, добровольческая организация в случае отказа стационарной организации принять предложение вправе повторно направить предложение в стационарную организацию.

16. До начала осуществления добровольческой (волонтерской) деятельности в стационарной организации организаторы добровольческой деятельности, добровольческие организации предоставляют стационарной организации списки добровольцев (волонтеров) с указанием в отношении каждого добровольца (волонтера) фамилии, имени, отчества (при наличии), даты рождения, данных документа, удостоверяющего личность.

17. Приказом стационарной организации назначается сотрудник, ответственный за взаимодействие с организаторами добровольческой деятельности и добровольческими организациями.

18. Взаимодействие осуществляется на основании соглашения о взаимодействии (далее - соглашение). Соглашение не заключается в случаях, определенных стационарной организацией и добровольческой организацией, организатором добровольческой деятельности.

Типовая форма соглашения приведена в приложении N 2 к настоящему Порядку.

19. Соглашение заключается в срок не более заключения соглашения не может превышать 14 рабочих дней со дня получения организатором добровольческой деятельности, добровольческой организацией решения об одобрении предложения.

Разногласия и споры, возникающие в процессе согласования проекта соглашения, решаются путем консультаций и переговоров.

20. Сотрудник, ответственный за взаимодействие с организаторами добровольческой деятельности и добровольческими организациями ведет

учет заключенных соглашений и в течение 10 рабочих дней со дня заключения соглашения направляет в отдел социального обслуживания управления по вопросам социального обслуживания и делам инвалидов Департамента социального развития Тюменской области уведомление о заключенном соглашении.

21. Для допуска добровольцев (волонтеров) в стационарную организацию в связи с осуществлением добровольческих услуг, связанных с уходом за получателями социальных услуг - помощи в кормлении, проведении гигиенических процедур, добровольцы (волонтеры) должны пройти медицинский осмотр согласно пункту 20 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного ПриказомМинздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 года N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда", либо представить результаты указанных медицинских осмотров, проведенных не ранее одного года до начала работы в качества добровольца (волонтера).

22. Информация об объявлении карантина в стационарной организации доводится до сведения организаторов добровольческой деятельности в срок не позднее 3 рабочих дней со дня объявления карантина.

Приложение N 1
к Порядку взаимодействия Департамента
социального развития Тюменской области,
подведомственных ему государственных
учреждений с организаторами добровольческой
(волонтерской) деятельности,
Добровольческими (волонтерскими) организациями
в части содействия в оказании
социальных услуг в стационарной
форме социального обслуживания

В _____

(наименование государственного учреждения,

_____

предоставляющего стационарные социальные услуги)

ПРЕДЛОЖЕНИЕ
о намерении взаимодействовать в части организации
добровольческой (волонтерской) деятельности при содействии
в оказании социальных услуг в стационарной форме
социального обслуживания

1.	Фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) - для организаторов добровольческой (волонтерской) деятельности - физических лиц	
2.	Наименование организации, фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии) руководителя организации или ее представителя (телефон, электронная почта, адрес) - для организаторов добровольческой (волонтерской) деятельности - юридических лиц, добровольческих (волонтерских) организаций	

3.	Государственный регистрационный номер, содержащийся в Едином государственном реестре юридических лиц, - для организаторов добровольческой (волонтерской) деятельности - юридических лиц, добровольческих (волонтерских) организаций	
4.	Сведения об адресе официального сайта или официальной страницы в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (при наличии)	
5.	Идентификационный номер, содержащийся в единой информационной системе в сфере развития добровольчества (волонтерства) (при наличии)	
6.	Перечень предлагаемых к осуществлению видов работ (услуг), осуществляемых добровольцами (волонтерами) в соответствии с пунктом 5 Порядка взаимодействия Департамента социального развития Тюменской области, подведомственных ему государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями в части содействия в оказании социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания", с описанием условий их выполнения (оказания), в том числе с указанием возможных сроков и объемов выполнения работ (оказания услуг), уровня	

	подготовки, компетенции, уровня образования и профессиональных навыков добровольцев (волонтеров), наличия опыта в оказании социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания организатора добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческой (волонтерской) организации и иных требований, установленных законодательством Российской Федерации	

Приложение N 2
к Порядку взаимодействия Департамента социального развития Тюменской области, подведомственных ему государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями в части содействия в оказании социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания

Типовая форма

Соглашение о взаимодействии

_____ "__" _____ 20__ г.

_____,
(наименование организатора добровольческой деятельности, добровольческой организации)

именуемый(ая) в дальнейшем "Организация", в лице _____
_____,
(ФИО организатора добровольческой деятельности, представителя добровольческой организации)

действующего на основании _____, с одной стороны, и автономное учреждение социального обслуживания населения Тюменской области_____
_____,
(наименование автономного учреждения)

именуемое в дальнейшем "Учреждение", в лице _____,
(Ф.И.О.)

