

ПРОЦЕСС MVP 2.0

Руководство на **2025-2026 годы**



Для руководителя муниципального
проекта и подрядчика по планированию



Программа MVP 2.0 и далее помогает муниципалитетам штата Массачусетс повышать устойчивость к изменению климата.

О программе MVP 2.0

Грантовая программа Municipal Vulnerability Preparedness (MVP) поддерживает города и муниципалитеты штата Массачусетс в повышении устойчивости к изменению климата.

Муниципалитеты, завершившие этап планирования MVP (версия 1.0), получают статус MVP-сообщества и могут участвовать в программах финансирования проектов. С 2017 года в MVP 1.0 приняли участие почти все муниципалитеты штата. С 2023 года действует обновленная версия — MVP 2.0. Она учитывает уже проделанную работу, устраняет пробелы и предлагает новые инструменты и ресурсы для повышения устойчивости.

Программу реализует Исполнительное управление по вопросам окружающей среды штата Массачусетс (ЕЕА). Дополнительная информация размещена на [официальном сайте MVP](#).

СОДЕРЖАНИЕ

- 04 Введение
- 07 Общая информация о процессе MVP 2.0
- 09 Участники процесса
- 10 Сроки реализации
- 11 Инструменты
- 13 Контрольные этапы и подача материалов
- 15 Учет принципов равенства
- 16 Основные термины и понятия

- 18 **Этап 1** - Формирование команды
- 23 **Этап 2** - Определение практического опыта
- 25 **Этап 3** - Набор остальной команды
- 30 **Этап 4** - Начало сотрудничества
- 32 **Этап 5** - Понимание социальной устойчивости
- 35 **Этап 6** - Пересмотр приоритетов устойчивости сообщества
- 38 **Этап 7** - Выбор пилотного проекта
- 40 **Этап 8** - Подготовка плана реализации
- 42 **Этап 9** - Реализация пилотного проекта
- 43 **Этап 10** - Итоги, корректировка и следующие шаги

- 45 Контактная информация команды MVP

Для кого это руководство MVP 2.0?

В этом руководстве собраны подробные рекомендации для **руководителя муниципального проекта и подрядчика по планированию**.

Членам основной команды достаточно ознакомиться с **кратким описанием процесса MVP 2.0**.



Продолжение работы по повышению устойчивости сообществ к изменению климата

Города и муниципалитеты Массачусетса уже определяют климатические риски и работают над устойчивостью. Программа MVP 2.0 продолжает эту работу и дает новые инструменты и ресурсы.

В частности, она помогает пересмотреть приоритеты с учетом принципов равенства и перейти к практическим шагам через разработку и реализацию проектов.

MVP 2.0...

- Формирование рабочей группы **из представителей сообщества** для решения задач в сфере справедливой климатической устойчивости
- Оказание **консультационной поддержки** по вопросам укрепления климатической устойчивости, обеспечения равенства и климатической справедливости
- Пересмотр приоритетов устойчивого развития с **участием более широкого круга представителей сообщества**
- Содействие муниципалитету и сообществу в совместной разработке и **реализации проекта**, направленного на повышение устойчивости сообщества, с гарантированным финансированием его реализации
- Предоставление процесса, который может быть использован в дальнейшем при подготовке заявок **на гранты в рамках программы Action Grants**

Для многих сообществ эта работа будет отличаться от подхода, который использовался в MVP 1.0

Для многих сообществ эта работа будет отличаться от подхода, который использовался в MVP 1.0. Она основана на уже имеющемся понимании того, как экстремальные погодные явления влияют на инфраструктуру и окружающую среду в сообществе, и одновременно усиливает внимание к социальной устойчивости. Речь идет о том, чтобы определить, какие факторы делают людей более уязвимыми или, наоборот, более устойчивыми, если они живут или работают в этом сообществе. В рамках работы проводится более подробный анализ таких тем, как продовольственная безопасность, доступность жилья и доступ к интернету. Важно понять, как именно эти факторы влияют на формирование мер по повышению местной устойчивости к изменениям климата.

Процесс MVP 2.0 также предусматривает формирование основной команды (Core Team). В ее состав входят представители, тесно связанные с сообществами, наиболее подверженными последствиям изменения климата, а также подрядчики, обладающие опытом в реализации проектов с акцентом на равенство, участие сообщества и развитие климатической и социальной устойчивости.

Работа этой команды направлена на установление взаимодействия с жителями, развитие сотрудничества и расширение круга участников, вовлеченных в деятельность по повышению климатической устойчивости.

Чем MVP 2.0 отличается от MVP 1.0?

MVP 2.0 не является стандартным процессом планирования.

Вы пересматриваете приоритеты устойчивости, но не разрабатываете новый план и не обновляете существующий.

MVP 2.0 расширяет участие сообщества. В работе учитывается мнение более широкого круга жителей, прежде всего тех, кто сильнее всего пострадает от изменения климата.

MVP 2.0 уделяет больше внимания социальной устойчивости. Процесс и инструменты позволяют выявить основные причины социальной уязвимости и определить, что необходимо для повышения устойчивости сообщества.

MVP 2.0 ориентирован на практические действия. Грант предоставляет рекомендации, инструменты и гарантированное финансирование для реализации проекта по повышению устойчивости.

MVP 2.0 развивает опыт внутри команды сообщества. В результате знания и навыки сохраняются и используются внутри самого сообщества.

Что делать, если в сообществе уже есть процесс климатического планирования?

MVP 2.0 остается актуальным. Грант нужен не для того, чтобы начинать заново, а чтобы продолжить уже сделанную работу.

Если в сообществе уже был проведен полноценный, инклюзивный процесс климатического планирования с участием жителей, грант дает финансирование для продолжения работы с партнерами из сообщества. Это нужно, чтобы вместе разработать и реализовать конкретный проект, который поддерживает приоритеты устойчивости.

Если планирование уже проводилось, но люди, сильнее всего затронутые изменением климата, не участвовали или участвовали мало в определении целей и приоритетов, грант дает финансирование и понятный процесс работы. Это позволяет учесть потребности и приоритеты групп экологической справедливости и других приоритетных групп при выборе действий. Если при повышении устойчивости не учитывать неравенство, есть риск, что климатические планы будут не снижать уязвимость, а усиливать ее.

После пересмотра и обновления приоритетов устойчивости грант дает финансирование на разработку и реализацию конкретного проекта, который этим приоритетам соответствует.

Подробные варианты изменения объема гранта с учетом потребностей сообщества приведены в документе MVP 2.0 Request for Responses (RFR).

Что делать, если у сообщества ограничены ресурсы?

Если у вашего сообщества ограничены ресурсы, этот процесс лучше проходить вместе с другими сообществами в формате регионального гранта. В этом случае выделяется больше средств на сам процесс и на пилотный проект (Seed Project) — по 50 000 долларов на каждое сообщество. Заявку на такой проект подает и ведет региональная организация по планированию, которая участвует в программе MVP. При этом создается общая основная команда (Core Team), куда входят сотрудники муниципалитетов и представители сообществ (Community Liaisons) из всех сообществ, которые участвуют в региональном проекте.

Эта работа важна для деятельности муниципалитета и касается всех ее направлений.

Все, что выполняется в рамках MVP 2.0, дополняет уже ведущуюся работу в сообществе. Это включает привлечение финансирования в будущем (в рамках MVP и других программ), создание условий для постоянного взаимодействия с жителями, развитие сотрудничества и вовлечение в процессы управления, а также развитие систем и структур для здорового и устойчивого будущего сообщества.

ПРОЦЕСС MVP 2.0



Фаза 1 (5 месяцев)

Формирование основной команды

- (1) Начало формирования команды
- (2) Выявление людей с реальным опытом
- (3) Привлечение остальных участников

Фаза 2 (6 месяцев)

Пересмотр приоритетов устойчивости

- (4) Начало совместной работы
- (5) Определение социальной устойчивости
- (6) Пересмотр приоритетов устойчивости сообщества

Фаза 3 (13 месяцев)

Реализация пилотного проекта

- (7) Выбор пилотного проекта
- (8) Разработка плана реализации
- (9) Реализация пилотного проекта
- (10) Оценка результатов, корректировка и дальнейшие шаги

Общая информация о процессе MVP 2.0

Сроки: процесс MVP 2.0 состоит из трех фаз. Он рассчитан примерно на два года, так как нужно время, чтобы наладить новые связи, расширить участие жителей и вместе разработать и реализовать проект. При необходимости сообщество может запросить продление.


Поддержка: в этом процессе предусмотрена постоянная поддержка. За каждым муниципалитетом или регионом закрепляется партнер по вопросам равенства (Equity Partner), который консультирует по вопросам равного и инклюзивного участия. Также подрядчик по планированию (Planning Vendor), которого вы привлекаете на первом этапе, помогает организовать и вести процесс. Распределение ролей приведено на следующей странице.

ФАЗА 1

На этапе фазы 1 формируется основная команда.

Основная команда — это сотрудники муниципалитета и представители сообщества, которые ведут процесс MVP 2.0. На этом этапе вы нанимаете подрядчика по планированию и формируете часть команды из сотрудников муниципалитета. Затем вы вместе определяете, какие мнения и опыт важно учесть в работе команды, и привлекаете представителей сообщества. Это представители сообщества или региона, которые имеют тесные связи с группами экологической справедливости и другими приоритетными группами.

Предполагается, что фаза 1 занимает около пяти месяцев.



Примечание: процесс подробно описан в этом руководстве. Также см. документ [Дорожная карта MVP 2.0](#), в котором приведен один из вариантов того, как разбить шаги и роли по встречам.

ФАЗА 2

На этапе фазы 2 вы изучаете потребности сообщества в устойчивости и пересматриваете приоритеты.

Вы опираетесь на результаты MVP 1.0 и последующую работу по климатическому планированию. Задача этапа — лучше понять, какие факторы влияют на уязвимость и устойчивость людей, которые живут и работают в сообществе. Для этого вы взаимодействуете с группами экологической справедливости и другими приоритетными группами в сообществе или регионе, а также анализируете данные о сообществе и климате. Затем вы пересматриваете приоритеты климатической устойчивости, определенные в MVP 1.0. Приоритеты уточняются с учетом достигнутых результатов, новой информации и обновленного понимания потребностей сообщества. **Предполагается, что фаза 2 занимает около шести месяцев.**

ФАЗА 3

На этапе фазы 3 вы разрабатываете и реализуете пилотный проект (Seed Project).

Пилотный проект — это проект, который выбирает основная команда. Он должен соответствовать приоритетам устойчивости сообщества и быть выполнен за 9–10 месяцев. Сообщество получает гарантированное финансирование в сумме 50 000 долларов на реализацию проекта. Софинансирование не требуется. На этом этапе вы предлагаете варианты проектов, обсуждаете их с сообществом, выбираете один проект, разрабатываете план реализации и выполняете проект. В конце процесса MVP 2.0 проводится оценка. Вы определяете, что прошло успешно, и что нужно изменить при дальнейшей работе в рамках Action Grants или других проектов по климатической устойчивости.

Предполагается, что фаза 3 занимает около тринадцати месяцев.

Участники процесса

Ниже приведено описание ролей. **Роли, выделенные оранжевым цветом, входят в основную команду.** Все остальные участвуют в работе и поддерживают основную команду.

Муниципальный менеджер проекта (Municipal Project Manager) — это человек, который ведет проект от имени муниципалитета или региона. Он отвечает за заключение договоров с государством и подрядчиками по проекту. Менеджер работает вместе с подрядчиком по планированию и партнером по вопросам равенства, поддерживает процесс и координирует организационные вопросы со стороны муниципалитета.

Партнер по вопросам равенства — за каждым муниципалитетом или регионом в программе MVP 2.0 закрепляется такой партнер. Его нанимает государство напрямую, муниципалитет не оплачивает его работу. Партнер по вопросам равенства работает вместе с подрядчиком по планированию и основной командой. Он помогает и консультирует по вопросам социальной уязвимости, инклюзивного участия и оценки влияния проектов с точки зрения равенства.

Подрядчик по планированию — каждый муниципалитет или регион нанимает его на этапе 1. Подрядчик по планированию является менеджером проекта в рамках процесса MVP 2.0 до этапа разработки плана реализации пилотного проекта (этап 8). Он проводит встречи, координирует организационные вопросы и отвечает за выполнение всех запланированных результатов.

Участники основной команды от муниципалитета (Municipal Core Team Members) — это сотрудники муниципалитета, которые входят в основную команду. Рекомендуется включать сотрудников, которые регулярно работают с жителями, например сотрудников отделов здравоохранения или планирования. В небольших муниципалитетах в команду могут входить волонтеры. Их время может оплачиваться за счет гранта.

