

TARPTAUTINĖ SAVANORIŠKA TARNYBA



MOKYMO VADOVAS NR. 5

TARPTAUTINĖ SAVANORIŠKA TARNYBA



PARTNERSHIP

COUNCIL OF EUROPE & EUROPEAN COMMISSION

JAUNIMO MOKYMAS
www.training-youth.net

„T-kit“

apie

tarptautinę savanorišką

tarnybą

Sveiki atvykę į „T-Kit“ seriją

Kai kurie jūsų galėjote svarstyti, ką reiškia „T-kit“? Galima pasiūlyti bent du atsakymus. Pirmasis yra toks pat paprastas, kaip ir visa angliška šio termino versija: „Training Kit“¹. Antrasis labiau susijęs su šio žodžio skambesiu, kuris anglų kalboje primena „Ticket“², t. y. vienas iš kelionės dokumentų, kurio mums paprastai reikia, kad galėtume vykti į kelionę. Taigi ant viršelio esanti maža figūrėlė vardu Spifis laiko traukinio bilietą vykti į kelionę, kad atrastumėte naujų idėjų. Mūsų nuomone, šis „T-kit“ yra priemonė, kurią kiekvienas mūsų gali naudoti savo darbe. Tiksliau – norėtume kreiptis į jaunimo darbuotojus bei mokymo vadovus ir pasiūlyti jiems teorinių ir praktinių žinių, kaip mokyti jaunos žmones.

„T-kit“ serija – tai vienu metų bendrų pastangų rezultatas, ją rengiant dalyvavo žmonės iš skirtingos kultūrinės, profesinės ir organizacinės aplinkos. Jaunimo mokymo vadovai, jaunimo lyderiai iš nepelno siekiančių organizacijų ir profesionalūs rašytojai dirbo kartu, kad sukurtų aukštos kokybės leidinius, kuriuose dėmesys būtų skiriamas tikslinės grupės poreikiams pripažįstant požiūrių įvairovę Europoje į kiekvieną temą.

„T-kit“ – Europos Komisijos ir Europos Tarybos „Jaunimo darbuotojų rengimo partnerystės programos“ produktai. Be „T-kit“ partnerystė tarp dviejų institucijų apėmė kitas bendradarbiavimo sritis, tokias kaip mokymo kursai, žurnalas „Coyote“ ir dinamiškas interneto tinklalapis.

Jeigu norite sužinoti daugiau apie programos plėtrą (naujus leidinius, mokymo kursų skelbimus ir t. t.) arba parsisiųsti elektronines „T-kit“ versijas, apsilankykite tinklalapyje: www.training-youth.net.

Europos Tarybos leidykla
F-67076 Strasburg, Cedex

© Europos Taryba ir Europos Komisija, 2002 metų liepa

Šiame dokumente nebūtinai atspindimas oficialus Europos Komisijos arba Europos Tarybos, jų valstybių narių arba organizacijų, bendradarbiaujančių su šiomis institucijomis, požiūris.

Šio mokymų vadovo vertimą į lietuvių kalbą patvirtino Europos jaunimo mokymų partnerystės programa, jungtinis Europos Tarybos ir Europos Komisijos projektas. Valstybinė jaunimo reikalų taryba prisiima atsakomybę už tikslų jo vertimą.

The Lithuanian translation of this T-Kit was authorised by the Partnership Programme on European Youth Training, a joint project of the Council of Europe and the European Commission. The Lithuanian State Council for Youth Affairs assume responsibility for the accuracy of the translated text.

Vertė: Ingrida Vičiulytė, Evelina Steponaitytė
Redagavo Povilas Rudzevičius

¹ Mokomosios medžiagos rinkinys (angl.).

² Bilietas (angl.).



„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą

„T-kit“ serijos koordinatorius
Balázs Hidvéghi (*patarėjas mokymo klausimais*)

Sekretoriatas
Sabine Van Migem,
Dianna Osayande (*administracija*)
Laetitia Pougary (*tinklalapio kūrėja*)

Šio „T-kit“ redaktorius
Tony Geudens

Viršelis ir personažas Spifis
„The Big Family“

Šio „T-kit“ autoriai
(*taip pat žr. paskutinį puslapį*)
Luis Amorim
Simona Costanzo
Tony Geudens
Peter Hofmann
Luba Pavlovova

Šio leidinio medžiagą galima naudoti tik
nekomerciniais edukaciniais tikslais, būtina
sąlyga – šaltinis yra cituojamas.



Europos Taryba
DG IV

Jaunimo ir sporto direktoratas

Europos jaunimo centras Strasbūre
30 Rue Pierre de Coubertin
F-67000 Strasbūras, Prancūzija
Tel.: +33-3-8841 2300; faks.: +33-3-8841 2777

Europos Jaunimo centras Budapešte
Zivatar ucta 1-3
H-1024 Budapeštas, Vengrija
Tel.: +36-1-2124078; faks.: +36-1-2124076

Europos Komisija
DG Mokslas ir kultūra
D5 skyrius: Jaunimo politika ir programos
Rue de la Loi, 200
B-1049 Briuselis, Belgija
Tel.: +32-2-295 1100; faks.: +32-2-299 4158



Turinys

Ivadas	7
1. Tarptautinės savanoriškos tarnybos sąvoka	9
1.1 Pagrindiniai žodžiai ir jų reikšmės	9
1.2 Skirtingos tarptautinės savanoriškos tarnybos dimensijos	9
1.3 Bendra informacija apie tarptautinę savanorišką tarnybą	11
1.3.1 Šiek tiek istorijos	11
1.3.2 Aktualios diskusijos	13
1.4 Kodėl jaunimas dalyvauja tarptautinėje savanoriškoje veikloje?	14
1.5 Darbo sritys: keletas pavyzdžių	16
2. Tarptautinės savanoriškos veiklos planavimas	19
2.1 Dalyviai	19
2.1.1 Savanoriai	19
2.1.2 Siunčianti organizacija	19
2.1.3 Priimanči organizacija	21
2.2 Projekto ciklas	23
2.3 Finansavimas ir biudžetas	29
2.3.1 Biudžeto sudarymas	29
2.3.2 Finansuotojai ir finansavimo galimybės	30
3. Pasiruošimas startui	35
3.1 Kaip surasti tinkamus partnerius savo projektui	35
3.1.1 Partnerių suradimas	35
3.1.2 Kokybės standartai	36
3.1.3 Kontrakto pasirašymas	40
3.2 Savanorių telkimas ir atranka	40
3.2.1 Pagrindiniai žingsniai telkiant savanorius	40
3.2.2 Savanorių atrankos būdai	42
3.2.3 Papildomos savanorių atrankos būtinumas	44
3.3 Dalyvių paruošimas	45
3.3.1 Savanorių paruošimas	45
3.3.2 Siunčiančių ir priimančių organizacijų paruošimas	49



4. Kelyje	53
4.1 Supažindinimas ir orientavimasis atvykus į šalį	53
4.2 Motyvacija	55
4.2.1 Savanorio motyvavimas	55
4.2.2 Darbuotojų motyvacija – pamirštas aspektas	58
4.3 Nuolatinė savanorių globa	60
4.3.1 Savanorio globėjas	61
4.3.2 Mokymo palaikymas	63
4.3.3 Tarpkultūrinis palaikymas	63
4.3.4 Socialinis palaikymas	65
4.4 Konfliktų sprendimas	66
4.4.1 Pirmoji pagalba sprendžiant konfliktus	67
4.4.2 Tarpininkas konflikto viduryje	69
5. Grįžimas namo	71
5.1 Įvertinimas	71
5.2 Tęstinumas	73
5.3 Pripažinimas ir sertifikavimas	75
6. Ar pagalvojote apie...?	77
6.1 Savanoriška tarnyba mažiau galimybių turintiems jauniems žmonėms	77
6.2 Lytis tarptautinėje savanoriškoje tarnyboje	80
6.3 Kliūtys mobilumui	82
6.4 Krizių valdymas	84
1 priedas: Glosarijus	89
2 priedas: Tarptautinių savanorių tarnybų, jų programų ir veiklos apžvalga	91
3 priedas: Tolesnis skaitymas	95
Bibliografija su komentarais	95
Interneto adresai su komentarais	97
Autoriai	99



„Tarptautinė savanoriška tarnyba nėra uždaras tikslas, tai – priemonė“

Nuo pat judėjimo pradžios bendromis jėgomis siekdami taikesnių ir tinkamų gyvenimo sąlygų savanoriai norėjo prisidėti prie šandienos visuomenės. Taika ir tarptautinis supratimas, draugystė ir bendradarbiavimas yra visų savanoriškos tarnybos tikslų dalis. Jų siekiama bendrais įsipareigojimais, pagrįstais laisvu asmeniniu apsisprendimu ir asmenų ir susibūriant skirtingos socialinės padėties grupėms. Taip pat savanoriai dalyvauja vykdamas konkrečius projektus.

Bet savanoriška tarnyba yra naudinga ne tik visuomenei arba konkrečioms projektams. Šie tarptautinės savanoriškos tarnybos projektai taip pat turi edukacinį poveikį tiek tokių projektų dalyviams, tiek bendruomenėms, kuriuose jie vykdomi. Dirbdami ir gyvendami kartu savanoriai ir vietiniai pasikeičia savo pažiūromis, vieni iš kitų išmoka naujų įgūdžių ir, jei pasiseka, susidaro atvira ir konstruktyvių požiūrį į (kultūrinius, religinius, seksualinius, organizacinius ir t. t.) skirtumus. Tarptautinė dimensija suteikia jiems galimybių mokytis iš žmonių ir su žmonėmis iš kitokios aplinkos nei jie patys.

Šie tikslai ir uždaviniai yra tarptautinės savanoriškos tarnybos pagrindas. Bet ne visi jie yra savaime aiškūs, be to, jie netampa aiškūs kiekvienam, įsitraukusiam į tarptautinės savanoriškos veiklos projektą. Reikalingi įvairūs anksčiau pateikti mokymosi procesai, nes priešingu atveju projektas, skirtas ugdyti tarpkultūrinį mokymąsi, gali tapti kultūrinio nusivylimo patirtimi, jeigu, pavyzdžiui, savanoriai tinkamai neparuošiami tarnybai užsienyje. Tarptautinės savanoriškos tarnybos projekto pagrindas yra neapmokamas individų bendradarbiavimas, tačiau tokio projekto organizavimą reikia atidžiai suplanuoti. Jam taip pat reikia tinkamo pasiruošimo bei tęstinumo ir didelių žmogiškųjų bei finansinių išteklių.

Šis „T-kit“ buvo sukurtas kaip priemonė jaunimo darbuotojams tarptautinės savanoriškos veiklos projekto organizavimo procesui palaikyti. Mes aptarsime keletą pagrindinių sąlygų, kurios turi įtakos sėkmingam savanoriškos tarnybos projektui. Šiame „T-kit“ taip pat patariama, kaip išvengti spąstų, ir pasiūlomi būdai, kaip supažindinti savanorius ir organizacijas su savano-

riška tarnyba. Taip pat šiuo vadovu gali naudotis mokymų vadovai, dirbantys tarptautinės savanoriškos tarnybos srityje.

Kadangi šio vadovo puslapių skaičius yra ribotas, turėjome susiaurinti šio „T-kit“ objektą. Daugiausia dėmesio skirsime Europos skaitytojams, nors daugelis aprašytų principų taip pat taikomi nacionaliniams arba tarpžemyniniams projektams, tačiau galite naudoti arba pritaikyti priemones visiems atvejams. Dėl tarptautinių savanoriškų programų pasiekiamumo ypatingą dėmesį skirsime projektams su nespecializuotais savanoriais (taip pat žr. 1.2. skyrių „Skirtingos tarptautinės savanoriškos tarnybos dimensijos“). Taigi jums spręsti, kokius pateiktus elementus pasirinkti ir pritaikyti savo organizuojamam projektui.

„T-Kit“ suskirstytas į šešis skyrius ir tris priedus

1 skyriuje įsigilinama į tarptautinės savanoriškos tarnybos sąvoką, paaiškinant kai kurių žodžių reikšmes (1.1.), savanoriškos tarnybos dimensijas (1.2.) ir istorinius pagrindus (1.3.). Apžvelgiamos žmonių savanorystės priežastys (1.4.) ir pateikiama keletas darbo sričių pavyzdžių (1.5.).

Konkretus tarptautinės savanoriškos veiklos projekto įgyvendinimas bus aptariamas tolesniuose skyriuose.

2 skyriuje nagrinėjamos su projekto planavimu susijusios problemos, apibūdinama, kas yra projekto dalyviai ir kokios jų pareigos (2.1.). Pateikiama specifinio tarptautinės savanoriškos tarnybos projekto ciklo apžvalga (2.2.). Taip pat skiriama dėmesio, kaip surasti pinigų ir kaip su jais tvarkytis (2.3.).

3–5 skyriuose pateikiama chronologinė tarptautinės savanoriškos tarnybos ir veiksmų, kurių reikia imtis, apžvalga. Pirmiausia 3 skyriuje aprašoma, kaip pasiruošti savanorių išvykimui, nagrinėjant tokias temas kaip partnerių suradimas (3.1.), sutelkimas (3.2.) ir visų įtrauktų dalyvių paruošimas (3.3.). 4 skyriuje nurodomos užduotys, kurios turėtų būti atliktos idealios tarptautinės savanoriškos tarnybos metu: supažindinimas ir mokymai atvykus į šalį (4.1.), savanorių ir darbuotojų motyvacijos palaikymas (4.2), reikia-





mas paramos teikimas savanoriams (4.3.) ir konfliktų sprendimas jiems iškilus (4.5.). 5 skyriuje pateikiami pasiūlymai, kaip panaudoti tarptautinės savanoriškos tarnybos pabaigą kaip naują kažkokios veiklos pradžia. Įvertinimas ir tęstinumas yra svarbus elementas šiame procese (5.1.), tačiau taip pat pakomentuosime idėjas tęstinumo, kylančio iš savanoriškos tarnybos užsienyje (5.2.). Skirtingų institucijų darbotvarkėje vis svarbesnė tokia neformalaus ugdymo patirtis (5.3.).

6 skyriuje siekiama atkreipti dėmesį į dalykus, kuriuos dažnai pamirštame arba išmetame. Ar nenorėtumėte suorganizuoti tarptautinės savanoriškos tarnybos jauniems žmonėms, kurie normaliai neturėtų galimybių to padaryti (6.1.)? Ar atsižvelgėte į lytis planuodami savo tarptautinę savanorišką veiklą (6.2.)?

Be to, nepamirškite pripažinti ir įveikti mobilumo kliūčių (6.3.). Netgi jei manote, kad krizės ištinka tik kitus, joms pasiruošti nėra skausminga (6.4.).

Prieduose galite rasti papildomų šaltinių šiems skyriams. 1 priede pateikiami kai kurių reikšminių žodžių apibrėžimai, kuriuos naudoja šio „T-kit“ autoriai. 2 priede pateikiama skirtingų organizacijų ir jų tarptautinės savanoriškos veiklos programų ir, žinoma, jų kontaktų apžvalga. 3 priede pateikiami pasiūlymai tolesniam skaitymui, jeigu šis „T-kit“ sužadino jūsų apetitą...

Pajuskite įkvėpimą!



„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą

1. Tarptautinės savanoriškos tarnybos sąvoka

1.1 Pagrindiniai žodžiai ir jų reikšmės

„Savanorystė“ ir „savanoriška tarnyba“ – ar tarp šių dviejų sąvokų yra skirtumas? Žinodami, kad kiekviena sąvoka turi skirtingą nacionalinę ir vietinę potekstę, norėjome paaiškinti, kaip atskyrėme šias sąvokas bei nurodyti pagrindinius šių sąvokų aspektus.

Galime pradėti nuo pat pradžių ir pažvelgti į originalų lotynišką žodį *voluntas*, kuris yra žodžių „laisva valia“, „asmeninis pasirinkimas“ arba „galimybė rinktis“, sinonimas. „Savanorystė“ reiškia norą pasiūlyti savo laiką, pastangas, įgūdžius bei gerą valią įvairioms užduotims atlikti, pvz., surinkti šiukšles parke, padėti vaikams atlikti namų darbus ir kt.