действующего на основании Устава, с другой стороны, вместе именуемые Сторонами, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем.

I. Предмет соглашения

1.1. Предметом настоящего Соглашения является сотрудничество Сторон на основе взаимного уважения и партнерского взаимодействия в целях содействия в оказании социальных услуг в форме социального обслуживания в стационарной форме социального обслуживания.

Сотрудничество осуществляется на безвозмездной основе.

1.2. Настоящее Соглашение реализуется в соответствии сКонституцией РоссийскойФедерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральными законамиот 11 августа 1995 года N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях", от 12января 1996 года N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях", постановлениемПравительства Российской Федерации от 28.11.2018 N 1425 "Об утверждении общих требований к порядку взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, подведомственных им государственных и муниципальных учреждений, иных организаций с организаторами добровольческой(волонтерской) деятельности и добровольческими (волонтерскими)организациями и перечня видов деятельности, в отношении которых федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления утверждается Порядок взаимодействия государственных и муниципальныхучреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями", Законом Тюменской области от 26.04.2018 N 37 "О регулировании отдельных отношений в сфере добровольчества(волонтерства) в Тюменской области", распоряжением Департамента социального развития Тюменской области от _____ N ____ "Об утверждении Порядка взаимодействия Департамента социального развития Тюменской области,

подведомственных ему государственных учреждений с организаторами добровольческой (волонтерской) деятельности, добровольческими (волонтерскими) организациями в части содействия в оказании социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания" (далее - Порядок) и иными нормативными правовыми актами, касающимися совместной деятельности в рамках Соглашения, правилами внутреннего трудового распорядка и локальными актами Учреждения.

II. Условия осуществления добровольческой деятельности

2.1. Организация осуществляет добровольческие услуги (работы) исходя из следующих направлений:

_____

(выбрать в соответствии с пунктом 5 Порядка)

Перечень видов работ (услуг), осуществляемых Организацией в Учреждении:

_____

_____

_____

_____

_____

2.2. Учреждение предоставляет Организации возможности и условия для осуществления добровольческой деятельности в соответствии с организационно-техническими возможностями и утвержденными правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.3. Учреждение создает следующие условия для посещения получателей социальных услуг представителями Организации: ежедневно с __.00 час. До __.00 час., включая выходные и праздничные дни (по предварительному согласованию), с учетом режима работы Учреждения.

2.4. Права Организации:

а) осуществление добровольческой (волонтерской) деятельности

натерритории и в помещениях Учреждения;

б) на оказание содействия в проведении работ по благоустройству и улучшению состояния помещений и территории Учреждения.

2.5. Обязанности Организации:

а) представлять Учреждению список привлеченных добровольцев (волонтеров) с указанием их фамилии, имени, отчества (при наличии), при необходимости иных данных (по соглашению сторон), в том числе о наличии особых профессиональных навыков;

б) проводить собеседования, анкетирование и, в случае необходимости, психологическую диагностику добровольцев (волонтеров);

в) назначить уполномоченного представителя, ответственного за взаимодействие со стороны организатора добровольческой деятельности, добровольческой организации, для оперативного решения вопросов, возникающих при взаимодействии, и проинформировать об этом Учреждение;

г) с целью соблюдения санитарно-эпидемиологического и лечебно-охранительного режима Учреждения обеспечить прохождение добровольцами (волонтерами) медицинского осмотра в соответствии с пунктом 21 Порядка и представить копии соответствующих медицинских документов в Учреждение;

д) обеспечить соблюдение требований в отношении конфиденциальной и персональной информации, ставшей известной в результате исполнения соглашения, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) строго соблюдать моральные, культурные и этические ценности; не допускать ущерба психологическому и физическому состоянию получателей социальных услуг;

ж) обеспечить соблюдение правовых норм, регламентирующих работу Учреждения, в том числе правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

з) содержать предоставленные Учреждением помещения, места

для хранения, технические средства, оборудование в надлежащем санитарно-гигиеническом и техническом состоянии;