Участники основной команды от сообщества (Community Liaison Core Team Members) — это участники основной команды, которые имеют тесные связи с группами экологической справедливости и другими приоритетными группами в сообществе или регионе. Они помогают вести и организовывать работу с этими группами. Их работа оплачивается за счет гранта.

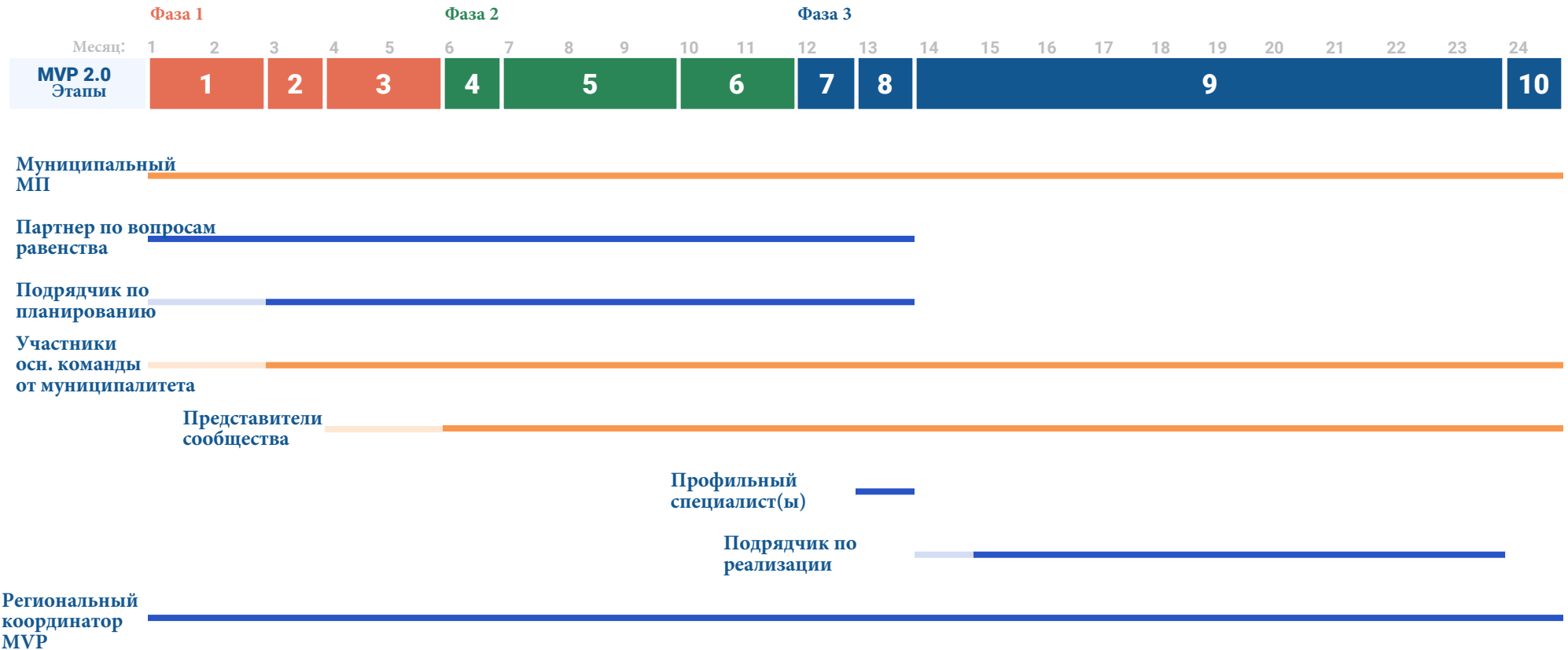
Региональный координатор MVP (MVP Regional Coordinator) — это государственный сотрудник, который отвечает на вопросы и оказывает поддержку в ходе процесса. Муниципальный менеджер проекта связывается с ним раз в квартал, чтобы убедиться, что проект идет по плану.

Профильный специалист (Subject Matter Advisor) — основная команда может нанять такого специалиста на этапе 8. Он помогает с подготовкой плана реализации пилотного проекта. Для этого предусмотрена отдельная часть средств гранта.

Подрядчик по реализации (Implementation Vendor) — это специалист или команда, которых муниципалитет либо регион нанимает на этапе 9 для реализации пилотного проекта.

MVP 2.0: сроки реализации

В таблице ниже показано, когда каждый участник подключается к процессу. Процесс рассчитан на два года.



Этап 1: Начало формирования команды
 Этап 2: Выявление людей с реальным опытом
 Этап 3: Привлечение остальных участников
 Этап 4: Начало совместной работы
 Этап 5: Определение социальной устойчивости

Этап 6: Пересмотр приоритетов устойчивости сообщества
 Этап 7: Выбор пилотного проекта
 Этап 8: Разработка плана реализации
 Этап 9: Реализация пилотного проекта
 Этап 10: Оценка результатов, корректировка и дальнейшие шаги

— Основная команда
 — Поддержка основной команды
 — Партнер подключается на этом этапе

Перечень инструментов и ресурсов

Инструмент	Для кого	Для какого этапа	Описание
Руководство по процессу MVP 2.0	Муниципальный МП Подрядчик по планир.	Весь процесс	Подробное описание процесса MVP 2.0. Содержит рекомендации для муниципального менеджера проекта и подрядчика по планированию.
Дорожная карта MVP 2.0	Муниципальный МП Подрядчик по планир.	Весь процесс	Материал, который разбивает процесс по встречам (дополнительный вариант). В нем описаны роли, обязанности и время, которое потребуется.
Краткое описание процесса MVP 2.0	Члены основной команды	Весь процесс	Краткое описание процесса MVP 2.0 для участников основной команды от муниципалитета и представителей сообщества.
Ресурсы для найма подрядчика по планированию	Муниципальный МП	Этап 1	Набор материалов для выбора подрядчика по планированию. Включает пример запроса предложений (RFP), требования к подрядчику и пример бюджета.
Ресурсы для найма основной команды	Муниципальный МП/ вся команда	Этапы 1,3	Набор материалов для подбора участников основной команды от муниципалитета и представителей сообщества. Включает тезисы для общения и описания ролей.
Анализ сообщества	вся команда	Этапы 2,5	Инструмент для определения групп экологической справедливости и других приоритетных групп в вашем городе или регионе, а также тех мнений и практического опыта, которые важно включить в основную команду.
GEAR (онлайн инструмент)	вся команда	Этапы 2,5,7	GEAR предоставляет карты с данными о сообществе и климате, рекомендации по работе с данными, рабочие материалы, список «возможных действий» и примеры проектов.
Вводные видео	вся команда	Этап 4	Три вводных видео (общая продолжительность 40 минут) дают общее представление о процессе MVP 2.0. Основная команда смотрит их вместе на этапе 4.
Руководство для обсуждения вводных видео	вся команда	Этап 4	Набор вопросов для проведения обсуждения в основной команде по трем вводным видео.
Дорожная карта социальной устойчивости	вся команда	Этап 5	Инструмент, который помогает основной команде изучать социальную уязвимость и устойчивость в вашем городе, населенном пункте или регионе по восьми направлениям.
План взаимодействия	вся команда	Этап 5, 6, 7	Инструмент, который помогает планировать работу с жителями и мероприятия по их вовлечению.
Руководство по приоритетам устойчивости	вся команда	Этап 6	Инструмент, который помогает основной команде определить важные результаты работы с жителями и анализа данных, а также обновить приоритеты устойчивости сообщества.

Перечень инструментов и ресурсов (продолжение)

План пилотного проекта Часть А	вся команда	Этап 7	Инструмент, который помогает определить возможные идеи пилотного проекта и собрать мнение сообщества по этим идеям.
План пилотного проекта Часть В	вся команда	Этап 8	Инструмент для разработки плана реализации выбранного пилотного проекта.
План пилотного проекта Бюджет и сроки	вся команда	Этап 8	Инструмент, который связан с планом пилотного проекта (часть В) и помогает определить бюджет и сроки проекта в рамках плана реализации.
Руководство по оценке результатов	вся команда	Этап 10	Инструмент, который помогает основной команде оценить процесс, определить, что прошло успешно, и определить, что нужно делать иначе при дальнейшей работе по повышению устойчивости.

Дополнительные ресурсы

Основы и принципы инклюзивного участия	вся команда	Этапы 5, 6, 7	Материал для планирования и проведения инклюзивного и справедливого взаимодействия.
Методы и инструменты взаимодействия	вся команда	Этапы 5, 6, 7	Материал, который помогает подобрать творческие методы и инструменты для взаимодействия.
Уровни участия сообщества	вся команда	Этапы 5, 6, 7	Материал, который помогает понять уровни участия сообщества и как перейти к более тесному сотрудничеству и участию жителей в управлении.
Руководство по оценке работы с жителями	вся команда	Этапы 5, 6, 7	Материал, который помогает определить, как вы будете оценивать, были ли ваши действия по работе с жителями и их вовлечению успешными.
Уровни стратегий адаптации	вся команда	Этап 7	Материал, который помогает определить, как подходить к проектам, которые дают более сильный результат для повышения устойчивости сообщества.
Руководство по климатической устойчивости муниципалитета	вся команда	Этапы 7, 8	Материал, который дает идеи для разработки пилотного проекта в вашем сообществе и включает примеры планов реализации для отдельных действий.

Список контрольных этапов и материалов, которые нужно предоставить команде MVP

Этап 1 - Начало формирования команды (1-2 месяца)

- Сразу после получения гранта** — муниципальный менеджер проекта получает письмо о предоставлении гранта, график, договор, а также имя и контактные данные партнера по вопросам равенства, закрепленного за сообществом. **Региональный координатор MVP** свяжется с вами, чтобы назначить ежеквартальные встречи для контроля хода проекта.
- Сразу после получения гранта** — партнер по вопросам равенства свяжется с вами, чтобы назначить встречу с участием муниципального менеджера проекта, регионального координатора и партнера по вопросам равенства. На встрече начинается процесс и обсуждается выбор подрядчика по планированию.
- После выбора подрядчика по планированию** — необходимо отправить по электронной почте договор, контактные данные и информацию о квалификации выбранного подрядчика вашему региональному координатору, партнеру по вопросам равенства и на почту MVP (mvp@mass.gov).

Этап 2 - Выявление людей с реальным опытом (1 месяц)

- После завершения этапа 2** — отправьте по электронной почте заполненный **документ Анализ сообщества** вашему региональному координатору и на почту MVP (mvp@mass.gov) перед переходом к этапу 3.

Этап 3 - Привлечение остальных участников (2 месяца)

- После завершения этапа 3** — заполните **список участников основной команды (Core Team Member List)** и отправьте его по электронной почте вашему региональному координатору и на почту MVP (mvp@mass.gov) перед переходом к этапу 4. Укажите, какие участники являются представителями сообщества, с какими сообществами они связаны и какая оплата им предусмотрена.

Этап 4 - Начало совместной работы (1 месяц)

- После завершения этапа 4** — отправьте по электронной почте заполненное **руководство для обсуждения (Discussion Guide)** вашему региональному координатору и на почту MVP (mvp@mass.gov) перед переходом к этапу 5.

Этап 5 - Определение социальной устойчивости (3 месяца)

- После завершения плана взаимодействия (Engagement Plan)** — отправьте по электронной почте **заполненный план** вашему региональному координатору и на почту MVP (mvp@mass.gov) перед началом работы с жителями.
- После завершения этапа 5** — отправьте по электронной почте заполненную **дорожную карту социальной устойчивости (Social Resilience Roadmap)** вашему региональному координатору и на почту MVP (mvp@mass.gov) перед переходом к этапу 6.

Этап 6 - Пересмотр приоритетов устойчивости (2 месяца)

- После завершения этапа 6** — отправьте по электронной почте заполненное **руководство по приоритетам устойчивости (Resilience Priorities Guide)** вашему региональному координатору и на почту MVP (mvp@mass.gov) перед переходом к этапу 7.

Список контрольных этапов и материалов, которые нужно предоставить команде MVP (продолжение)



Этап 7 - Выбор пилотного проекта (1 месяц)

- После того как вы определили несколько идей пилотного проекта — отправьте по электронной почте предварительные идеи вашему региональному координатору для получения обратной связи перед обсуждением этих идей с сообществом.
- После завершения этапа 7 — отправьте по электронной почте заполненную часть А плана пилотного проекта (Seed Project Plan Part A) вашему региональному координатору и на почту MVP (mvp@mass.gov) перед переходом к этапу 8. Отправка части А и ее одобрение региональным координатором открывают доступ к финансированию для реализации пилотного проекта.

