

Тема 6. Знайомство з агенцією та її потребами в волонтерах

Методи відбору волонтерів.

У сучасній Україні символ волонтерів - жовтий колір вбрання - означає тепло сонця, самовідданість і послідовність у бажанні зробити навколишній світ кращим. Більшість волонтерських угруповань виникає стихійно та бере участь у одноразових акціях, існує нагальна необхідність розробки системного підходу до залучення волонтерів, організації їх діяльності та підтримки розвитку волонтерського руху. Головну роль у зміцненні позиції добровольців та формування позитивного ставлення громадськості до їх діяльності відіграє впровадження системи навчання волонтерів.

Реалізація вищезазначених напрямків волонтерської соціально-педагогічної практичної діяльності, спрямованих на професійне навчання, становлення студентів-волонтерів, потребує певної системи взаємопов'язаних методів та форм організації.

Психологічні методи:

- діагностика професійно-особистісних якостей, психологічного стану волонтера на різних етапах процесу навчання та педагогічної взаємодії;
- психотерапевтичні тренінги (успішності, розвиваючі, комунікативні, коригуючі, стимулюючі) з групою волонтерів на різних етапах фахового навчання з метою подолання психічних стресів, кризових станів, міжособистісних конфліктів;
- психологічний відбір волонтерів за принципом придатності до того чи іншого напрямку соціально-педагогічної діяльності;
- консультування волонтера або групи волонтерів;
- тестування індивідуальне та групове з питань діагностики та розвитку професійно-особистісних якостей, властивостей та можливостей волонтера або групи волонтерів.

Педагогічні методи:

- методи спостереження як ефективні методи подальшого коригування та виявлення пріоритетних завдань для розвитку професійно-особистісних якостей і навичок та сприяння поліпшенню психологічного клімату у групі;
- методи формування свідомості (переконання, навіювання, приклад);
- методи організації соціально-педагогічної діяльності (тренування, створення виховних ситуацій, прогнозування, формування громадської думки);
- методи стимулювання доцільної активності волонтерів(гра, змагання);
- методи заохочення та засудження діяльності (заохочення, схвалення, покарання);
- методи самовиховання та самокорекції (самоаналіз, самоосуд, самопокарання, самонавіювання).

Соціологічні методи:

- моніторинг;
- аналіз соціуму;
- соціометрія;
- анкетування волонтерів з метою вивчення рівня підготовки волонтера;
- професійно-особистісних якостей та ін.;
- опитування волонтера або групи волонтерів з питань обізнаності, рівня підготовки, ефективності навчання, коригування навчальних занять.

До найбільш типових форм роботи з групами волонтерів належать:

- лекція як базовий метод при навчанні волонтерів;
- бесіда на заняттях для волонтерів для більш плідної педагогічної взаємодії, для закріплення матеріалу та вивчення нового, для визначення настрою групи тощо;
- ділова гра на практичних заняттях з різних напрямків соціально-педагогічної діяльності для ефективного засвоєння матеріалу та набуття практичних навичок;
- «мозковий штурм» з метою стимулювання, вивчення тієї чи іншої теми та більш ефективного навчання;
- дискусія (диспут) з волонтерами з найбільш актуальних, гострих питань, тем;
- семінар-практикум для волонтерів з метою подальшого засвоєння теоретичних знань;
- соціально-психологічний тренінг з метою висвітлення та аналізу соціально-педагогічних проблем міжособистісного спілкування;
- конференції (науково-практичні, читацькі, прес-конференції) з метою обміну досвідом та напрацювання технологій організації волонтерської діяльності;
- «круглий стіл» для волонтерів з залученням державних та громадських структур з метою обговорення взаємодії з питань функціонування школи волонтерів, розвитку волонтерського руху;
- збори (організаційні, підсумкові) для обміну досвідом та напрацювання нових форм роботи з різними категоріями населення.

