

Міністерство освіти і науки України
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

*Підлягає поверненню
на кафедру*

Організація волонтерського руху: методичні рекомендації до курсу

Чернівці
Чернівецький національний університет
2016

УДК 364-322(477)
ББК 65.9(4УКР)277
О-641

Друкується за ухвалою Вченої ради
факультету педагогіки, психології та соціальної роботи
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича
(протокол № 4 від 25 грудня 2015 року)

Рецензенти: *Тимчук Л.І.*, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича;
Равлюк Т.А., кандидат педагогічних наук, асистент кафедри педагогіки та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

Організація волонтерського руху : методичні рекомендації до курсу /
О-641 уклад. Я.С. Мудрий. – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2016. – 54 с.

Видання розкриває основні завдання, напрями, специфіку організації діяльності волонтерів у державних та громадських організаціях в Україні .

Для студентів спеціальності «Соціальна робота».

УДК 364-322(477)
ББК 65.9(4УКР)277

© Чернівецький національний
університет, 2016

ЗМІСТ

МЕТА І ЗАВДАННЯ КУРСУ	4
ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ	6
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. ФЕНОМЕН ВОЛОНТЕРСЬКОГО РУХУ	7
Тема 1. Волонтерство як феномен цивілізованого суспільства	7
Опорний конспект лекції	7
Семінарське заняття	11
Завдання для самостійної роботи.....	12
Тема 2. Становлення волонтерського руху в Україні	13
Опорний конспект лекції	13
Семінарське заняття	16
Завдання для самостійної роботи.....	16
Тема 3. Досвід волонтерської роботи за рубежом	17
Опорний конспект лекції	17
Семінарське заняття	22
Завдання для самостійної роботи.....	22
Тема 4. Людські та інформаційні ресурси волонтерського руху	23
Опорний конспект лекції	23
Семінарське заняття	28
Завдання для самостійної роботи.....	28
МОДУЛЬ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ВОЛОНТЕРСЬКОГО РУХУ	29
Тема 5. Шляхи популяризації діяльності волонтерських організацій	29
Опорний конспект лекції	29
Семінарське заняття	32
Завдання для самостійної роботи.....	33
Тема 6. Оцінка потреб і планування волонтерських ресурсів у НКО та ЦСССДМ	34
Опорний конспект лекції	34
Семінарське заняття	41
Завдання для самостійної роботи.....	41
Тема 7. Особливості залучення потенційних волонтерів	42
Опорний конспект лекції	42
Семінарське заняття	49
Завдання для самостійної роботи.....	49
ТЕМАТИКА РЕФЕРАТІВ	50
ЛІТЕРАТУРА	51

МЕТА І ЗАВДАННЯ КУРСУ

Актуальність та необхідність вивчення курсу «Організації волонтерського руху» для студентів спеціальності «Соціальна педагогіка» та «Соціальна робота» зумовлена тим, що волонтери – добровільні помічники, є одним із найважливіших людських ресурсів у розбудові демократичного суспільства та численний загін «соціальних працівників за покликанням». Ідеологічною основою волонтерського руху є традиції безкорисної допомоги нужденним, розвиток соціальної активності, толерантності, навичок усвідомленої і активної побудови власного життя. Діяльність добровільних помічників потребує певних знань з соціальної роботи та соціальної педагогіки, психології та соціології, медицини і юриспруденції; волонтери повинні володіти навичками спілкування з різними категоріями підлітків та молоді, членами їх сімей тощо.

Організація волонтерської роботи – безпосередньо важливий напрям у роботі Центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді в Україні, тому майбутнім фахівцям необхідно володіти стратегічними вміннями щодо залучення та організації діяльності волонтерських груп, шляхів їх оптимального використання у соціальній роботі, організації відповідного навчання.

Даний навчальний курс відноситься до професійно-зорієнтованих дисциплін, що складають зміст освітньої підготовки студентів. Він спрямований на розвиток професійної ерудиції соціального педагога, соціального працівника, широкого наукового світогляду, стимулювання пізнавального й професійного інтересу, науково-дослідної діяльності студентів.

Мета курсу – сформувати цілісну систему знань про тенденції розвитку, категорії, форми та методи волонтеріату, організацію волонтерського руху.

Курс має міждисциплінарний характер і поєднує в собі соціальний, соціально-педагогічний, психологічний, історичний, юридичний компоненти.

Завданнями курсу визначено:

- озброїти студентів ґрунтовними знаннями про волонтерство як феномен цивілізованого суспільства;

- розкрити основні напрями, форми та методи волонтеріату, оптимальні шляхи розвитку волонтерського руху в Україні.

Даний навчальний курс покликаний забезпечити формування у студентів системи компетенцій: у результаті вивчення дисципліни фахівець повинен знати:

- причини та основні чинники активізації волонтерського руху в світі та сучасній Україні, його еволюцію;
- провідні форми та методи роботи залучення волонтерів до вирішення соціальних проблем в Україні на сучасному етапі та у перспективі;
- основні напрями діяльності волонтерів у мережі Центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді;
- засади, принципи, правила залучення, добору та організації волонтерів.

Підготовлений фахівець повинен вміти:

- спланувати, організувати роботу волонтерської групи в різних типах навчальних закладів, зокрема загальноосвітніх школах;
- укласти тематичний план роботи «Школи волонтера»;
- підібрати різноманітні ігрові техніки, інші форми дозвіллевої роботи для діяльності волонтерів в умовах вуличного простору.

В процесі вивчення курсу можуть використовуватися як традиційні форми занять (лекції та семінарські заняття), так і нетрадиційні – тренінги, дискусії, «круглі столи», прес-конференції.

Програма передбачає написання рефератів, підготовку доповідей, самостійну науково-дослідну роботу студентів. Систематична, правильно організована робота сприятиме ґрунтовному осмисленню теоретичного матеріалу, формуванню необхідних умінь та навичок.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ
«ОРГАНІЗАЦІЯ ВОЛОНТЕРСЬКОГО РУХУ»

№	Тема	Лекції		Семінарські заняття		СРС		ІНД
		Денна форма навч.	Заочна форма навч.	Денна форма навч.	Заочна форма навч.	Денна форма навч.	Заочна форма навч.	
Змістовий модуль 1. Феномен волонтерського руху								
1.1	Волонтерство як феномен цивілізованого суспільства.	2	2	2	-	10	14	-
1.2	Становлення волонтерського руху в Україні.	2	-	2	-	10	14	1
1.3	Досвід волонтерської роботи за рубежем.	2	-	2	-	10	14	1
1.4	Людські та інформаційні ресурси волонтерського руху.	2	2	2	-	10	14	1
Змістовий модуль 2. Практичні аспекти організації волонтерського руху								
2.1	Шляхи популяризації діяльності волонтерських організацій.	2	-	2	-	10	14	1
2.2	Оцінка потреб і планування волонтерських ресурсів у НДО та ЦСССДМ.	2	2	2	-	10	14	1
2.3	Особливості залучення потенційних волонтерів.	3	2	3	-	12	16	1
Всього		15	8	15	-	72	100	6

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. ФЕНОМЕН ВОЛОНТЕРСЬКОГО РУХУ

ТЕМА 1. ВОЛОНТЕРСТВО ЯК ФЕНОМЕН ЦИВІЛІЗОВАНОГО СУСПІЛЬСТВА

1. Волонтерство в структурі соціальної діяльності.
2. Благодійництво і волонтерство: спільні і відмінні риси.
3. Мотивація до волонтерської діяльності.

Волонтерська діяльність є основою побудови та розвитку громадянського суспільства. Вона втілює в себе найшляхетніші прагнення людства – прагнення миру, свободи, безпеки та справедливості для всіх людей.

Волонтерський рух є, по суті, частиною кожної цивілізації та будь-якого суспільства. У загальному розумінні – це той внесок, який робиться фізичними особами на засадах неприбуткової діяльності, без заробітної платні, без просування по службі, для добробуту і процвітання спільнот та суспільства в цілому. Ця діяльність може набувати різних форм: від повсякденних форм взаємодопомоги до спільних дій під час кризи. Під цим поняттям розуміють волонтерські дії як на місцевому, так і на державному рівнях і, разом з цим, як двосторонні та міжнародні програми. Волонтери відіграють різносторонню роль в розвитку та добробуті країн. В рамках національних програм і програм ООН сприяють розвитку гуманітарної допомоги, технічного співробітництва, пропаганди прав людини, демократії та миру. Волонтерський рух також є основою діяльності недержавних та громадських організацій, професіональних асоціацій та профспілок.

Звертаючись до проблем волонтерства, ми по суті звертаємось до такого загону людей, які розумом і серцем розуміють і відчують болі, труднощі, радощі і печалі інших людей. І, як стверджують самі учасники цього руху, це прекрасний стан душі.

Термін «волонтер» в перекладі з англійської мови означає «доброволець». Волонтер – це людина, яка добровільно, не переслідуючи корисливих цілей,

займається діяльністю на користь суспільства, не отримуючи за це грошової винагороди.

В науці існує чимало визначень терміну «волонтер»: добровільні помічники; люди, які надають безкоштовну допомогу; людина, яка працює безкоштовно, людина, яка переходить у розпорядження суспільства і сприяє розв'язанню місцевих проблем, тощо. «Словник-довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників» дає таке визначення поняттю «волонтерство» – добровільна робота на засадах неприбуткової діяльності, без заробітної плати, без просування по службі; спрямована на добробут і процвітання спільнот та суспільства в цілому. Волонтером може бути кожна людина, незалежно від статі, віку, расової приналежності, віросповідання, фізичних особливостей, соціального та матеріального становища. Реальна волонтерська соціальна робота по наданню допомоги в основному сконцентрована в системі центрів соціальних служб для молоді, різноманітних громадських (дитячих, молодіжних, жіночих) і релігійних організаціях. Волонтерство – елемент особистісного розвитку, набуття нових знань і навичок, удосконалення здібностей, стимулювання ініціативи та творчості.

Нам імпонує і термін «волонтер», і термін «доброволець». Адже головне не назва, а суть всіх тих справ, які здійснюють волонтери. І ще більш важливий аспект, який ми цінуємо у діяльності волонтерів, - це їхня добровільна участь у різноманітних соціальних програмах, що служать тим, хто потребує підтримки та допомоги.

У всьому світі добродійна діяльність спрямована на розвиток освіти і науки, боротьбу з бідністю, соціальну допомогу, розвиток культури, спорту, допомогу з профілактики і попередження катастроф, миротворство. Все це разом вважається суспільно корисною діяльністю.

Благодійні організації на відміну від інших не обмежують свою допомогу тільки членам організації, вони працюють і для інших, взагалі можуть бути створені однією людиною, двома-трьома і зовсім не мати членства.