Этап 8 - Разработка плана реализации (1 месяц)

- После завершения этапа 8 — отправьте по электронной почте заполненную часть В плана пилотного проекта (Seed Project Plan Part B) вашему региональному координатору и на почту MVP (mvp@mass.gov) перед переходом к этапу 9.
- После завершения этапа 8 — заполните и отправьте форму промежуточной отчетности MVP 2.0 (Interim Submission Form). В форме нужно ответить на итоговые вопросы по процессу и загрузить все готовые материалы по этапам 1–8.

Этап 9 - Реализация пилотного проекта (10 месяцев)

- На середине реализации пилотного проекта — отправьте по электронной почте обновление о ходе проекта или договоритесь о звонке с вашим региональным координатором, чтобы сообщить о текущем прогрессе.

Этап 10 - Оценка результатов, корректировка и дальнейшие шаги (1 месяц)

- После завершения этапа 10 — отправьте итоговую форму отчетности MVP 2.0 (Final Submission Form). В форме нужно загрузить все материалы по этапам 9 и 10, включая документацию по пилотному проекту и заполненное руководство по оценке результатов (Reflection Guide).

Примечание: документ Дорожная карта MVP 2.0 показывает один из вариантов, как выполнять процесс по встречам. В нем также указано, когда нужно связываться с региональным координатором MVP и отправлять материалы.



Учет принципов равенства

Процесс MVP 2.0 направлен на **учет принципов равенства при повышении устойчивости сообщества**. Это означает, что особое внимание уделяется людям, которые сильнее всего пострадают от изменения климата, и что результаты должны напрямую приносить пользу этим сообществам и снижать несоразмерный вред. Решения о мерах по повышению устойчивости должны приниматься с участием этих людей, опираться на их мнение или формироваться при их ведущей роли.

Такие факторы, как доход, физическое состояние, раса, доступ к транспорту, языковая изоляция, состояние здоровья, возраст и другие жизненные условия, часто определяют, насколько человек или сообщество будут затронуты изменением климата. Существующее неравенство в доступе к ресурсам, информации и возможностям повышает уязвимость и усиливает последствия климатических рисков. Расовое и экономическое неравенство, а также ограничения в доступе часто являются основной причиной этой уязвимости.

В процессе MVP 2.0 используется термин «**группы экологической справедливости (Environmental Justice, EJ) и другие приоритетные группы**». Он обозначает людей и сообщества, которые более уязвимы к изменению климата из-за сочетания этих факторов. В штате Массачусетс группы EJ — это конкретные территории, которые соответствуют одному или нескольким критериям по расе, уровню дохода или языку. Приоритетные группы учитывают более широкий круг факторов, влияющих на уязвимость людей и сообществ. Подробности приведены в разделе «**Основные термины и понятия**». Процесс MVP 2.0 направлен на учет потребностей и интересов групп EJ и других приоритетных групп при повышении устойчивости сообщества.



Учет принципов равенства означает уделять повышенное внимание потребностям людей, которые сильнее всего пострадают от изменения климата, и обеспечивать, чтобы результаты напрямую приносили пользу этим сообществам и снижали несоразмерный вред.

Основные термины и понятия

Представитель сообщества — это житель сообщества, который сам относится к нему и (или) имеет тесные связи с группами экологической справедливости или другими приоритетными группами, проживающими или работающими в вашем сообществе. Представители сообщества составляют примерно половину основной команды, получают оплату за свою работу из средств гранта и играют важную роль. Они обеспечивают, чтобы мнения, потребности и приоритеты людей, наиболее пострадавших от изменения климата, учитывались при принятии решений на всех этапах процесса.

Устойчивость сообщества — это способность сообщества обеспечивать потребности жителей, районов, экосистем и инфраструктуры. Она позволяет заранее учитывать риски, справляться с ними и восстанавливаться после событий и тенденций, связанных с климатическими угрозами, становясь сильнее. К таким угрозам относятся изменения температуры, экстремальная погода, повышение уровня моря, прибрежные и внутренние наводнения, изменения осадков и другие последствия. Устойчивые сообщества не только восстанавливаются, но и постоянно развивают свои возможности, чтобы снижать последствия будущих климатических событий.

Основная команда — это группа людей, которая руководит процессом MVP 2.0 в вашем сообществе или регионе. В команду входит около десяти человек, включая представителей сообщества и сотрудников муниципалитета. В небольших сообществах (с населением менее 5 000 человек) команда может быть меньше. Если в сообществе нет оплачиваемых сотрудников, под «сотрудниками муниципалитета» могут пониматься жители, которые фактически выполняют такие функции. Важно учитывать, что основная команда в MVP 2.0 отличается от команды в рамках MVP Planning Grant (1.0), так как половину ее состава составляют представители сообщества.

Экологическая справедливость — это принцип, по которому каждый человек имеет право быть защищенным от экологических опасностей и жить в чистой и безопасной для здоровья окружающей среде независимо от расы, цвета кожи, национального происхождения, дохода или уровня владения английским языком. Этот принцип признает, что некоторые группы людей получали меньше экологических преимуществ, но при этом сильнее подвергались экологическому вреду. Подход, основанный на экологической справедливости, направлен на то, чтобы понимать и устранять историческое и продолжающееся неравенство, а также причиненный вред.

Группы экологической справедливости (EJ) — в Содружестве к ним относятся **группы населения по данным переписных кварталов**. Это части более крупных переписных участков, в которых проживает примерно от 600 до 3 000 человек. К таким группам относятся кварталы, которые соответствуют одному или нескольким из следующих критериев:

- средний годовой доход домохозяйства составляет не более 65% от среднего по штату;
- люди, относящие себя к латиноамериканцам/испаноязычным, чернокожим/афроамериканцам, азиатам, коренным народам и другим небелым группам, составляют 40% и более населения;
- в 25% и более домохозяйств люди не владеют английским языком;
- люди, относящие себя к латиноамериканцам/испаноязычным, чернокожим/афроамериканцам, азиатам, коренным народам и другим небелым группам, составляют 25% и более населения, при этом средний годовой доход домохозяйства в муниципалитете, где расположен район, не превышает 150% от среднего по штату; или
- часть территории района, официально отнесенная Секретарем к группам экологической справедливости в соответствии с законом «О создании дорожной карты климатической политики Массачусетса нового поколения» (An Act creating a next-generation roadmap for Massachusetts climate policy) (глава 8 актов 2021 года).

Откройте карту Массачусетса [EJ Map Viewer](#), чтобы посмотреть районы экологической справедливости в вашем сообществе, регионе или во всем штате.

Партнер по вопросам равенства — у каждого муниципалитета или региона, который участвует в программе MVP 2.0, есть такой партнер. Это человек, который тесно работает с подрядчиком по планированию и основной командой. Он помогает, консультирует и дает рекомендации по таким вопросам, как понимание социальной уязвимости, инклюзивное вовлечение и оценка того, как проекты влияют на равенство. Партнеров по вопросам равенства нанимает сам штат напрямую. Муниципалитеты не должны оплачивать их работу.

GEAR — это сокращение от «Guides for Equitable and Actionable Resilience». Это онлайн-инструмент, который команда MVP разработала в соответствии с процессом MVP 2.0 и оценкой изменения климата в Массачусетсе. В нем есть данные, которые помогают понять, как изменение климата влияет на ваше сообщество, рекомендации о том, как рассматривать эти данные, «возможные действия» для повышения климатической устойчивости и практические примеры. Доступ к GEAR можно получить по адресу resilient.mass.gov/gear.

Практический жизненный опыт — это прямой личный опыт, который нельзя получить на занятиях или из учебника. Он включает знания и понимание проблем, потребностей и возможных способов решения конкретных трудностей, полученные в повседневной жизни. Например, это может быть опыт жилищной нестабильности, нехватки еды, ограниченного доступа к медицинской помощи, языковых барьеров, транспортных барьеров, а также опыт, связанный с неравенством или недоступностью. Практический жизненный опыт включает исторические знания, реальный опыт на местах и важные взгляды, которые имеют решающее значение при выработке решений для устойчивости сообщества.

Приоритетные группы населения — это люди или сообщества, на которые изменение климата влияет сильнее, чем на других. Это связано с условиями жизни, которые системно повышают их подверженность

климатическим угрозам или затрудняют защиту и реагирование. Кроме факторов, связанных с экологической справедливостью, таких как доход, раса и язык, значение имеют и другие обстоятельства. Например, физические возможности человека, доступ к транспорту, состояние здоровья и возраст. Эти факторы могут показывать, будет ли человек или его сообщество непропорционально затронуто изменением климата. Причина этого кроется в более глубоких факторах, таких как расовая дискриминация, экономическое неравенство или барьеры доступности, которые и создают уязвимость. Термин «приоритетные группы населения» означает, что при разработке решений по повышению устойчивости к климатическим изменениям потребности людей с таким опытом и такими знаниями должны учитываться в первую очередь, чтобы снизить их уязвимость. Приоритетные группы населения есть в любом сообществе, даже если на карте в нем не обозначен район экологической справедливости.

Пилотный проект — это проект, который выбирает основная команда. Он должен помочь запустить или продвинуть приоритеты устойчивости сообщества и быть выполнен за 9–10 месяцев. В рамках программы MVP 2.0 сообщество получает гарантированное финансирование в размере 50 000 долларов на выполнение такого проекта. Если проект реализуется на уровне региона, каждое сообщество получает по 50 000 долларов.

Подрядчик — это человек или организация, которые оказывают консультационные услуги в рамках процесса MVP 2.0. Это включает навыки проведения встреч, работы с сообществом, вопросов равенства и социальной справедливости, управления проектами, знание местных условий и работу в области климатической устойчивости (разработка и/или реализация проектов). Муниципалитет нанимает подрядчика по планированию для этапов 1–8 и подрядчика по реализации для этапа 9. При выборе подрядчика по планированию следует использовать требования MVP 2.0 к таким подрядчикам. Требования к подрядчику по реализации зависят от вашего пилотного проекта.

ЭТАП 1

НАЧАЛО ФОРМИРОВАНИЯ КОМАНДЫ

Цели: 1) нанять подрядчика по планированию (или команду подрядчиков), который будет помогать вам на протяжении всего процесса MVP 2.0;
2) подобрать сотрудников муниципалитета, которые войдут в состав основной команды.

Инструменты:

- [Материалы для найма подрядчика по планированию](#)
- [Материалы для набора основной команды](#)

Срок: от одного до двух месяцев (1-й и 2-й месяцы процесса)

Результаты:

- подписание договора с подрядчиком по планированию
- подбор сотрудников муниципалитета, которые войдут в основную команду

Контрольные точки с командой MVP:

- До выбора подрядчика по планированию проведите встречу с региональным координатором MVP вашего региона и партнером по вопросам равенства. На встрече нужно начать процесс и обсудить выбор подрядчика.
- После выбора подрядчика по планированию отправьте по электронной почте его контактные данные, контракт и информацию о квалификации вашему RC, EP и на общий адрес MVP (mvp@mass.gov).

Зачем нужен этот этап?

Этот этап нужен для того, чтобы собрать команду для справедливой работы по повышению устойчивости сообщества. Процесс MVP 2.0 уделяет большое внимание социальной справедливости и вовлечению сообщества. Поэтому важно, чтобы подрядчик или команда подрядчиков имели опыт в этих направлениях, а сотрудники муниципалитета были готовы работать вместе с сообществом, чтобы понять его потребности и приоритеты.

Обзор этапа 1

На этапе 1 вы нанимаете подрядчика по планированию, который будет сопровождать вас в процессе MVP 2.0. Также вы подбираете сотрудников муниципалитета, которые войдут в основную команду MVP 2.0. Найм и заключение договора с подрядчиком занимают время, поэтому этот этап лучше начать как можно раньше. Подбор сотрудников муниципалитета можно проводить одновременно. После этого они смогут помочь в выборе подрядчика. Партнер по вопросам равенства и региональный координатор MVP будут давать рекомендации и поддерживать вас по обоим направлениям этого этапа.

Выбор подрядчика по планированию

Цель — увеличить возможности сообщества и привлечь нужные навыки для работы в процессе. Такой подрядчик, скорее всего, будет отличаться от тех, с кем вы работали в рамках MVP Planning (1.0). Это может быть один подрядчик или команда подрядчиков. В команду могут входить местные общественные организации, которые хорошо знают особенности территории.