и) согласовывать с Учреждением мероприятия, запланированные к реализации на его территории, план проведения запланированных мероприятий;

к) представлять Учреждению отчеты о выполненных работах и об итогах проведения мероприятий по его запросу;

л) информировать добровольцев (волонтеров) о необходимости уведомления о перенесенных и выявленных у них инфекционных заболеваниях, препятствующих осуществлению добровольческой деятельности, а также учитывать указанную информацию в работе;

м) информировать добровольцев (волонтеров) о рисках, связанных с осуществлением добровольческой деятельности (при наличии);

н) обеспечить индивидуальное сопровождение добровольцами (волонтерами) при выходе получателя социальных услуг за пределы территории Учреждения (в процессе оказания ему социальных услуг) на прогулки, мероприятия и акции в порядке, установленном Порядком.

2.6. Права Учреждения:

а) информировать Организацию о потребности в привлечении добровольцев (волонтеров) в письменной форме;

б) оценивать результаты работы Организации в единой информационной системе в сфере развития добровольчества (волонтерства), размещенной на веб-сайте информационно-коммуникационной сети "Интернет" https://добровольцыроссии.рф.

2.7. Обязанности Учреждения:

а) обеспечить предоставление помещений, а также технических средств и оборудования для обеспечения деятельности добровольцев (волонтеров);

б) обеспечить предоставление возможности и условий для осуществления добровольческой (волонтерской) деятельности круглосуточно или в установленный Учреждением период времени;

в) информировать в письменной форме до заключения соглашения Организацию об ограничениях и рисках, связанных с осуществлением добровольческой (волонтерской) деятельности, правовых нормах, регламентирующих работу Учреждения, о необходимых режимных требованиях и о других правилах, соблюдение которых требуется Организацией, а также своевременно уведомлять его об изменениях этих норм и правил;

г) определить приказом уполномоченного работника по работе с представителем Организации для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе;

д) осуществлять организацию получения добровольцами (волонтерами) в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации, следующих форм поддержки:

- психологическая помощь, содействие в психологической реабилитации;
- вести учет мероприятий и количества часов, отработанных добровольцами (волонтерами).

III. Порядок информирования сторон

3.1. Стороны обязуются своевременно информировать друг друга о проблемах и затруднениях, возникающих при исполнении настоящего Соглашения, а также совместно обсуждать и оценивать результаты совместной работы.

3.2. Организация обязуется соблюдать требования в отношении конфиденциальной и личной информации, ставшей известной Организации в результате исполнения настоящего Соглашения, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.3. Организация обязуется информировать Учреждение об имеющихся у получателей социальных услуг нуждах и содействовать их удовлетворению.

3.4. Учреждение информирует Организацию об мерах безопасности, необходимых при работе с получателями социальных услуг.

3.5. В случае установления нецелесообразности или невозможности дальнейшего проведения работ (оказания услуг) заинтересованная сторона вносит предложение о досрочном расторжении настоящего Соглашения, которое должно быть рассмотрено в двухнедельный срок.

IV. Ответственность сторон

4.1. Стороны несут ответственность за достоверность предоставляемых сведений.

В случае возникновения обстоятельств, препятствующих своевременномупредоставлению Сторонами запрашиваемых сведений, сроки предоставления информации оговариваются Сторонами дополнительно в письменной форме.

Сведения предоставляются на безвозмездной основе.

4.2. Стороны используют информацию только в целях, оговоренных настоящим Соглашением. Информация предоставляется на основании запросов с соблюдением мер по защите информации.

Конфиденциальная информация может использоваться Сторонами исключительно в целях, способствующих выполнению условий Соглашения.

4.3. Стороны в целях, способствующих выполнению условий Соглашения, могут осуществлять сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных, полученных от Учреждения. Доступ к информации будут иметь только работники Сторон.

4.4. Каждая из Сторон обязуется обеспечить конфиденциальность и безопасность персональных данных, а также конфиденциальность в отношении любой информации, в том числе относящейся к техническим, юридическим, экономическим и финансовым вопросам, но не ограничивающейся ими, которая будет предоставлена другой Стороной или создана в процессе выполнения условий данного Соглашения.

Для этого, в частности, Стороны обязуются обеспечить режим

конфиденциальности и безопасности персональных данных в информационных системах, обрабатывающих персональные данные, а также в отношении всех письменных материалов, содержащих конфиденциальную информацию или относящихся к ней.