Pažvelkime į žodį „tarnyba“. Šis žodis taip pat kilęs iš lotynų kalbos žodžio *servitium*, o šiam žodžiui apibūdinti paprastai vartojami sinonimiški žodžiai tokie kaip „pareiga“, „darbas“, „įdarbinimas“ ir „triūsas“. Vis dėl to šio žodžio esmė yra kažko suteikimo kažkam sąvoka tai darant tam tikrą laiką ir orientuojantis į anksčiau susitartą rezultatą – dažniausiai abipusę naudą šio susitarimo dalyviams.

Kaip ir „savanorystė“, „savanoriška tarnyba“ yra taip pat spontaniška, pagrįsta asmenine laisva valia ir neapmokama (nors kai kuriais atvejais gali būti numatyta tam tikra atsiradusių išlaidų kompensacija). Be to, savanoriška tarnyba taip pat yra struktūruota veikla, vykdoma tam tikrą laiką, pagrįsta susitarimu, kuris suteikia visoms įtrauktoms šalims tam tikrą taisyklių bei veiksmų, nustatančių šių dalyvių teises ir pareigas, sistemą. Savanoriška tarnyba reiškia formalesnį tikslų ir priemonių apibrėžimą ir dėl to paprastai įgyvendinama specialiųjų organizacijų, prie kurių žmonės gali prisidėti tam, kad patenkintų savanoriškumo norą.

Dėl to šiame „T-kit“ kalbėsime apie „savanorišką tarnybą“.

1.2 Skirtingos tarptautinės savanoriškos tarnybos dimensijos

Šiame „T-kit“ kalbėsime apie tarptautinę savanorišką tarnybą. Taigi vienas matmuo, nustatantis savanorišką tarnybą, yra geografinė sritis. Iššūkis įtraukti dalyvius iš skirtingų šalių yra tarpkultūrinis. Tarptautinė savanoriška tarnyba gali būti vertinga mokymosi patirtis, tačiau jei ji netinkamai paruošta – taip pat gali būti katastrofa. Šis tarpkultūrinis aspektas taip pat gali egzistuoti vietinio lygmens projekte, kuriame dalyvauja skirtingos (religinės, etninės, seksualinės) grupės iš tos pačios šalies. Dėl kelionės išlaidų arba problemų dėl vizų jums gali tekti sutelkti žmonės problemai spręsti nacionaliniu arba regioniniu lygmeniu. Kadangi šis „T-kit“ yra bendradarbiavimas tarp dviejų skirtingų Europos institucijų, jame daugiausia dėmesio skiriama tarpkultūriniam aspektui Europos iniciatyvose.

Pagal savo prigimtį ir trukmę savanorių tarnybos projektai yra itin skirtingi. Pagal trukmę galime išskirti trumpalaikius projektus, paprastai vadinamus „darbo stovyklomis“, trunkančius nuo kelių dienų iki vieno mėnesio. Kai kurios organizacijos netgi organizuoja savaitgalio darbo stovyklas, skirtas negalintiems dirbti darbo dienomis vietos savanoriams. Antroji ir trečioji kategorijos pagal trukmę yra „vidutinės trukmės projektai“, trunkantys 1–6 mėnesius, ir „ilgalaikiai projektai“, trunkantys ilgiau nei 6 mėnesius.

Savanorių tarnybos projektai gali būti grupės projektai, kuriuose asmenys arba mažos grupelės iš skirtingos socialinės aplinkos dirba kartu kaip didesnė mišri grupė. Paprastai tai būna darbo stovyklose. Vidutiniuose ir ilgalaikėse trukmės projektuose dažniau dirbama su atskirų vieno ar kelių savanorių įdarbinimu ilgesniam laikui. Šie savanoriai kartais vadinami VTS arba ITS (vidutinės arba ilgalaikės trukmės savanoriais).





Remdamiesi „Europos partneryste mokymui ir jaunimui“, daugiausia kalbėsime apie tarptautinės savanoriškos tarnybos programas, skirtas jauniems žmonėms. Sąvokos „jaunimas“ amžiaus apibrėžimas įvairiose organizacijose ir šalyse yra skirtingas. Paprastai žemutinė amžiaus riba yra 18 metų. Taip yra dėl projektų vadovų (organizatorių) legalios atsakomybės už jaunesnius dalyvius. Aukštesnioji riba yra 25–30 metų, atsižvelgiant į pereinamąjį laikotarpį tarp viduriniojo išsilavinimo įgijimo, profesinės orientacijos laikotarpio ir gyvenimo būdo nusistovėjimo.

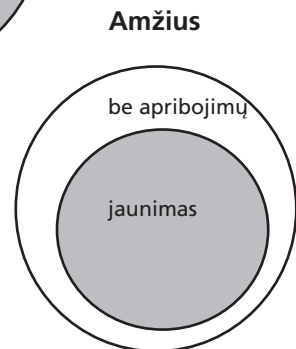
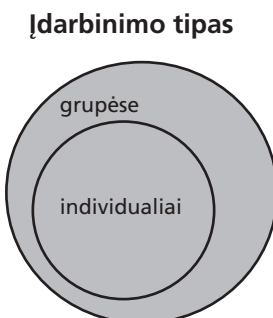
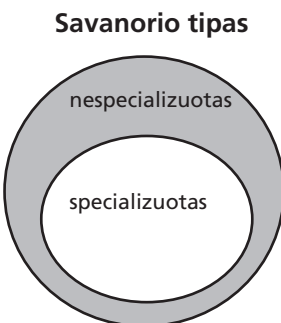
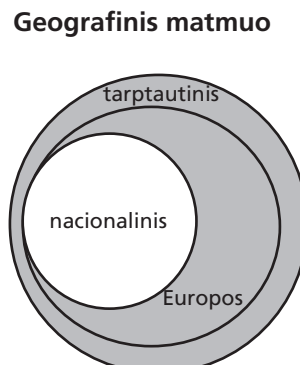
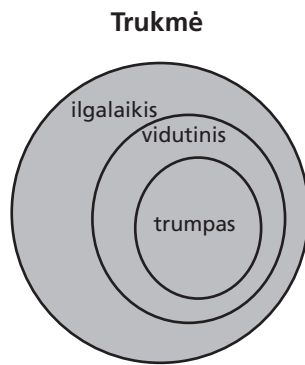
Atsižvelgdamos į tikslines grupes, savanorių tarnybos organizacijos gali dirbti su neprofesionaliais arba profesionaliais savanoriais. Organizacijos, dirbančios su tam tikrą profesinę patirtį turinčiais savanoriais, labiau linkusios dirbti su suaugusiais, kurie įdarbinami ilgalaikiams projektams, pavyzdžiui, „Jungtinių Tautų savanoriai“. Organizacijos, kurių objektas yra jaunimo savanoriška tarnyba, pavyzdžiui, „Jaunimo akcija už taiką“

(*Youth Action for Peace*) arba „Tarptautiniai kultūriniai jaunimo mainai“ (*International Cultural Youth Exchange*) paprastai yra atviros specifinių profesinių įgūdžių neturintiems dalyviams. Pastarieji naudojami savanoriška tarnyba kaip priemone įgūdžiams ir patirčiai konkrečioje srityje įgyti tuo pačiu metu prisidedami prie projekto.

Savanoriškos tarnybos organizacijų bei jų tikslinių grupių sąrašas pateikiamas 2 priede.

Išvada: šiame „T-kit“ daugiausia dėmesio skiriama bet kokios trukmės tarptautiniams Europos savanorių tarnybos projektams, dirbama su nekvifikuotais, daugiausia jaunais savanoriais, kurių žemutinė amžiaus riba yra 18 metų. Darbas gali būti individualus arba grupinis. Tereikia šiek tiek vaizduotės, kad pritaikytumėte šiame „T-kit“ siūlomas priemones savo savanoriškos tarnybos tipui. 1.5. skyriuje „Darbo sritys: keletas pavyzdžių“ rasite keletą konkrečių pavyzdžių, padėsiančių geriau suprasti galimų projektų asortimentą.

Savanoriškos tarnybos projektų aspektai





„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą

1.3 Bendra informacija apie tarptautinę savanorišką tarnybą

Tarptautinės savanoriškos tarnybos programos neegzistuoja vakuume. Paprastai jos turi galias istorines šaknis ir yra atsakas į (jaunų) žmonių bei visuomenės poreikius. Todėl trumpai apžvelgsime tarptautinės savanoriškos tarnybos programų istorinę raidą ir santykį tarp tokių programų ir socialinės gerovės sistemų.

1.3.1 Šiek tiek istorijos

Pradžia

Esne, Prancūzija, 1920 m.: iš skirtingų Europos šalių susibūrė jaunų žmonių grupelė tam, kad padėtų atstatyti kai kuriuos per Pirmąjį pasaulinį karą sugriautus namus. Šios tarptautinės savanoriškos veiklos iniciatorius buvo šveicarų pacifistas Pierre'as Ceresole'is. Jis buvo įsitikinęs, jog jungtinės tarptautinės grupės pastangos padėti žmonėms, kuriems reikia pagalbos, yra būdas sukurti žmogiškus tiltus tarp gilių karo padarytų duobių ir skatinti taiką bei supratimą. Ši darbo stovykla buvo privačių organizacijų, kurios vykdė tarptautines savanoriškos jaunimo tarnybos programas, pradžia. Šiose programose buvo būtinas griežtas savanorių dalyvavimas, jos buvo atviros abiem lytims, vykdomos draugiškoje atmosferoje, jose buvo vietos asmeninei raidai ir t. t.

Tuo pat metu daugelis vietinių vyriausybių Europoje bandė sukurti privalomas tarnybos programas jauniems vyrams. Šio elgesio priežastis buvo ta, kad po Pirmojo pasaulinio karo taikos sutartys uždraudė privalomąją karinę tarnybą, o vyriausybės vis dar norėjo „mokyti“ savo jaunus vyrus pagal nacionalines vertybes ir stiprinti jų tautinį tapatumą. Bet dėl tarptautinės opozicijos nė viena Europos šalis nesugebėjo įgyvendinti tokios programos.

Ši įtampa tarp vyriausybės ir privačios iniciatyvų ir tarp savanoriškos ir privalomos tarnybos yra tarsi raudona linija, besitęsianti per visą jaunimo tarnybos programų istoriją iki šiandien.

1920–1945 m.: jaunimo tarnybos programos karinių konfliktų kontekste

Ketveri Pirmojo pasaulinio karo metai nuniokojo Europą ir paliko jos žmones neviltyje. Dalis jų tikėjo, kad tarptautiniai jaunų žmonių susibūrimai, kurie kartu vykdo bendruomeninę veiklą, veda prie ryšių ir draugystės tarp nacionalinių ribų ir galiausiai padės išvengti konfliktų ateityje. Remiantis šiuo įsitikinimu kelios organizacijos (daugelis jų religinio pobūdžio) pradėjo tarptautinės savanoriškos tarnybos programas. Trys iš jų egzistuoja dar ir šiandien: Tarptautinė pilietinė tarnyba (*Service Civil International*), Jaunimo akcija už taiką (*Youth Action for Peace*) ir Tarptautinė sutaikinimo sąjunga (*Internationaler Versöhnungsbund*).

Visos trys organizacijos savo laiką buvo pakankamai revoliucingos ne tiek dėl savo tikslų, bet dėl savo principų. Jų veikla buvo atvira abiem lytims (tuo laiku moterys vis dar kovojo dėl savo teisių) ir jos savo stovyklose vengė bet kokio tipo karinių treniruočių. Buvo tvirtai tikima principu, kad jaunimas turi savo noru imtis veiklos. Šie principai galioja ir šiandien.

Bet 3-iojo dešimtmečio pradžioje, po 1929 m. ištikusios krizės, prasidėjo didysis ekonominis nuosmukis, kuris privertė nacionalines vyriausybes manipuliuoti didelių jaunimo tarnybos programų idėja kaip priemone (jaunimo) nedarbui mažinti. Geriausias žinomas tų dienų tokių vyriausybinių jaunimo tarnybos programų pavyzdys buvo Tarptautinė darbo tarnyba (*Freiwillige Arbeitsdienst*) Vokietijoje. 1930 m. pradėta programa leido jauniems bedarbiams iki 25 metų atlikti savanorišką tarnybą (iki 20 savaičių trukmės) daugiausia jaunimo ir socialinio darbo srityse. Greitai programa buvo išplėsta, vyriausybė vis labiau įsitraukė į veiklą ir sugriežtino taisykles bei nuostatus. Nacionalinei socialistų partijai atėjus į valdžią, visiems jauniems žmonėms buvo įvesta privaloma darbo tarnyba (*Reichsarbeitsdienst*). Pagal karo sukeltus padarinius darbo pobūdis dažnai keitėsi.





„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą

Po 1945 m.: lėtas civilinės visuomenės perėmimas

1945 m. situacija buvo labai panaši į tą, kuri buvo prieš dvidešimt septynerius metus kalbant apie žmones, kuriems reikia pagalbos, pastatų atstatymo, „naujų tiltų“ tarp tautų ir t. t. Skirtumas buvo tas, kad civilė visuomenė galėjo remtis ankstesne patirtimi ir dėl to galėjo greičiau pradėti daug tarptautinės savanoriškos tarnybos programų. Po karo daugelio programų dėmesys buvo skiriamas rekonstrukcijai, tačiau artėjant antrosios 5-ojo dešimtmečio pusės link daugelis jų ieškojo naujų darbo sričių. Netrukus paaiškėjo, kad egzistuoja didelis paramos poreikis socialinės rūpybos sektoriuje, t. y. ligoninėse, senelių arba neįgalųjų namuose, vaikų namuose ir jaunimo centruose ir t. t. Vėliau, 1968 m. vykstant studentų protestams ir demonstracijoms, kilo stiprus judėjimas, sukūręs politinį profilį daugelyje savanoriškos tarnybos nevyriausybių organizacijų. Buvo skaitomos paskaitos, vedamos diskusijos darbo stovyklose, jos tarpusavyje bendradarbiavo, pavyzdžiui, su antibranduolinės energijos judėjimais arba taikos iniciatyvomis.

Po keleto metų darbo rekonstrukcijos srityje daugelyje Europos šalių atnaujintos diskusijos dėl privalomos karinės tarnybos. Iki 1955 m. daugelyje Europos šalių vėl buvo įvesta karinė tarnyba, ypač vystantis šaltajam karui (tarp Sovietų Sąjungos ir Jungtinių Amerikos Valstijų). Susidūrus su stipriu jaunimo grupių pasipriešinimu karinei tarnybai, daugeliui vyriausybių Vakarų Europoje kilo nauja alternatyvios „civilinės tarnybos“ idėja, skirta visuomenės gerovei. Bet daugelyje šalių tarnyba bendruomenei vyko ne tokiomis palankiomis sąlygomis. Ji buvo ilgesnė, apėmė daugiau darbo valandų, buvo mažiau finansiškai remiama ir t. t. Kartu su pirmąją pokario karta (po 1968 m.) atsirado „sąmoningų priešininkų“ bumas. Jis išplito iki tokio lygmens, kad socialinės rūpybos sektorius ilgainiui tapo nuo jų priklausomas. Dėl to kilo problemų dėl privalomos karinės tarnybos nutraukimo ir profesionalios armijos įkūrimo (žr. 1.3.2. skyrių „Aktualios diskusijos“).

Supranacionalinių institucijų ir organizacijų vaidmuo

UNESCO buvo pirmoji supranacionalinė institucija, kuri ėmėsi aktyvaus vaidmens tarptautinės savanoriškos tarnybos srityje. 1948 m. UNESCO įkūrė Koordinuojantį tarptautinės savanorių tarnybos komitetą (*Co-ordinating Committee of International Voluntary Service, CCIVS*). Nuo pat pradžių komitetas veikė kaip visų nevyriausybių šios srities organizacijų skėtinė organizacija. Ji siekia pasidalyti patirtimi tarp organizacijų narių,

išsikovoti geresnes sąlygas tarptautinės savanoriškos tarnybos programoms ir teikti informaciją apie šias galimybes.