Получатели гранта обязаны соблюдать государственные и местные правила закупок при выборе и заключении договора. В случае возникновения вопросов нужно обращаться к местному специалисту по закупкам.

Независимо от способа выбора, менеджер муниципального проекта должен убедиться, что подрядчик соответствует установленным требованиям MVP 2.0. Список подрядчиков MVP 2.0 включает тех, кто выразил интерес к программе и предоставил информацию о своей квалификации. Этот список не проверялся и не редактировался командой MVP. Можно выбрать подрядчика как из списка, так и вне его. Список подрядчиков, обученных для MVP 1.0, больше не используется, так как они обучались по старому процессу.

При найме можно использовать пример запроса предложений (RFP). Региональный координатор и партнер по вопросам равенства могут помочь в поиске подрядчика.

Опыт и навыки подрядчика по планированию

Подрядчик или команда подрядчиков должны иметь опыт и возможности в следующих трех областях:

Ведение проекта с учетом равенства – это навык, который нужен для

- A** управления процессом и помощи основной команде в принятии решений. Он включает умение находить общее решение, организовывать справедливую работу с сообществом, учитывать разные уровни влияния и власти, применять антирасистский подход, учитывать культурные особенности, управлять проектом и развивать работу организации с учетом разнообразия, равенства и инклюзии. Желательно, чтобы этим занимался человек или команда, которые являются нейтральной стороной, а не местной организацией, заинтересованной в результатах процесса.

Процессы с опорой на сообщество – этот навык нужен, чтобы

- B** помогать сотрудникам муниципалитета подбирать основную команду, а также направлять и поддерживать эту команду в работе по информированию сообщества и вовлечению жителей. Для этого нужны опыт и знания в разработке и проведении справедливых и инклюзивных подходов к информированию, вовлечению и процессам, которые идут при ведущей роли самого сообщества. Особенно это касается процессов, которые создаются вместе с группами экологической справедливости и другими приоритетными

группами населения и для них. Большим преимуществом являются хорошее знание местной ситуации и прочные связи внутри сообщества. Эту роль может выполнять человек, у которого есть сильные связи с сообществами по всему поселку, городу или региону.

- C** **Климатическая и общественная устойчивость** – этот навык нужен, чтобы помогать основной команде выявлять коренные причины климатической и социальной уязвимости, разрабатывать меры для повышения устойчивости сообщества и создавать пилотный проект. Для этого нужны опыт и знания в работе с климатическими и общественными данными, в оценке климатической и социальной уязвимости, в подходах к повышению климатической устойчивости, в вопросах равенства и климатической справедливости, а также в проектировании и разработке проектов. Хорошее знание местной ситуации является важным преимуществом. Эту роль должен выполнять человек с большим опытом работы в сфере, связанной с климатом.

Роли и обязанности подрядчика по планированию

- Ведение проекта вместе с муниципальным менеджером проекта, включая назначение встреч и мероприятий, организацию процессов и контроль выполнения задач и подачи материалов для завершения гранта.
- Помощь команде в использовании онлайн-инструмента GEAR для изучения данных о сообществе и понимания, кто будет больше всего затронут изменением климата, а также взаимодействие с сотрудниками муниципалитета и партнером по вопросам равенства для определения, чьи мнения нужно включить в основную команду (этап 2).
- Обеспечение управления процессом и организационной поддержки при наборе представителей сообщества (этап 3).
- Организация и проведение запуска проекта с использованием предоставленных материалов, а также поддержка партнера по вопросам равенства при проведении первой обучающей сессии по равенству (этап 4).
- Оказание помощи и поддержки основной команде при изучении факторов, влияющих на уязвимость и устойчивость сообщества, включая помощь в работе

с данными в онлайн-инструменте GEAR, проведение обсуждений для подготовки плана вовлечения, а также организацию и координацию работы основной команды при информировании и вовлечении сообщества (этап 5).

- Проведение встреч или рабочих сессий с основной командой для пересмотра приоритетов (этап 6), выбора пилотного проекта (этап 7), подготовки и доработки плана его реализации (этап 8), а также обеспечение поддержки и организационной координации при сборе обратной связи от сообщества по обновленным приоритетам и идеям пилотного проекта.
 - Координация или привлечение профильного специалиста или специалистов для поддержки разработки плана реализации пилотного проекта (этап 8).

Примечание: процесс MVP 2.0 включает десять этапов, но объем работы подрядчика по планированию заканчивается в конце этапа 8.

Заключение договора с подрядчиком по планированию

При заключении договора с подрядчиком по планированию нужно определить, какие части работ в рамках MVP 2.0 муниципалитет будет оплачивать напрямую за счет гранта, а какие части будут включены в договор с подрядчиком. Какую схему оплаты выбрать, решаете вы сами с учетом особенностей вашего муниципалитета и конкретной ситуации. Например, нужно обсудить, будет ли подрядчик оплачивать работу представителей сообщества и всех волонтеров в составе основной команды по своему договору, или муниципалитету нужно будет отдельно предусмотреть на это часть грантовых средств и выплачивать им компенсацию напрямую. Так же нужно решить, как будут оплачиваться прямые расходы, такие как письменный и устный перевод, транспорт для жителей сообщества до общественных встреч и помещение для проведения мероприятий.

Пример бюджета для процесса MVP 2.0

Команда проекта		
Подрядчик по планированию	\$29,250	Оплата работы. Общая сумма рассчитана исходя из 195 часов по ставке 150 долларов в час.
Представители сообщества (и волонтеры от муниципалитета)	\$16,000	Оплата работы. Представителям сообщества, а при необходимости и волонтерам от муниципалитета, рекомендуется платить от 30 до 50 долларов в час в зависимости от того, какой уровень оплаты соответствует ставкам сотрудников муниципалитета. Общая сумма здесь рассчитана исходя из того, что в работе участвуют пять человек, каждый по 80 часов, по ставке 40 долларов в час. Оплата может производиться в виде стипендии или почасово.
Профильные специалисты	\$800	Финансирование работы профильного специалиста или специалистов, которые будут консультировать по разработке плана реализации пилотного проекта. Общая сумма рассчитана примерно из 5 часов по ставке 150 долларов в час.
Прямые расходы		
Набор основной команды и проведение встреч	\$550	Прямые расходы, например на перевод и печать, при наборе основной команды, а также прямые расходы, например на питание, для ознакомительной встречи основной команды (этап 3) и стартовой сессии «Ужин и просмотр видео» (этап 4).
Этап 5: вовлечение сообщества (социальная устойчивость)	\$1,500	Прямые расходы на мероприятия по вовлечению сообщества. При необходимости сюда входят письменный и устный перевод, питание, помещение, подарочные карты для участников, печать, материалы, оплата услуг дополнительных партнеров из сообщества, которые помогают в этой работе, и другие расходы. Если участники основной команды оплатили какие-либо расходы сами, эти суммы должны быть им возмещены. При закупке услуг письменного и устного перевода муниципалитеты <u>могут использовать контракт, действующий на уровне штата.</u>
Этап 6: вовлечение сообщества (уточнение приоритетов)	\$950	
Этап 7: вовлечение сообщества (уточнение пилотного проекта)	\$950	
Итого	\$50,000	Общее финансирование предусмотрено для этапов 1–8 и этапа 10. Дополнительно муниципалитеты получают 50 000 долларов на этап 9 для реализации пилотного проекта.

При заключении договора с подрядчиком по планированию можно использовать **примерный объем работ**. Пример бюджета для планирования расходов проекта приведен на странице 20 этого руководства. Более подробная и редактируемая версия дана в файле **MVP 2.0 Sample Budget** (Excel Sheet), где расходы по проекту расписаны подробнее. Обратите внимание, что на этап 9, то есть на реализацию пилотного проекта, сообщества дополнительно получают 50 000 долларов. Оплату времени общественных координаторов на этапе 9 нужно предусмотреть в бюджете пилотного проекта.

Примечание: для региональных проектов предусмотрен увеличенный бюджет на этапы 1–8 и 10. Кроме того, они получают по 50 000 долларов на каждое сообщество для реализации пилотного проекта на этапе 9. Для некоторых сообществ может быть утвержден измененный объем работ, если раньше уже была проведена работа в соответствии с MVP 2.0. Если это относится к вам, нужно работать по этому вопросу с вашим региональным координатором.

Набор сотрудников муниципалитета в основную команду

На этапе 1 вы также будете заниматься подбором сотрудников муниципалитета, которые войдут в основную команду. В состав основной команды входит около десяти человек, и половину из них составляют сотрудники муниципалитета. Подробная информация о составе основной команды приведена в блоке на странице 21. Обратите внимание, что эта основная команда будет отличаться от той, которую вы собирали для MVP 1.0.

Вся основная команда будет руководить процессом MVP 2.0. В ее задачи входит изучение факторов в сообществе, которые влияют на уязвимость и устойчивость, обновление приоритетов устойчивости сообщества, а также разработка и реализация пилотного проекта. На каждом этапе основная команда также будет отвечать за подготовку и проведение мероприятий по информированию и вовлечению сообщества, чтобы собирать мнения, идеи и обратную связь. Распределение ролей и обязанностей сотрудников муниципалитета в составе основной команды приведено на странице 22.

Муниципальный менеджер проекта должен затратить примерно 105 часов на этапы 1–9 и этап 10, то есть около 8 часов в месяц, в основном в первый год действия гранта. Другие сотрудники муниципалитета в составе основной

Состав основной команды

В состав основной команды входит **около десяти человек**, включая представителей сообщества и сотрудников муниципалитета. В небольших сообществах, то есть при численности населения менее 5 000 человек, членов основной команды может быть меньше десяти. Главное, чтобы в состав команды входили представители сообщества, которые помогают собрать мнения людей, наиболее затронутых изменением климата в данном сообществе.

Представители сообщества - примерно половину основной команды должны составлять представители сообщества. Это люди, которые живут или работают в вашем сообществе и сами относятся к группам экологической справедливости или другим приоритетным группам либо имеют с ними тесные связи. У них может быть официальная роль в сообществе, например координатор по взаимодействию с жителями в общественной организации, или неофициальная роль, например человек, который хорошо знает людей в своем районе или сообществе и пользуется уважением. Следует рассмотреть возможность включить в их число представителя молодежи или молодых взрослых. Работа представителей сообщества в рамках этого процесса оплачивается за счет грантового финансирования.

Сотрудники муниципалитета и партнеры - в эту часть основной команды входят муниципальный менеджер проекта MVP и другие лица, работающие в таких сферах, как планирование, жилье, общественные работы, охрана природы, здравоохранение или социальные услуги. В сообществах, где нет оплачиваемых сотрудников, в эту группу могут входить другие лидеры сообщества, которые часто выполняют роль, аналогичную роли сотрудников муниципалитета, или имеют опыт в таких сферах. Для региональных проектов также важно включать людей, которые работают на региональном уровне. Все эти участники вместе должны составлять половину основной команды. Любым участникам, которые не являются штатными муниципальными работниками, может выплачиваться компенсация за их время из средств гранта MVP 2.0.

команды должны затратить примерно по 85 часов на те же этапы, то есть около 6 часов в месяц. Время на этап 9, то есть на реализацию пилотного проекта, относится ко второму году и не входит в указанные выше часы. Сколько времени потребуется на этот этап, зависит от проекта, который выберет основная команда.

Роли и обязанности сотрудников муниципалитета в составе основной команды

- a. a. Помощь в выборе подрядчика по планированию (этап 1)
- b. Изучение данных о сообществе и определение важных точек зрения, которые нужно включить в основную команду (этап 2)
- c. Содействие в подборе представителей сообщества для основной команды (этап 3)
- d. Участие в стартовых мероприятиях и мероприятиях по формированию команды (этап 4)
- e. Проведение инклюзивных и справедливых мероприятий по информированию и вовлечению сообщества для сбора информации об источниках уязвимости и устойчивости в сообществе, а также подготовка Социальной дорожной карты устойчивости (этап 5)
- f. Пересмотр и обновление приоритетов устойчивости сообщества на основе результатов этапа 5, а также получение обратной связи от сообщества по обновленным приоритетам (этап 6)
- g. Определение возможных идей для пилотного проекта и обсуждение этих идей с сообществом (этап 7)
- h. Разработка плана реализации пилотного проекта и определение профильного специалиста или специалистов для поддержки этого процесса (этап 8)
- i. Помощь в выборе подрядчика по реализации, который будет вести или поддерживать реализацию пилотного проекта, а также работа с этим подрядчиком и партнерами из сообщества по реализации пилотного проекта (этап 9)
- j. Анализ процесса MVP 2.0 и определение, что стоит делать так же или иначе в будущей работе по повышению устойчивости сообщества (этап 10)

Порядок подбора сотрудников муниципалитета в основную команду зависит от конкретного муниципалитета. Для работы можно использовать **проект письма и описание должности** для членов основной команды муниципалитета. Важно, чтобы сотрудники муниципалитета были готовы работать вместе с сообществом, чтобы понимать потребности и приоритеты в области устойчивости сообщества. Партнер по вопросам равенства может дать рекомендации и помочь в этом процессе.