Так чи інакше, але на даний момент більшість аспектів роботи волонтерів при її неосязності залишаються невизнаними, оскільки у багатьох випадках їх діяльність здебільшого має неофіційний та неструктурований характер. Тому, у вересні 1990 року, у Парижі, на XI конгресі Міжнародної асоціації волонтерів було прийнято Загальну декларацію волонтерів, у якій визначили основну мету, зміст та принципи руху. Згідно з нею, волонтерська діяльність розглядається, як інструмент соціального, економічного, культурного, екологічного розвитку. В Декларації підкреслюється, що волонтерство – це добровільний вибір, що відображає особисті погляди і позиції: це активна участь громадянина в житті суспільства, що виражається, як правило, у спільній діяльності у межах різного роду асоціацій. Ця Декларація підтримує право кожної жінки, чоловіка та дитини на вільне об'єднання у спілки та зайняття волонтерською діяльністю без будь-якої дискримінації відносно культурного та етнічного походження, віросповідання, віку, статі, фізичного, соціального чи економічного становища. Всі люди у світі повинні мати право на вільне витрачання свого часу, таланту та енергії на користь інших людей чи громади, працюючи індивідуально чи в колективі і не сподіваючись на фінансову винагороду.

На сьогоднішній день волонтерські організації існують у 80-ти країнах світу. За результатами опитування, у Франції до нього залучено 19%, в Німеччині – 34%, в США майже 56%, в Японії – 26%. Зростання його значимості демонструє і той факт, що Генеральною Асамблеєю ООН було проголошено 2001 рік міжнародним роком волонтерів.

Бажання виконувати роботу на волонтерських засадах не є таким уже рідкісним явищем. За даними досліджень, від чверті до половини дорослого населення країн Європи та Америки брали участь у будь-якій волонтерській діяльності за поточний рік. Звичайно, частота випадків регулярної діяльності значно менша. При цьому частіше волонтерами стають білі жінки віком від 35-44 років, що мають оплачувану роботу, особливо ті, хто є висококваліфікованими професіоналами або займають керівні позиції, мають високий освітній рівень, одружені, мають дітей.

Національне опитування волонтерів, яке проводилося Центром Волонтерів Великобританії, ідентифікувало головні причини волонтерської роботи: «Пов'язана з моїми потребами і інтересами» (48% – чоловіки, 31% – жінки), «я хочу покращувати стан речей та допомагати людям» (35% – чоловіки, 42% – жінки), «я хочу зустрічати нових людей та заводити друзів» (24% – чоловіки, 28% – жінки), «я хочу мати можливість отримувати нові вміння» (12% – чоловіки, 11% – жінки). Поряд з причинами волонтерської роботи респонденти оцінювали також її фактичні переваги: «дає можливість робити те, що я вмю» (70% – чоловіки, 68% – жінки), «дає мені відчуття персональних досягнень» (78% – чоловіки, 78% – жінки).

Найбільш популярними сферами волонтерської діяльності в США являється сфера обслуговування – столові, ремонт, транспортування. Зі всіх волонтерських державних закладів США більше половини – волонтери в навчальних закладах. Вони доглядають за дітьми, організують кружки, навчають англійській мові дітей іммігрантів, керують хором, театральними та музичними виступами.

Можна простежити форми волонтерського руху, які існували в Україні у недавні роки. За часів функціонування СРСР життя радянської людини як громадянина передбачало наявність у неї «суспільного навантаження». Причому надання різного виду допомоги було одним з найбільш поширених видів суспільної роботи. Види допомоги залежали від віку населення: діти допомагали дошкільникам, ровесникам і ветеранам, молодь – молодшим школярам, підліткам, інвалідам, людям, що опинилися у складній життєвій ситуації, дорослі - нужденним сім'ям, «важким» підліткам, хворим та інвалідам. Слід зазначити, що така допомога могла мати як тривалий характер, так і бути короткочасною або одноразовою.

Вся добровільна робота із надання конкретної допомоги провадилася в межах громадських організацій: профспілок, комсомолу і піонерії. Існували також ради ветеранів війни і праці, клуби за інтересами тощо. Тобто діяла розгалужена і відпрацьована система громадських організацій, до функцій яких

входило надання людям безкоштовної допомоги. Причому принцип організації добровільної соціальної допомоги в республіках колишнього Радянського Союзу повністю збігався із принципом роботи в країнах Заходу: волонтерство можливе лише в некомерційному секторі економіки, розраховувати на безкоштовну добровільну роботу ентузіастів неможливо, коли за таку ж роботу інші співробітники одержують заробітну платню.

Зміна суспільної системи, крах соціалістичного ладу в країні призвели до знищення комуністичної ідеології. На жаль, на зміну комуністичної ідеології не прийшло жодної іншої. В результаті спочатку проявився ідеологічний, а пізніше і моральний вакуум. І навіть у цьому вакуумі гуманізм, як і раніше, не став політичною цінністю, а залишився загальнолюдською цінністю кожного, в тому числі і українського суспільства

Отже можна зробити висновок, що волонтери важливі для кожного суспільства, тому що вони працюють без користі для себе, показуючи цим суспільству, що є ще в житті речі більш цінні ніж отримання матеріальної нагороди.

Семінарське заняття

1. Поняття і суть явища волонтерства.
2. Природа, філософія, базові цінності.
3. Виховна та освітня роль волонтерства.

Мета: визначення рівня знань учасників відносно змісту поняття «волонтер», «волонтерство», розширення інформаційного простору учасників.

Хід заняття:

Усне опитування:

1. Дайте визначення поняттям «волонтерство», «волонтер».
2. Дайте визначення поняттям «доброчинність», «благодійність».
3. Розкрийте основні переваги, здобутки волонтерів.
4. Визначте роль волонтерського руху в сучасному світі.

Самостійна робота:

Назвіть основні тенденції переходу від благодійної діяльності до професійної соціальної та соціально-педагогічної роботи в Україні.

Проаналізуйте можливі шляхи співробітництва світських (державних та громадських) і релігійних благодійних організацій.

У чому полягають основні проблеми у сфері організації волонтерської діяльності?

Сформулюйте переваги участі у волонтерському русі для вас як майбутнього фахівця.

ТЕМА 2. СТАНОВЛЕННЯ ВОЛОНТЕРСЬКОГО РУХУ В УКРАЇНІ

1. Український волонтерський рух – складова частина міжнародного волонтерського руху.
2. Нормативно-правові акти України про становлення, поширення та організаційне оформлення волонтерського руху.
3. Цілі, задачі, функції волонтерської діяльності в Україні. Перспективи розвитку українського волонтерського руху.

Волонтерський рух в Україні останнім часом поширюється. Чинниками, які обумовлюють активізацію добровільництва, є загострення соціальних проблем та брак досконалої системи надання соціальних послуг вразливим верствам населення. Сьогодні в Україні діє понад 20000 сучасних недержавних організацій, які працюють з волонтерами.

З'явилося багато організацій, які займаються залученням та навчанням волонтерів або тих, хто спеціалізується лише на розвитку волонтерства. Волонтери в нашій державі можуть допомагати в різних соціальних інститутах, які мають свої особливості. *Психологічні служби*, як правило, - це «Телефони довіри», притулки або центри для тих, хто зазнав насильства. *Соціальні служби* передбачають допомогу «дітям вулиці», у тому числі й роздачу їжі, одягу, ліків. Вони надають допомогу позбавленим волі, біженцям. Крім того, діють патронажні або соціальні служби для людей похилого віку та інвалідів. *Культура*. Сфера культури потребує менеджерів якого-небудь проекту (музичного, театрального, музейного). Водночас волонтер може проявити свої таланти в одному із видів мистецтва. *Екологічна сфера* є сприятливою для прояву здібностей волонтерів. Походи, наукові експедиції, нові знання - широке поле діяльності. Від молоді потрібна лише готовність навчатися. А працювати вона зможе і в групах з охорони природи, і в центрах з вивчення радіоактивних чи інших забруднень, і в різноманітних екологічних програмах. *Правозахисні організації* охоплюють різноманітні напрями діяльності. Наприклад, асоціації із захисту прав споживачів, товариства із захисту прав ув'язнених, біженців. Якщо

це серйозно хвилює людину, якщо вона зіткнулася з порушенням прав у житті або хоче вивчати юриспруденцію, така сфера буде для волонтера досить доброю практикою.

Звичайно, наведений перелік соціальних інститутів, у яких можуть працювати волонтери, містить далеко не всі можливі варіанти. Є ще багато інших організацій: від різноманітних клубів за інтересами до притулків бездомних тварин, де робота волонтера може бути корисною. На відміну від ринку праці тут попит поки ще перевищує пропозицію.

Доречно зазначити, що на сьогодні існує принаймні *3 фактори, які уможливають запровадження волонтерства* в життя українського суспільства: наявність користувачів соціальних послуг та поля для волонтерської діяльності, яке можуть запропонувати недержавні громадські організації; наявність потенційних волонтерів, яких можна залучати, організовувати, навчати; існування світових моделей волонтерства та методичних рекомендацій щодо роботи волонтерського сектора.

У цілому, становлення волонтерського руху в Україні відбувається сьогодні за кількома напрямками:

1. Традиційний для багатьох країн західного світу обмін групами молодих добровольців, які мають на меті транслявання власної культури (історії, традицій, мови, досвіду з певних видів професійної та суспільної діяльності людини) та засвоєння аналогічно культури тієї країни, до якої за домовленістю виїжджає на певний час волонтер; надання молоді можливості навчатися і розвивати різні лінії взаємозв'язку, а також служити суспільству. Засади такої волонтерської діяльності розробляються Європейським комітетом міжурядового співробітництва в молодіжній галузі і активно застосовуються Корпусом Миру США в Україні.

2. Добровільна безкоштовна робота волонтерів у громадських та некомерційних організаціях, яка має на меті допомогу будь-яким категоріям населення у будь-яких видах діяльності, навчанні, потенціальному розвитку. Такий вид діяльності сприяє тому, що добровільні помічники мають

можливість для творчої та соціальної самореалізації, саморозвитку та самоствердження.

3. Добровільна систематична або епізодична допомога державним установам у здійсненні соціальної політики: допомога освітянським (шкільним та позашкільним) закладам у навчально-виховній роботі, закладам соціального забезпечення в роботі з молоддю з особливими потребами та з людьми похилого віку.

4. Волонтерська діяльність, як результат творчого саморозвитку, бажання навчати всіх, хто прагне, тому, що сам добре знаєш та вмієш, але що не завжди є власною професією добровільного помічника.

5. Педагогічно спрямована волонтерська діяльність як засіб розвитку особистості, її соціалізації, духовного становлення. Цей напрям засвоюється в дитячих та молодіжних об'єднаннях, які передбачають суспільне корисну діяльність, в різних угрупованнях при центрах соціальних служб для молоді.