Dvi pagrindinės Europos institucijos – Europos Taryba ir Europos Komisija – pradėjo aktyviai dalyvauti šioje veikloje 1990 m. Pagrindinis Europos Tarybos išitraukimo į veiklą tikslas – priversti savo valstybes nares teikti palankesnes (legalias) sąlygas jaunų savanorių mobilumui ir panaikinti mobilumo barjerus. 2000 m. kovą Europos Taryba priėmė Europos Konvenciją dėl tarptautinės ilgalaikės jaunų žmonių savanoriškos tarnybos skatinimo ir nurodė minimalius šios srities kokybės standartus (žr. www.coe.int).

Nuo 9-ojo dešimtmečio pradžios Europos Komisija finansavo tarptautinės savanoriškos tarnybos projektus jauniems žmonėms pagal „Jaunimas Europai“ programą. 1996 m. buvo nustatyta Europos Savanorių tarnybos programa (*European Voluntary Service, EVS*), siūlanti finansinę paramą pirminiams ilgalaikiams jaunų žmonių (18–25 metų) savanoriškos tarnybos projektams Europos Sąjungos šalyse. Nuo 2000-ųjų taip pat siūlomos savanoriškos veiklos galimybės besirengiančioms narystei šalims (žr. 2.3.2. skyrių „Finansuotojai ir finansavimo galimybės“).

Mokymų pasiūlymas

Ruošiantis ilgalaikiai savanoriškai tarnybai užsienyje, savanoriams naudinga atlikti kokį nors istorinį tyrimą. Jie galėtų surinkti informacijos tokiomis klausimais:

- Kokios savanoriškos tarnybos programos egzistuoja jūsų šalyje? Kada jos prasidėjo?
- Kas ir kodėl pradėjo šias programas?
- Kokių programų būta praeityje, tačiau jos buvo sustabdytos?
- Kodėl jų nebeliko?
- Koks ankstesniais laikais buvo vyriausybės požiūris į tarptautines savanoriškas tarnybas? Koks jis dabar?

Kai savanoriai vėl susirinks paruošiamajam savaitgaliui, jie turėtų atsinešti trumpą savo rezultatų santrauką, kuri būtų kaip plakatas (arba galima naudoti kitas kūrybos priemones). Grupėje jie turėtų pasikeisti savo rezultatais ir aptarti, kas juos nustebino arba jiems patiko.

Atlikdami tokį pratimą savanoriai gali geriau suvokti, koks yra šių programų vaidmuo plačiame politiniame kontekste.



Taip pat reikėtų paminėti ir Savanorių tarnybų organizacijų asociaciją (*Association of Voluntary Service Organisations*) kaip pagrindinę privačią NVO skėtinę šios srities organizaciją. 1989 m. keletas tarptautinės savanoriškos tarnybos nevyriausybinų organizacijų įkūrė „priežiūros grupę“, skirtą parodyti ir aprašyti klišius tarptautinei savanoriškai tarnybai nacionaliniu ir tarptautiniu lygmeniu ir dirbti kartu tam, kad šios klišytės būtų pašalintos.

Išsamesnę informaciją apie minėtas organizacijas rasite 2 priede.

1.3.2 Aktualios diskusijos

Šiuo metu Vakarų Europos šalyse vyksta dvi pagrindinės politinės diskusijos dėl savanoriško darbo. Viena vertus, diskutuojama dėl savanorių vaidmens teikiant socialinę gerovę, kurią paprastai teikia vyriausybės. Kita vertus, tarp savanoriško darbo ir darbo rinkos egzistuoja labai subtilus ryšys. Šioje ribotoje „T-kit“ erdvėje norime supažindinti aktyviai dalyvaujančiuosius tarptautinės savanoriškos tarnybos veikloje su šiomis politinėmis diskusijomis ir potencialių jų vaidmeniu.

Savanorių vaidmuo teikiant socialinę gerovę

Panaikinus privalomą karinę tarnybą daugelis šalių (pavyzdžiui, Didžioji Britanija, Prancūzija ir Belgija) susidūrė su iššūkiu atsigriebti už daugelio sąmoningų priešininkų indėlį į socialinės gerovės sistemą.

Pagrindiniai šios diskusijos tikslai – sukurti vyriausybines bendruomenės programas (savanoriškas arba netgi privalomas) jauniems žmonėms, kompensuoti žmogiškųjų išteklių trūkumą socialinės gerovės sistemos srityje.

Savanoriškos pagalbos programos padeda socialinės gerovės sistemai veikti, nors nėra kuriamos šiam tikslui. Jeigu sudėtumėte visas savanoriško indėlio dalis ir paverstumėte šį laiką į ekonominę vertę, gautumėte didžiulį skaičių. Vyriausybės labai priklauso nuo savanorių indėlio į socialinės gerovės sistemą. Politinės diskusijos rodo, kad ryžtas finansuoti visus socialinės gerovės sistemai reikiamus išteklius yra ribotas. Dėl to vyriausybės suvokia, kad joms reikia „aktyvių piliečių“, kurie gali skirti laiko, energijos ir išteklių bendruomenei.

Puikus pavyzdys yra Jungtinė Karalystė, kadangi „Thatcher eros“ metu vyriausybė naudojo savanoriškumo tradiciją ir labai nusmukdė socialinės gerovės sistemą. Mūsų dienomis vyriausybė itin vertina didžiulį savanoriškų programų ir organizacijų indėlį bei šios veiklos edukacinę vertę patiems savanoriams. 2000 m. jie pradėjo didžiulę nacionalinę savanoriškosios bendruomenės programą, pavadintą „Savanorių tūkstantmetis“ (*Millennium Volunteers*) (www.millenniumvolunteers.gov.uk). Kitose šalyse kuriamos panašios vyriausybines bendruomenės paslaugų programos, nors prekybos sąjungos ir ginčijasi, kad savanoriškas darbas pakeičia mokamas darbo vietas, o tai iškelia kitą opią problemą.

Subtilus savanoriško darbo ir darbo rinkos ryšys

Išties tarp jaunų žmonių integracijos programų į darbo rinką ir savanoriškos tarnybos programų dažnai būna stipri konkurencija. Savanoriškos tarnybos programoms dažnai trūksta pripažinimo, jos susiduria su sunkumu, kad vargu ar kurioje nors šalyje „savanorių statusas“ yra įteisintas – tu arba dirbi, arba mokaisi. Dėl to savanorių statusas yra labai nestabilus (pavyzdžiui, dėl mokesčių arba socialinio draudimo).

Klausimai pamąstyti

Bet kuris (nacionalinių arba tarptautinių) savanoriškos jauniems žmonėms skirtos tarnybos organizatorių turėtų žinoti apie šias diskusijas. Tam, kad žinotumėte esamą politinę situaciją, pamėginkite atsakyti į šiuos klausimus:

- Ar savanoriai paprastai pasirenka apmokamą darbą? Ar turite kokių nors raštiškų sutarčių dėl to su savo siunčiančiąja organizacija?
- Kur skirate ribą tarp to, ką gali atlikti savanoriai ir ką turėtų atlikti tik apmokami darbuotojai?
- Ar jūsų programos tikslas yra suteikti savanoriams profesionalią kvalifikaciją?
- Ar savanoriška tarnyba yra paremta jaunų žmonių integracija į darbo rinką?
- Koks yra vyriausybių vaidmuo privačių savanoriškos tarnybos programų atžvilgiu?
- Ar yra įstatymų dėl savanoriško darbo arba tarptautinės savanoriškos tarnybos?



„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą



Skirtingos organizacijos ir šalys daro spaudimą dėl savanorių statuso legalizavimo. Pavyzdžiui, Vokietija, suteikia teisinį statusą savanoriams, atliekantiems „Savanoriškų socialinių metų“ darbą (*Freiwillige Soziale Jahr*) arba Europos savanorišką tarnybą.

Užimkite poziciją ir imkitės veiksmų:

- Surinkite informaciją apie dabartinius debatus savo šalyje dėl planų panaikinti privalomąją karinę tarnybą.
- Sukurkite atspindinčią jūsų patirtį poziciją dėl dabartinių debatų. Pasikalbėkite apie tai su savanoriais ir bendradarbiais.
- Išsiaiškinkite, kas yra dalininkai politiniu lygmeniu ir kokia yra jų pozicija per diskusijas.
- Pasikalbėkite su organizacijomis, dirbančiomis platesnėje srityje: kitomis NVO, organizuojančiomis savanoriškos tarnybos programas, organizacijomis, darančiomis spaudimą sąmoningiems prieštarautojams, socialinės sistemos darbuotojais ir t. t.
- Sukurkite mažus tinklus. Tai gali padėti daryti spaudimą vyriausybei, kai ji planuos išleisti kokį nors įstatymą dėl tarptautinės savanoriškos tarnybos arba savanoriško darbo.

1.4 Kodėl jaunimas dalyvauja tarptautinėje savanoriškoje veikloje?

Ar jūs idealistas, ar pragmatikas?

Skirtingų žmonių bei organizacijų nuomonė dėl tarptautinės savanoriškos tarnybos visuomenei kaip visumai duodamos naudos ir ypač dėl savanorių skirsis. Kai kurioms organizacijoms tarptautinė savanoriška tarnyba bus tolerancijos skatinimo būdas, tarpkultūrinis mokymasis, socialinis ir kultūrinis progresas ir bendra vietinių bendruomenių plėtra. Kitoms tarptautinė savanoriška tarnyba – tai puiki galimybė mažiau galimybių turintiems jauniems žmonėms susikurti asmeninę kompetenciją, įgyti įgūdžių, o kartais netgi socialinę reintegraciją.

Žinoti tai, kad jūsų organizacija nori įtraukti žmogiškuosius ir finansinius išteklius į tarptautinės savanoriškos tarnybos veiklą, yra ne tik svarbu dėl to, kad tai susiję su visa jūsų misija, bet taip pat dėl to, kad bus sunku įvertinti, ar projektas bus sėkmingas be fundamentalios egzistavimo priežasties. Dėl to siūlome užpildyti toliau pateiktą anketą.

Anketa: Kam jūs tai darote?

Pažymėkite skrituliuką, esantį tiesėje tarp „Aš nesutinku“ (kairėje) ir „Aš sutinku“ (dešinėje)

Spektras C-E	Nesutinku	Sutinku
Savanoriška tarnyba pagal žodžio reikšmę yra skirta padėti tiems, kuriems reikia pagalbos	○1 – ○2 – ○3 – ○4 – ○5	
Atlikti savanorišką tarnybą – tai padaryti politinį pareiškimą apie visuomenę parodant, ko trūksta (socialinės priežiūros, pagalbos bendruomenėms, kurioms jos reikia, ir t. t.)	○1 – ○2 – ○3 – ○4 – ○5	
Savanoriška tarnyba yra geras pasirengimas gauti geresnį darbą	○5 – ○4 – ○3 – ○2 – ○1	
Savanoriška tarnyba – altruistinė gyvenimo filosofija	○1 – ○2 – ○3 – ○4 – ○5	
Savanoriški projektai „puošia“ gyvenimo aprašymą	○5 – ○4 – ○3 – ○2 – ○1	
Spektras O-P	Nesutinku	Sutinku
Savanoriai – papildoma motyvuota rankų pora projektui	○1 – ○2 – ○3 – ○4 – ○5	
Svarbu, kad savanoriai išmokyti kažką naujo savanoriškos tarnybos metu	○5 – ○4 – ○3 – ○2 – ○1	
Savanoriai – svarbiausi dalyviai savanoriškoje tarnyboje	○5 – ○4 – ○3 – ○2 – ○1	
Nors jie yra savanoriai, jiems vis tiek reikia atlikti darbą gerai ir veiksmingai	○1 – ○2 – ○3 – ○4 – ○5	
Savanoriška tarnyba turėtų praturtinti savanorio patirtį	○5 – ○4 – ○3 – ○2 – ○1	
Iš viso taškų:		

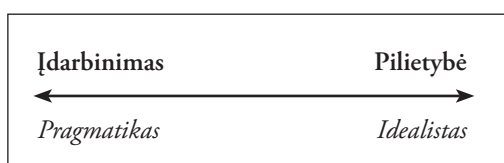
Suskaičiuokite taškus pagal savo atsakymus. Jeigu jūsų taškų suma yra didesnė nei 40, jūs veikiausiai esate idealistas, jeigu ji mažesnė nei 20 – veikiausiai pragmatikas. Daugiau apie šiuos profilius skaitykite toliau.



Toliau pateikiamuose profiliuose parodomi skirtingo dydžio kraštutinumai. Dauguma organizacijų atspindi abiejų priešingybių derinį.

Galite pateikti testą savo organizacijos darbuotojams ir sužinoti, ar visų priešastys atlikti savanorišką tarnybą yra panašios.

Spektras. Įdarbinimas prieš pilietybę



• Idealistai

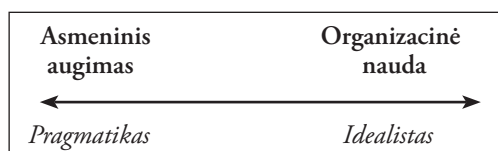
Šios organizacijos daugiau nurodys pilietybę kaip priežastį, dėl kurios jos vadovauja tarptautinei savanoriškai tarnybai. Šiuo atveju pilietybė suprantama kaip aktyvus individų dalyvavimas asmeniniame gyvenime, atsidavimo būdas ne tik kitiems, bet bendruomenei apskritai. Organizacijos, kurios savanoriškumą vertina iš itin altruistinių pažiūrų, įrodinė, kad pagrindinės tarptautinės savanoriškos tarnybos projektų sujungimo priežastys – atiduoti jų laisvalaikį kitiems individams bei visuomenei bendrai ir taip skatinti pilietiškumą.

• Pragmatikai

Kitoje spektro kraštutinumų pusėje bus tie, kurie akcentuoja įdarbinimą. Įdarbinimas reiškia individo sugebėjimą susirasti darbą, jis susieja žmonių turimas kvalifikacijas ir įgūdžius, suteikiančius jiems galimybę padaryti tam tikrą karjerą arba gauti tam tikrą darbą.

Organizacijos, kurios laikosi požiūrio, kad jauni žmonės turi būti darbingi, kad jiems gyvenime pasisektų, žiūrės į tarptautinę savanorišką tarnybą kaip į priemonę sudaryti jiems galimybes tai pasiekti. Jie norės, kad jauni žmonės prisidėtų prie jų tarptautinės savanoriškos tarnybos ne tiek dėl naudos bendruomenei, bet tam, kad patobulintų savo įgūdžius ir taip lengviau susirastų darbą.

Spektras. Asmeninis augimas prieš organizacinę naudą



• Idealistai

Šios organizacijos vykdys tarptautinę savanorišką veiklą, nes jos traktuos savanorius kaip pagrindinius žmogiškuosius išteklius jų užduotims atlikti ir suteikti savo klientams specifines paslaugas. Jų dėmesys bus sutelktas ties veiklos turiniu ir rezultatais bei būdais, kaip savanoriai gali padėti praturtinti ir veiksmingai atlikti užduotis. Šiuo atveju jeigu organizacija nepasipelnys iš tarptautinės savanoriškos veiklos tiesiogiai, ji nematys prasmės tai daryti.

• Pragmatikai

Šiuo atveju organizacijoms savanoriai yra dėmesio centras ir pagrindinis veiklos tikslas. Jie neteiks reikšmės vietos poveikio bendruomenei ir dėl to nuspręs sutelkti savo pastangas padėti savanoriams įgyti naujos patirties, plėsti savo akiratį ir daugiau sužinoti apie save šiame procese bei tobulėti.