Примечание для небольших сообществ:

Во многих небольших сообществах процесс MVP Planning 1.0 вели волонтеры из сообщества. Эти же сообщества могут привлечь тех же людей или других людей с такой же ролью для участия в основной команде MVP 2.0. Если такой волонтер не является официальным сотрудником города, его работа может оплачиваться за счет грантовых средств.

Оплата участников основной команды

Во многих муниципалитетах нет опыта оплаты жителям за их время и знания, которые они вносят в работу с сообществом. Тем не менее это важная часть программы MVP 2.0, потому что она делает процессы планирования более справедливыми и помогает муниципалитетам расширять свои возможности за счет грантового финансирования. Рекомендуется как можно раньше обратиться в отдел кадров и (или) к юристу муниципалитета, чтобы определить наилучший способ оплаты участников основной команды. Следует рассмотреть возможность выплачивать участникам основной команды вознаграждение регулярными платежами заранее, чтобы снизить барьеры для участия.

ЭТАП 2

ВЫЯВЛЕНИЕ ЛЮДЕЙ С РЕАЛЬНЫМ ОПЫТОМ

Цель: определить, какой практический жизненный опыт есть у людей, живущих и работающих в вашем сообществе, и какие точки зрения важно включить в основную команду.

Инструменты:

- [Изучение сообщества](#)
- Руководство по справедливой и практической устойчивости (GEAR)

Срок: один месяц (3-й месяц процесса)

Результаты:

- Проведено изучение сообщества



Контрольные точки с командой MVP:

- До перехода к этапу 3 направьте заполненный документ Изучение сообщества (Community Exploration) вашему региональному координатору MVP и на общий адрес MVP (mvp@mass.gov).

Зачем нужен этот этап?

Одна из целей процесса MVP 2.0 состоит в том, чтобы расширить участие всего сообщества в планировании устойчивости к изменению климата и, в частности, обеспечить, чтобы на решения влияли приоритеты людей, которые будут затронуты изменением климата сильнее всего. Этот этап поможет вам определить людей в вашем сообществе, которые могут войти в основную команду и имеют связи с сообществами, наиболее затронутыми изменением климата.

Обзор этапа 2

Цель этапа 2 состоит в том, чтобы понять, кто живет и работает в вашем сообществе и кто может сильнее других пострадать от изменения климата. Этот этап помогает определить, чьи точки зрения и чей **практический жизненный опыт** важно включить в основную команду и учитывать при разработке решений по повышению устойчивости. Практический жизненный опыт — это прямой личный опыт. В данном случае речь идет об опыте, связанном с событиями или условиями, которые создают неравенство и повышают уязвимость перед изменением климата. Например, это может быть личный опыт жилищной нестабильности, нехватки еды, расизма или жизни с инвалидностью и взаимодействия с различными системами в таких условиях.

Изменение климата влияет на людей не одинаково. Оно усиливает уже существующие уязвимости и неравенство. Например, более частые волны жары ухудшают качество воздуха, а это влияет на людей с хроническими заболеваниями, включая астму и сердечно-сосудистые болезни. Увеличение количества осадков повышает риск наводнений, а это, в свою очередь, повышает риск вынужденного переселения и угрожает жилищной стабильности, особенно для тех, у кого уже есть трудности с жильем. Эти примеры показывают, что на то, будет ли человек сильнее других затронут изменением климата, может влиять широкий круг факторов. К ним относятся

доход, раса, физические возможности, возраст, жизненные обстоятельства и доступ к ресурсам. И уязвимость, и устойчивость формируются и поддерживаются системами и структурами, которые определяют, у кого есть ресурсы и поддержка, необходимые для реагирования на изменение климата. Настоящая устойчивость всего сообщества требует внимания к устранению коренных причин неравенства и непропорционального вреда.

На этом этапе сотрудники муниципалитета в составе основной команды вместе заполняют документ **Community Exploration** и изучают факторы, важные для вашего сообщества. При заполнении Community Exploration нужно подумать, кто из вашего сообщества мог бы и хотел бы войти в основную команду в роли представителя сообщества. Это должны быть люди, имеющие тесные связи с группами экологической справедливости и другими приоритетными группами, которые, вероятно, будут сильнее всего затронуты климатическими угрозами. Важно, чтобы участники основной команды могли говорить о потребностях и приоритетах людей в вашем сообществе или регионе, которые будут сильнее всего затронуты изменением климата.

Как проводить этап 2

Подрядчик по планированию будет проводить рабочую встречу или рабочие встречи с участием партнера по вопросам равенства и сотрудников муниципалитета из основной команды, чтобы заполнить документ **Community Exploration**. Для этого используются онлайн инструмент **GEAR** и дополнительные источники данных, указанные в Community Exploration. Этот процесс может пройти за 1–2 встречи. При необходимости сотрудники муниципалитета из основной команды могут между встречами собирать данные и заполнять отдельные разделы в качестве самостоятельной работы. Используйте этот инструмент, чтобы понять, какая доля людей в вашем сообществе имеет тот или иной практический жизненный опыт и кто может быть непропорционально затронут изменением климата. Последние два вопроса нужно использовать для того, чтобы определить, как вы будете подбирать представителей сообщества.

Полезный совет

Онлайн-инструмент **GEAR** создан для того, чтобы помочь вам ответить на некоторые вопросы в документе Community Exploration. Начать лучше с раздела **Community Guide**. В других случаях ответы могут основываться на местных данных или требовать разговора с людьми в вашем сообществе, которые лучше знают ситуацию. Например, администрации школ часто располагают важной информацией об основных языках, на которых говорят семьи в сообществе. По каждому вопросу в документе Community Exploration смотрите колонку «How can I find this answer?». В ней даны дополнительные рекомендации.

Рассматривайте членов основной команды как связующих лиц, а не как представителей

Каждого представителя сообщества, который войдет в состав основной команды, следует рассматривать как связующее лицо с более широким кругом людей и мнений, а не как представителя. Каждый человек может говорить о своем собственном опыте, а также обращаться к людям из своего окружения и сообщества, чтобы собрать дополнительную информацию и передать опыт других. Никто не может и не должен выступать от имени всех людей с такими же характеристиками или таким же опытом.

ПРИВЛЕЧЕНИЕ ОСТАЛЬНЫХ УЧАСТНИКОВ

Цель: подобрать представителей сообщества и включить их в работу основной команды.

Инструменты:

- [Материалы для набора основной команды](#)

Срок: два месяца (4-й и 5-й месяцы процесса)

Результаты:

- [список утвержденных представителей сообщества в составе основной команды](#)



Контрольные точки с командой MVP

- До перехода к этапу 4 направьте список членов основной команды вашему региональному координатору MVP и на общий адрес MVP (mvp@mass.gov). В списке укажите, какие участники являются представителями сообщества, с какими сообществами они связаны и какой размер оплаты установлен за их участие.

Зачем нужен этот этап?

Во многих муниципалитетах одни и те же люди входят в состав разных советов и комитетов. Из-за этого возникает усталость от участия в планировании, а решения принимаются ограниченным кругом голосов сообщества. Этап 3 дает время для работы с сообществом и начала выстраивания отношений с людьми, которые традиционно были недостаточно представлены в государственных процессах. В ходе этого этапа вы сформируете команду представителей сообщества, которые смогут вести работу по повышению устойчивости к изменению климата в вашем сообществе. Эти люди должны иметь прочные связи с группами экологической справедливости и другими приоритетными группами, а также помогать устранять причины, по которым людям может быть некомфортно участвовать или трудно включаться в такую работу. Модель представителей сообщества можно и дальше использовать или повторять в других муниципальных инициативах вне процесса MVP 2.0.

Обзор этапа 3

К этому моменту вы уже определили, какие точки зрения и какой практический жизненный опыт должны быть представлены в основной команде. Цель этапа 3 состоит в том, чтобы использовать эту информацию для подбора представителей сообщества и их включения в работу основной команды.

Роли и обязанности представителей сообщества в целом будут более или менее такими же, как у сотрудников муниципалитета в составе основной команды. При этом представители сообщества будут: 1) вносить свой опыт в то, как лучше выходить на сообщества, с которыми у них есть прочные связи, через информирование и вовлечение; 2) играть большую роль в том, чтобы результаты

этого процесса отражали потребности и приоритеты этих сообществ. Распределение ролей и обязанностей представителей сообщества в составе основной команды приведено в блоке на странице 26.

Предполагается, что представители сообщества будут тратить на эту работу 5–10 часов в месяц, всего до 80 часов, на этапы 3–8 и этап 10, то есть в основном в первый год действия гранта. Более подробная информация приведена в разделе "Материалы по набору основной команды".

Как проводить этап 3

Подбор представителей сообщества

- Следует рассмотреть возможность размещения описания должности, чтобы широко объявить о наборе на роли представителей сообщества. Описания должности на некоторых языках, кроме английского, можно скачать здесь. В объявлении нужно четко указать, что эта работа дает возможность повлиять на жизнь сообщества, а также требования к кандидатам.
- Информацию о наборе следует распространять через местные средства массовой информации, профильные рассылки, сайт города или поселка и страницы в социальных сетях. Попросите представителей местных общественных организаций и школ распространить это объявление через свои сети. Для подготовки и реализации стратегии информирования используйте ваши ответы, внесенные в Социальную дорожную карту устойчивости, на вопрос: «Какие есть пути для поиска потенциальных представителей?»
- После общего объявления необходимо провести адресную работу. Обращайтесь к сотрудникам муниципалитета и другим местным контактам, которые могут иметь связи с сообществами, с которыми вы хотите установить контакт. Посещайте общественные места, например рестораны, парки или общественные центры, чтобы пообщаться с людьми, которые могут заинтересоваться этой работой или порекомендовать нужного человека. В каждом разговоре спрашивайте, кого еще они могли бы вам посоветовать.

Роли и обязанности представителей сообщества в составе основной команды

- Участие во вводе в работу представителей сообщества (этап 3)
- Участие в стартовой встрече и мероприятиях по формированию команды (этап 4)
- Рекомендации по тому, как лучше выходить на сообщества, с которыми есть прочные связи; проведение инклюзивных и справедливых мероприятий по информированию и вовлечению для сбора информации об источниках уязвимости и устойчивости в сообществе и подготовка Социальной дорожной карты устойчивости (этап 5)
- Пересмотр и обновление приоритетов устойчивости сообщества по итогам этапа 5, а также сбор обратной связи от сообщества по обновленным приоритетам (этап 6)
- Определение возможных идей пилотного проекта и сбор обратной связи по этим идеям от сообщества (этап 7)
- Разработка плана реализации пилотного проекта и определение профильного специалиста или специалистов для поддержки этого процесса (этап 8)
- Участие в выборе подрядчика по реализации, который будет вести или поддерживать реализацию пилотного проекта, а также работа с ним и партнерами из сообщества при реализации проекта (этап 9)
- Анализ процесса MVP 2.0 и определение, что следует сохранить или изменить в дальнейшей работе по повышению устойчивости (этап 10)

- Побеседуйте с потенциальными представителями сообщества, чтобы рассказать о роли, узнать их интересы и опыт и оценить соответствие требованиям. Продолжайте подбор до определения кандидатов, соответствующих требованиям к представителям сообщества и подтвердивших готовность войти в состав основной команды.

Использование или создание постоянной модели представителей сообщества

Если в сообществе уже есть программа представителей сообщества, можно привлечь этих людей к участию в данном процессе. При этом нужно учитывать, что их роль может расширяться, и оценить, достаточно ли у них ресурсов, а также нужна ли дополнительная оплата.

Если такой программы нет, этот процесс можно использовать для ее создания. Модель представителей сообщества позволяет выстраивать и поддерживать связь с сообществом на постоянной основе, а не только в рамках одного проекта.

Для дальнейшего развития программы можно использовать финансирование Future Action Grant. В некоторых муниципалитетах Массачусетса такие программы уже включены в муниципальный бюджет для поддержки постоянной работы с сообществом. При планировании постоянной программы, которая больше не будет поддерживаться подрядчиком MVP 2.0, важно предусмотреть финансирование координатора программы. Этот человек будет отвечать за организацию и управление программой, если действующие сотрудники не могут взять эту роль на себя.