Однією з особливих ознак, притаманних волонтерському рухові, що часто стихійно розвивається при різних установах, організаціях та об'єднаннях в Україні, є залучення до добровільної діяльності в основному молоді віком від 15 до 25 років. Залучення добровільних помічників до різних форм соціальної допомоги дітям, інвалідам, людям похилого віку, багатодітним сім'ям досить ефективний засіб вільного саморозвитку особистості в діяльності та у спілкуванні як соціокультурному процесі.

Визнання важливості та потреби у волонтерській праці в Україні підтвердилось у законодавчих документах: Закони України «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю», «Про соціальні послуги», «Про загальну державну програму підтримки молоді на 2004-2008 роки», «Про волонтерський рух», Положення про волонтерську діяльність у сфері надання соціальних послуг тощо.

Зазначені нормативно-правові акти України забезпечили передумови для поширення волонтерського руху в Україні, його становлення та організаційного оформлення.

Семінарське заняття

1. Соціальні і психологічні аспекти волонтерської діяльності.
2. Волонтерство та громадянське суспільство.
3. Правові норми та законодавча база.
4. Форми державної підтримки добровільних громадянських ініціатив.

Хід заняття:

Усне опитування:

1. Розкрийте взаємозв'язок між волонтерством та громадянським суспільством.
2. Розкрийте основні аспекти волонтерської діяльності.
3. Проаналізуйте нормативно – правову базу волонтерського руху.
4. Розкрийте відомі вам форми державної підтримки добровільних громадянських ініціатив.

Самостійна робота:

Охарактеризуйте побут східних слов'ян та його вплив на зародження гуманістичних стосунків між людьми.

Наведіть приклади українських меценатів та благодійників (за регіонами, персоналіями, династіями).

Охарактеризуйте основні віхи історії волонтерського руху в Україні.

Складіть банк даних державних, громадських та релігійних організацій вашого регіону (області, району, міста, району міста, селища) , які залучають до своєї діяльності волонтерів. Визначте, які послуги в цих організаціях надаються волонтерами.

ТЕМА 3. ДОСВІД ВОЛОНТЕРСЬКОЇ РОБОТИ ЗА РУБЕЖЕМ

1. Основні форми волонтерської роботи за рубежом.
2. Основні напрямки діяльності міжнародних волонтерських організацій.
3. Досвід організації волонтерської роботи у зарубіжних вищих навчальних закладах.

Волонтерська робота за рубежом, спрямована на підвищення добробуту суспільства, має свої напрями й форми безкорисливої роботи.

Основні форми волонтерської роботи за рубежом:

– обслуговування (традиційна форма допомоги однієї людини іншій, яка припускає особисту підтримку – допомога під час покупок, дружні відвідування, обмін досвідом тощо);

– боротьба за зміни й захист громадянських прав (спрямовані на зміну функціонування установ, захист, розширення прав громадян);

– суспільно корисна робота волонтерів, пов'язана із функціонуванням державних установ (поширення інформації, оцінювання державних програм та їх виконання);

– керівна діяльність волонтерів, котрі є членами рад директорів та інших органів громадських організацій, що відповідають за вироблення їхньої програмної лінії;

– самодопомога (поліпшення стану кварталу або мікрорайону й участь у групах самодопомоги);

– збір фінансових засобів та пожертвувань.

Основні напрями діяльності міжнародних волонтерських об'єднань:

– **Альянс європейських волонтерських організацій** (*Alliance of European Voluntary Service*), Асоціація волонтерських організацій (*AVSO (Association of Voluntary Service)*), Координаційний комітет міжнародних волонтерських організацій (*CCIVS (Coordinating Committee for International Voluntary Service)*) координують діяльність європейських національних волонтерських організацій, короткострокових і довгострокових волонтерських робочих таборів, просуваючи

ідеї міжнародного співробітництва, миру та взаєморозуміння й інтереси волонтерства на рівні урядів, соціальних інститутів;

– **Федерація ICYE** (*Intemaitional Christian Youth Exchange*) реалізує ідеї глобальної освіти та міжкультурного виховання дітей, людей похилого віку й інвалідів, організує дитячі центри та реалізує екологічні проекти;

– **Міжнародна волонтерська організація SCI** (*Service Civil International*) у формі волонтерських антивоєнних проектів, пацифістських семінарів і тренінгів просуває ідеї світу, міжнародного взаєморозуміння та солідарності, соціальної справедливості й захисту навколишнього середовища;

– **Міжнародні волонтерські об'єднання UNV** (*United Nations Volunteers*) – організація, що безпосередньо підпорядковується ООН, займається підтримкою стійкого глобального розвитку на планеті шляхом просування ідей добровольчества й мобілізації добровольців для вирішення конкретних практичних завдань з надання допомоги біженцям, ВІЛ-інфікованим, дітям-інвалідам; в галузі дитячої й дорослої освіти, охорони здоров'я, міського розвитку, виборчого права й захисту прав виборців, гендерної рівності й прав жінок тощо, практично у всіх країнах-учасницях ООН;

– **Молодіжна міжнародна організація YAP** (*Youth Action for Peace*) просуває ідеї миру й співробітництва між країнами й активно виступає проти військових конфліктів, займається організацією волонтерських антивоєнних проектів, пацифістських семінарів і тренінгів, розробкою методів ненасильницького вирішення військових конфліктів, роботою з біженцями, соціально незахищеними групами, лобіюванням антивоєнних і миротворчих ідей серед політичних партій й організацій;

– **Християнський дитячий фонд (ХДФ)** (*Christian Children's Fund (CCF)*) сприяє поліпшенню становища дітей та молоді у світі шляхом розробки та реалізації програм, надання соціальних послуг, навчання спеціалістів та волонтерів соціальної роботи, розвитку міжнародного співробітництва в партнерстві з державними та недержавними структурами ;

– **Українська Асоціація соціальних педагогів та спеціалістів із соціальної роботи (УАСПССР)** – самодіяльна, благодійна громадська організація, діяльність якої здійснюється на засадах розвитку соціальних ініціатив, самоврядування, гласності, добровільності членства та участі в її справах. Основними завданнями діяльності Асоціації є консолідація зусиль у становленні та розвитку соціальної педагогіки й соціальної роботи в Україні; підтримка зацікавлених організацій та фізичних осіб у покращенні соціальних та економічних умов життя, у розвитку творчого потенціалу людей, формування особистості, яка може діяти самостійно, ініціативно, відповідально; організація діяльності соціальних педагогів та спеціалістів з надання допомоги громадянам і групам, котрі мають труднощі соціалізації, адаптації та соціальної реабілітації; сприяння підвищенню професійного рівня та становленню соціального статусу соціальних педагогів та соціальних працівників, захисту їхніх професійних інтересів, створення сприятливих умов роботи, здійснення контролю за виконанням етичних норм. Із 1994 року є повноправним членом Міжнародної Федерації соціальних працівників (*IFSW*);

– **Волонтерська служба за місцем проживання (*Community Service Volunteers (CSV)*)** (Великобританія) надає молодим людям від 16 до 35 років можливість зайнятися волонтерською діяльністю в таких сферах, як соціальна робота, освіта, охорона навколишнього середовища, засоби масової інформації й волонтерські інновації. Щорічно завдяки CSV понад 63 000 молодих людей беруть активну участь у громадському житті;

– **Національна асоціація волонтерських агентств (*National Association of Volunteer Bureaux (NAVVB)*)** (Великобританія), яку називають «біржею праці волонтерів», виступає як ряд контактних бюро для людей, які хочуть працювати добровільно; головним завданням волонтерських агентств є консультації, навчання й направлення людей в організації, де потрібна їхня допомога.

Цікавим є досвід організації волонтерської роботи у зарубіжних вищих навчальних закладах.

Так, у зарубіжній системі соціальної освіти (США, Австрія, ФРН, Швейцарія) передбачено співробітництво ВНЗ із громадськими організаціями, до діяльності яких залучають студентів. На базі ВНЗ організують волонтерські центри й реалізують студентські волонтерські програми, спрямовані на вирішення соціальних проблем конкретного співтовариства, проблеми забезпечення зайнятості молоді, яка засвоює етику служіння людям й розвиває основи громадянськості тощо. Студентські організації, почесні товариства, братерства й жіночі клуби спонукають або зобов'язують юнаків і дівчат здійснювати роботу з благоустрою того населеного пункту, де знаходиться навчальний заклад.

Вагомим є досвід Австрії, де активно функціонує спеціальна школа підготовки керівників дозвіллевими центрами молоді. Школа співпрацює з молодіжними громадськими організаціями, представники яких входять до контролюючого органу школи, що впливає на вироблення змісту і форм навчання. Основна її мета: розвиток у майбутніх соціальних працівників культури публічного обговорення суспільно значущих проблем, здібностей вільно мислити, критично осмислювати свої знання, переконання, формування уміння розуміти інші погляди, переконливо викладати власні погляди в публічному виступі, бути психологічно стійким та позитивно налаштованим.

У Великій Британії (графство Стаффордшир) створено Загальнонаціональну організацію з навчання спеціалістів, які працюють з молоддю, метою якої є набуття знань стосовно особливостей волонтерської роботи, оволодіння теорією міжособистісного спілкування; формування уміння створювати і підтримувати міжособистісні відносини, працювати в команді, розвиток організаторських і аналітичних здібностей; прагнення постійно удосконалювати знання і навички професійної діяльності.

У Франції, Швейцарії як перспективний напрям професійної діяльності соціальних працівників виділено соціально-культурний. У зв'язку з цим увага акцентована на підготовку фахівців-аніматорів у сфері соціальної роботи. Під «анімацією» розуміють свідому партнерську діяльність, спрямовану на

розвиток і зміну соціального спілкування людей, суспільних структур й удосконалювання умов для дій окремих індивідів і соціальних груп з метою більш повної реалізації ресурсів людини. Її можна розглядати і як технологію, «супровідну професію», що використовується в процесі навчання творчих предметів (драма, музика, танці та ін.) й дозволяє аніматорам активно залучати молодь до культурного і соціального життя суспільства.

Характерною рисою підготовки соціальних працівників у Швейцарії є те, що студентами шкіл соціальної роботи стають люди більш старшого віку (близько 60% - старше 30 років, близько 17% - старше 40 років; лише 10% у віці від 21 до 25 років) - особистісно зрілі та вмотивовані до навчання люди, що мають досвід волонтерської або благодійної роботи (не менше одного року, а на деякі спеціальності - два). Усе це пов'язано, на думку І. Валліманна зі зростанням престижності професії соціального працівника/соціального педагога за умови європейської інтеграції.