Organizacijos, kurios pabrėžia pilietybę, bus linkusios matyti tarptautinę savanorišką tarnybą kaip daugiau susijusią su nauda, kurią ji gali atnešti organizacijai. Tiems, kurie vadovaujasi vienu pagrindiniu darbingumo principu, taip pat pabrėš asmeninę tarptautinės savanoriškos tarnybos naudą. Šios priešingos sąvokos yra kontinuumas ir visos galimos pozicijos tarp kraštutinumų. Praktikoje kiekvienai organizacijai reikia surasti reikiamą pusiausvyrą tarp naudos bendruomenei arba organizacijai ir naudos savanoriui. Nė viena šių dimensijų visiškai neturi išskirti kitų. Potencialiai tik abiejų derinys lemia projekto sėkmę. Savanorio pasitenkinimas įgyta patirtimi ir įgūdžiais nejučiant veiksmingo prisidėjimo prie naudingo projekto vietos bendruomenei lieka nepilnas.



„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą



1.5 Darbo sritys: keletas pavyzdžių

„Eikite pas žmones, gyvenkite su jais, mylėkite juos, mokykitės iš jų. Pradėkite nuo to, ką jie žino, aukite iš to, ką jie turi, ir dirbkite su geriausiai lyderiais, kad atlikę darbą žmonės galėtų pasakyti: „mes tai padarėme patys“ (Lao Tzu, 700 BC)

Tarptautinės savanoriškos tarnybos projektų darbo sritys gali būti labai skirtingos. Šiame skyriuje pabandysime pateikti skirtingų darbo sričių apžvalgą. Įvairius projektus nelengva suskirstyti, kadangi su jais tuo pačiu metu dirbama skirtingose srityse.

Bet visi savanoriškos tarnybos projektai remiasi kai kuriais bendrais aspektais: mainai ir skirtingos kultūrinės aplinkos žmonių susitikimas, gyvenimas kartu ir dalijimasis kasdieniais darbais. Tikslas – ne išmokyti žmones, su kuriais jie dirba, bet kartu įgyti įgūdžių, pasikeisti patirtimi, gyventi ir tobulėti kartu. Netgi neturėdami specifinių pateiktos srities žinių, tačiau padedant patyrusiems projekto lyderiams, visi kartu pasiekia stulbinamų rezultatų. Savanorių veikla dažnai prideda papildomą matmenį prie profesionalių darbuotojų atliekamo kasdienio darbo jų nepakeičiant ruošos srityje.

Socialiniai projektai

Socialiniuose projektuose savanoriai dirba su žmonėmis, kurie susiduria su sunkumais. Projektai gali būti koncentruojami ties darbu su pabėgėliais, mažumomis, vaikais, seneliais arba mažiau galimybių turinčiais jaunais žmonėmis. Pavyzdžiui, žaidimų schemų organizavimas neturtingose miesto vietovėse gyvenantiems vaikams, kūrybinė veikla su seneliais ir t. t. Užsiėmimams su duotais naudos gavėjais dažnai naudojamos meno priemonės. Kituose projektuose daugiau koncentruojamasi ties konkrečia tema (pavyzdžiui, aplinka, kultūrinis paveldas...), tačiau juose dalyvauja specifinių poreikių turintys žmonės (taip pat žr. 6.1. skyrių „Savanoriška tarnyba mažiau galimybių turintiems jauniems žmonėms“).

Šiek tiek įkvėpimo iš „Raval pluricultural“ projekto:

SCI Katalonijos projektas „Raval pluricultural“ siekia suteikti galimybes skirtingų Barcelonos miesto skurstančių sričių gyventojams gyventi kartu. Kiekvienais metais tarptautiniai savanoriai dirba darbo stovykloje kartu su paaugliais iš imigrantų šeimų, kurie praleidžia savo laisvalaikį specialiuose centruose (Casals). Tarptautinė aplinka sudaro procesą, kuris padeda paaugliams suvokti savo tapatumą mokantis gerbti kitų skirtingumą ir kultūrinius skirtumus. Tarp vasaros stovyklų su savanoriais atliekamos užduotys padeda sukonkretinti darbą. Į veiklą buvo įtraukta paauglių nutapytų paveikslų paroda imigracijos tema, kuri buvo parodyta skirtingose Barcelonos vietose. Norėta sudominti jų tėvus ir juos žingsnis po žingsnio įtraukti į „convivencia“ procesą pasitelkiant diskusijas ir susitikimus su tėvais bei vietiniais. Šie užsiėmimai taip pat padėjo sukurti naujus ryšius su įvairiomis vietos institucijomis. Partnerystė tarp institucijų ir nevyriausybinė organizacijų suprantama kaip konfliktų sprendimo būdas tose miestų srityse, kur klasikinės policijos kontrolės metodas daugiau netinka.

Kontaktai: SCI Catalunya:
sci@pangea.org
www.legambiente.com

Aplinkos projektai

Daug organizacijų yra įsitraukusios į natūralios gamtos išsaugojimo veiklą: kuriami biotopai, sodinami medžiai, valomos upės ir jūros, saugomoje aplinkoje kuriami edukaciniai takai. Atliekų mažinimo būdai ir išradingi perdirbimo būdai taip pat gali būti aplinkos projektų objektas. Tokie projektai skatina dalyvius, vietinius gyventojus ir lankytojus daugiau sužinoti apie supančios gamtos turtus ir būtinybę juos saugoti.



„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą

Šiek tiek įkvėpimo iš „Legambiente“

Italijos organizacija „Legambiente“, kuri specializuojasi aplinkos srities savanoriškoje veikloje, kiekvienais metais organizuoja skatinimo suvokti aplinką dieną. Pavyzdžiui, 2001 m. 40 000 savanorių iš Italijos bendromis pastangomis išvalė parinktus paplūdimius: kovota su augančia Viduržemio jūros populiacija ir jos aplinka bei skatintas aplinkos sąmoningumas. Apie 3 000 nardančių savanorių taip pat dalyvavo povandeninio valymo veiksmuose 150 vietų. Vietos lygmeniu įvairūs Europos savanoriškos tarnybos savanoriai dalyvavo šioje veikloje kaip dalyje savo tarnybos. Bėgant metams daugelis savivaldybių perėmė kasdienę atsakomybę, kurią įkvėpė organizacija.

Kontaktai:
legambiente.vol.@tiscalinet.it
www.legambiente.com

Edukaciniai projektai ir profesionalus mokymas

Iki tam tikro lygio visuose projektuose yra edukacinių elementų. Edukacinių projektų tikslas – vystyti igūdžius arba skatinti sąmoningumą apie tam tikras problemas (pavyzdžiui, sveikatą, rasizmą) tarp specifinės naudos gavėjų grupės. Ypač svarbus edukacinių projektų vaidmuo besivystančiose šalyse. Projektai dažnai vykdomi kartu su tarptautiniais savanoriais, kurie globoja vietos savanorius, tokius kaip pagrindinio lavinimo raštingumo ir mokėjimo skaičiuoti programų mokytojai, žinančius specifinius vietos poreikius. Savanoriai įkuria bibliotekas arba paruošia mokymo medžiagą. Kai kuriems šių edukacinių projektų reikalingas labiau kvalifikuotas savanorių profilis, tačiau yra projektų, kurie remiasi dalyvavimo kartu principo „lygus lygiam“ mokymu, vykstančiu tokia pačia lygyje su naudos gavėjais (pavyzdžiui, keramikos dirbiniai, žemės ūkio veiklos igūdžių pasidalijimas ir t. t.). Šių projektų rezultatas – produktai, galintys duoti papildomų pajamų.

Šiek tiek įkvėpimo iš „ABC with Carlitos“

Šiuo bendruomenės pagrindo projektu Hondūre siekiama sukurti „ludotheques“ (žaidimų bibliotekas), atsižvelgiant į tai, kad nėra alternatyvių mokymo ir mokymosi metodų. Centrai įkuriami padedant Europos savanoriams, kurie taip pat dalyvauja finansavimo paieškos centrums veikloje. Kai kurios žaidimų bibliotekos įrengiamos mokyklose, kitos yra susietos su savivaldybe. Centrų veikla ir sėkmė labai priklauso nuo savanorių atsidavimo ir pastangų.

Kontaktai: ICYE:
icye@icye.org
www.icye.org

Skubi veikla, prevencija ir rekonstrukcija

Kai kurios organizacijos specializuojasi žmogaus sukeltų ir stichinių nelaimių srityse. Jos linkusios dirbti su vietos atsargoje esančiais savanoriais, kurie žino, kokių veiksmų reikia imtis, ir yra dažnai apmokomi. Trumpalaikiai tarptautiniai savanoriai šioje srityje gali padėti veikloje, susijusioje su šių nelaimių prevencija, arba po staigaus avarinės situacijos ekspertų atoslūgio, kai vietovė yra iš dalies saugi ir reikia daug pagalbinių rankų. Tokių projektų pavyzdžiai apima miškų gaisrų sargybą sausojo sezono metu, viešųjų pastatų rekonstrukciją po konfliktinių situacijų, edukacines kampanijas gamtos nelaimėms pavojingose vietovėse, pagalbą užtikrinant pagrindinius su maistu susijusius poreikius, sanitariją ir psichologinę pagalbą nukentėjusiesiems.

Šiek tiek įkvėpimo iš organizacijos „Concordia“

Rekonstrukcija po audros. Po niokojančios audros 1999 m. Prancūzijos organizacija „Concordia“ surengė įvairių projektų ir darbo stovyklų tam, kad išvystytų nacionalinius parkus ir rekonstruotų viešąją infrastruktūrą. Kai pavojingiausios situacijos jau buvo kontroliuojamos, savanorių darbui vadovavo vietos valdžia.

Kontaktai: concordia@wanadoo.fr
www.concordia-association.org



„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą

Kaimo plėtra ir renovacija

Daug kaimo bendruomenių, ypač ne tokiose išsivysčiusiose šalyse, kenčia nuo infrastruktūros trūkumo. Savanoriai padeda palengvinti šią situaciją: stato paprastus viešuosius tualetus ligų prevencijai, šulinius švariam geriamajam vandeniui tiekti, stato mokyklas. Projektus kaimo vietovėse dažnai taip pat lydi edukaciniai elementai. Renovaciniai projektai taip pat paplitę industrinėse šalyse. Tokio tipo projektuose didžiausias dėmesys skiriamas sugriautų viešųjų pastatų renovacijai arba jų būklės pagerinimui. Tarptautinių savanorių grupės kartu su mokiniais gali tapyti mokyklose ant sienų, taisyti sulaužytus baldus arba kartu kurti sporto aikštes.

Šiek tiek įkvėpimo iš „UNA Exchange“

Nuo 1995 m. „UNA Exchange“ suorganizavo per 100 darbo stovyklų Karmartenšyre (Velsas, Jungtinė Karalystė) – kaimo vietovėje, kenčiančioje nuo ekonominių sunkumų ir gyventojų sumažėjimo. Projektai atveria istorinius kelius (naudotus vykti į darbą, kelionėms, gyvūnams judėti): pasiūlytas turistinis maršrutas su informacinėmis lentelėmis, kurios primena vietovės praeitį. Tai turi didelę naudą: viešojo susisiekimo pagerinimas, turizmo ir vietos ekonomikos skatinimas, suvokimo apie vietos paveldą skatinimas, taip pat ir dirbtinės bei natūralios aplinkos išsaugojimas.

Kontaktai:
unaexchange@btinternet.com
www.unaexchange.org

Taika ir sutaukinimas

Tarptautinių ir tarpkultūrinių savanoriškosios tarnybos projektų tikslas – skatinti dialogą ir konfliktų sprendimą. Projektai, kurių objektas yra taika ir taikinimas, dažnai remiasi studijų ir darbo projektų deriniu. Juose suburiami skirtingos socialinės aplinkos žmonės tam, kad aptartų žmogaus teisių problemas, taikos kultūrą arba tiesiog pasidalytų savo skirtingų kasdienio gyvenimo realiųjų patirtimi. Kaip darbo projektą jie kartu gali rekonstruoti arba renovuoti kažką, kaip savo potencialą bendradarbiauti rodantį gestą. Kurį laiką gyvendami kartu ir keisdami kasdinių darbų pasidalijimo patirtimi tokio projekto dalyviai gali įgyti tam tikrą supratimą.

Šiek tiek įkvėpimo iš „Mostar Intercultural Festival MIFOC“

Šį projektą įgyvendina dviejų Prancūzijos ir devynių vietinių organizacijų tinklas. Projektas, kilęs iš tarpkultūrinio festivalio organizacijos, turi tris atramas: Europos mainai, vietiniai socialiniai veiksmai civilinei visuomenei sukurti ir festivalis. Prancūzijos organizacijos taip pat vadovauja daugeliui suvokimą skatinančių kursų Prancūzijoje su savanoriais tam, kad informuotų visuomenę apie situaciją regione.

Kontaktai:
mostarinterculturalfestival@yahoo.com
www.kolaps.org

Kultūrinio paveldo išsaugojimas

Projektuose, kurių objektas yra kultūrinio paveldo išsaugojimas, kaip ir su avarinėmis situacijomis susijusiuose projektuose, savanoriai dirba kartu su profesionaliais ekspertais. Nekvalifikuotų savanorių dalyvavimas tokiuose projektuose skatina paprastų išsaugojimo būdų vystymą. Šie projektai dalyvius bei vietos gyventojus skatina suvokti juos supančio paveldo svarbą. Kultūrinis paveldas reiškia tiek materialųjį turtą (istorinių pastatų renovacija, archeologiniai projektai ir t. t.), tiek ir ne materialųjį (tradicijų, žinių ir rankų dirbinių bei amatų perteikimas).

Šiek tiek įkvėpimo iš „Union Rempart“

Prancūzijos organizacija „Union Rempart“ kiekvienais metais padedama savanorių iš viso pasaulio restauruoja istorinius monumentus. Semignan pilis buvo restauruota tam, kad sukurtų erdvę kultūrinei ir pedagoginei veiklai, konservatorija vietos menams ir tradicijoms tam, kad perduotų žinias apie senovę jauniems žmonėms. Savanoriai išvalė aplinką ir buvo įtraukti į pilies pamatų restauracijos veiklą.

Kontaktai:
contact@rempart.com
www.rempart.com

2. Tarptautinės savanoriškos veiklos planavimas



„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą

2.1 Dalyviai

Šiame „T-kit“ aptarsime tris pagrindinius tarptautinės savanoriškos tarnybos dalyvius. Logiška, kad žmonės, be kurių nebūtų jokios savanoriškos tarnybos, yra savanoriai. Jie gauna informaciją apie projektą užsienyje, o siunčianti organizacija imasi visų reikiamų žingsnių tam, kad išsiųstų savanorį į tarptautinės savanoriškos tarnybos projektą. Užsienyje savanoriai priimami vietinėje struktūroje, vadinamoje priimančia organizacija, kurioje vyks savanoriškas darbas. Po trumpesnio ar ilgesnio laiko savanoriai vėl grįžta į savo šalį ir, tikėtina, imasi veiklos, kurioje panaudoja užsienyje įgytą patirtį.

2.1.1 Savanoriai

Savanoriai – pagrindiniai tarptautinės savanoriškos tarnybos dalyviai. Tai žmonės, kurie savo noru prisideda prie tam tikro projekto, atiduoda savo energiją, idėjas ir aktyviai dalyvauja. Atsižvelgiant į tarptautinės savanoriškos tarnybos priežastis (žr. 1.4. skyrių „Kodėl jaunimas dalyvauja tarptautinėje savanoriškoje veikloje?“), savanoriai ir savanoriškumas gali būti laikomas bendruomenei padėti skirta priemone arba savanoris gali būti suprantamas kaip asmeninio ir profesinio vystymosi proceso objektas. Greičiausiai savanorių motyvacija dalyvauti tarptautinėje savanoriškoje veikloje apima po truputį ir vieno, ir kito aspektų. Savanorių tarnybos organizatoriams svarbu patikrinti, ar savanorių motyvai yra suderinami su jų pačių siūlomų savanoriškų galimybių priežastimis, pavyzdžiui, naudojant skyriuje 1.4. „Kodėl jaunimas dalyvauja tarptautinėje savanoriškoje veikloje?“ pateiktą anketą.