Зміст методичної роботи щодо відбору волонтерів містить

- глибокий аналіз стану соціального розвитку сучасного суспільства;
- сучасні моделі, форми і методи теорії та практики соціально-педагогічної діяльності;
- науково обґрунтовані моделі практичного навчання та професійного становлення майбутнього волонтера.

Практичний компонент підготовки волонтерів містять у собі:

- ознайомлення з прийомами і методами роботи;
- безпосереднє залучення їх до практичної діяльності під керівництвом досвідчених викладачів-консультантів.

При цьому враховуються:

- закономірності формування професійної свідомості;
- чинники, що впливають на перенесення знань з академічного середовища у практичне;
- механізми формування умінь та навичок;
- методи навчання, керівництва та оцінки результатів практичної діяльності;
- характер стосунків між студентом та педагогом-наставником.

Підготовка волонтерів до роботи.

Будь-які волонтерські групи при державних соціальних службах для молоді діють у межах соціальних програм, які реалізуються конкретною службою і передбачені планом її роботи, завданнями, покладеними на них державою. Тому потрібен механізм, щоб допомогти в оволодінні волонтерами змістом діяльності служби саме в тому напрямі, де вони бажають працювати і допомагати у визначенні власних завдань, їх обсягу, методів та

форм роботи. Отже, служби, які залучають до роботи волонтерів, повинні планувати систематичне навчання, наради, інструктаж, дискусії, семінари, «круглі столи», тренінги, що дозволяє урізноманітнити форми ознайомлення волонтерів зі змістом, напрямами, особливостями, видами соціальної роботи адекватно до їхнього рівня професійної підготовки до такої діяльності.

Істотну роль у посиленні статусу добровольців при центрах соціальних служб для молоді та у формуванні позитивного ставлення громадськості до їхньої діяльності відіграє впровадження системи підготовки волонтерів.

Виходячи із специфіки діяльності та завдань соціальних служб для молоді, використовуються досить різноманітні форми підготовки добровольців. Це, зокрема:

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

Характер роботи волонтерів та специфіка їх професії дозволяють виокремити головні напрями, за якими здійснюється навчання волонтерів:

I. Соціально-реабілітаційна робота, попередження та подолання негативних явищ у молодіжному середовищі. Головні питання, що необхідно вирішувати волонтерам на практиці, в основному такі:

- робота з молоддю та підлітками, котрі перебувають у кризовому стані чи схильні до суїциду;
- робота з молоддю, схильною до асоціальної поведінки;
- підтримка та розвиток соціально дезадаптованої молоді;
- профілактика вживання алкогольних напоїв та наркотичних речовин;
- профілактика хвороб, що передаються статевим шляхом, та СНІДу;
- педагогічна підтримка підлітків та молоді, які постраждали від морального, фізичного, сексуального насильства чи насильства у сім'ї.

II. Соціальна опіка і соціальний захист осіб (діти-інваліди, сироти, малозабезпечені, безпритульні діти, самотні матері тощо, котрі потребують підтримки. Головні питання, що необхідно вирішувати:

- соціальна допомога молодим сім'ям;
- соціальна допомога самотнім матерям, неповним сім'ям;
- робота з групами ризику;
- підтримка та розвиток творчих здібностей молодих інвалідів;
- волонтерські програми соціальної опіки.

III. Соціальний розвиток молоді та її інтеграція у суспільство. Цей напрям потребує вирішення таких питань:

- формування у клієнтів інтересів, потреб, цінностей та пріоритетів життя;
- сприяння самовихованню, самовизначенню та самовдосконаленню;
- розвиток та підтримка творчого потенціалу талановитої молоді;
- формування світогляду молодої людини засобами соціальної реклами.

Крім позитивних моментів у підготовці волонтерів є і певні труднощі, особливо, що стосується проблеми розвитку волонтерського руху при державних центрах соціальних службах для молоді. Причому однією із головних проблем у цьому плані є те, що до цього часу в Україні не усталалося офіційне визначення понять «волонтерська діяльність» і «волонтер», не визначено у законодавстві сам статус волонтера. З одного боку, це можна

пояснити прогалинами в організаційній роботі суперревізорів, з іншого - це свідчить про різну мотивацію розвитку волонтерського руху.