Розкриваючи особливості підготовки студентів університетів Австрії, які оволодівають професією соціального працівника/соціального педагога, до добровільної діяльності, Г. Вільфінг вказує, що ефективним способом набуття фахових якостей та вмінь є педагогічна волонтерська робота, представлена практичною роботою вожатих («молодіжних лідерів») протягом трьох-шести років навчання, яка передує фаховій діяльності. Ці студенти-волонтери «можуть привнести в роботу високе почуття суспільного ентузіазму, інтелект та свіжий погляд, можуть на практиці вивчити деякі методи роботи з молоддю, підходи до вирішення специфічних молодіжних проблем». Практична робота має здійснюватися під керівництвом та контролем досвідченого працівника молодіжної служби, який планує педагогічну волонтерську роботу так, щоб можна було набути власний досвід мінімум у двох видах діяльності; одержати можливість виявити почуття відповідальності й продемонструвати можливості деяких найбільш поширених видів клубної роботи (постановка вистави, музика, мистецтво). Студентам надана можливість розвивати будь-який таланти, який

став би у нагоді для здійснення клубної діяльності. Відзначено, що волонтерами цього профілю можуть бути також випускники вишів та «штатні вожаті» з числа професійних учителів, що працюють у молодіжних службах та в общинному центрі.

Семінарське заняття

1. Основні форми волонтерської роботи за рубежом.
2. Основні напрямки діяльності міжнародних волонтерських організацій.
3. Досвід організації волонтерської роботи у зарубіжних вищих навчальних закладах.

Хід заняття:

Усне опитування:

1. Охарактеризуйте відомі вам форми волонтерської діяльності за кордоном.
2. Розкрийте основні аспекти волонтерської діяльності за рубежом.
3. Розкрийте відомі вам форми державної підтримки добровільних помічників за кордоном.
4. Проаналізуйте положення Всесвітньої Декларації Волонтерів.
5. Моделі та інфраструктура національних волонтерських рухів.
6. Розкрийте міжнародний досвід використання волонтерів.
7. Висвітліть діяльність волонтерських організацій у зарубіжних вищих навчальних закладах.

Самостійна робота:

Складіть банк даних іноземних державних, громадських та релігійних організацій, які залучають до своєї діяльності волонтерів. Визначте, які саме послуги в цих організаціях надаються волонтерами.

ТЕМА 4. ЛЮДСЬКІ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ ВОЛОНТЕРСЬКОГО РУХУ

1. Характеристика основних груп ресурсів волонтеріату.
2. Принципи залучення до волонтерської діяльності з урахуванням специфіки професійних та особистісних якостей.
3. Поняття «придатності до волонтерської діяльності».
4. Провідні інформаційні ресурси волонтеріату: загальна характеристика.

В соціальній роботі під ресурсами розуміють все, що може бути задіяне для вирішення проблем клієнтів, соціальної групи чи розв'язання певних соціальних завдань. Українські дослідники Капська А.Й. та Вайнола Р.Х. визначають наступні групи добровільних помічників:

1. Діти та підлітки. Волонтерами можуть стати не тільки особи, які досягли 18-річного віку. Найбільш веселий, вдячний і, звичайно, найбільш непостійний загін волонтерів – діти та підлітки.

Для підлітків головною причиною участі у волонтерській діяльності є можливість самоствердитися в очах однолітків, батьків, вчителів, бажання знайти нових друзів, можливість спілкування з однолітками, можливість набути нових навичок і знань та проведення власного дозвілля. Питання надання конкретної соціальної допомоги, як правило, для них не є визначальним.

Професійна кваліфікація волонтерів-підлітків звичайно досить низька, проте вони володіють іншими якостями та здібностями, тому ця категорія волонтерів є незамінною у практичній діяльності.

2. Волонтери, які приходять за власним бажанням. Волонтери можуть прийти в організацію за власним бажанням, прочитавши про неї у пресі і виявивши бажання дізнатися, як вона працює.

Якщо інтереси організації збігаються з інтересами потенційного волонтера потрібно детальніше ознайомити його з організацією, запропонувати навчання, оскільки здебільшого воно необхідне, залучити до роботи з реалізації конкретної програми. Після навчання можна взяти волонтера з випробувальним

терміном. Людей, які приходять в добровільні організації, як правило, не ображає така «недовіра», у противному разі потрібні пояснення.

3. Спеціалісти. Волонтери-фахівці – це психологи, педагоги, соціальні педагоги, соціальні працівники, юристи, лікарі, які надають консультативну допомогу соціальним працівникам та іншим волонтерам або практично допомагають різним клієнтам соціальних служб.

Основним рушійним мотивом участі спеціалістів у волонтерському русі є реалізація особистих професійних можливостей. Іноді вона має чисто альтруїстичний характер, іноді спеціаліст намагається розширити коло своїх інтересів, іноді йому необхідне професійне чи особисте самоутвердження.

4. Чиновники. Люди, які працюють в державному апараті, наприклад у міській адміністрації. Чиновники місцевої адміністрації можуть бути волонтерами лише як приватні особи.

5. Клієнти. Волонтерами можуть бути і ті, кому надається допомога. Це можуть бути клієнти конкретної організації, наприклад пацієнти клініки або слухачі виховного центру, батьки клієнтів, а також ті, хто був клієнтом раніше і хоче працювати волонтером в різних програмах.

6. Члени організації. Наймогутніший загін волонтерів - члени організації, якщо вона має членство. Волонтери-члени громадських організацій надають широкий спектр соціальних послуг різним категоріям населення. Проте основний акцент у своїй діяльності роблять на матеріальній підтримці окремих осіб, груп чи сімей: фінансовій допомозі, розподілі гуманітарної допомоги, підтримці матеріально не забезпеченої частини населення продуктами харчування.

7. Студенти різних навчальних закладів різного тину в переважній більшості працюють як волонтери в організаціях під час практики. Після її закінчення багато з них залишається працювати волонтерами в організації, яка за профілем близька до їхньої майбутньої професійної діяльності.

8. Батьки можуть виступати в якості волонтерів найчастіше в групах самопомоги, громадських організаціях, які опікуються проблемами їхніх дітей.

9. Спонсори. Вони не завжди здатні підтримати організацію матеріально. Але керівники фірми можуть надати вам реальну методичну допомогу в організації роботи вашого товариства, пошуку фінансів. Такий варіант часто називають патронажем. Кращий спосіб організувати патронаж - створити опікунську раду при конкретній організації, де попечителями будуть керівники різних фірм, відомі у місті або країні особи: артисти, музиканти.

Найлегший шлях залучення волонтерів - опублікувати оголошення у газеті: «Потрібні волонтери». Другим можливим шляхом є проведення рекламної акції із залучення волонтерських ресурсів. Забезпечення ефективної підтримки та залучення волонтерів до праці в організації базується на таких принципах:

- Волонтери залучаються до роботи в кожному підрозділі, відповідно до законів держави та особливостей внутрішньої політики організації.

- З працівників постійного персоналу призначається професійний координатор волонтерів для керування залученням волонтерів, перевірок, проведення тренувань та адаптації.

- Волонтери можуть використовуватися для надання як прямих, так і опосередкованих послуг, а персонал зможе використовувати такий цінний ресурс у плануванні програмних заходів.

- Персонал та волонтери повинні залучатися до спільного планування заходів.

- Організація повинна бути впевненою, що її персонал підготовлений та бере активну участь у підтримці волонтерської програми. Для цього для нових працівників повинні проводитися збори для загальної орієнтації стосовно використання громадськості у роботі відділу, і персонал набуде навичок, як працювати та наглядати за роботою волонтерів.

- Всі аспекти волонтерської програми та її підтримка мають контролюватися (шляхом моніторингу та оцінювання у процесі їх перебігу).

Потреба розвивати різновиди послуг, які є ефективними, рентабельними, обумовлює необхідність таких заходів.

- Волонтери не повинні прагнути зайняти робочі місця постійного персоналу. Волонтери винагороджуються саме як неоплачувані співробітники, які працюють разом із персоналом.

У соціальній діяльності важливо не лише залучити волонтерів до участі у різних громадських роботах, а й правильно розмістити наявні людські ресурси з урахуванням специфіки конкретної діяльності та особистісних характеристик волонтера. Найкраще це робити в процесі інтерв'ю з потенційним волонтером, що дасть змогу визначити його мотиваційні установки на участь у в діяльності організації, коло інтересів та умінь.

Провідна мета інтерв'ювання полягає у визначенні придатності для організації, її стилю та місії. «Придатність» – це визначення збігу інтересів та потреб волонтера із інтересами та потребами організації. Під час інтерв'ю треба пам'ятати, що волонтер ще не залучений. З такої точки зору поки що організація може його лише приваблювати. Однією з причин проведення інтерв'ю є необхідність дати волонтеру час і для дослідження того, що організація може запропонувати, самим мати шанс «продати» агенцію та її роботу волонтеру. Такий самий час варто витратити на визначення, чому саме ця робота є дуже важливою та цікавою, а також на оцінку волонтера цієї роботи.

Місце проведення співбесіди може змінюватися, але важливо, щоб під час проведення співбесіди волонтер почував себе вільно. Не слід проводити інтерв'ю в людному місці або офісі, де багато людей, оскільки це відлякує багатьох волонтерів від надання повної інформації про їх мотивацію та інтереси.

Основну частину співбесіди треба присвятити таким положенням:

- Дослідження інтересів, навичок та особистих рис претендента. Визначення, чому волонтер хоче працювати, та які види середовища йому більше подобаються.

- Обговорення різних можливостей роботи. Роз'яснення цілі та суті роботи.

- Обговорення таких вимог, як час виконання роботи, необхідність тренування, «паперова» робота, конфіденційність. Оцінка особистості, щоб краще підібрати позицію, на якій волонтер почував би себе задоволеним. Дізнатися, чи палить він, чи хотів би працювати самостійно, чи у групі, тощо.

Оскільки важко визначитись з усіма складними рішеннями під час 30-хвилинної співбесіди, необхідно проводити додаткові визначення під час випробувального терміну. Варто довести до відома волонтера, що перші 30 днів будуть випробувальними і для нього, і для організації. Наприкінці 30-денного терміну слід провести друге інтерв'ю, на якому переглядаються та переоцінюються рішення. Під час другого інтерв'ю якась зі сторін може запропонувати певні зміни, базуючись на додатковому знанні ситуації.

Початковий випробувальний період полегшить процес переконування добровольця у спробі виконання роботи, щодо якої він не впевнений та сумнівається, чи підійде. Під час випробувального періоду це визначається і швидко виправляється.

Залучення людей до волонтерства відбувається різними шляхами. Але, як правило, люди перш ніж прийти в організацію мають певну інформацію про неї. Тому поряд з людськими ресурсами волонтерського руху доцільно говорити також і про інформаційні ресурси.

До провідних інформаційних ресурсів можна віднести:

- буклети, листівки про організацію;
- WEB-сторінка організації в Інтернеті;
- публікації про діяльність організації в пресі;
- усна інформація членів та волонтерів для потенційних добровольців;
- листівки-заклики про пошук волонтерів у конкретну організацію.