Taigi aptariamieji savanoriai galėtų būti tikri altruistai, pasirengę savo indėliu į projektą pakeisti pasaulį. Bet jie taip pat gali būti jauni žmonės, matantys dalyvavimo užsienyje projekto naudą siekiant įgyti asmeninių įgūdžių, kurie gali praversti kaip „tramplynas“ į šviesesnę ateitį. Viena vertus, savanoriai gali būti apsisprendę jauni žmonės, kurie žino, ko nori, ir lengvai suranda galimybių susikurti savo gyvenimo kelią, tačiau, kita vertus, tarptautinė savanoriška tarnyba gali būti priemonė jaunimui ir socialiniams darbuoto-

jams siekiant ugdyti savigarbą bei socialinius įgūdžius tarp jaunų žmonių, su kuriais jie dirba (taip pat žr. 6.1. skyrių „Savanoriška tarnyba mažiau galimybių turintiems jauniems žmonėms“).

Arba tai galėtumėte būti jūs...

2.1.2 Siunčianti organizacija

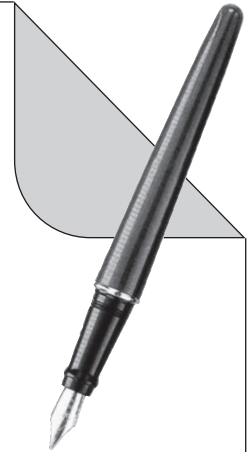
Jaunas žmogus galvoja apie veiklą tarptautinėje savanoriškoje tarnyboje. Lengviausias būdas tai padaryti – susisiekti su savo šalyje esančia organizacija, kuri arba palaiko tarptautinius ryšius, arba galėtų jus užmegzti (taip pat žr. 3.1. skyrių „Kaip surasti tinkamus partnerius savo projektui“). Ši vietos organizacija galėtų pasirūpinti visomis procedūromis, kurias reikia atlikti tam, kad išsiųstumėte savanorius į organizaciją partnerę kitoje šalyje (taip pat juos sėkmingai susigrąžintumėte). Dėl to ši vietos subjektą vadiname siunčiančia organizacija.

Turime pažymėti, kad tarptautinės savanoriškos tarnybos projektuose ne visada dalyvauja aktyvi siunčianti organizacija arba kartais tokios iš viso nėra. Kai kurios tarptautinės savanoriškos tarnybos organizacijos (pavyzdžiui, Jungtinių Tautų savanoriai) prašo tiesiogiai teikti savanorio pozicijos paraišką konkrečiam projektui. Tokia galimybė egzistuoja, tačiau tai nėra idealiausia situacija, kadangi tuomet savanoriai patys turi pasirūpinti visais paruošiamaisiais reikalais, susijusiais su administracija, organizacija ir komunikacija, kuriais galėtų pasirūpinti siunčianti organizacija. Jeigu esate naujokas tarptautinės savanoriškos tarnybos srityje, tai gali būti per didelis krūvis jūsų pečiams. Dažnai siunčiančios organizacijos vaidmuo dėl tarptautinės savanoriškos organizacijos projektų yra nepakankamai įvertinamas, o ir pačios organizacijos ne visada suvokia, kiek daug jos gali prisidėti prie bendros projekto sėkmės.





Keletas užduočių, kurias turėtų apsvarstyti siunčianti organizacija



- Siunčianti organizacija galėtų skatinti tarptautinės savanoriškos tarnybos vertybes. Ji galėtų skleisti informaciją apie jų atliekamą darbą ir jų jauniems žmonėms teikiamas galimybes. Tai pozityvus viešumas ne tik organizacijai, bet savanoriškumo sektoriui apskritai. Ji taip pat galėtų pritraukti daugiau kandidatų savanoriškiems projektams.
- Siunčianti organizacija turėtų plėsti ir rūpintis partneryste su priimančiomis organizacijomis iš skirtingų šalių, kuriose jų savanoriai atlieka tarnybą (taip pat žr. 3.1. skyrių „Kaip surasti tinkamus partnerius savo projektui“). Tai apima pastovius ryšius ir, jeigu įmanoma, susitikimus arba vizitus. Efektyvūs ir veiksmingi komunikacijos kanalai turėtų būti savo vietoje. Bendros darbo kultūros sukūrimas ir tarptautinės savanorystės srities supratimas būtų naudingas projektams.
- Siunčianti organizacija savanorių įdarbinimo procese turėtų veikti kaip „filtras“ tam, kad nebūtų siunčiami žmonės, kurie nėra pakankamai subrendę arba neturi tinkamo požiūrio į projektą ir kurie veikiau galėtų jam pakenkti negu prie jo prisidėti (taip pat žr. 3.2. skyrių „Savanorių telkimas ir atranka“). Tam, kad tinkamai atliktų šią užduotį, siunčianti organizacija turi surinkti pakankamai informacijos apie sąlygas priimančioje organizacijoje.
- Siunčianti organizacija turėtų derėtis ir susitarti su priimančia organizacija dėl praktinių dalykų (pavyzdžiui, savanorių apgyvendinimo, maisto, darbo pobūdžio, darbo laiko, draudimo ir saugos, kelionės galimybių, mokesčių, kišenpinigių ir pan.). Jeigu netenkinami minimalūs siunčiančios organizacijos standartai, ji yra atsakinga už projekto atšaukimą, kol projektas bus pataisytas ir atitiks standartą (taip pat žr. 3.1.2. skyrių „Kokybės standartai“).
- Siunčianti organizacija turėtų surinkti visą reikiamą informaciją apie savanorišką darbą užsienyje ir perduoti ją (potencialiems) savanoriams arba suinteresuotoms trečiosioms šalims. Tai gali būti tiesiogiai su tarptautine savanoriška tarnyba susijusi informacija, kaip minėta anksčiau (apgyvendinimas, darbas, maistas ir t. t.), bet taip pat susijusi su savanorių poreikiais arba pageidavimais (galimybės naudotis neįgalųjų vėžimėliu, sportuoti ir t. t.).
- Siunčianti organizacija yra atsakinga už savanorių paruošimą ir jų motyvacijos bei lūkesčių dėl noro imtis tarptautinės savanoriškos veiklos patikrinimą. Paruošimas turėtų būti paremtas projekto reikalavimais ir savanorio poreikiais. Blogas paruošimas gali sukelti daug frustracijos ir padidina ankstyvo savanorių pasitraukimo iš projekto riziką. Kuo didesnis kultūrinis skirtumas tarp siunčiančios ir priimančios bendruomenės ir kuo ilgiau savanoriai pasilieka užsienyje, tuo kruopštesnis paruošimas reikalingas (taip pat žr. 3.3.1. skyrių „Savanorių paruošimas“).
- Igalai savanoriškos tarnybos skirtinga kalba šnekančioje šalyje atveju tiktų kalbos mokymo kursai, ypač jeigu savanorio užduotys būtų susijusios su dideliu poreikiu bendrauti. Dėl metodologijos, kaip atlikti kalbos mokymus interaktyviai ir kultūrai jautriu būdu, galite pasižiūrėti „T-kit“ vadovą „Kalbos mokymosi metodologijos“ (galima parsisiųsti iš www.training-youth.net).
- Jeigu kiltų kokių nors problemų, siunčianti organizacija galėtų atlikti svarbų vaidmenį tarpininkaujant tarp priimančios organizacijos ir savanorio (pavyzdžiui, sprendžiant konfliktus. Taip pat žr. 4.4. skyrių „Konfliktų sprendimas“) arba tarp priimančios organizacijos projekto ir savanorio šeimos (ištikus krizei arba iškilus sunkumų dėl kalbos. Taip pat žr. 6.4. skyrių „Krizių valdymas“). Kiekvienu atveju svarbu sudaryti reikiamų telefonų numerių ir elektroninio pašto adresų sąrašą skubiems kontaktams.
- Siunčianti organizacija informuoja priimančią organizaciją apie įdarbinimo ir atrankos procedūrą. Siunčianti organizacija turėtų informuoti priimančią organizaciją apie jos atliktą paruošimą, be to, nuolat pranešti jai apie bet kokius pasikeitimus. Svarbu, kad siunčianti organizacija perduotų savanorių profilius (ypač jeigu jie turi ypatingų poreikių) ir jų kelionės detales.



- Savanoriams sugrįžus, siunčianti organizacija galėtų organizuoti įvertinimo seminarą arba susitikimą, kuris galėtų padėti apžvelgti įgytą patirtį ir pasikeisti informacija su kitais savanoriais (taip pat žr. 5.1. skyrių „Įvertinimas“).
- Galbūt siunčianti organizacija galėtų integruoti naujos patirties įgijusius savanorius į savo veiklą arba pateikti pasiūlymų dėl tęstinumo po tarptautinės savanoriškos tarnybos (taip pat žr. 5.2. skyrių „Tęstinumas“).
- Siunčianti organizacija turi užtikrinti finansavimą savanorių siuntimui, jų tarptautiniams ryšiams, paruošimui prieš jiems išvykstant ir stebėjimui jiems sugrįžus (taip pat žr. 2.3. skyrių „Finansavimas ir biudžetas“).
- Po kiekvieno projekto turėtų būti atliekamas bendradarbiavimo tarp dviejų organizacijų partnerių įvertinimas.
- Tiek trumpalaikės, tiek ir ilgalaikės tarptautinės savanoriškos tarnybos metu svarbu dokumentuoti visą svarbią su projektu susijusią informaciją (projekto profilyje).

Siunčianti organizacija galėtų būti nepelno siekianti organizacija, dirbanti skirtingose srityse, pradedant nuo aplinkos organizacijų iki jaunimo klubų, nuo medicinos institutų iki savivaldybių. Tai gali būti tiek nevyriausybinė, tiek ir vyriausybinė organizacija (vietos valdžia). Tai gali būti organizacija, kuri yra tarptautinio savanoriško darbo organizacijų, siūlančių savanoriškos tarnybos galimybes kiekvieną vasarą, tinklo dalis arba tai gali būti mažas vietos subjektas, kuris atsitiktinai susitinka su priimančia organizacija ir per visą savo gyvavimo laiką išsiunčia vieną savanorį.

Arba tai galėtų būti jūsų organizacija...

2.1.3 Priimanti organizacija

Į kitą šalį išvykusiais savanoriais rūpinasi organizacija, kurią mes vadiname priimančia. Ši organizacija priima iš kitos šalies atvykstančius savanorius tam, kad palaikytų jų veiklą visose nepelno siekiančiose veiklos srityse.

Ji rūpinasi kasdieniu savanorio gyvenimu ir darbu, bet tikėtina, kad taip pat yra aktyvi projekto rengimo dalyvė.

Keletas užduočių, kurias turėtų apsvarstyti priimanti organizacija

- Priimanti organizacija turėtų pateikti savanoriams pakankamos informacijos apie jų naują gyvenimą ir darbą (atvykus, o gal jau prieš jiems atvykstant). Tai galėtų gerokai sumažinti nerimą dėl nežinomybės ir padidinti savanorio pasitikėjimą savimi. Taip pat ji padeda savanoriams susikurti realesnius lūkesčius. Pavyzdžiui, sutikimo paketas su praktine informacija apie priimančią organizaciją, vietinę bendruomenę, vietą, kurioje jie apsisots, darbą, kurį jie dirbs ir t. t. galėtų būti perduodamas savanoriams.
- Priimanti organizacija turėtų tinkamai supažindinti su mokymu atvykus į šalį (taip pat žr. 4.1. skyrių „Supažindinimas ir orientavimasis atvykus į šalį“) arba, jeigu reikia, teikti specifinius nuolatinius mokymus apie jiems skirtas užduotis. Ypač ilgalaikės savanoriškos tarnybos atveju būtų naudingas kalbos mokymas.
- Priimanti organizacija taip pat daugiausia atsako už savanorių saugumo užtikrinimą, taigi įsitikinkite, kad savanoriai dirba adaptuotoje darbinėje jų užduočių tikslą atitinkančioje aplinkoje.





Tuo pat metu priimanti organizacija gali laikyti savanorius tik sutartame savo užduočių rizikos lygyje (pavyzdžiui, statybų atveju). Taip pat būtų naudinga parengti krizių įveikimo strategiją, kaip pateikta 6.4. skyriuje „Krizių valdymas“.

- Priimanti organizacija prižiūri ir globoja savanorius ne tik dėl atliekamo darbo, bet rūpinasi ir jų laisvalaikiu (pavyzdžiui, ekskursijų pasiūlymai, susitikimai su žmonėmis ir t. t.). Ilgalaiškės savanoriškos tarnybos atveju būtų gerai savanoriui paskirti asmeninį globėją: jeigu jis pasiilgtų namų, jo socialinei integracijai skatinti ir t. t. (taip pat žr. 4.3. skyrių „Nuolatinė savanorių globa“).
- Tam, kad iš savanoriško darbo visiems dalyvaujantiems būtų daugiausia naudos, naudinga įdiegti reguliaraus stebėjimo ir įvertinimo sistemą. Kai priimanti organizacija reguliariai vertina savanorius, jų darbą, asmeninį gyvenimą ir t. t., ji gali pakoreguoti projektą prieš tai, kai reikalai pakrypsta blogąja linkme. Tam tikslui gali praversti informacija iš savanorių globėjų ir kitų projektų dalyvių (taip pat žr. 4.2.1. skyrių „Savanorio motyvavimas“ ir 5.1. skyrių „Įvertinimas“).
- Tarptautinės savanoriškos tarnybos pabaigoje priimanti organizacija galėtų savanoriams pateikti sertifikatą, kuriame būtų išsamiai nurodyta, kokį darbą jie atliko, kokių įgūdžių įgijo, arba – kokį nors rekomendacinį laišką iš jų prižiūrėtojo arba vadovo. Tai ne tik paskatintų pasitikėjimą, bet taip pat gali tapti atrama savanoriams kituose jų gyvenimo tarpsniuose (taip pat žr. 2.3. skyrių „Finansavimas ir biudžetas“).

Priimanti organizacija galėtų būti ne pelno siekianti organizacija, vykdanči veiklą įvairiose srityse, tokiose kaip narkotikų prevencija arba vaikų globa, jaunimo informacijos centras arba gamtos išteklių ir t. t.

Tai gali būti tiek nevyriausybinė tiek vyriausybinė organizacija (vietos valdžia, t. t.). Tai gali būti tarptautinio savanoriško darbo organizacijų, siūlančių savanoriškos tarnybos galimybes kiekvieną vasarą, tinklo dalis arba mažas vietos subjektas, suorganizuojantis vieną darbo stovyklą per visą savo gyvenimą (taip pat žr. 1.5. skyrių „Darbo sritys: keletas pavyzdžių“).

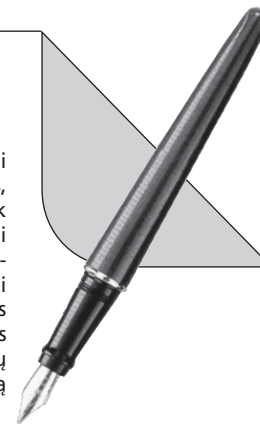
Arba tai galėtų būti jūsų organizacija...

Kai kuriais atvejais taip pat įmanoma priimančioms organizacijoms atlikti tik tarptautinės savanoriškos tarnybos koordinatoriaus vaidmenį. Koordinuojanti struktūra nesiūlo savanoriško darbo savo organizacijoje, tačiau ji gali parūpinti skirtingą darbą pagal savanorių norus ir poreikius ir ji paprastai yra įgijusi patirties teikiant paramą skirtingoms organizacijoms savo tinkle.