4.5. При обработке персональных данных, полученных в рамках данного Соглашения, защита обрабатываемых персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных в соответствии с законодательством Российской Федерации является обязанностью Сторон.

При обработке персональных данных Стороны обязуются принимать необходимые правовые, организационные и технические меры для защиты персональных данных в соответствии со статьей 19 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных".

4.6. Каждая из Сторон обязуется не раскрывать или не допускать раскрытия прямо или косвенно конфиденциальной информации без предварительного письменного согласия другой Стороны. В случае если в результате умысла или неосторожности Сторон имело место разглашение конфиденциальной информации, полученной в рамках данного Соглашения, в результате чего Учреждение понесло убытки, то такие убытки подлежат возмещению в части реального ущерба (за исключением упущенной выгоды) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.7. В случае прекращения действия Соглашения Стороны обязуются незамедлительно возвратить либо уничтожить все носители, содержащие конфиденциальную информацию, в том числе компьютерные версии или копии на электронных носителях, при условии, что такое уничтожение носителей конфиденциальной информации не противоречит применимому законодательству.

V. Заключительные положения

5.1. По вопросам, не предусмотренным настоящим Соглашением, Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до "___" _____ ___ г.

Соглашение автоматически продлевает свое действие в случае, если за 30 дней до окончания срока действия настоящего Соглашения ни одна из Сторон не объявит о прекращении его действия.

5.3. Участие каждой из Сторон в настоящем Соглашении не является приоритетом по отношению к другим аналогичным соглашениям и не ограничивает права сторон на их участие в других соглашениях.

5.4. Настоящее Соглашение может быть изменено или расторгнуто по соглашению Сторон. Все изменения настоящего Соглашения оформляются дополнительными соглашениями, являются его неотъемлемыми частями и действительны при условии, что они совершены в письменной форме и подписаны обеими Сторонами.

5.5. Все дополнительные соглашения и приложения к настоящему Соглашению составляются в письменной форме и являются неотъемлемой частью Соглашения.

5.6. Все споры и разногласия по настоящему Соглашению решаются путем переговоров между Сторонами.

5.7. В случае если в результате переговоров Стороны не придут к соглашению, заинтересованная Сторона вправе обратиться для разрешения в суд.

5.8. Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

VI. Адреса и реквизиты сторон

"Организация"	"Учреждение"
Полное наименование	Полное наименование
Юридический адрес	Юридический адрес
Руководитель Организации	Руководитель Учреждения
_____ / _____ /	_____ / _____ /
М.П. (при наличии)	М.П.

Приложение 4

Согласие на обработку персональных данных

Я, _____

_____,

(фамилия, имя, отчество субъекта персональных данных)

зарегистрирован/на по адресу: _____

_____,

в соответствии со статьей 9 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" даю свое согласие АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр» на автоматизированную, а также без использования средств автоматизации обработку и использование (сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение, обезличивание, блокировку и уничтожение, обработку персональных данных посредством запросов информации и необходимых документов, передачи персональных данных в образовательные учреждения) моих персональных данных: фамилии, имени, отчества, данных о поле, дате рождении, телефоне, разрешение на фото и видеосъемку с возможностью размещения на интернет-ресурсахс целью предоставления услуг по формированию у граждан старшего поколения функциональной грамотности.

Настоящее согласие на обработку персональных данных вступает в силу с момента его подписания и действует бессрочно.

Настоящее согласие в полном объеме или части, может быть отозвано мной в письменной форме на основании заявления, поданного на имя руководителя АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический

центр».

Я подтверждаю, что, давая такое согласие, я действую по собственной воле и в своих интересах.

"___"_____ 20____ г.

Субъект персональных данных:

_____/_____

(подпись) (Ф.И.О.)

Приложение 5

УТВЕРЖДАЮ
Директор АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр»
_____**Д.В. Мостовщиков**

« ____» _____ 2019 г.