Володіння достатньою інформацією про зміст, напрями діяльності певної організації дає можливість потенційному волонтеру вибрати саме ту ділянку роботи, в якій би він хотів працювати на добровільних засадах і відчувати себе корисним та потрібним іншим.

Семінарське заняття

1. Характеристика основних груп ресурсів волонтеріату.
2. Принципи залучення до волонтерської діяльності з урахуванням специфіки професійних та особистісних якостей.
3. Поняття «придатності до волонтерської діяльності».
4. Провідні інформаційні ресурси волонтеріату: загальна характеристика.

Хід заняття:

Усне опитування:

1. Дайте характеристику кожній з груп ресурсів волонтеріату.
2. Розкрийте принципи залучення до волонтерської діяльності з урахуванням специфіки професійних та особистісних якостей.
3. Розкрийте сутність поняття «придатності до волонтерської діяльності», що воно включає?.
4. Опишіть провідні інформаційні ресурси волонтеріату.

Самостійна робота:

Розробіть рекомендації щодо залучення та проведення співбесід із представниками різних груп потенційних волонтерів

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ВОЛОНТЕРСЬКОГО РУХУ

ТЕМА 5. ШЛЯХИ ПОПУЛЯРИЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВОЛОНТЕРСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

1. Волонтерські проекти й програми.
2. PR компанії та маркетинг волонтерських послуг і програм.
3. Організація роботи «Школи волонтерів».
4. Форми та методи навчання волонтерів.

Волонтерську програму треба розглядати не як додаток до звичайної роботи організації, а як інтегруючу частину прагнення виконати гуманну місію. Ефективна волонтерська програма дає доступ до всіх можливостей суспільства.

Перший крок у конструюванні волонтерської програми полягає у визначенні: чому організація хоче залучити волонтерів. Прийняте рішення вплине на такі позиції:

- на визначення видів робіт та відповідальностей, які організація створить для волонтерів;
- надасть можливість організації пояснити персоналу, для чого потрібні волонтери;
- надасть можливість організації з'ясувати, наскільки залучення волонтерів є ефективним для організації.

Забезпечення ефективної підтримки та залучення волонтерів до праці в організації базується на таких принципах:

1. Волонтери будуть залучені до роботи в кожному підрозділі, якщо дозволяють закони держави та особливості внутрішньої політики даного відділу.
2. Волонтерська програма може офіційно бути представленою на управлінському та адміністративному рівні. З працівників постійного

персоналу призначається професійний координатор волонтерів для керування залученням волонтерів, перевірок, проведення тренувань та адаптації.

3. Волонтери можуть використовуватися для надання як прямих, так і опосередкованих послуг, а персонал зможе використовувати такий цінний ресурс у плануванні програмних заходів.

4. Персонал та волонтери повинні залучатися до спільного планування та підтримки волонтерської програми.

5. Організація повинна бути впевненою, що її персонал підготовлений та бере активну участь у підтримці волонтерської програми.

6. Всі аспекти волонтерської програми та її підтримка мають контролюватися (шляхом моніторингу та оцінювання у процесі їх перебігу). Потреба розвивати різновиди послуг, які є ефективними, рентабельними, обумовлює необхідність таких заходів.

7. Волонтери не повинні прагнути зайняти робочі місця постійного персоналу.

С. Маккорлі та Р. Лінч пропонують таку досить чітку стратегію роботи з персоналом установи із взаємодії з волонтерами. Зокрема це такі аспекти:

- Під час процесу роботи над волонтерською програмою дуже важливо залучати до співпраці спеціалістів всіх рівнів.

- Якщо волонтери працюватимуть разом із спеціалістами, для них, за них чи підтримуючи їх, то дуже важливо, щоб персонал усвідомлював причину та цінність волонтерської роботи та волонтерської програми загалом.

- Персонал, який не бажає працювати разом з волонтерами, може зруйнувати прагнення волонтерів працювати шляхом прямої опозиції чи демонструванням байдужості.

- Якщо персонал не хоче працювати над створенням робочих місць для волонтерів, якщо він ігноруватиме волонтерів або відводитиме їм другорядне місце, якщо він прямо показує словами чи діями, що волонтери - тягар, а не допомога, то волонтери швидко знаходять інші можливості та інші організації для праці або взагалі кидають волонтерство.

Одним з найважливіших факторів побудови ефективної волонтерської програми є влаштування робочих місць для волонтерів. Якщо організація має цікаві та продуктивні види робіт для волонтерів, то вона не матиме ускладнень щодо їх залучення та збереження. Але, як показує практика, чимало організацій залучають волонтерів до нецікавих робіт і через це мають проблеми. В таких випадках персонал вважає волонтерів ненадійними і дуже рідко виявляє, що проблема саме в організації незадовільних робочих місць чи незадовільних програм.

Навчання волонтерів. Істотну роль у посиленні статусу добровольців при центрах соціальних служб для молоді та у формуванні позитивного ставлення громадськості до їхньої діяльності відіграє впровадження системи навчання волонтерів. Виходячи із специфіки діяльності та завдань соціальних служб для молоді, використовуються досить різноманітні форми навчання добровольців. Це зокрема:

- школа волонтерів (протягом року);
- тематичні волонтерські курси;
- табір підготовки добровільних помічників (протягом місяця);
- курси підвищення професійної майстерності (протягом 10 днів) тощо.

Школа волонтерів – дає можливість підліткам та молоді вирішити цілий ряд проблем: тимчасової зайнятості, вільного часу, оздоровлення та особистісних проблем. Навчання в школі волонтерів дозволяє молоді розвинути особистісні, професійні й творчі здібності, більш обмірковано обрати професійну сферу, отримати консультації фахівців з профілактики негативних явищ, навчитися працювати з людьми з функціональними обмеженнями, вміння працювати та організовувати масові заходи.

Основним завданням Школи є забезпечення теоретичної та практичної підготовки волонтерів до реалізації соціальних програм. Відповідно до покладених на неї завдань Школа:

1) надає волонтерам знання з психолого-педагогічних, правових, соціально-медичних питань, необхідних для реалізації соціальних програм;

2) сприяє професійному зростанню та набуттю практичного досвіду волонтерів;

3) сприяє розвитку лідерських якостей, творчих здібностей, самовираженню та становленню волонтерів як активних членів суспільства;

4) розробляє та запроваджує навчально-тематичні плани та програми підготовки волонтерів за пріоритетними напрямками діяльності Центру.

Навчання в Школі здійснюється на безоплатній основі. Слухачами Школи можуть бути: учні старших класів загальноосвітніх шкіл та інших навчальних закладів, студенти вищих навчальних закладів, безробітна молодь, клієнти Центру тощо. Заняття в проводяться у формі семінарів, тренінгів, а також різноманітних творчих вправ, рольових та тематичних ігор, підготовки інформаційних повідомлень, дискусій, обговорень тощо. До роботи в Школі залучаються: фахівці на договірних засадах (соціальні педагоги, лікарі, психологи, педагоги, юристи тощо), волонтери, які пройшли відповідну підготовку.

До найбільш типових форм роботи з різними групами волонтерів належать: лекція як базовий метод при навчанні волонтерів, бесіда, ділова гра, «мозковий штурм», дискусія (диспут), колоквіум, семінар-практикум, тренінг, конференції, «круглий стіл», збори.

Семінарське заняття

1. Волонтерські проекти й програми.
2. PR компанії та маркетинг волонтерських послуг і програм.
3. Організація роботи «Школи волонтерів».
4. Форми та методи навчання волонтерів.

Хід заняття:

Усне опитування:

1. Дайте характеристику волонтерським проектам та програмам.

2. Розкрийте принципи PR компанії та маркетингу волонтерських послуг і програм.
3. Розкрийте особливості організації та проведення «Школи волонтерів».
4. Опишіть форми та методи навчання волонтерів.

Самостійна робота:

На основі аналізу наукової літератури та досвіду роботи соціальних служб міста (області, району) запропонуйте власну модель "Школи волонтерів" для учнів загальноосвітніх шкіл, студентів вузів, батьків дітей з особливими потребами чи іншої категорії громадян.

Розробіть пам'ятку для персоналу організації щодо правил комунікації з волонтерами.

Розробіть плакат або брошуру студентської соціальної служби нашого навчального закладу, де оголошується пошук волонтерів. Запропонуйте місця їх розміщення/розповсюдження.

Розробіть зразок газетного оголошення про набір волонтерів до студентської соціальної служби нашого навчального закладу.

Розробіть сценарій презентації студентської соціальної служби нашого навчального закладу для місцевого молодіжного клубу з метою залучення потенційних волонтерів.

ТЕМА 6. ОЦІНКА ПОТРЕБ І ПЛАНУВАННЯ ВОЛОНТЕРСЬКИХ РЕСУРСІВ У НКО ТА ЦСССДМ

1. Три сектори суспільства: держава, бізнес, некомерційні організації.
2. Організація діяльності волонтерів у НКО.
3. Досвід організації волонтерської роботи в ЦСССДМ. Створення волонтерських робочих місць.
4. Ефективність волонтерської діяльності.

Будь-яке суспільство поділяється на 3 сектори:

Перший сектор – держава. Держава регулює всі сфери життя, вона відповідає за економіку і захист кордонів, порядок на дорогах і роботу світлофорів, здоров'я людей. Вона піклується про всіх загалом, у масі, не фіксуючи увагу на проблемах окремого громадянина.

Другий сектор – бізнес. Бізнес забезпечує громадян товарами та послугами. Намагається дійти до кожного, запропонувати індивідуальні послуги. Але бізнес за будь-яких умов і в будь-якій країні потребує, передусім, грошей. І чим більша індивідуальні послуга, тим вона дорожча. Тобто, бізнес – це сектор суспільства, який турбується про нас за наші ж гроші.

Третій сектор – некомерційні організації. Це об'єднання людей, які зібралися разом, щоб допомогти собі та іншим, не маючи на меті одержати прибутки. Це асоціації бджолярів і туристичні клуби, благодійні фонди та екологічні групи. Сюди можуть входити політичні партії, профспілки, релігійні організації, об'єднання за професійними інтересами чи спільним дозвіллям.

Громадські об'єднання – лише одна група некомерційних організацій, створених з ініціативи громадян. Поняття «громадські об'єднання» поширюється і на політичні партії, на профспілки, благодійні організації, інші громадські структури. Серед громадських об'єднань існує немало «підвидів», зокрема такі як громадські організації, громадські рухи, громадські фонди.

Нас найбільше цікавлять громадські добродійні організації: професійні асоціації (наприклад, лікарів-психіатрів), товариства дітей інвалідів, ветеранів

Афганістану тощо. До благодійних можна віднести також екологічні, природоохоронні та правозахисні організації. Якщо шаховий клуб лише надає місце і можливість своїм членам попрактикуватися у грі, - це суто громадська організація, а коли при ньому відкрито школу юних шахістів, - це вже добродійність. Громадською організацією можна вважати і об'єднання матерів з хворими дітьми, зміст діяльності яких полягає в тому, що вони організують збори, розподіляють випадкову гуманітарну допомогу лише між членами організації. Але, коли такі матері відкрили реабілітаційний центр, причому, не тільки для власних дітей, але й для дітей-інвалідів району, то вони стають добродійною організацією.