Tarptautinės savanoriškos tarnybos projektų koordinatorius

Tarptautinėje savanoriškoje veikloje dalyvaujančios organizacijos gali būti skirtingo pobūdžio. Bet vienas joms visoms bendras dalykas yra tas, kad kiekviename savanoriško darbo projekte yra žmonių (arba kartais tik vienas žmogus), atliekančių koordinatoriaus vaidmenį, nors jam nebūtinai priskiriama ši pareigybė. Čia minime projektų koordinatorius kaip pagrindinius tarptautinės savanoriškos tarnybos dalyvius, be kurių tikriausiai nebūtų savanoriško darbo. Koordinatoriai yra tarptautinės savanoriškos tarnybos varomoji jėga, tačiau dažnai jie atsiduria tarp kolegų nuomonės apie tarptautinę savanorišką tarnybą, organizacijos partnerės ir savanorių pageidavimų. Šiame „T-kit“ norima pateikti keletą koordinatoriaus darbą palengvinančių priemonių.

Svarbu, kad projektų koordinatorius aiškiai suprastų savo darbą (taip pat žr. 2.2. skyrių „Projekto ciklas“). Jeigu koordinatoriaus požiūris į projekto teigiamus ir galbūt neigiamus dalykus yra realistiškas, tai nesunku įtikinti kitus apie tokios tarptautinės savanoriškos tarnybos pridėtinę vertę (taip pat žr. 3.3.2. skyrių „Siūnančių ir priimančių organizacijų paruošimas“). Partnerių suradimas gali būti vienas iš iššūkių koordinatoriui, tačiau 3.1. skyrius „Kaip surasti tinkamus partnerius savo projektui“ galėtų praversti šioje situacijoje. Į jo darbo aprašą taip pat gali būti įtraukta finansavimo paieškos ir biudžeto sudarymo dalis, apie tai kalbama 2.3. skyriuje „Finansavimas ir biudžetas“. „T-kit“ vadove „Projektų valdymas“ (galima parsisiųsti iš www.training-youth.net)





„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą

projekto koordinatorius galėtų rasti nemažai priemonių ir būdų, kaip sudaryti ir valdyti projektą.

Priimančioje organizacijoje projektų koordinatorius dažnai yra savanorio globėjas, nors jis galėtų įtraukti daugiau žmonių su darbu susijusiam paruošimui, asmeninėms problemoms spręsti, skatinti tarpkultūrinį mokymąsi arba organizuoti savanorių laisvalaikį, kaip pateikiame 4.3. skyriuje „Nuolatinė savanorių globa“. Bet savanoris neturėtų būti vienintelis dėmesio objektas, kadangi yra kitų įdarbinimo vietoje dirbančių žmonių, todėl svarba teikiama rūpinimuisi darbuotojais, dirbančiais su savanoriais arba šalia jų ir darančiais juos laimingus. Ši sudėtinga problema nagrinėjama 4.2.2. skyriuje „Darbuotojų motyvacija – pamirštas aspektas“.

O galbūt šiuo projektų koordinatoriumi galėtumėte būti jūs!

Jeigu jūs esate projektų koordinatorius...

- Atidžiai perskaitykite šį „T-kit“, o galbūt dar keletą kitų „T-kit“, kuriuos galima rasti adresu www.training-youth.net (projektų valdymas, tarpkultūrinis mokymasis, kalbos mokymosi metodika ir t. t.).
- Pasisemkite įkvėpimo iš tai anksčiau dariusių žmonių ir organizacijų. Neverta išradinėti dviračio.
- Suformuokite grupę, kuri galėtų padėti apgalvoti projektą, pasikeisti idėjomis, duoti grįžtamąjį ryšį ir t. t. Kuo daugiau galvų, tuo daugiau idėjų.
- Nebandykite to daryti savarankiškai. Įtraukite kolegas, draugus ir kt. Daug rankų didžią naštą pakelia.
- Duokite laiko, kad atsitiktų tai, kas turi atsitikti, ir nepasiduokite. Galiausiai tai yra varta!

2.2 Projekto ciklas

Nuo idėjos prie konkretaus plano

Daug gerų su projektais susijusių idėjų kyla tada, kai jų mažiausiai tikitės. Tai atsitinka bare, skuntantis, tualete ir pan. Bet idėjoms reikia laiko, kad jos sukonkretėtų ir taptų realybe. Jas reikia atidžiai planuoti ir gerai valdyti. Projektų valdymas tai tarsi lazdelės išmeigimas šalia augančio pomidoro – augalas stiebsis lazdelės kryptimi, tačiau šiek tiek nusvirs į kairę arba į dešinę. Poreikių analizė, sumanios užduotys, apgalvota strategija, gera partnerystė, aiškus užduočių paskirstymas, realus laiko planavimas ir atidus biudžeto sudarymas apsaugos jūsų pomidorus nuo gulėjimo ant žemės.

Projekto valdymo procesas „step-by step“ aprašomas „T-kit“ „Projektų valdymas“ 3 skyriuje. Dėl to šiame vadove apsiribojame tam tikrais specifiniais aspektais, susijusiais su tarptautine savanoriška tarnyba, ir siūlome jums papildyti žinias priemonėmis iš „T-kit“ „Projektų valdymas“ (galima parsisiųsti iš www.training-youth.net). Arba galite paklausti patarimo organizacijų arba žmonių, dariusių panašius projektus anksčiau.

Realus gyvenimas...

Tam, kad pamatytume skirtingų priemonių pritaikymą realiame gyvenime, šiame vadove pateiksime ELKA pavyzdį įvairiais tarpniais.

ELKA yra jaunimo klubas mažame miestelyje Velho. Kadangi miestas yra nuostabiame kalnų regione, ELKA dėmesį skiria gamtai ir aplinkosaugai. Per pastaruosius keletą metų klubo nariai idėjo daug pastangų takams miške išvalyti ir prižiūrėti, kad juos būtų galima naudoti žygiams į kalnus.

Tuomet Susan (viena aktyvi narė) pasiūlė labiau tai išnaudoti. Ji norėjo, kad keliai būtų geriau prieinami „žaliems turistams“ ir juose būtų kelrodžiai bei poilsiavietės. Kita idėja buvo panaudoti gamtą ir nuotykių išvykas kaip užsiėmimą jaunimo grupėms. Kadangi ištekliai yra menki, Susan pamanė, kad savanoriai būtų idealus sprendimas šioms idėjoms įgyvendinti. Po keturiolikos darbo stovyklos dienų šalia takų buvo pastatyti kelrodžiai ir poilsiavietės, o du ilgalaikiai savanoriai galėjo vesti grupes per mišką ir atlikti nuotykių išvykas su jais.





„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą

Idėja niekada neegzistuoja vakuume. Žmonės taip pat turi nuomonę apie ją. Patikrinkite, kokia yra „socialinė nuomonė“ apie šį projektą. Projektų idėja netūrėtų būti skirta patenkinti save. Todėl svarbu išvelgti, ar yra poreikis tam, ką siūlote. Tai vadinama „poreikių analize“.

- Ką vietos bendruomenė mano apie projektą (kaimynai, tėvai, politikai, kitos organizacijos ir t. t.)?
- Ką mano potencialūs projekto vartotojai (jūsų nariai, klientai, lankytojai, naudos gavėjai ir t. t.)?
- Ką apie projektą mano jūsų organizacija (vadovybė, darbuotojai, savanoriai ir t. t.)?
- Ar jau yra panašių projektų? Ar jūsų projektas konkuruos ir jus atliksite dvigubą darbą?
- ...?

Nedidelis poreikių analizės atspindys yra išteklių analizė. Jeigu tarptautinės savanoriškos tarnybos idėjai pritaria visi projekto dalyviai, pagalvokite, ar turite visus (praktinius, žmogiškuosius, finansinius) šiam projektui įgyvendinti reikiamus išteklius. Kaip organizacija galite atidžiau peržvelgti savo stiprybes ir silpnybes, kad pamatytumėte, ką tai reiškia arba iš kur gauti išteklių. Pažvelgus atidžiau į išorines galimybes ir grėsmes, susijusias su tarptautine savanoriška tarnyba, sužinosite, kaip jums toliau elgtis, optimaliai pasinaudoti galimybėmis ir surasti būdą, kaip apeiti grėsmes.

Realus gyvenimas...

Susan aptarė savo idėją su kai kuriais nariais ir kitais klubo jaunimo darbuotojais ir dėl to, kad pirmoji reakcija buvo teigiama, ji nusprendė pristatyti šią idėją valdybos susirinkime. Reakcija buvo įvairi dėl to, kad dalis žmonių manė, jog turizmą Velho, įskaitant kelrodžius ir poilsiavietes prie takų miške, turėtų išvystyti miesto taryba. Taigi buvo surengtas susitikimas su miesto taryba ir aptartos idėjos. Miesto taryba išvelgė projekto pranašumus ir sutiko paremti klubą ELKA reikiamomis medžiagomis, jeigu jis suorganizuotų darbo stovyklą. ELKA išsiuntinėjo laišką aplinkinėms vietos jaunimo organizacijoms, kad pažiūrėtų, ar jos susidomės. Sugrįžo dvylika teigiamų atsakymų. ELKA nusprendė, kad šie du projektai bus naudingi bendruomenei ir jų organizacijos reputacijai.

Projekto idėja turi išaugti į konkretų planą ar strategiją. Bet strategija – tai tik būdas kažkur nueiti. Todėl prieš pradėdant kelionę svarbu susikurti užduotis, kitu atveju galime būti tikri, kad niekada nepasieksime savo tikslų, nes jų dar nežinome.

Pagrindinis klausimas, žinoma, yra, kodėl mes ketiname investuoti laiką, pinigus ir pastangas į šią tarptautinę savanorišką veiklą. Ką norime pasiekti ir ar sumanūs mūsų tikslai: specifiniai, išmatuojami, pasiekiami, realistiški ir apskaičiuoti (taip pat žr. „T-kit“ „Projektų valdymas“, kuri galima parsisiųsti iš www.training-youth.net)?

Dažniausiai egzistuoja kompleksinė skirtingų tikslų struktūra. Norint išvengti nesusipratimo, būtų gerai aiškiai nusistatyti tikslus ir suprasti, kurie iš jų patys svarbiausi. Galite juos tiesiog surašyti ataskaitoje (arba jums reikės juos surašyti paraiškoje finansavimui gauti), kad kiekvienas laikytųsi tų pačių tikslų.

Realus gyvenimas...

Susan daug galvojo apie darbo stovyklos tikslus ir uždavinius ir dviejų savanorių įdarbinimą todėl, kad ji turėjo pristatyti savo idėjas kelis kartus savo kolegoms, valdybai, miesto tarybai ir kitiems.

Vienas pagrindinių darbo stovyklos tikslų buvo, pavyzdžiui, iki kitos vasaros padidinti „žalių turistų“, einančių per mišką ir kalnus, skaičių. Šis tikslas aiškiai parodo, ko buvo siekta (daugiau „žalių turistų“). Tik prasidėjus vasaros sezonui bus labai lengva nustatyti, ar daugiau turistų naudojasi miško tekeliais. Turint sutartą materialinę pagalbą ir informacinę kampaniją iš Velho miesto tarybos – tai pasiekama ir realu.

Taip pat atliktas darbas ELKA, kaip gamtos organizacijai, suteikia geresnę reputaciją. Tai pagerina bendradarbiavimą su miesto valdžia ir kitomis jaunimo organizacijomis, kurios naudosis takais. Savanoriška tarnyba suteikia tarptautinę dimensiją ELKA atliekamam darbui.



Bet „kodėl“ – yra pagrindinis klausimas, kurį galime pridėti prie kitų klausimų (įkvėptas Laswello metodo – taip pat žr. „T-kit“ „Projektų valdymas“, p. 32).

– Kas dalyvaus šioje tarptautinėje savanoriškoje tarnyboje (organizacijos partnerės, darbuotojai, savanoriai, globėjai, finansuotojai, vietos valdžia ar kiti)?

– Ką tarptautinės savanoriškos tarnybos metu veiksime jūs (darbas, programa, laisvalaikio užsiėmimai ir t. t.)? Kodėl darysite būtent tai?

– Kur vyks tarptautinė savanoriška tarnyba (darbo vieta, apgyvendinimas, atstumas nuo parduotuvių ir t. t.)? Kodėl šiose vietose?

– Kada vyks tarptautinė savanoriška tarnyba (laikas, metų laikas, trukmė)? Kodėl būtent tokiose laiko ribose?

– Kaip valdysite tarptautinę savanorišką tarnybą (naudojami metodai, paramos struktūros, išteklių šaltinių rūšys)? Kodėl tokiu būdu?

Svarbiausia paklausti savęs (ir savo projekto partnerių), kodėl renkatės tokį būdą ir kodėl nenorėtumėte rinktis kitokio.

Realus gyvenimas...

Ilgalaikės savanoriškos tarnybos atveju, pavyzdžiui, kuriant išvykas į gamtą ir nuotykinius pasivaikščiojimus, klube ELKA vyko diskusijos, ką ir kodėl pakviesti. Nuspręsta pasitelkti savanorius iš užsienio. Kodėl? Tam, kad suteiktų projektui tarptautinę dimensiją ir sudėjus savanorių bei klubo ELKA darbuotojų kalbos žinias galėtų lydėti atvykstančias tarptautines grupes į nuotykių išvykas. ELKA norėjo dviejų savanorių. Kodėl? Tam, kad jie galėtų kartu dirbti dalyvaudami projekte, palaikyti vienas kitam kompaniją ir rasti lygiavertę paramą. Klubui ELKA taip pat buvo gana svarbu, kad miesto rotušė būtų jos partnerė. Kodėl? Tam, kad gautų reikiamą pripažinimą bei praktinę paramą jų atliekamam darbui. Kaip ir renkantis organizaciją partnerę – jie paklausė savęs: „kas ir kodėl?“

Dėl „kas ir kodėl“ ELKA nusprendė pasikliauti ilgalaikę savanoriška tarnyba. Kodėl? Todėl, kad savanoriams reikia šiek tiek laiko susipažinti su miško galimybėmis, kol sukurs įdomią ir linksmą programą. Tai jie darys palaipsniui. Kodėl? Dėl to, kad savanoriai nebūtinai yra šios srities ekspertai, taigi pirmiausia jie bus mokomi nuotykių metodų, tuomet jie galės vadovauti nuotykių pasivaikščiojimui su vienu iš darbuotojų, o po kiek laiko jie gali tai daryti vieni. Turėdami laiko jie taip pat išmoks vietinę kalbą ir labiau pasitikės kalbos žiniomis.

Dalykai, turėję įtakos sprendimui, kada ir kur turėtų vykti savanoriška tarnyba, buvo metų laikas ir miškas. Savanoriai pradėtų pavasarį. Kodėl? Todėl, kad jie būtų apmokyti ir pasitikintys vesti jaunimo grupes per mišką vasaros – karščiausiu – metu. Nors darbas veikiausiai vyksta miške, ELKA pasirinko apgyvendinti savanorius šeimos miesto centre. Kodėl? Tam, kad jiems būtų lengviau integruotis į vietos bendruomenę turint vietos brolių ir seserų, be to, daug patogiau dalyvauti visuomeninėje veikloje (pasilinksminimai, kinas, susitikimai su žmonėmis) miesto centre, negu būtų gyvenant netoli miško.

Pavyzdys, kaip ELKA įsivaizduoja darbą su savanoriais, yra tai, ką jie vadina „tandemo technika“. Kiekvienas savanoris paskiriamas į komandą su globėju, su kuriuo susitinka kas savaitę. Kodėl? Tam, kad įgytų pasitikėjimo vienas kitu ir aptartų poreikius, norus, problemas ir t. t. prieš tai, kai jos taps per didelės ir nepataisomos.

Žinoma, tai tik mąstymo proceso, vykusio prieš projektus ir po jų, dalis.

Bet tarptautinės savanoriškos tarnybos projekte niekada nesate vienas. Jeigu planuojate priimti savanorių, turite turėti ryšius su organizacijomis, kurios galėtų jums jų atsiųsti. Jeigu esate siunčianti organizacija, norite surasti tinkamą projektą, į kurį būtų priimtas jūsų savanoris. Iš čia kyla tvirtos ir patikimos tarptautinės partnerystės svarba. Kaip surasti tinkamą partnerį savo projektui, aptarsime 3.1. skyriuje „Kaip surasti tinkamus partnerius savo projektui“.