Рекомендуемый подход: выдвижение кандидатов сообществом

В отдельных случаях представителей целесообразно выбирать или выдвигать самим сообществом. В этом случае сообщество определяет несколько кандидатов, из которых затем выбирается представитель сообщества. Этот подход лучше всего работает, если есть организация, которой доверяет данное сообщество (формальная или неформальная) и которая может помочь провести процесс выдвижения кандидатов.

Рекомендуемый подход: начните диалог с сообществом

Людам проще включиться в процесс, если они понимают, какие вопросы будут рассматриваться, или уже начали осмысливать проблемы и возможности. Проведите мероприятие с участием сообщества, на котором обсуждаются темы и вопросы, указанные в [Социальной дорожной карте устойчивости](#) (этап 5). Такое мероприятие позволяет установить контакт, обсудить ключевые темы и повысить интерес к участию, особенно если затрагиваются значимые для людей вопросы. Возможные форматы: проведение собственного мероприятия, участие в уже существующем событии или организация выездного мероприятия в общественном месте. Адаптируйте формат под те группы, с которыми вы планируете работать. Используйте [План вовлечения](#) при подготовке.

Рекомендации по набору основной команды

Для многих сообществ этот этап будет сложным. Часто трудно найти людей для участия в советах и комитетах, особенно среди тех, кто ранее не участвовал в государственных процессах. Именно поэтому этот этап включен в программу MVP 2.0. Он направлен на целенаправленную работу с сообществом и выстраивание контактов. Ниже приведены рекомендации по набору основной команды.

«Наше сообщество слишком небольшое, и найти участников сложно».

Рассматривайте соседние населенные пункты. Люди взаимодействуют и работают за пределами одного города или поселка. В соседнем населенном пункте может быть лидер сообщества с прочными связями, представляющий интересы вашего сообщества. Рекомендуется проходить процесс MVP 2.0 на региональном уровне для формирования общей основной команды.

«Мы постоянно привлекаем одних и тех же людей».

Цель процесса — выйти за пределы этого круга. Вместо того чтобы приглашать бывших членов комитетов и представителей местных организаций, которые постоянно участвуют в таких процессах, попросите их порекомендовать других подходящих кандидатов. При необходимости просите установить контакт и представить вас этим людям.

«Десять человек не охватят все мнения и опыт. Как расставить приоритеты?»

Отбирайте кандидатов, готовых активно участвовать в процессе и выполнять роль представителя сообщества то есть быть связующим звеном и объединять людей. В первую очередь выбирайте тех, кто имеет прочные связи с сообществами, которые ранее были недостаточно представлены в процессах планирования и будут сильнее всего затронуты изменением климата. Другие жители смогут участвовать через мероприятия по информированию и вовлечению.

Ввод в работу представителей сообщества

Необходимо обеспечить условия для полноценного участия всех членов основной команды. Для этого обсудите с каждым участником:

- удобный способ получения оплаты и возможные ограничения;
- необходимость письменного и устного перевода;
- потребность в доступе к компьютеру и технической поддержке, включая работу в Zoom или Microsoft Teams;
- удобные дни и время для встреч с учетом работы, ухода за детьми и других ограничений;
- другие вопросы и условия, которые необходимо учесть.

Ввод в работу представителей общественности проводит партнер по вопросам равенства при поддержке муниципального менеджера проекта и подрядчика по планированию.

Встреча для знакомства

После формирования команды проведите очную неформальную встречу. Это поможет участникам познакомиться до начала совместной работы.

Возможные форматы:

- пикник или барбекю в парке;
- встреча в местной пивоварне или ресторане с просторным залом;
- встреча на детской площадке с участием семей;
- ужин в общественном помещении с едой из местного ресторана;
- встреча в библиотеке с совместным творческим занятием;
- совместная прогулка по пешеходным тропам, в парке или по району.

Начало совместной работы

Цель: создать основу для совместной работы через знакомство, ввод в работу и обсуждение.

Инструменты:

- [Вводные видео MVP 2.0](#)
- [Руководство для обсуждения вводных видео](#)

Срок: один месяц (6-й месяц процесса)

Результат:

- Заполненное руководство для обсуждения



Контрольные точки с командой MVP:

- До перехода к этапу 5 направьте заполненное руководство для обсуждения региональному координатору MVP и на общий адрес MVP (mvp@mass.gov).

Зачем нужен этот этап?

Этап формирует основу для совместной работы. Он помогает участникам основной команды сформировать общее понимание задач и начать выстраивать взаимодействие в команде.

Обзор этапа 4

На этапе 4 начинается совместная работа. Цель — познакомиться с процессом MVP 2.0, обсудить ключевые понятия и сформировать общее понимание задач. Этап также направлен на знакомство участников и выстраивание рабочих отношений в основной команде.

Как проводить этап 4

Этап включает две сессии продолжительностью около двух часов каждая. Предпочтителен очный формат, но при необходимости возможна онлайн встреча. Формат можно адаптировать. Например, проводить более частые, но короткие встречи, если это удобнее для команды.

- **Стартовая встреча "Dinner and a Movie"** - сессию проводит подрядчик по планированию. Цель — собрать команду и начать процесс в неформальной обстановке. Проведите встречу в общественном помещении или зале муниципалитета с столами и экраном или проектором. Организуйте ужин с едой из местного заведения. Выделите 45–60 минут на еду и знакомство. После этого посмотрите три коротких видео общей продолжительностью около 40 минут: обзор процесса MVP 2.0;

климатическая уязвимость и данные; подходы к повышению устойчивости с примерами из сообществ штата. После просмотра проведите краткое обсуждение, используя руководство для обсуждения. Обсуждение проводит подрядчик по планированию.

Примечание: при онлайн формате предложите участникам подключиться с едой. Видео можно посмотреть заранее или вместе во время встречи. После просмотра проведите обсуждение по руководству. Учитывайте ограничения по скорости интернета.

- **Групповая сессия «Обмен навыками»** - сессию проводит партнер по вопросам равенства. Формат можно адаптировать под команду. Каждый участник в течение нескольких минут рассказывает о своем навыке или увлечении в формате «покажи и расскажи». Это помогает участникам лучше узнать друг друга. Сессия служит переходом к обсуждению различий в опыте и знаниях участников и к пониманию значения практического жизненного опыта. Партнер по вопросам равенства проводит обсуждение понятия практического жизненного опыта: *что это такое и какие есть примеры*. Обсуждается его роль в понимании проблем и разработке решений по повышению устойчивости сообщества.

Эти две сессии формируют основу для дальнейшей работы основной команды.

Организация совместной работы

На одной из первых двух сессий сформулируйте правила работы команды. Они помогут обеспечить уважительное взаимодействие.

Примеры правил:

Участвуйте на равных: у всех разный опыт и знания. Все это важно. Каждый говорит от себя, а не от имени группы.

Давайте слово другим: если вы говорите редко — включайтесь. Если говорите часто — давайте возможность высказаться другим.

Создавайте безопасную среду: обеспечьте условия, в которых можно высказываться, учиться, говорить «не знаю» и вести открытое обсуждение. Не передавайте чужие высказывания без согласия.

ЭТАП 5

Определение социальной устойчивости

Цель: определить факторы, которые влияют на уязвимость и устойчивость людей в вашем сообществе и регионе.

Инструменты:

- План вовлечения
- Руководство по справедливой и практической устойчивости (GEAR)
- Социальная дорожная карта устойчивости

Срок: три месяца (7–9-й месяцы процесса)

Результаты:

- Подготовленный план вовлеченности
- Подготовленная социальная дорожная карта устойчивости



Контрольные точки с командой MVP:

- После подготовки Плана вовлечения свяжитесь с региональным координатором MVP до начала мероприятий по вовлечению.
- До перехода к этапу 6 направьте Социальную дорожную карту устойчивости региональному координатору MVP и на общий адрес MVP (mvp@mass.gov).

Зачем нужен этот этап?

В рамках MVP 1.0 сообщества получили понимание своей инфраструктуры и природных систем, а также их уязвимости к климатическим угрозам. MVP 2.0 делает акцент на социальной устойчивости и факторах, которые формируют уязвимость людей, живущих и работающих в сообществе. Данные, собранные на этом этапе, используются при разработке пилотного проекта и последующих грантов Action Grant. Эти данные также можно использовать при участии в других грантовых программах, так как вопросы социальной уязвимости и экологической справедливости являются для них приоритетными.

Обзор этапа 5

Цель этапа 5 — определить факторы, которые влияют на уязвимость и устойчивость людей в вашем сообществе или регионе. Для этого изучите данные о сообществе и климате, соберите информацию от жителей через мероприятия по информированию и вовлечению и совместно заполните Социальную дорожную карту устойчивости.

Устойчивость сообщества определяется рядом факторов. К ним относятся безопасное жилье, возможности трудоустройства, социальные связи, ресурсы района и транспорт. Эти факторы снижают влияние климатических угроз и помогают адаптации. Отсутствие таких ресурсов повышает уязвимость и усиливает последствия климатических угроз, особенно для людей и сообществ, которые сталкивались с дискриминацией и ограничением возможностей. Этап направлен выявление коренных причин уязвимости, чтобы определить,

какие факторы необходимо учитывать при повышении устойчивости. Также могут быть выявлены подходы, которые уже используют жители для адаптации к изменению климата.

Как проводить этап 5

Ниже приведены варианты выполнения этапа. При необходимости адаптируйте их под ваше сообщество.

- **Понимание социальной уязвимости и климатической справедливости** - в начале этапа 5 партнер по вопросам равенства проводит сессию продолжительностью около двух часов. Сессия включает видео и практическое задание. Участники основной команды определяют, что такое социальная уязвимость и равенство применительно к их городу или поселку, и обсуждают факторы, которые на это влияют. Используйте документ [Community Exploration](#), подготовленный на этапе 2. К нему нужно обращаться в ходе сессии.
- **Изучение данных о сообществе и климате** - далее основная команда изучает данные о сообществе и климате, чтобы определить факторы уязвимости и устойчивости. Подрядчик по планированию проводит сессию продолжительностью около двух часов. В ходе сессии команда начинает заполнять [Социальную дорожную карту устойчивости](#) с использованием [онлайн-инструмента GEAR](#) и собственного опыта. Сначала используйте пошаговое упражнение в GEAR. При необходимости формат можно расширить или провести несколько коротких сессий. Существует несколько возможных вариантов работы. Начните с

разделов GEAR, которые связаны с актуальными вопросами сообщества или региона, и разберите их вместе. Например, при проблемах с доступным жильем используйте разделы Heat x Housing или Inland Flooding x Housing. Или разделите команду на небольшие группы. Каждая группа изучает два или три раздела GEAR, затем результаты обсуждаются вместе. При работе в два этапа участники могут изучать отдельные разделы GEAR в парах между встречами и представлять результаты на следующей сессии. Используйте рабочие листы для фиксации результатов.

GEAR использует данные отчета [Massachusetts Climate Change Assessment 2022 года](#). Дополнительно изучите региональные отчеты, чтобы определить основные риски, и проект [ResilientMass Metrics](#) для оценки устойчивости на уровне штата. Подрядчик по планированию совместно с командой заполняет разделы Социальной дорожной карты устойчивости по итогам работы. В конце определите, какие данные нужно дополнить через общение с жителями. Это определяет следующий шаг — мероприятия по вовлечению сообщества.

- **Развитие навыков инклюзивного вовлечения** - партнер по вопросам равенства проводит сессию продолжительностью около двух часов. Цель — сформировать понимание и навыки инклюзивного и справедливого вовлечения. Сессия включает видео и практическое задание. Участники отрабатывают полученные навыки в коротких моделируемых ситуациях и начинают планирование мероприятий по информированию и вовлечению.

Для планирования используйте **План вовлечения**. Определите, какие группы необходимо охватить. Обратитесь к документу Community Exploration, чтобы учесть группы экологической справедливости и другие приоритетные группы в сообществе. В каждом разделе Социальной дорожной карты устойчивости приведены рекомендации, с какими группами следует взаимодействовать по соответствующей теме.

Для работы с разными группами могут потребоваться разные подходы. Определите форматы взаимодействия и перечень вопросов. В каждом разделе Социальной дорожной карты устойчивости также приведены рекомендации по вопросам для общения с жителями. При разработке подхода используйте **основы и принципы инклюзивного вовлечения**.