Фінансове забезпечення благодійних організацій здійснюється двома шляхами: приватні внески, пожертвування від «ділових людей», бізнесу.

Деякі добродійні організації мають змогу платити заробітну плату окремим своїм співробітникам. Це залежить від загального фінансового становища. У багатьох організаціях взагалі немає штатних працівників, котрі б отримували зарплату. В них працюють волонтери. Вони хочуть допомагати людям. Але є й інші мотиви. Для них також важливо знайти і реалізувати себе, допомогти власній дитині, друзям. І в цьому немає нічого поганого. З досвіду багатьох організацій можна дійти висновку: якщо людина керується тільки альтруїзмом, особливо в організаціях, де дуже важка робота, наприклад, у притулку для дітей, вона довго не протримається. А ось вирішення особистих проблем – це нормальний стан людини, що називається звичайним життям. Жертвувати собою – екстремальний стан, і довго перебувати в ньому дуже важко. Але особисті інтереси не повинні домінувати над іншими.

Отже, волонтер не отримує матеріальної допомоги у вигляді зарплати, проте, він має дещо інше: умови для розвитку власних здібностей, моральне задоволення, усвідомлення власної необхідності тим, хто потребує допомоги, він приносить користь, набуває нових знань та ін. Можна сказати так: скільки у світі волонтерів, стільки і мотивів безкоштовної роботи в некомерційних організаціях.

Більшість некомерційних організацій у світі мають добровольців. Багато з них не працюють повний робочий день на основній роботі і віддають волонтерству багато сил. Але таких волонтерів меншість. Переважна кількість волонтерів працює дві-три години на тиждень або навіть одну годину на місяць. Але кінцевим результатом цієї, на перший погляд, непомітної роботи є велика кількість робочих годин, днів, за які не потрібно плати, реалізація багатьох програм, що не потребує постійної участі штатних робітників.

Основні засади, на яких базується робота добровольців-членів організації такі:

- дбати про інтереси кожного, його особливості і можливості, а відтак підбирати кожному члену організації роботу, яка відповідала б його власним інтересам, здібностям і можливостям;

- завжди визначати термін виконання – тут допоможе загальне планування роботи організації; успіх організації залежить від акуратності, правильності і темпу праці конкретної людини;

- обговорювати питання дисципліни і відповідальності і відповідальності, регулярно заохочуючи тих, хто виконує завдання якісно, у визначені терміни, і з'ясовувати причини чиєїсь бездіяльності;

- доводити, переконувати учасників у необхідності взаємодії;

- розподіляти відповідальність і обов'язки рівномірно між членами чи учасниками організації, не переобтяжуючи тих, хто працює, перекладанням на них завдань, не виконаних внаслідок недбальства інших;

- завжди мати варіанти взаємозамінності працівників і добровольців.

Таким чином, можна визначити кілька основних принципів управління помічниками-членами організації:

- врахування особистих якостей і обставин (здібності, можливості, часові, сімейні, фінансові інтереси);

- визначення термінів і вимог у роботі;

- безумовне заохочення до кінцевого результату і доброзичливий, але принциповий аналіз помилок;

- внутрішній тренінг - навчання працювати в команді;
- оптимальна посильність у розподілі обов'язків;
- взаємозамінність.

З діяльністю центрів СССДМ ви більше знайомі. Соціальні служби передбачають допомогу безпритульним, у тому числі й роздачу їжі, одягу, ліків. Вони надають допомогу позбавленим волі, біженцям. Крім того, діють патронажні або соціальні служби для людей похилого віку та інвалідів. Часто волонтери в таких організаціях виконують зовсім просту, рутинну роботу: роздають їжу і одяг, прибирають квартири, приймають відвідувачів. Сюди приходять люди, які не цураються «простої» роботи і яким цікаво її виконувати.

Проаналізуємо різні види соціальної роботи волонтерів у діяльності соціальних служб.

1. Волонтерство як безкоштовна допомога конкретного волонтера конкретній особі, що потребує реальної допомоги від іншої людини. Така форма волонтерства в діяльності соціальних служб наявна у різноманітних програмах.

2. Технічна робота по організаційному забезпеченню різноманітних заходів соціальних служб – розповсюдженню друкованої продукції, технічне забезпечення заходів тощо. Наприклад, «Школа здорового способу життя», що орієнтується на профілактику негативних явищ, пропаганду здорового способу життя, гармонізацію психічного і фізичного здоров'я підлітків. Волонтери розповсюджують серед підлітків і молоді листівки, буклети, інформаційно-наочний матеріал.

Це специфічний вид волонтерської роботи. З одного боку – в нього охоче включаються діти і підлітки, а з іншого – існує чималий ризик для організаторів перетворити волонтерів на звичайних технічних виконавців, що може відштовхнути їх від добровільної діяльності.

3. Індивідуальна допомога тим, хто її потребує. Це класичний вид волонтерської роботи, досить поширений в роботі соціальних служб. Основне завдання діяльності волонтерів у цій сфері – створення широкої мережі соціального патронажу дітей та молоді, що мають труднощі пересування. Практично майже вся індивідуальна робота волонтерів в центрах соціальних служб спрямована на роботу з дітьми-інвалідами. Наприклад, у рамках програми «Паросток» (соціально-психологічна підтримка дітей-інвалідів) Чернівецький МЦСССДМ розробив спеціальну програму діяльності молодих волонтерів, яка передбачає створення групи молодих волонтерів; організацію соціального патронажу за дітьми, котрі не здатні самостійно пересуватися; організацію забезпечення дітей художньою літературою спільно з обласною юнацькою бібліотекою.

Для роботи з іншими групами, що потребують соціальних послуг (бездоглядні діти, кризові сім'ї, діти, схильні до правопорушень), необхідна більш чітка організація з боку супервізорів, краща професійна підготовка волонтерів, уміння знайти контакт з важкими у своїй поведінці і способі життя клієнтами, що не бажають втручання в їхнє життя сторонніх людей. Тобто, необхідна додаткова організаційна і освітня робота з волонтерами.

4. Робота з фахівцями по наданню кваліфікованої допомоги людям, котрі потрапили в складну ситуацію. Найбільш поширений вид роботи, яку виконують фахівці у цьому напрямі – робота на «Телефоні довіри». Наприклад, у Вінниці на «Телефоні довіри» для молоді працюють 15 волонтерів. Мета такої програми – цілодобова психологічна та інформаційна підтримка молоді, що перебуває у кризовому стані.

5. Волонтерська робота у плані організації діяльності гуртків і клубів за інтересами. Саме тут стає можливим застосування наявного у волонтерів особистого досвіду. Наприклад, дитячий клуб «Рукодільниця» у м. Вінниця надає професійну орієнтацію та підтримку молоді жіночої статі, яка опинилася у кризовому стані. Тут всі керівники - волонтери, хоч і мають відповідну професійну підготовку у певній галузі.

6. Залучення дітей і молоді до роботи у самокерованих групах. Чимало молоді, задіяної в клубах за інтересами і клубах взаємодопомоги, тобто самокерованих групах, також належать до волонтерів. Насправді, їх діяльність не є чистим волонтерством, бо передусім члени цих груп допомагають, в першу чергу, собі і водночас вирішують проблеми як свої, так і людей з найближчого оточення. Наприклад, у м. Чернігові при ЦСССДМ організована команда КВК і музичні групи загальним числом 40 осіб. Центр вважає їх волонтерами. Насправді це клуби за інтересами, які можуть проводити культурно-масову, розважальну і соціальну роботу, але волонтерами їх вважати не можна.

У тому випадку, коли діяльність клубу і його склад є постійними, і окрім масових заходів провадиться ще й індивідуальна виховна, психологічна, педагогічна робота, то такі організації мають помітне соціальне спрямування і великий соціальний ефект.

7. Добродійна діяльність. Добродійна діяльність не є волонтерством у чистому вигляді, оскільки її сутність полягає, як правило, в матеріальній, а не соціальній допомозі тим, хто її потребує. Хоча добродійність і волонтерство тісно пов'язані. Наприклад, у місті Чернівцях до дня святого Миколая волонтери відвідали Оршивський дитячий будинок, школу для сиріт, попередньо провівши акцію збору солодошів та подарунків, які було вручено дітям. Практично волонтери організували благодійну акцію по збору подарунків, що, безумовно, на користь не тільки дітям, а й волонтерам і жителям міста, які брали участь у благодійній акції.

Для НКО, як і для соціальних служб, дуже важливим є питання залучення і збереження волонтерів у своєму складі.

Існує 10 заповідей роботи з волонтерами, давно відкритих людьми, які в різний час з успіхом створювали добровільні організації. Ці заповіді працюють і в Америці, і в Англії, і в Україні. Якщо їх дотримуватися, є надія, що не загубиться унікальний людський потенціал добродійної організації, навпаки, з'явиться багато нових добровольців.

1. Плануючи реалізацію проектів, передусім доцільно визначити, де люди можуть бути корисними, а потім добирати відповідних людей.

2. Залучаючи до роботи волонтера, необхідно враховувати його інтереси, бажання, можливості, в тому числі й можливості тимчасового навантаження, місце проживання, фізичні можливості, освіту (індивідуальний підхід).

3. Не слід вважати, що волонтери можуть виконувати тільки чорну роботу, а всю кваліфіковану мають здійснювати оплачувані фахівці. По-перше, можна знайти волонтерів-професіоналів у різних сферах, по-друге, слід пам'ятати, що волонтерів слід навчати з метою підвищення їх загального професійного рівня.

4. Не слід набирати волонтерів заради волонтерів, а тільки керуючись потребою. Але коли людина сама приходить до вас, поставтесь до неї так, щоб не відштовхнути, навіть якщо на даному етапі в ній немає потреби. Волонтер тим часом може підготуватися до роботи або виконувати окремі доручення. Знайдіть той варіант, за яким навіть відмовившись від його послуг, ви збережете його на майбутнє.

5. Пояснити новій людині за якими принципами працює дана організація, чого ви прагнете, що за що відповідає.

6. Чітко формулювати обов'язки і відповідальність самого волонтера, вимоги до нього. Причому, слід роз'яснити не тільки характер роботи, але й те, які функції потрібно буде виконувати, якщо людина до цього не займалася такою справою.

7. Варто ставитися до волонтера як до колеги.

8. Потрібно дякувати, заохочувати до успіхів.