Su partneriu galite aptarti reikiamą tarptautinės savanoriškos tarnybos trukmę. Svarbu skirti pakankamai laiko ir išteklių kiekvienam tarpšniui, tačiau taip pat svarbu būti gana veiksmingiems, kad išlaikytumėte visų projekte dalyvaujančių partnerių entuziazmą.

Ilgos pertraukos tarp skirtingų tarpšnių gali nuslopinti savanorių motyvaciją arba organizaciją partnerę.



Realus gyvenimas...

Darbo stovyklos laiko ribos

Mėnuo	Priimanti organizacija	Siunčianti organizacija
1	Poreikių analizė: patikrinkite darbo stovyklos poreikį su kolegomis, partneriais, vietos bendruomene, valdžia ir t. t. Suraskite potencialių partnerių, galinčių atsiųsti savanorių	Poreikių analizė: patikrinkite, ar jauni žmonės yra susidomėję dalyvavimu darbo stovykloje užsienyje Jeigu reikia, paaiškinkite, kas yra darbo stovykla Išsiaiškinkite jų poreikius ir motyvaciją
2	Sukurkite darbo stovyklos tikslus ir strategiją Aptarkite šiuos tikslus ir laiko ribas su partneriais Sukurkite programą (darbo ir poilsio) Sudarykite visų išlaidų biudžetą ir pateikite paraišką finansavimui gauti	Suraskite potencialias priimančias organizacijas ir išsirinkite tinkamiausias Aptarkite savo tikslus ir laikotarpį su partneriais Sudarykite biudžetą ir užtikrinkite finansavimą savanoriams siųsti
3	Išsiųskite išsamią informaciją apie darbo stovyklą ir programą pasirinktoms siunčiančioms organizacijoms	Potencialiai paruošiamasis vizitas į darbo stovyklos vietą
4	Registruokite kandidatus siunčiančioje organizacijoje	Pateikite planuojamų siųsti jaunų žmonių sąrašą ir išsiųskite savanorių profilius priimančiai organizacijai
5	Pasirinkite tinkamus savanorius. Sutvarkykite priėmimui reikiamus praktinius dalykus	
6	Paruoškite priimančiam projektui reikiamus žmones Išsiųskite likusią informaciją dalyviams (kelionės instrukcijas ir t. t.)	Paruoškite savanorius Sutvarkykite formalumus, tokius kaip vizos, draudimas, bilietas ir t. t. Pateikite savanoriams informaciją apie priimančią organizaciją ir priimančią šalį
7	Trijų savaičių darbo stovykla Viešumas apie projektą ir jo rezultatus	Savanorių išvykimas į darbo stovyklą Susisiekite, kad sužinotumėte, kaip sekasi
8	Organizacijų partnerių įvertinimas	Įvertinimas su savanoriais jiems grįžus ir galimybių dalyvauti siunčiančios organizacijos veikloje pasiūlymas
9	Finansinių ataskaitų teikimas finansuotojams	Finansinių ataskaitų teikimas finansuotojams



Ilgalaikės savanoriškos tarnybos laikotarpis

Mėnuo	Priimanti organizacija	Siunčianti organizacija
1–2	<p>Poreikių ir išteklių analizė: patikrinkite savanorių poreikius organizacijoje su kolegomis</p> <p>Patikrinkite organizacijoje esančius prieinamus šaltinius: finansavimas, darbuotojų laiko ištekliai (projekto valdymas bei patarimai savanoriams)</p> <p>Nustatykite projektų tikslus ir uždavotus</p>	<p>Išteklių analizė: patikrinkite organizacijoje esamus išteklius: savanorių darbo vietas, savanorių paruošimas, partnerių suradimas tarptautiniu lygmeniu</p> <p>Tikslų ir uždavinių nustatymas</p>
3	<p>Sukurkite įdarbinimo vietų aprašus su visa smulkia informacija apie organizaciją ir uždavotus, kuriais savanoriai turės atlikti</p> <p>Sukurkite ieškomos organizacijos partnerės profilį</p>	<p>Savanorių įdarbinimas: sukurkite savo savanoriams ieškomos priimančios organizacijos profilį</p>
4–5	<p>Partnerių suradimas</p>	<p>Partnerių suradimas</p>
6	<p>Paruošiamasis vizitas: susitarkite dėl savanorių, sudarykite partnerystės sutartį, įskaitant įdarbinimo, bendravimo su partneriais, pareigų, finansines detales</p>	<p>Paruošiamasis vizitas: susitarkite dėl savanorių, sudarykite partnerystės sutartį įskaitant įdarbinimo, bendravimo su partneriais, pareigų, finansines detales</p>
7	<p>Galbūt paraiškų projektui finansuoti siuntimas</p>	<p>Pradėkite savanorių paruošimo procesą</p>
8–9	<p>Atsakingos komandos paruošimas projektui organizacijoje</p> <p>Savanorio supažindinimo laikotarpio paruošimas</p> <p>Nuolatiniai ryšiai su savanoriais</p>	<p>Kalbų kursai</p> <p>Praktinių dalykų sutvarkymas (socialinis draudimas, įdarbinimo biuras, viza ir t. t.)</p>
10	<p>Savanoris atvyksta</p> <p>Supažindinimas ir mokymas atvykus į šalį</p>	<p>Nuolatiniai ryšiai su savanoriu ir priimančia organizacija</p>
13	<p>Tarnybos vidurio įvertinimas</p> <p>Pastovus stebėjimas ir globa</p>	<p>Dalyvavimas įvertinant tarnybos vidurį</p> <p>Nuolatiniai ryšiai su savanoriu ir priimančia organizacija</p>
16	<p>Galutinis įvertinimas ir sugrįžimas namo</p>	<p>Susitikimas su savanoriu sugrįžus</p> <p>Tęstinumo pasiūlymai</p>
17	<p>Įvertinimas tarp organizacijų partnerių</p>	<p>Įvertinimas tarp organizacijų partnerių</p>
18	<p>Finansinių ataskaitų teikimas finansuotojams</p>	<p>Finansinių ataskaitų teikimas finansuotojams</p>



Viena esminių tarptautinės savanoriškos tarnybos užduočių, be kurios projektas kartais paliekamas, yra finansavimo užtikrinimas. Vienas ankstyvų žingsnių savanoriškoje tarnyboje – sudaryti biudžetą ir pateikti paraišką finansavimui gauti, kadangi tai gali būti daug laiko reikalaujantis procesas. Europos lygmeniu yra keli tarptautinės savanoriškos tarnybos finansavimo šaltiniai, tokie kaip Tarptautinė savanorių tarnyba ir Europos jaunimo fondas, tačiau taip pat galite remtis kitais finansavimo šaltiniais. Toliau išsamiau aptarsime šiuos su pinigais susijusius rei-

kalus (žr. 2.3. skyrių „Finansavimas ir biudžetas“). Tam, kad sklandžiai vyktų tarptautinė savanoriška tarnyba, privalu žinoti, ką reikia atlikti skirtingais projekto tarpsniais ir kas tai atliks. Jeigu sudarytumėte užduočių ir pareigybės paskirstymo sąrašą, tai gerokai sumažintų maišatį ir apsaugotų nuo spragų atsiradimo jūsų tarptautinėje savanoriškoje tarnyboje. Šio „T-kit“ 2.1. skyriuje „Dalyviai“ išsamiau aptarėme įvairias skirtingų dalyvių užduotis savanoriškoje tarnyboje, tačiau taip pat pateiksime trumpą klubo ELKA ilgalaikių savanoriškų projektų pareigybės apžvalgą.

Ilgalaikės savanoriškos tarnybos užduočių paskirstymas

Užduotis	Atsakingi asmenys
Bendras koordinavimas	Susan – priimančios organizacijos projektų koordinatore, Tomas – siunčiančios organizacijos projektų koordinadorius
Tinkamų savanorių suradimas, reikiamos informacijos pateikimas ir savanorių paruošimas	Tomas (remdamasis savanorio profiliumi, kurį gaus iš Susan)
Bendravimas ir susitarimai tarp priimančios ir siunčiančios organizacijos viso projekto metu	Abiejų organizacijų projektų koordinatoriai, kurie dokumentuoja sprendimus bei susitarimus ir perduoda juos visiems projekte dalyvaujantiems asmenims
Bendravimas su vietos valdžia ir kitomis jaunimo organizacijomis	ELKA prezidentas, nes tai daugiau politinė užduotis
Biudžeto sudarymas ir paraiškų finansavimui gauti teikimas priimančiai organizacijai, finansinių ataskaitų teikimas	ELKA buhalteris drauge su Susan. Siunčiančioje organizacijoje Tomas taip pat atsakingas už kelionės finansavimą, administravimą, bendravimą ir tęstinumą
Priėmimo susitarimų ir konkrečios darbo programos paruošimas	Susan susisieks su visais dalyvaujančiais (priimanti šeima, darbo globėjas, socialinė parama, kalbos parama ir t. t.)
Apmokymas ir su darbu susijusi parama	Jasonas, kuris taip pat dirbs nuotykių išvykose su Susan
Kalbos parama	Prieš išvykstant, siunčianti organizacija siunčia savanorį į intensyvius kursus. Vienas iš ELKA narių yra vertimo studentas, kuris neformaliai tęs kalbos mokymą
Socialinio gyvenimo palaikymas (laisvalaikio veikla, savanorių supažindinimas su žmonėmis, organizacijomis ir t. t.)	Susan brolis, kuris yra tokio pat amžiaus kaip ir savanoriai
Ryšys su „namų frontu“ (draugai, šeima, administracinės namo sugrįžimo procedūros ir t. t.)	Tomas – siunčiančios organizacijos projektų koordinadorius
Jeigu kažkas nesiseka (konfliktai, ligos, nelaimingi atsitikimai, namų ilgesys, krizės ir t. t.)	Susan koordinuos priemones, kurių reikės imtis, ir nuolat palaikys ryšį su siunčiančios organizacijos koordinatoriumi. Jeigu ištiktų didelė krizė, įsikiš prezidentas
Projekto dokumentavimas (rezultatai, ryšiai su visuomene (RSV; angl. Public relations, PR), straipsniai vietos spaudoje, finansinių ataskaitų teikimas ir t. t.) ir t. t.)	Tuo rūpinasi Susan, kuri perduoda finansinius rodiklius buhalterii, paruošančiam finansinę ataskaitą tarptautinės savanoriškos tarnybos pabaigoje
Įvertinimas (nuolatinis ir po tarptautinės savanoriškos tarnybos) Sertifikato suteikimas	Susan turės susitikimų su savanoriais ir savo broliu (socialinė parama) bei Jasonu (darbo parama). Įdarbinimo pabaigoje vyks siunčiančios ir priimančios organizacijų projektų koordinatorių ir savanorių susitikimas. Šio susitikimo metu bus paruoštas visų dalyvaujančių partnerių pasirašytas sertifikatas
Reintegracija ir tęstinumas projektui pasibaigus	Tomas žiūrės, kaip savanoriui ir siunčiančiai organizacijai geriau panaudoti įgytą patirtį



2.3 Finansavimas ir biudžetas

Kartais projektai įstringa, kai prieinama prie išlaidų ir naudos palyginimo. Kadangi esate projektų koordinatorius, jums reikia išvelgti tarptautinės savanoriškos tarnybos naudą, tačiau jūs greičiausiai gerai žinote, kokie yra reikiami išteklių, kad tai įvyktų. Tarkime, kad pinigai yra projekto degalai, tai jūs esate tas, kuris turės surasti vieną ar kelias degalines bakus pripildyti.

Mūsų dienomis galima rasti daug leidinių, taip pat ir žmonių, galinčių patarti, kaip teikti paraišką finansavimui gauti. Šiuo požiūriu norėtume atkreipti jūsų dėmesį į „T-kit“ vadovą „Projektų

valdymas“ (galima parsisiųsti iš www.training-youth.net), kuriame yra naudingų patarimų, kaip teikti paraišką finansavimui gauti, ir patarimų, kaip valdyti finansinius išteklius. Todėl šiame skyriuje nekartosime visų su finansavimu ir finansų kaupimu susijusių smulkmenų, bet pateiksime keletą pagrindinių biudžeto sudarymo principų ir pristatysime keletą trumpalaikių ir ilgalaikių tarptautinėje savanoriškoje tarnyboje egzistuojančių finansavimo šaltinių.

2.3.1 Biudžeto sudarymas

Biudžetas yra tarsi tarptautinės savanoriškos tarnybos finansinis veidrodis. Tai sąmata sąnaudų, kurias tikėtis patirti, ir jūsų numatytos pajamos. Realus ir subalansuoto biudžeto sudarymas yra menas, kurį kartais sunku įvaldyti. Dėl to pateiksime keletą „auksinių“ taisyklių, kaip sudaryti biudžetą.



„Auksinės“ taisyklės biudžetui sudaryti

- Atidus finansinių poreikių ir išteklių planavimas yra esminė tarptautinės savanoriškos tarnybos dalis. Jis turėtų lydėti jūsų projektą nuo pradžios iki pabaigos.
- Finansų planavimas turėtų kiek įmanoma atitikti realias projektų išlaidas (pavyzdžiui, patikrinkite bilietų kainas, draudimo išlaidas, ryšių priemones, vietinį transportą, biuro aprūpinimą, maistą ir t. t.).
- Nepelno projekte, tokia kaip tarptautinė savanoriška tarnyba, tai, kas įeina, turi išeiti. Kita vertus, jūsų išlaidos neturėtų viršyti pajamų, nes priešingu atveju atsiranda jūsų projekto deficitas. Biudžete esančios pajamos visada turi būti lygios sąnaudoms.

Skaidrumas yra svarbus:

įsitikinkite, ar visi partneriai gerai žino, kokios yra planuojamos pajamos ir sąnaudos. Taip galite išvengti daugelio skausmingų nesusipratimų ir painiavos.

- Pradžioje išsiaiškinkite tai, ko jums reikės projekto pabaigoje (pavyzdžiui, čekių, finansinių ataskaitų, paruoštos medžiagos kopijų ir t. t.). Greičiausiai jums reikės išlaidas ir pajamas patvirtinančių įrodymų (galbūt laikantis specifinių formalių kriterijų).
- Įtraukite jūsų organizacijoje dirbančius žmones arba žmones iš šalies, turinčius patirties dirbant su biudžetu ir (arba) projektų finansais. Galite pasidalyti arba deleguoti finansinę atsakomybę žmogui, turinčiam daugiau patirties biudžeto formavimo ir apskaitos srityje.
- Nebandykite to daryti savarankiškai. Pamėginkite iš dalyvaujančiųjų projekte gauti finansinę „žalią šviesą“. Taip išvengsite finansinių neaiškumų arba net kaltinimų sukčiavimu (kai niekas daugiau nežino, kur pinigai dingsta ir iš kur jie atsiranda).
- Tarptautinės savanoriškos tarnybos metu nuolat tikrinkite biudžetą ir pateikite partneriams naujausią informaciją apie progresą (kiek pinigų jau turite, kiek dar trūksta). Jeigu atliekama nuolat ir tinkamai, finansinė apskaita yra naudinga priemonė.
- Nepamirškite atsiskaityti už darbuotojų laiko skyrimą, kuris taip pat kainuoja jūsų organizacijai.
- Patikrinkite, kurios išlaidos yra tinkamos ir kurios ne. Kai kurios išlaidos arba kofinansavimas (pavyzdžiui, tam tikri indėliai) gali būti atmesti finansuotojo.
- Ar pagalvojote apie specifines išlaidas, susijusias su jūsų tarptautine savanoriška tarnyba, pavyzdžiui, darbuotojų mokymus arba paruošimą tarpkultūriniam bendravimui, su projektu susijusias informacines technologijas; savanorių ruošimą arba kalbos ar su darbu susijusių įgūdžių mokymą; nuomos išlaidas, atsirandančias įgyvendinant projektą arba esant vertinimo poreikiui ir kt.