- **Завершение Плана вовлечения** - для подготовки Плана вовлечения, как правило, требуется несколько сессий. Подрядчик по планированию организует дополнительные встречи для его доработки. Подрядчик также обеспечивает поддержку в организации мероприятий по вовлечению, включая подготовку материалов: шаблонов писем, объявлений, публикаций для социальных сетей, а также других инструментов для проведения мероприятий. Члены основной команды и муниципальный менеджер проекта совместно с подрядчиком дорабатывают и утверждают материалы. До начала мероприятий направьте готовый План вовлечения региональному координатору MVP.
- **Проведение мероприятий по вовлечению** - основная команда проводит мероприятия по информированию и вовлечению. Работа может

выполняться всей командой либо распределяться между участниками, парами или небольшими группами. Все мероприятия фиксируются в нижней части Социальной дорожной карты устойчивости. Также укажите ссылку на папку с материалами. Формат фиксации зависит от вида мероприятия. Это могут быть расшифровки интервью, заметки по встречам, ответы на опросы, фотографии материалов с мероприятий или другие формы.

- **Обобщение результатов** - подрядчик по планированию собирает основную команду для обсуждения полученной информации. Определите, что было получено от жителей и как это дополняет имеющиеся данные. Начните заполнять Социальную дорожную карту устойчивости, отвечая на вопросы, по которым есть информация. По итогам обсуждения зафиксируйте пробелы, требующие дополнительного изучения.
- **Заполнение пробелов** - если в Социальной дорожной карте устойчивости остаются незаполненные разделы, определите дополнительные источники информации и способы взаимодействия с жителями. Это может включать повторное обращение к тем же участникам или работу с новыми группами. При необходимости используйте План вовлечения и таблицу методов и инструментов. Допускается неполное заполнение документа: рекомендуется проработать не менее четырех разделов. Не требуется отвечать на все вопросы в каждом разделе.
- **Оценка мероприятий по вовлечению** - проведите отдельную встречу для оценки мероприятий. Обсуждение проводит подрядчик по планированию. Используйте показатели, определенные в Плане вовлечения, чтобы оценить результаты, определить, что прошло успешно, и что следует изменить или улучшить при дальнейшей работе.

ЭТАП 6

Пересмотр приоритетов устойчивости

Цель: пересмотреть и обновить приоритеты устойчивости сообщества (из MVP 1.0) с учетом результатов этапа 5; получить обратную связь от сообщества по обновленным приоритетам.

Инструменты:

- [Руководство по приоритетам устойчивости](#)
- [План вовлечения](#)

Срок: два месяца (10–11-й месяцы процесса)

Результат:

- подготовленное Руководство по приоритетам устойчивости



Контрольные точки с командой MVP:

- До перехода к этапу 7 направьте заполненное Руководство по приоритетам устойчивости региональному координатору MVP и на общий адрес MVP (mvp@mass.gov).

Зачем нужен этот этап?

Этап позволяет пересмотреть приоритеты устойчивости, сформированные в рамках MVP 1.0, и обновить их с учетом прогресса в их достижении, новых данных и дополнительных мероприятий по планированию. Особое внимание уделяется тому, чтобы приоритеты отражали то, что вы узнаете от групп экологической справедливости и других приоритетных групп в вашем сообществе или регионе.

Обзор этапа 6

К этому моменту собрана информация о факторах, влияющих на уязвимость и устойчивость сообщества, а также проведены обсуждения с жителями о ресурсах и потребностях. Цель этапа 6 — использовать эти данные для обновления приоритетов устойчивости, сформированных в рамках MVP 1.0, и получить обратную связь от сообщества.

Приоритеты должны учитывать потребности, проблемы и мнения людей, которые будут сильнее всего затронуты изменением климата.

Проанализируйте результаты взаимодействия с жителями: на чем они делали акцент и какие вопросы вызывали наибольшую обеспокоенность.

В ряде случаев эти темы могут не быть напрямую связаны с климатом, но дают важное понимание того, что необходимо для повышения устойчивости сообщества. Рассмотрите следующие примеры:

Пример 1

Что вы узнали: многие жители отметили, что доступность жилья является серьезной проблемой в вашем сообществе или регионе.

Данные показывают, что значительная часть жителей вашего сообщества или региона тратит на жилье непропорционально большую часть дохода.

Что это означает для повышения устойчивости: высокие расходы на жилье снижают финансовую устойчивость, заставляют людей отказываться от расходов на здоровье и благополучие, ограничивают возможности при повреждении жилья из-за климатических угроз и повышают риск потери жилья. При модернизации или строительстве климатически устойчивого жилья необходимо сохранять или повышать его доступность, чтобы снизить одну из ключевых причин уязвимости и не создавать новые риски.

Пример 2

Что вы узнали: многие жители отметили, что продуктовые магазины находятся далеко, а ближайшие из них слишком дорогие для регулярных покупок. Данные показывают, что значительная часть населения проживает в районах, где нет продуктовых магазинов в разумной доступности (например, в пределах 10 минут пешком или на автомобиле).

Что это означает для повышения устойчивости: перебои из-за климатических угроз и рост цен на продукты будут дополнительно ухудшать доступ к недорогому питанию. Меры по обеспечению работы магазинов могут поддержать текущую систему, но не повысят ее устойчивость. Для повышения устойчивости необходимо развивать местные источники продуктов (магазины, общественные огороды, сети взаимопомощи) и расширять транспортные возможности (автобусные маршруты, программы совместного использования автомобилей с учетом дохода, расширение услуг специализированного транспорта, доставка продуктов).

Пример 3

Что вы узнали: многие жители не считают воду в ближайших озерах и прудах безопасной для купания.

Другие отметили, что плата за вход в местный бассейн является барьером, а сам объект не доступен для людей с ограниченной мобильностью. Данные показывают, что большинство жителей проживает в пределах полумили от парков или открытых пространств.

Что это означает для повышения устойчивости: с ростом температуры качество воды будет ухудшаться, а потребность в местах, где можно отдохнуть от жары, — расти. Это парки, открытые пространства и водные объекты. При этом даже при близком расположении доступ к ним может быть ограничен физическими, медицинскими или финансовыми барьерами. Для повышения устойчивости необходимы природные решения, направленные на защиту и улучшение качества воды, а также развитие доступных мест для отдыха в жаркую погоду.

Пересмотр приоритетов устойчивости может включать добавление новых приоритетов, которые ранее не учитывались, исключение устаревших приоритетов или уточнение действующих с акцентом на ключевые аспекты. После подготовки обновленного перечня приоритетов необходимо обратиться к сообществу за обратной связью. Это позволяет задать вопрос: правильно ли определены приоритеты.

Как проводить этап 6

- **Пересмотр и обновление приоритетов устойчивости** - подрядчик по планированию собирает основную команду для заполнения **Руководства по приоритетам устойчивости**. Работа может проходить в формате одной сессии или серии встреч — выберите удобный формат. Обсудите и проанализируйте результаты этапа по изучению социальной устойчивости: на чем необходимо сосредоточиться для повышения устойчивости сообщества. Определите, какие изменения следует внести в ранее установленные приоритеты. Используйте Руководство по приоритетам

устойчивости для организации работы. По итогам этапа формируется единый перечень приоритетов, включающий обновленные приоритеты MVP 1.0 и новые приоритеты, выявленные в ходе текущего процесса.

- **Планирование вовлечения и сбор обратной связи**-используйте **План вовлечения** для определения способов сбора обратной связи по обновленным приоритетам устойчивости. Сосредоточьтесь на работе с людьми, которые сильнее всего затронуты изменением климата, а также с теми, кто участвовал на этапе 5 ("Определение социальной устойчивости"). Подход зависит от целевых групп и возможностей основной команды на данном этапе. Обсуждение приоритетов может включать встречи и обсуждения в разных частях сообщества или рассылку опроса участникам этапа 5. Дополнительные варианты приведены в разделе **Методы и инструменты вовлечения**. При обсуждении приоритетов также собирайте мнения о возможных идеях пилотного проекта.
- **Анализ и корректировка приоритетов устойчивости** - соберите основную команду для анализа обратной связи от сообщества. При необходимости скорректируйте приоритеты устойчивости, используя заключительный раздел Руководства по приоритетам устойчивости.

Рекомендуемый подход: веб-страница или StoryMap

Разместите приоритеты устойчивости сообщества на веб-странице или в ArcGIS StoryMap. Это позволит повысить информированность и обеспечить открытость работы по повышению устойчивости к изменению климата. Предусмотрите возможность для жителей оставлять комментарии при обсуждении приоритетов.

ЭТАП 7

Выбор пилотного проекта

Цель: определить идеи пилотного проекта, направленные на реализацию одного или нескольких приоритетов устойчивости сообщества; получить по ним обратную связь от сообщества.

Инструменты:

- Муниципальный справочник по климатической устойчивости
- GEAR (разделы «Возможные меры» и «Примеры проектов»)
- [План пилотного проекта \(часть А\)](#)
- [План вовлечения](#)

Срок: один месяц (12-й месяц процесса)

Результат:

- подготовлен План пилотного проекта (часть А)



Контрольные точки с командой MVP:

- До обсуждения с сообществом направьте идеи пилотного проекта региональному координатору MVP для получения обратной связи.
- До перехода к этапу 8 направьте План пилотного проекта (часть А) региональному координатору MVP и на общий адрес MVP (mvp@mass.gov). Представление части А и ее одобрение региональным координатором является условием получения финансирования на реализацию пилотного проекта.

Зачем нужен этот этап?

В отличие от MVP 1.0, где процесс завершился определением приоритетов, этот этап направлен на переход от планирования к реализации. Он предоставляет инструменты для совместной работы муниципальных сотрудников и жителей над разработкой проекта. Этап помогает сообществам, которые ранее не получали Action Grant, пройти процесс разработки проекта устойчивости, который можно использовать и в дальнейшем. Для всех сообществ предусмотрено гарантированное финансирование для реализации проекта или его этапа.

Обзор этапа 7

Цель этапа 7 — определить от одной до трех идей пилотного проекта, направленных на реализацию приоритетов устойчивости, и получить по ним обратную связь от сообщества. По итогам этапа выбирается одна идея пилотного проекта для дальнейшей реализации.

Бюджет пилотного проекта — до 50 000 долларов. Финансирование предоставляется без требования софинансирования. Пилотные проекты могут включать разные виды деятельности: от создания дождевого сада до запуска инициатив в сфере продовольственной справедливости или учета устойчивости и справедливости в градостроительной политике. Цель — разработать проект, который способствует решению климатических задач и повышает устойчивость сообщества на долгосрочной и системной основе. Это может включать развитие местных возможностей, изменение подходов к работе и снижение причин уязвимости, в том числе через более справедливые решения.

С учетом ограниченных сроков реализации проект не должен требовать длительных согласований и разрешений. Ориентируйтесь на объем работ, который можно выполнить за 9–10 месяцев при бюджете 50 000 долларов. Это может быть начальный этап проекта с возможностью дальнейшего финансирования через программу [MVP Action Grant](#). Проекты не должны включать использование генераторов на ископаемом топливе, вырубку деревьев и другие действия, противоречащие целям декарбонизации штата Массачусетс.

Представление части А и ее одобрение региональным координатором подтверждают завершение этапа и являются условием получения финансирования на реализацию пилотного проекта.

Как проводить этап 7

- **Определение идей пилотного проекта** - подрядчик по планированию собирает основную команду для заполнения **Плана пилотного проекта (часть А)**. Рассмотрите возможные решения и подходы, которые могут способствовать реализации приоритетов устойчивости. При выборе используйте материал [«Уровни адаптационных стратегий»](#). По итогам работы должны быть определены основные параметры одной или нескольких идей пилотного проекта.
- **Планирование вовлечения и сбор обратной связи** - используйте [План вовлечения](#) для определения способов сбора обратной связи по идеям пилотного проекта. Сосредоточьтесь на взаимодействии с людьми, которые участвовали на этапе 5 ("Определение социальной устойчивости"), а также с теми, кто может быть наиболее затронут или получить наибольшую пользу от проекта. Подход зависит от целевых групп и возможностей основной команды на данном этапе.

Материалы для разработки пилотных проектов

Используйте следующие материалы при разработке идей пилотного проекта:

- [Муниципальный справочник по климатической устойчивости](#) — содержит примеры проектов, которые могут лечь в основу пилотного проекта.
- [GEAR](#) — выберите разделы, соответствующие приоритетам устойчивости вашего сообщества, и используйте материалы «Возможные меры» и «Примеры проектов».

Обсуждение идей может включать проведение встреч и обсуждений в разных частях сообщества или рассылку опросов участникам предыдущих этапов.