У рамках цього принципу зупинимося на оцінці результатів роботи волонтерів. Автори С. Маккорлі та Р. Лінч, оцінку результатів визначають як ще один фактор мотиваційної стратегії залучення волонтерів. Потрібно визначити як та відповідно до чого оцінювати досягнуті результати. Якщо ми не знаємо як це зробити, то буде неможливо визначити наскільки добре волонтер виконав завдання. Якщо людям не говорити, наскільки добре вони

виконують свої доручення, якщо вони самі не можуть сказати – успішно чи ні вони працюють, вони втратять зацікавленість у справі. Крім того, безпідставною буде спроба використання іншого способу для проведення заходу, якщо ви не знаєте, чому теперішній спосіб не працює.

9. Забезпечити волонтеру можливість росту в організації. Набуття досвіду різного характеру.

10. Урахування думки волонтера при вирішенні різних питань або проблем в організації.

Семінарське заняття

1. Об'єкти та суб'єкти волонтерської діяльності.
2. Види, сфери та області діяльності добровільних помічників.
3. Послуги добровольців в соціальній сфері.
4. Волонтерський сектор і волонтерські організації.

Основні поняття: послуги добровольців, соціальна сфера, волонтерський сектор, громадські та волонтерські організації

Хід заняття:

Усне опитування:

1. Проаналізуйте об'єкти та суб'єкти волонтерської діяльності.
2. Розкрийте види, сфери та області діяльності добровільних помічників.
3. Які вам відомі послуги добровольців в соціальній сфері.
4. Простежте взаємозв'язок: Волонтерський сектор і волонтерські організації

Самостійна робота:

Проаналізуйте існуючі волонтерські програми в загальноосвітніх школах і центрах соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.

Запропонуйте упорядкований перелік основних напрямів діяльності ЦСССДМ, у реалізації яких можуть бути максимально залучені волонтери.

ТЕМА 7. ОСОБЛИВОСТІ ЗАЛУЧЕННЯ ПОТЕНЦІЙНИХ ВОЛОНТЕРІВ

1. Оцінка потреб як важлива передумова початку роботи з волонтерами.
2. Планування та проведення кампанії з залучення волонтерів.
3. Діагностика та усунення можливих ускладнень під час набору волонтерів.
4. Технологія опитування потенційних волонтерів. Укладання угод між волонтером та організацією.

Свідоме та цілеспрямоване залучення волонтерів надає низку переваг:

Економічні. Щоб зрозуміти економічну ефективність, слід провести звичайний розрахунок. Припустимо, що у вашому проекті охоплення цільової групи - 4 тисячі чоловік. Якщо проводити по 3 години тренінгів з кожною групою (200 груп - по 20 чоловік), то вам, якщо ви працюєте один, потрібно 200 днів. Якщо працюєте удвох - 100 днів, 50 - якщо вчотирьох. Загалом, щоб ви могли проводити заходи раз на місяць і при цьому могли ще займатися своїми звичайними справами, вам необхідно 20 чоловік. 10 днів - 10 груп на кожного. Де взяти стільки людей, особливо якщо у вас працює п'ятеро, і з них тільки двоє можуть реально проводити будь-які програми? Так якщо ще враховувати мінімальну оплату праці (якщо хто погодиться) в 630 гривень - вам треба 12600 гривень без урахування витрат на проведення заходів. Де ж взяти ресурси? - Волонтери!

Ідеологічні. Якщо суть вашої роботи - поширення ідей, то ніщо не є більш ефективним, ніж залучення тих, на кого ці ідеї спрямовані. Такі стратегії, як молодіжна участь, рівне навчання відмінно себе зарекомендували. Кращий спосіб виховати людину - залучити її до виховання інших. Кращий спосіб інформувати - залучити до інформування інших. Один з найбільш дієвих способів засвоєння інформації - передача її кому-небудь.

Комунікативні. Доброго контакту з групою професіонали не завжди можуть досягти. Використання волонтерів як ретрансляторів інформації та позитивного досвіду дає явний якісний ефект. Такі підходи, як рівне навчання,

посередництво, лідерство дають можливість досягти більш ефективної передачі інформації на рівні, відповідному аудиторії.

Оціночні. Думки волонтерів - це «погляд збоку», який може бути корисним для оцінки якості роботи організації, її корекції і вдосконалення.

Кількісні. За рахунок волонтерів відбувається значне збільшення кількості представників цільової аудиторії, залученої до діяльності, кількість проведених заходів і свіжих ідей.

Варіанти пошуку волонтерів

1. Оголошення у ВНЗ, школах, молодіжних центрах. Оголошення - досить застаріла форма, але дієва, якщо правильно його скласти!

2. Безпосередня зустріч із потенційними волонтерами де можна презентувати як класно бути волонтером: фото, відео, досвід конкретних волонтерів (гарно якщо вони ще й іноземці - тоді можна апелювати до того, що волонтерство - це модно всюди. Це можна зробити під час класної або кураторської години, на якомусь заході.

3. Попросити про допомогу знайомих, які потім можуть «заразитися» духом волонтерства.

Чим привабити? У самому питанні міститься натяк на відповідь. Спочатку зробіть так, щоб ваша команда чи організація були привабливими. Потрібні приманки, наприклад, форма, поліграфічна продукція, позитивні відгуки в ЗМІ. А головне - ядро вашої організації (команди) повинні складати позитивні енергійні люди, з яскраво вираженими лідерськими якостями, за якими хотілося б йти, і йти було б весело.

Необхідна інформаційна кампанія (поширення інформації) про волонтерський рух. Зазвичай залучення волонтерів відбувається через:

- Оголошення, стенди, листівки в місцях скупчення молоді (клуби, школи, тусовки).
- Набір з груп учасників тренінгів.
- Набір в інших організаціях, переманювання або залучення в роботу з інших сфер діяльності.

- Проведення різноманітних акцій.
- Запрошення через друзів і близьких.

Є також кілька «смачних наживок» для молоді:

- Значимість пропонуваного.
- Спілкування та проведення часу.
- Кар'єрний ріст і поліпшення свого соціального положення (ти будеш крутіше інших).
- Слава і популярність.
- Гумор.
- Дух свободи: приходь, не сподобається - підеш!
- Досвід попередніх: показати, як здорово все зробили до них і як можна зробити ще крутіше.
- Всілякі незначні матеріальні блага (наприклад, сувеніри, поки нічим не обґрунтовані), тобто халява.
- Впроваджена думка про те, що якщо ти не волонтер - с тобою щось не те.

Розуміння ідеї, усвідомлення значущості, ентузіазм з'являються трохи пізніше, коли люди вже включаються в діяльність.

Як навчити обраних? Слід пам'ятати, що для кожного волонтера є своя відповідь на запитання «Чому я є волонтером?», своя мотивація. Проте, навіть найрізноманітніші чинники можна об'єднати у кілька груп:

Довіра. Якщо тобі довіряють, отже, поважають і цінують! Довіряйте волонтерам посильну роботу, і якщо вона увінчається успіхом, ви всі будете дуже задоволені.

Розуміння значимості й суті роботи. Волонтери мають пройти навчання, брати участь у складанні плану робіт і бачити позитивні результати своєї діяльності.

Кар'єрний ріст. Для цього практично у всіх організаціях розподілені посади і створена ієрархія. В залежності від успіхів людина набуває той чи інший

статус, що не тільки підвищує його самооцінку, але і розвиває почуття відповідальності.

Нова діяльність. Молодим людям властиво пробувати себе в різних видах діяльності, і чим більше ви надасте таких можливостей, тим цікавіше їм буде працювати. Нехай той, хто не дуже добре проводить заняття, спробує себе в розробці поліграфії або анкетуванні, або підготовці акцій.

Перспектива. Наприклад, можливість отримання робочого місця в організації, поїздка, навчання на семінарі, рекомендаційний лист для вступу до вузу або отримання роботи, отримання премії.

Заохочення. «Пряники» також бувають різні, і ті, хто люблять макові, не обов'язково люблять ванільні. Тож «пряник» або винагорода за виконане завдання має бути підібрана цілком індивідуально (якщо волонтер над завданням працював сам) або відповідно до особливостей групи (якщо у виконанні завдання приймали участь кілька осіб). Отож, бувають наступні види «пряників»:

- Похвала. Але пам'ятайте, що головне в похвалі - своєчасність та об'єктивність, інакше вона стає лестощами.
- Дошка пошани на видному місці.
- Вручення грамоти.
- Лист подяки на місце роботи, навчання або батькам.
- Особиста подяка від відомого людини (представника адміністрації міста або зірки).
- Знак відмінності або фірмова нашивка, що означає підвищення.
- Представництво на конференції, виставці, тренінгу.
- Матеріальна винагорода (грошова премія або подарунок, наприклад, плеєр, з дарчим написом).
- Наймання на роботу за результатами діяльності у волонтерський рух.
- Допуск до ресурсів (комп'ютер, Інтернет, принтер, ксерокс, відеокамера).

- Доручення відповідального завдання.
- Публічне визнання заслуг із залученням преси чи ТБ, друзів, або вручення чого-небудь при великому зібранні народу.

На нашу думку елементами ефективного заклику є ясне визначення роботи волонтера. Не слід шукати волонтерів просто, наприклад, для готування їжі для бідних і людей похилого віку, а краще залучати волонтерів до вирішення проблем людей які потребують цієї допомоги.

Соціальним службам необхідно продумати методи заохочення волонтерів. Дуже часто люди забувають, наскільки важливо заохочувати тих, хто працює на них. Із заохочення демонструють наскільки організація вміє цінувати людей. Волонтери теж повинні відчувати вдячність за свою працю. Найважливіша нагорода – слово спасибі. Створення сприятливої атмосфери для роботи, звернення до волонтерів по іменні, присвята їм вільного часу – теж нагорода.

Хоча б один раз у рік координатор повинен організувати загальні збори волонтерів і персоналу і висловити подяку за підсумками за рік. У цей момент дуже важливо нагадати кожному про місію, структуру і політику організації. Так волонтери можуть побачити своє місце в цілісній структурі. Таке відношення особливо важливе в рамках рутинної роботи. Розглядаючи себе в контексті цінностей і успіхів організації, волонтер одержав ефективну мотивацію.

Інші форми заохочення волонтерів включають:

- святкування Дня Волонтерів;
- поздоровлення з Днем народженням;
- вручення значка із логотипом організації;
- запрошення волонтера на неофіційні зустрічі команди;
- допомога волонтеру в підвищенні кваліфікації.

Важливо використовувати різні форми заохочення волонтерів; наприклад, не кожній людині подобається, коли його хвалять у присутності великої аудиторії, вручають чи дипломи дають інтерв'ю для преси. Заохочення разом зі стимулюванням робить свій внесок у створення гарної робочої атмосфери і

підвищення ефективності праці. Організація не повинна забувати також забезпечувати волонтерів тими ж соціальними пільгами, що мають усі працівники, такими як: обід на роботі (звичайна практика в Центральній і Східній Європі), захисний одяг, різні знижки.