Контроль за роботою волонтерів в організації.

Найбільш доречно застосувати одну із комплексних технік оцінювання персоналу – аркуші оцінювання. Суть даного методу полягає в тому, що суб'єкт оцінювання подає у формі неофіційної звітності певні упорядковані кількісні величини оцінюваних показників щодо компетенції, поведінки та результатів праці, які потім оцінюються за допомогою побудованої бальної шкали, на основі чого вибудовується особистісний профіль працівника. При цьому бальні оцінки та коефіцієнти складності робіт, які відповідають визначеним показникам діяльності не повинні бути відомими суб'єкту оцінювання, що гарантує об'єктивність і ретельність оцінювання.

Основними показниками діяльності волонтера можна вважати наступні:

- 1) допомога бенефіціарам (виконання робіт побутового характеру, організація дозвілля бенефіціарів);
- 2) операційна робота (збирання коштів на суспільно корисні цілі, розповсюдження інформації, проведення переговорів, залучення меценатів, оформлення документації);
- 3) раціоналізаторські пропозиції (щодо проведення благодійних акцій, організації тренінгової діяльності);
- 4) написання проектів на отримання гранту;
- 5) написання статей та інша видавнича діяльність.

Розробка політики та правил роботи з волонтерами в організації.

Для того, щоб розробити ефективні виконувані правила роботи з навчання для персоналу по роботі волонтерами, необхідно:

- Опирається на базові цінності, які є в організації, наприклад, на її місію;
- Опирається на принцип вільного вибору у волонтерській діяльності, який може бути;
- Сформулюйте мету та політику волонтерської програми
- Оцініть можливості персоналу
- Проведіть навчання для волонтерів

Для утвердження ефективної підтримки та залучення громадян до праці в організації керівники всіх рівнів – відділу стратегічного планування, виконавчі директори та керівники дотримуються таких принципів:

1. Робота волонтерів сприяє досягненню місії організації.
2. Персонал та волонтери працюють разом нарівні.
3. Персонал з'ясовує та створює можливості роботи для волонтерів.
4. Із працівників постійного персоналу призначається професійний координатор волонтерів, який займається залученням, Персонал та волонтери – це люди, які роблять цінний внесок у діяльність організації і працюють наглядом, навчанням та оцінюванням волонтерів. Разом в одній команді як партнери, щоб виконувати роботу організації.
5. Волонтери залучаються для надання як прямих, так і опосередкованих послуг.

6. Залучення волонтерів відбувається на основі конкурсного відбору. В процесі прийняття рішень і менеджменті волонтерської діяльності.
7. Волонтерська програма контролюється шляхом моніторингу та оцінювання.
8. Організація створює належні умови праці для волонтерів.
9. Праця волонтерів визнається та винагороджується.

Способи утримання волонтерів в організації.

Перше, що необхідно зробити, - це допомогти волонтеру відчувати успіх. Наприклад, запросити волонтерів на заходи зі святкування досягнень, де відзначити їхній внесок. Одним з найважливіших способів утримання волонтера є своєчасне визнання його заслуг.

Оскільки грошова винагорода в роботі з добровольцями використовується вкрай рідко, то повинні бути знайдені інші, не менш значимі стимули. При формуванні системи соціально-психологічного мотивування волонтерів доречно розглянути такі форми винагородження:

- формальна (нагороди, сертифікати, плакати, медалі, значки, офіційні прийоми на честь досягнень волонтерів, подяки у щорічних звітах, надання письмових рекомендацій при влаштуванні на роботу тощо).
- неформальна (подяки в усній формі, рекомендації на більш відповідальну роботу, запрошення у театри, кіно, святкування днів народження волонтерів, запрошення на тренінги й семінари, використання офісної техніки після закінчення робочого дня для власних потреб тощо).

Доцільним також є формування системи оцінювання, за показниками якої можна передбачати винагороду праці волонтерів.