- **Анализ и корректировка идей пилотного проекта** - соберите основную команду для обсуждения обратной связи от сообщества. На основе полученных данных выберите один пилотный проект для реализации и при необходимости доработайте его. Заполните заключительные разделы Плана пилотного проекта (часть А). Направьте часть А региональному координатору MVP для получения финансирования на реализацию проекта.

ЭТАП 8

Разработка плана реализации

Цель: разработать план реализации пилотного проекта для перехода от идеи к практическим действиям.

Инструменты:

- [План пилотного проекта \(часть В\)](#)
- [Промежуточная форма MVP 2.0](#)

Срок: один месяц (13-й месяц процесса)

Результат:

- подготовлен План пилотного проекта (часть В)



Контрольные точки с командой MVP:

- До перехода к этапу 9 направьте План пилотного проекта (часть В) региональному координатору MVP и на общий адрес MVP (mvp@mass.gov).
- Заполните и направьте промежуточную форму MVP 2.0. Форма включает ответы на итоговые вопросы по процессу и загрузку всех подготовленных материалов по этапам 1–8.

Зачем нужен этот этап?

Этап направлен на переход от идеи пилотного проекта к ее реализации. Он дает рекомендации по разработке плана реализации, которые можно использовать при подготовке конкурентной заявки на грант Action Grant.

Обзор этапа 8

К этому моменту выбран пилотный проект, направленный на реализацию приоритетов устойчивости сообщества. Цель этапа 8 — разработать план реализации проекта, позволяющий перейти к практическим действиям. План должен включать цели проекта, ключевых партнеров, задачи и результаты, сроки, бюджет, а также порядок мониторинга и оценки результатов. Части А и В Плана пилотного проекта используются как рабочий инструмент для подготовки заявок на грант MVP Action Grant.

Для проработки задач и проектных решений может потребоваться участие профильных специалистов. Также на этапе реализации (этап 9) может понадобиться подрядчик для выполнения работ. Эти роли рекомендуется определить на данном этапе.

Профильные специалисты:

Грант MVP 2.0 предусматривает финансирование (примерно 800 долларов) для привлечения одного или нескольких профильных специалистов. Они участвуют в проработке проекта и плана реализации.

Специалистов следует определить и привлечь в начале этапа 8, до разработки плана реализации. Возможный вариант: привлечение через подрядчика по планированию.

Требуемые компетенции профильного специалиста зависят от пилотного проекта. Возможные варианты:

- экспертиза в области зонирования и строительных норм
- опыт в развитии сообществ, земельных трастов или доступного жилья
- техническая экспертиза в управлении ливневыми водами и зеленой инфраструктуре
- традиционные знания и/или экологическая экспертиза в восстановлении территорий, управлении землями и природных решениях
- опыт разработки и проведения процессов с участием сообщества
- специалисты по взаимодействию с племенными сообществами
- представитель молодежи, участвующий в разработке проекта и вовлечении молодежи
- общественный активист с опытом работы в сфере расовой, климатической, продовольственной или медицинской справедливости

Профильный специалист анализирует цели проекта, определяет недостающие элементы и дает рекомендации по составу и объему работ. В отдельных случаях он может выступать подрядчиком по реализации проекта.

Подрядчик по реализации:

Подрядчик по реализации отвечает за выполнение пилотного проекта. Требуемые компетенции зависят от проекта. На этапе 9 необходимо провести процедуры закупки и заключить контракт для начала реализации. Оплата подрядчика осуществляется за счет средств пилотного проекта.

Примечание: если подрядчик по планированию не продолжает работу в роли подрядчика по реализации, этап 8 является для него завершающим.

Как проводить этап 8

- **Выбор профильного специалиста** - определите и привлечите профильного специалиста с опытом, соответствующим пилотному проекту. Организуйте работу по рассмотрению проекта и получению рекомендаций по целям, подходу, ключевым задачам, взаимодействию с сообществом и составу партнеров.
- **Мониторинг и оценка влияния на равенство** - партнер по вопросам равенства проводит сессию продолжительностью около двух часов. Сессия включает видео и практическое задание. Участники применяют полученные знания при доработке Плана пилотного проекта.
- **Разработка плана реализации пилотного проекта** - основная команда совместно с подрядчиком по планированию, партнером по вопросам равенства и профильным специалистом заполняет План пилотного проекта (часть В). Работа может проходить в формате одной сессии или серии встреч.
- **Заключение контракта с подрядчиком по реализации** - заключите контракт с подрядчиком по реализации для этапа 8. Работу координирует муниципальный менеджер проекта в соответствии с требованиями закупочных процедур.
- **Подача промежуточной формы MVP 2.0** - заполните промежуточную форму MVP 2.0. Форма включает ответы на итоговые вопросы и загрузку всех материалов по этапам 1–8.

ЭТАП 9

Реализация пилотного проекта

Цель: реализовать пилотный проект и тем самым повысить устойчивость и потенциал сообщества или региона.

Инструменты:

отсутствуют

Срок: десять месяцев (14–23-й месяцы процесса)

Результат:

- Реализован пилотный проект, включая все предусмотренные результаты и документацию.



Контрольные точки с командой MVP:

- В середине реализации пилотного проекта направьте обновление о ходе работ региональному координатору MVP или согласуйте с ним звонок.

Зачем нужен этот этап?

Этап предусматривает реализацию проекта в рамках гранта с гарантированным финансированием. Для многих сообществ пилотный проект служит основой для последующего получения грантов Action Grant.

Обзор этапа 9

Цель этапа 9 — реализовать пилотный проект в соответствии с планом. Подрядчик по реализации руководит выполнением работ.

Собирайте результаты и документацию пилотного проекта, включая фотографии. Эти материалы необходимо загрузить в итоговую форму MVP 2.0 на этапе 10.

ЭТАП 10

Оценка результатов, корректировка и дальнейшие шаги

Цель: проанализировать процесс для его дальнейшего развития и улучшения; завершить процесс MVP 2.0.

Инструменты:

- [Руководство по анализу](#)
- [Итоговая форма MVP 2.0](#)

Срок: менее одного месяца (24-й месяц процесса)

Результаты:

- Заполненное руководство по анализу
- Заполненная итоговая форма MVP 2.0



Контрольные точки с командой MVP:

- Подайте итоговую форму MVP 2.0. Форма включает загрузку заполненного руководства по анализу и всех материалов пилотного проекта.

Зачем нужен этот этап?

Этап дает возможность проанализировать результаты MVP 2.0, в том числе опыт взаимодействия и совместной работы с жителями вашего города или региона. Это необходимо для того, чтобы со временем улучшать как сам процесс, так и подход к его реализации.

Обзор этапа 10

Заключительный этап. Его цель — проанализировать проведенную работу и использовать полученные выводы в дальнейших мероприятиях по повышению устойчивости, включая подготовку будущих заявок на Action Grant. Также на этом этапе завершается процесс MVP 2.0.

Анализ дает возможность не только отметить полученный опыт, но и целенаправленно улучшить как сам процесс, так и способность команды эффективно его реализовывать. Определите, что прошло успешно, с какими трудностями вы столкнулись и как вы бы выстроили работу иначе при повторном проведении. Особое внимание уделите: подходам к сбору мнений и обратной связи от жителей; тому, как принимались решения в основной команде.

Как проводить этап 10

- **Индивидуальный анализ** - каждый участник основной команды заполняет [руководство по анализу](#). Подрядчик по реализации также может его заполнить.
- **Групповой анализ** - соберите команду и обсудите мнения, опыт и ответы участников.

Проводите обсуждение корректно и по существу. Разберите возникавшие сложности и расхождения, определите, какие выводы были сделаны и что можно улучшить в дальнейшем. Совместно заполните руководство по анализу с учетом мнений всех участников.

- **Подача итоговых материалов MVP 2.0** - направьте **итоговую форму MVP 2.0**. К форме приложите все материалы по этапам 9 и 10, включая: документы, подтверждающие расходование гранта (счета, инвойсы); фотографии; результаты выполнения пилотного проекта.
- **Отметьте завершение работы командой.**

Поздравляем с выполненной работой по развитию устойчивости сообщества и завершением программы MVP 2.0!

Следите за новыми циклами MVP Action Grant для поддержки дальнейших проектов в вашем сообществе.

Подробности: resilient.mass.gov/mvp

КОНТАКТНАЯ

информация

команды MVP

Веб-сайт: resilient.mass.gov/mvp

Эл. почта: mvp@mass.gov

Kara Runsten, директор программы MVP

E: kara.runsten@mass.gov | Тел.: (617) 312-1594

Marissa Robertson, заместитель директора программы MVP

E: marissa.robertson2@mass.gov | Тел.: (617) 352-0186

Elder González Trejo, координатор программы MVP

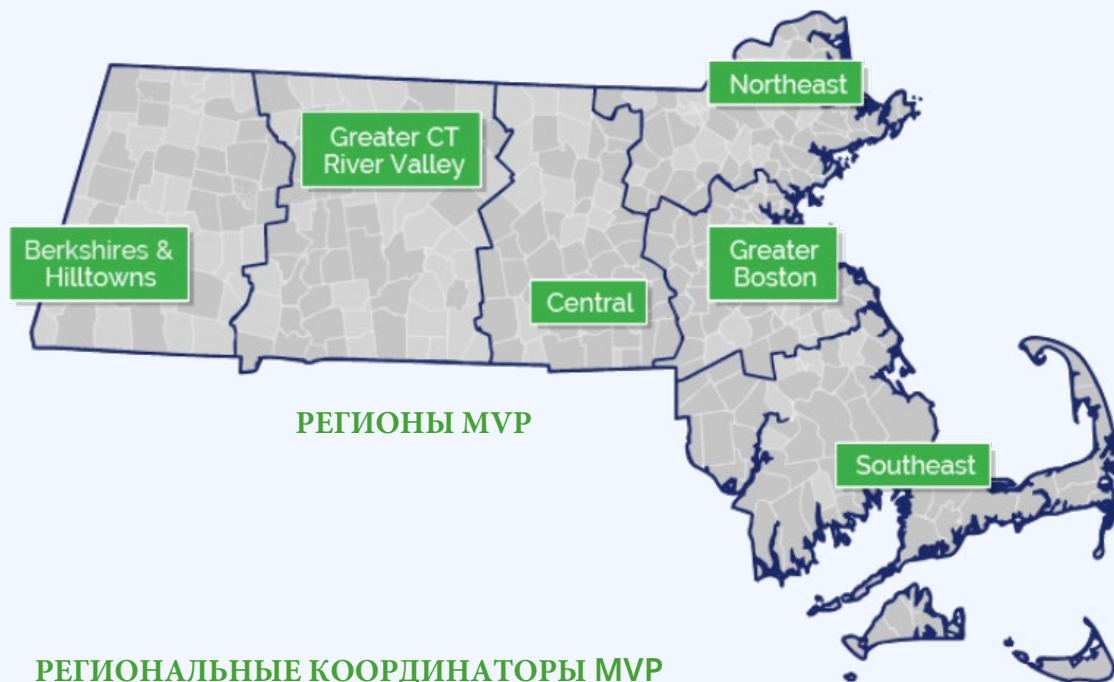
E: elder.gonzaleztrejo@mass.gov | Тел.: (857) 275-4100

Sula Watermulder, специалист по GIS программы MVP

E: sula.watermulder2@mass.gov | Тел.: (857) 276-0414

Emily Murad, стажер программы MVP

E: emily.murad@mass.gov



РЕГИОНЫ MVP

РЕГИОНАЛЬНЫЕ КООРДИНАТОРЫ MVP

Courtney Rocha, региональный координатор MVP (юго-восток)

E: courtney.rocha@mass.gov | Тел.: (617) 877-3072

Michelle Rowden, региональный координатор MVP (северо-восток)

E: michelle.rowden@mass.gov | Тел.: (857) 343-0097

Carolyn Norkiewicz, региональный координатор MVP (Большой Бостон)

E: carolyn.m.norkiewicz@mass.gov | Тел.: (617) 894-7128

Hillary King, региональный координатор MVP (центральный регион)

E: hillary.king@mass.gov | Тел.: (617) 655-3913

Andrew Smith, региональный координатор MVP (долина реки Коннектикут, Большой регион)

E: andrew.b.smith@mass.gov | Тел.: (617) 655-3874

Emma Sass, региональный координатор MVP (Беркширы и Хиллтаунс)

E: emma.m.sass@mass.gov | Тел.: (857) 283-7597

MVP 2.0

resilient.mass.gov/mvp