Ключові моменти успішної роботи з волонтерами. Найбільш важливі задачі:

- Визначення значення слова «волонтер», що важливо у визначених ситуаціях;
- Визначення кола діяльності волонтерів в соціальній службі;
- Опис характеристик людини й умінь, очікуваних організацією від волонтера;
- Розуміння потреб як волонтера, так і організації;
- Розробка процесу прийому волонтерів;
- Проведення загальних інформаційних збори і первинних співбесід;
- Опис посадових обов'язків;
- Координоване навчання і розвиток волонтерів;
- Розуміння місії організації;
- Підтримка і контроль волонтерів;
- Роз'яснення взаємин між волонтерами і персоналом;
- Створення системи заохочення волонтерів;
- Вироблення гідного процесу відсторонення волонтерів.

Слід зазначити, що головною проблемою волонтерського руху в Україні залишаються передусім труднощі організації волонтерської діяльності. Організаторам волонтерського руху потрібно не тільки ознайомитися з історією руху інших країн, організувати роботу і контроль, навчитися складати робочі плани і ставити завдання для волонтерів, а й завжди враховувати думку і досвід самих добровільних помічників.

Часто керівники організації, які залучають до роботи волонтерів, ігнорують їхні навчання сподіваючись тим самим заощадити кошти і час. Таке ставлення є хибним і зводить волонтерський рух до процесу використання

безоплатної робочої сили. Відсутність навчання позбавляє добровольця можливості певних досягнень і росту компетентності. Що в свою чергу знижує мотивацію до роботи. На нашу думку: по-перше, постійні семінари і тренінги дають можливість забезпечувати психологічну підтримку; по-друге, семінари і тренінги дозволяють набути нових знань і навичок; по-третє, семінари сприяють формування у волонтерів інтересів до справи.

Навчання на досвіді передбачає і супервізія. Супервізія має вигляд періодичного консультування з приводу окремих ситуаціях, обміну інформацією. Обсяг супервізії має відповідати роботі і досвіду волонтеру. Цей вид допомоги не повинен перерости лише у виправлення помилок та визначення недоліків у роботі. Супервізія забезпечує підтримку на професійному рівні. Але волонтер повинен відчувати позитивне підкріплення у вигляді емоційної підтримки. Ефективність спілкування і доступність організатора волонтерів завжди життєво необхідні для підтримки волонтерів. Це допомагає розвинути впевненість здібності та підвищити самооцінку на особистісному рівні. Організатор повинен помічати ознаки дистресу які виникають, наприклад через хворобу, втрату або сімейні проблеми.

На нашу думку, в Україні населенню мало відомо хто такий волонтер. Тому потрібно встановити систему обміну інформацією. Телебачення, радіо, друковані видання та електронні засоби інформації можуть надавати інформацію про досягнення волонтерів. Держава також повинна приділяти увагу розвитку волонтерського руху, виділяти кошти на проведення соціальних актів, реклам. Держава може запропонувати свої тренінгові програми для волонтерів за тематикою: техніка, управління фінансів, надання частини ресурсів, таких, як підручники, медикаменти, фінансування у користування волонтерів.

Отже, можна зробити висновок, що волонтерська діяльність становить важливу частку в житті кожної цивілізації та суспільства.

В сучасних умовах все глибше потрібне усвідомлення громадськістю, державними органами важливість оптимізації різноманітних аспектів

соціального розвитку. Соціальні проблеми неухильно розв'язуватися, успіх намічених змін залежатиме від кваліфікації працівників зайнятих соціальним обслуговуванням і захистом, що передбачає відповідну підготовку кадрів; вона стає завданням першочергового значення у здійсненні політики країни. Формування великого руху добровольців – є одним з важливих шляхів до продуктивної соціальної роботи в будь-якій державі.

Семінарське заняття

1. Залучення добровільних помічників.
2. Оцінка потреб та планування волонтерських ресурсів.
3. Методи оцінки ефективності діяльності волонтерів.
4. Форми визнання волонтерів (психолого-педагогічний аспект).

Хід заняття:

Усне опитування:

1. Розкрийте особливості залучення добровільних помічників.
2. Оцінка потреб та планування волонтерських ресурсів.
3. Проаналізуйте методи оцінки ефективності діяльності волонтерів.
4. Назвіть форми визнання волонтерів (психолого-педагогічний аспект).

Самостійна робота:

Розробіть рекомендації керівнику волонтерської програми щодо здійснення цілеспрямованого набору волонтерів.

Розробіть зразок угоди між волонтером та організацією, у якій він має намір працювати.

Розробіть рекомендації керівнику волонтерської програми щодо проведення бесіди з волонтером про його звільнення.

ТЕМАТИКА РЕФЕРАТІВ

1. Волонтерський рух в Україні: від історії до реалій.
2. Перспективи розвитку волонтерського руху в Україні.
3. Волонтерство та державна соціальна політика.
4. Складові успіху волонтерської діяльності.
5. Роль волонтерства в соціальному становленні особистості.
6. Технології підготовки волонтерів до соціально-педагогічної діяльності.
7. Формування позитивного ставлення громадськості до волонтерської діяльності.
8. Міжнародний досвід волонтерської діяльності.
9. Проблеми організації центрів волонтеріату на місцевому рівні.
10. Організація студентських волонтерських груп в умовах вищого навчального закладу.
11. Специфіка організації соціально-педагогічної діяльності волонтерів в умовах вуличного простору.
12. Потенціал волонтерських загонів щодо вирішення нагальних проблем територіальної громади.
13. Волонтери як ресурс розвитку третього сектора в Україні.
14. Роль волонтерства у забезпеченні соціального благополуччя в Україні.
15. Потенціал волонтерів-пенсіонерів у здійсненні соціально-педагогічної діяльності з дітьми та молоддю.
16. Шляхи взаємодії волонтерського руху та місцевої влади.
17. Підвищення ефективності та результативності волонтерської програми.
18. Стратегії збереження волонтерів в організації.
19. Управління ризиками в адмініструванні волонтерами.
20. Особливості управління діяльністю волонтерів.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА ДО КУРСУ

Основна література

1. Актуальні проблеми соціально-педагогічної роботи (модульний курс дистанційного навчання) / Заг. ред. А.Й. Капської. – К., 2002. – 164 с.
2. Волонтер и общество. Волонтер и власть. Научно-практический сборник. / Сост. С.В. Тетерский. Под ред. Никитиной Л. - М.: «ACADEMIA», 2000.
3. Вайнола Р.Х., Капська А.Й., Комарова Н.М. та ін. Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку. – К.: Академпрес, 1999.
4. Волонтерський рух в Україні: тенденції розвитку / Вайнола Р.Х., Капська А.Й., Комарова Н.М. та ін. – К.: Академпрес, 1999. – 112 с.
5. Голованова Т.П., Гапон Ю.А. Волонтерство в соціальній роботі як феномен цивілізованого суспільства. – Запоріжжя, 1996.
6. Організація волонтерського руху у вищих навчальних закладах: Діагностичний інструментарій: Методичні розробки / Укл. Т.О. Рудякевич -Житомир: ЖДУ, 2004.
7. Підготовка волонтерів та їх роль у реалізації соціальних проєктів / Під заг. ред.: І.Зверевої, Г.Лактіонової. – К.: Наук.світ, 2001.
8. Соціальна робота в Україні: теорія і практика / За заг. ред А.Я.Ходорчук : У 2 ч. - К.: УДЦССМ, 2001. – 296 с.
9. Технологізація волонтерської роботи в сучасних умовах / За ред. А.Й.Капської. – К., 2001. – 140 с.
10. Технології соціально-педагогічної роботи: Навчальний посібник / За ред. А.Й.Капської. – К., 2000. – 372 с.

Додаткова література

- 11.Безпалько О.В. До питання про структуру та функції соціально-педагогічної діяльності // Практична психологія та соціальна робота. – 2000. - №5. – С. 12-14.

12. Волонтерство: poradnik dla organizatora wolonterskiego ruchu. / Укладач: Лях Т.Л., авт. Кол.: О.В. Безпалько, Н.В. Заверіко, І.Д.Зверєва, Н.В. Зимівець та ін. – К.: ВГЦ “Волонтер”, 2001 р.
13. Всеобщая декларация волонтеров // Вестник благотворительности. №1, 1997.
14. Дийчаківський М. Роль громадських організацій в Україні // Громада – 1995.
15. Заверико Н.В. Міжнародні організації у соціальній сфері // Практична психологія і соціальна робота. – 2001. - №4. – С.23-25.
16. Кишенькова книжка волонтера. – Чернівці, 2001. – 34 с.
17. Коваль Л.Г., Зверєва І.Д., Хлебик С.Р. Соціальна педагогіка / Соціальна робота: Навчальний посібник. – К.: ІЗМН, 1997. – 392 с.
18. Лешукова Е. Синдром сгорания. Защитные механизмы. Меры профилактики // Вестник РАТЕПП, №3, 1995.
19. Молодежь для молодежи. Практ. пособ. по проведению волонтер, лагерей. - Донецк, 2003.
20. Моховиков А. Телефонное консультирование, К.: АКАДЕМПРЕСС, 1994.
21. Олінек О. Якими бувають волонтери?/ О. Олінек. // .Громадські організації. - 2001. - № 2. - с14-15.
22. Основы деятельности и успеха некоммерческого сектора, М., САГ-Россия, 1995.
23. Пенішкевич Д., Мангер Т. Основні напрямки громадської діяльності волонтерів / Збірник наукових праць. Вип. 127. Педагогіка та психологія. – Чернівці: Рута, 2001. – С. 190-194.
24. Підготовка волонтерів до роботи у службі “Телефон довіри”. - К.: ДЦССМ, 2003. – 116 с.
25. Підтримаємо беззахисних, допоможемо потерпілим! – К., 2001.
26. Про затвердіння типового положення про школу волонтерів центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді // Офіційний вісник України. - 2006. - № 7. - С.310–312.

27. Розпорядження кабміну "Про утворення координаційної ради з питань розвитку та підтримки волонтерського руху": від 23. 04. 03 р. // Офіційний вісник України. - 2003. - № 1й-19. -с.169-170.
28. Романенкова Л.А. О системе волонтерской помощи в Канаде / Практична психологія і соціальна робота//К., 1999-№6
29. Сергієнко Г. З досвіду організації волонтерської діяльності майбутніх фахівців соціальної роботи / В кн.: Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – К., 2003. - №2. – С.130-136.
30. Словник-довідник для соціальних працівників та соціальних педагогів / За заг. ред. А.Й. Капської. – К., 2000. – 260 с.
31. Социальная работа. Теоретические основы подготовки социальных работников М., 1992
32. Соціальна робота в Україні: перші кроки. Під ред. Полтавця В., К., 2000.
33. Соціальна робота: Збірник навчальних програм // Соціальна робота. Книга 5. – К.: ДЦССМ, 2002. – 332 с.