План мероприятий
реализации технологии
«Штаб-квартира «серебряного» добровольчества»
на 2020 год

№	Наименование мероприятия	Срок реализации	Ответственный специалист	Отметка об исполнении
1.	Школа «серебряного» волонтера	Ежеквартально (согласно отдельно утвержденному плану)	Начальник отдела по содействию активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр», специалисты	
2.	Обучающий онлай-курс для организаторов движения «серебряного» добровольчества и волонтеров	Март-июнь 2020 (согласно отдельно утвержденному плану)	Начальник отдела по содействию активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологичес	

			кий центр», специалисты	
3.	Организационные встречи актива «серебряных» добровольцев	2 раза в месяц в течение всего периода	Начальник отдела по содействию активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр», специалисты	
4.	Психологическое сопровождение «серебряного» волонтера - психологическая диагностика;коммуникативные тренинги -правила общения и личная психологическая подготовка; -советы для психологической поддержки ресурсного состояния волонтера; - профилактика эмоционального выгорания и конфликтных ситуаций	2 раза в месяц	Начальник отдела по содействию активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр», специалисты	
5.	Инструктаж для старост направлений	Последняя пятница месяца на	Начальник отдела по содействию	

	«серебряного» добровольчества	протяжении всего периода	активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр», специалисты	
6.	Обучающий рабочий курс для медиа-волонтеров пресс-группы	1 раз в месяц (согласно отдельно утвержденному плану)	Начальник отдела по содействию активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр», специалисты	
7.	Образовательный курс «Имидж и этика «серебряного» добровольца	Июнь-декабрь 2020 (согласно отдельно утвержденному плану)	Начальник отдела по содействию активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр», специалисты	
8.	Организационное собрание, посвященное подготовке региональной акции Почтовая станция «Спасибо ветеранам» к 75 годовщине Победы ВОВ	Апрель-май 2020	Начальник отдела по содействию активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр», специалисты	

9.	Организационные мероприятия для проведения и участия во Всероссийской Акции «Красная гвоздика»	Апрель-июнь 2020	Начальник отдела по содействию активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр», специалисты	
10.	Межрегиональный уик-энд «серебряных» добровольцев в г. Тюмени	Август 2020	Начальник отдела по содействию активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр», специалисты	
11.	Образовательные интенсивы для ТИМ-лидеров движения «серебряных» добровольцев Тюменской области, консультирование волонтеров	Апрель, сентябрь 2020	Начальник отдела по содействию активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр», специалисты	
12.	Обучающий курс «Социальное проектирование как способ развития компетенций «серебряного» добровольца; индивидуальное консультировани	Июнь-октябрь 2020	Начальник отдела по содействию активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр», специалисты	

	е			
13.	Оперативные заседания с кураторами учреждений-партнеров по вопросам добровольческой помощи	Февраль – декабрь 2020 (1 раз в месяц)	Начальник отдела по содействию активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр», специалисты	
14.	Организационное собрание в рамках подготовки Областного форума «Социальная политика Тюменской области 2020»	Июнь 2020	Начальник отдела по содействию активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр», специалисты	
15.	Участие в региональном Форуме добровольцев	Октябрь 2020	Начальник отдела по содействию активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр», специалисты	
16.	Подготовка мероприятий Всероссийской акции «Добровольцы – детям2020»	Май – сентябрь 2020	Начальник отдела по содействию активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной	

			геронтологический центр», специалисты	
17.	Организационное собрание в рамках подготовки к Областному Форуму, посвященному Дню инвалида	Декабрь 2020	Начальник отдела по содействию активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр», специалисты	
18.	Творческие интенсивы для актива движения «серебряных» добровольцев в рамках подготовки к Акции «Пусть осень жизни будет золотой» и Областного форума «На 55 с плюсом!»	Сентябрь 2020	Начальник отдела по содействию активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр», специалисты	
19.	Организационная встреча актива и старост направлений в рамках подготовки к V Региональному Форуму «серебряных» добровольцев Тюменской области	Ноябрь 2020	Начальник отдела по содействию активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр», специалисты	

20.	Творческие встречи с активом «серебряных добровольцев в рамках подготовки торжественного мероприятия, посвящённого празднованию Дня добровольца в Тюменской области	Ноябрь 2020	Начальник отдела по содействию активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр», специалисты	
21.	Организационное собрание, посвященное подготовке и проведению благотворительной ярмарки в рамках мероприятий, посвященных Международному дню благотворительности «#ЩедрыйВторник».	Декабрь 2020	Начальник отдела по содействию активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологический центр», специалисты	
22.	Творческие встречи в рамках подготовки благотворительная акция «Новый год для всех!»	Октябрь-декабрь 2020	Начальник отдела по содействию активному долголетию АУ СОН ТО и ДПО «Областной геронтологичес	

			кий центр», специалисты	

Согласовано:

Заместитель директора АУ СОН ТО и ДПО

«Областной геронтологический центр»

_____ / С.Ю. Малахова/