2.3.2 Finansuotojai ir finansavimo galimybės

Atliekant finansavimo paiešką yra daug galimų skirtingų lygmenų šaltinių: vietos, regioninio, nacionalinio, Europos ir tarptautinio. Lėšas gali skirti pavieniai asmenys, fondai, institucijos, valdžia, kompanijos ir t. t. Tai, kas galėtų finansuoti jūsų tarptautinę savanorišką tarnybą, labai priklauso nuo jūsų situacijos, projekto tipo ir jūsų iniciatyvos.

1 žingsnis: sugalvokite, kas galėtų būti jūsų potencialūs finansuotojai

Vienas iš būdų susirinkti informaciją apie finansavimo šaltinius – pasisemti įkvėpimo iš panašių projektų arba panašių organizacijų. Kitas vertingas informacijos šaltinis yra internetas. Adresu www.eurodesk.org pateikiama informacija apie Europos finansavimo schemas. Adresu www.fundersonline.org galite rasti informacijos apie Europos ir pasaulinius fondus.

2 žingsnis: išsiaiškinkite, kokia yra finansuotojų motyvacija ir kriterijai

Visi finansuotojai, tiek privatūs, tiek ir valstybiniai, turi tam tikrą motyvaciją, kodėl jie skiria pinigų tam tikriems projektams. Jeigu norite gauti finansavimą, svarbu išsiaiškinti, dėl ko finansuotojai skiria pinigų. Jūsų tarptautinė savanoriška tarnyba turėtų ne tik atitikti finansavimo schemą, tai turėtų būti pabrėžiama ir jūsų paraiškoje finansavimui gauti. Nereikia nė sakyti, kad pirmiausia jums reikia susirinkti informaciją apie finansuotoją tam, kad sužinotumėte, ką jis finansuoja (kurios išlaidos yra tinkamos ir kurios yra netinkamos), kiek finansuoja (ar reikalingas kofinansavimas) ir kokias procedūras jums reikia atlikti. Tokiu būdu sutaupysite savo ir jo laiko bei pinigų.

3 žingsnis: pasirinkite tinkamus finansuotojus ir paruoškite paraišką

Kai nuspręsite, kokie finansuotojai jums labiausiai tinka, galite paruošti pagal finansuotojo nustatytą procedūrą sudarytą paraišką. Nesiųskite standartinio laiško arba standartinės paraiškos skirtingiems finansuotojams: pritaikykite ją jų tikslams, kriterijams, išlaidoms ir t. t. Sužinokite, kas yra jūsų kontaktinis asmuo finansavimo institucijoje, ir palaikykite su juo nuolatinį ryšį. Kartais gali būti naudinga padalyti biudžetą į kelias dalis ir prašyti skirtingų finansuotojų padengti tam tikras jų kriterijus atitinkančias išlaidas. Informuokite savo finansuotojus apie kofinansavimą, kurio prašėte kitur.

4 žingsnis: stebėkite savo paraiškas

Nepakanka tik išsiųsti popieriaus krūvas. Susisieki su savo kontaktiniu asmeniu finansavimo organizacijoje, kad sužinotumėte, ar jūsų paraišką gavo, ar nieko netrūksta, galbūt paprašykite pakomentuoti paraiškos turinį arba pasiteiraukite apie atrankos procedūrą. Kai jūsų nepasirenka, nenutraukite ryšio, nes finansuotojas gali būti naudingas ateityje jūsų kitam projektui. Naudinga išsiaiškinti atmetimo priežastis. Kai jūsų paraišką priima, darbas dar nėra baigtas. Projektų metu gerų ryšių su visuomene (RsV) ženklas yra nuolat (atsižvelgiant į projekto trukmę) siųsti informaciją (arba paprasčiausią atviruką). Darbas nėra baigtas tol, kol nepateikiate galutinės ataskaitos, įskaitant finansus ir padėkos laišką.

Pastaba! Neieškokite vien tik pinigų. Kartais jums gali padėti kitokiais būdais, tokiais kaip nemokamas savanorių apgyvendinimas arba maistas, kažkokia medžiaga arba techninė įranga projektui (biuro įranga, statybinės medžiagos ir t. t.), nemokama telefono linija arba internetinis ryšys, kurį jums galėtų pasiūlyti kompanija. Rėmimas yra dar viena galimybė.

Daugiau patarimų galite rasti „T-kit“ „Projektų valdymas“ (galima parsisiųsti iš www.training-youth.net) arba šio vadovo bibliografijos sąrašė.



Europos savanorių tarnyba

Viena pagrindinių programų, teikiančių finansinę paramą tarptautinei savanoriškai tarnybai, yra Europos Komisijos iniciatyva Europos savanorių tarnyba. Pagal Europos programą „Jaunimas“ Europos savanorių tarnyba – tai galimybė, atvira visiems jauniems žmonėms nuo 18 iki 25 metų. Savanoriška veikla gali būti vykdoma, pavyzdžiui, aplinkosaugos, menų ir kultūros, vaikų, jaunimo ir senelių, paveldo, sporto ir laisvalaikio srityse.

Tikslai

- Dalyvavimas, neformalus ugdymas ir tarpkultūrinis mokymasis.
- Solidarumas, judėjimas, mažiau galimybių turinčių jaunų žmonių įtraukimas.
- Kova su rasizmu, ksenofobija ir diskriminacija.
- Vietos bendruomenių, naujos partnerystės plėtra ir gera mainų praktika.

Kriterijai

- Savanoriai, kurių amžius 18–25 metų savanoriškos veiklos pradžioje.
- Savanoriai turi legaliai gyventi tinkamoje šalyje. Tinkamos šalys: 12 Viduržemio regiono šalių partnerių, 7 NVS valstybės, Pietryčių Europa ir Lotynų Amerika.
- Savanoriška veikla trunka 6–12 mėnesių.
- Trumpalaikiai projektai, kurių trukmė nuo 3 savaičių iki 6 mėnesių, skiriami poreikiams mažiau galimybių turinčių jaunų žmonių, kurie yra pagrindinis programos „Jaunimas“ prioritetas.
- Bet kokia nevyriausybinė organizacija, asociacija, vietos valdžios institucija arba kita pelno nesiekianti vietos iniciatyva gali būti siunčianti arba priimanči organizacija.
- Tarnyba vyksta kitoje šalyje, negu gyvena savanoris.
- Europos savanorių tarnybos projektai įgyvendinami kaip jungtinė veikla tarp trijų partnerių: siunčiančios organizacijos, priimančios organizacijos ir savanorio.

Projektų tipai ir procedūra

- Projektai „vienas su vienu“: šie projektai kuriami dvišaliu pagrindu ir juos pasirenka bei valdo nacionalinės jaunimo agentūros, esančios siunčiančios ir priimančios organizacijų šalyse (decentralizuota procedūra).
- Europos masto projektai (daugiašaliai) ir Europos nevyriausybinių organizacijų projektai tiesiogiai perduodami Europos Komisijai.
- Trečiosioms šalims galima įgyvendinti tiek „vienas su vienu“, tiek daugiašalius projektus. Atsižvelgiant į prioritetinį regioną, jie pateikiami nacionalinėms agentūroms arba Europos Komisijai.
- Patvirtintų projektų programas šalyse, kurioms reikalingi dalyviai, galite rasti adresu www.sosfo-revs.org arba <http://youth.cec.eu.int>.

Finansavimo taisyklės

Visi Europos savanoriškos tarnybos projektai paremti supaprastinta vienodų normų arba fiksuotų sumų sistema. Subsidija niekada nepadengia 100 proc. Europos savanoriškos tarnybos projekto ir laikoma kofinansavimu.



Finansavimo taisyklės siunčiančioms organizacijoms

- EK subsidija visiškai padengia savanorio kelionės, vizos ir skiepų išlaidas.
- Paruošimą, ryšius su savanoriu, tęstinumą sudaro priimančiai organizacijai skirta fiksuota suma ir vienoda norma, kuri yra proporcinga savanorių skaičiui ir savanoriškos veiklos trukmei.
- Pagal tam tikras sąlygas mokymus atvykus į šalį gali padengti EK subsidija.
- Ypatingas išlaidas ir išankstinio planavimo vizitą dengia EK subsidija, jeigu projektas įtraukia mažiau galimybių turinčius jaunos žmones.
- Europos masto projektuose ir daugiašaliuose trečiųjų šalių projektuose EK subsidija iki tam tikro lygmens taip pat dengia koordinavimo ir savanorių susitikimų išlaidas.

Finansavimo taisyklės priimančioms organizacijoms

- EK subsidija visiškai padengia savanorio kelionės, vizos ir skiepų išlaidas.
- Paruošimą, ryšius su savanoriu, tęstinumą sudaro priimančiai organizacijai fiksuota suma ir vienoda norma, kuri yra proporcinga savanorių skaičiui ir savanoriškos veiklos trukmei.
- Pagal tam tikras sąlygas mokymus atvykus į šalį gali padengti EK subsidija.
- Ypatingas išlaidas ir išankstinio planavimo vizitą dengia EK subsidija, jeigu projektas įtraukia mažiau galimybių turinčius jaunos žmones.
- Europos masto projektuose ir daugiašaliuose trečiųjų šalių projektuose EK subsidija iki tam tikro lygmens taip pat dengia koordinavimo ir savanorių susitikimų išlaidas.

Galutiniai terminai

- Per metus yra trys galutiniai terminai Europos lygmeniu ir penki galutiniai terminai nacionaliniu lygmeniu, skirti projektams, prasidedantiems maždaug po 4 mėnesių.

Išsamesnės informacijos ieškokite tinklalapyje „Jaunimas“ ir Europos Komisijos vadove adresu www.europa.eu.int/comm/education/youth.html. Šiame tinklalapyje taip pat rasite informacijos apie jūsų nacionalinę agentūrą.

Europos Tarybos finansavimas

Be Europos savanorių tarnybos programos, taip pat yra kitų galimybių tarptautinei savanoriškai tarnybai finansuoti. Pavyzdžiui, darbo stovykloms taip pat galite teikti paraiškas subsidijai per Europos jaunimo fondą (*European Youth Foundation*). Šiuo atveju teikiant paraišką subsidijai reikia tenkinti keletą kriterijų:

- Į projektą turi būti įtraukti mažiausiai keturių Europos Tarybos valstybių narių dalyviai ar organizacijos.
- 75 proc. savanorių turėtų būti vyresni negu 30 metų.
- Veikla turėtų būti vykdoma Europos Tarybos valstybėje narėje.
- Reikėtų įrodyti kofinansavimo principą.

Jaunimo ir sporto direktoratas taip pat vadovauja kitai finansavimo schemai – Solidarumo fondas jaunimo mobilumui (*Solidarity Fund for Youth Mobility, FSMJ*), sukurtai specialiai dalyvių kelionės išlaidoms į tarptautinius projektus padengti. Tokiu atveju reikia tenkinti šiuos kriterijus:

- Tai turėtų būti judėjimo projektas.
- Skirtas mažiausiai 10 keliaujančių žmonių grupėms.
- Neturintiesiems palankių sąlygų.
- Keliauti geležinkelio.

Išsamesnės informacijos apie Europos Jaunimo fondą ir Solidarumo fondą jaunimo mobilumui ieškokite www.coe.int/youth (paspauskite *funding* (finansavimas)).





Realus gyvenimas...

Biudžeto pavyzdys

Kaip minėjome, ELKA ketino surengti darbo stovyklą takams ir poilsiavietėms per kalnus sukurti ir priimti savanorių nuotykių išvykoms sudaryti ir jas lydėti. Žinoma, biudžetas buvo parengtas po konsultacijų, surengtų su tarptautiniais partneriais abiejuose tarptautinės savanoriškos tarnybos projektuose, kurie taip pat turi biudžetą savo savanorių siuntimui.

Biudžetas darbo stovyklai, kuriančiai takus ir poilsiavietes (eurais)

SĄNAUDOS		Du profesionalūs mokymo vadovai (mokesčiai)	1 000 EUR
Kelionė:		Socialinė veikla:	
Tarptautinė kelionė 26 savanoriams:	3 120 EUR	46 asmenims (kultūriniai renginiai, keturios kelionės į istorines vietas Velho apylinkėse, autobuso nuoma, tarpkultūriniai vakarai ir programa – kinas, teatras, uždarymo vakaras ir t. t.):	1 680 EUR
Vietinis transportas 45 jauniems žmonėms:	1 350 EUR	Vaizdo medžiagos paruošimas:	1 000 EUR
Apgyvendinimas:		IŠ VISO:	18 505 EUR
Vietinėse Velho šeimose:	1 650 EUR	PAJAMOS	
Maistas:	3 960 EUR	ELKA indėlis:	1 855 EUR
Paruošiamasis darbas:		Tarptautinės savanoriškos tarnybos partnerių indėliai:	3 000 EUR
Du susitikimai:	340 EUR	Dalyvių indėliai:	9 20 EUR
Dokumentų paruošimas (informacija, sutikimo brošiūra):	100 EUR	Savivaldybė:	2 300 EUR
Tel., faksas, paštas, el. paštas, ryšiai:	210 EUR	Aplinkos ministerijos subsidija:	1 000 EUR
Draudimas:		Privatūs rėmėjai:	550 EUR
46 asmenims:	1 533 EUR	Regioninio bendradarbiavimo ir turizmo departamento rajono biuras:	1 450 EUR
Vizos:		Socialinės plėtros fondas:	1 500 EUR
26 asmenims:	312 EUR	Vietinė jaunimo taryba:	320 EUR
Administraciniai ir koordinavimo mokesčiai:	650 EUR	Nepiniginiai indėliai:	5 610 EUR
Aplinkos tyrimas (takų ir poilsiaviečių plėtra):	1 600 EUR	IŠ VISO:	18 505 EUR
Turizmo ekspertas			



„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą

2

Biudžetas Europos savanoriškos veiklos vietos projektui (eurais)

SAŃAUDOS		Geros praktikos platinimas:	
Paruošimas prieš išvykstant, rengiamas siunčiančios organizacijos:	125 EUR	Leidiniai apie – „žalių turistų“ statistiką ir nuotykių veiklą (100 spaudinių):	500 EUR
Kalbos mokymo kursai (2 savanoriai, 15 dienų, intensyvūs):	100 EUR	– projektų rezultatus:	120 EUR
Informacinė medžiaga:	25 EUR		
Kelionės išlaidos:	260 EUR	Teštinė parama (2 savanoriai x 650 EUR):	1 300 EUR
Traukinio bilietas į abi puses, t. y. iš namų į Velho ir atgal, 2 klasės traukiniu: 2 x 130 EUR		Įvertinimas:	120 EUR
Draudimas:		IŠ VISO:	19 026 EUR
2 savanoriams, visa trukmė (11 mėn.):	2 x 148 EUR	PAJAMOS	
Apgyvendinimas 2 savanoriams Velho: 3 300 EUR		ELKA indėlis:	850 EUR
Užtikrintas ir padengtas šeimos (ne piniginis)		Siunčiančios organizacijos indėlis:	500 EUR
Maistas:		Savanorių indėlis: 2 x 175 EUR =	350 EUR
2 savanoriai, visa trukmė (11 mėn.):		Miesto taryba:	2 200 EUR
pusryčiai ir vakarienė, padengta šeimos: 3 960 EUR		Velho mokyklos indėlis:	120 EUR
priešpiečiai: 11 x 30 x 6 x 2 = 1 980 EUR		Aplinkosaugos departamento rajono biuras:	1 800 EUR
Vietinis transportas: 660 x 2 = 1320 EUR		Privatūs rėmėjai:	800 EUR
Kalbos kursai, organizuojami ELKA (nepiniginis indėlis)		Socialinės plėtros fondas:	1 200 EUR
Intensyvioji dalis (kalbų mokykloje): 240 EUR		Nepiniginiai indėliai:	1 306 EUR
Teikiama ELKA savanorio: 160 EUR		Europos Komisijos subsidija (Europos savanorių tarnybos programa):	10 000 EUR
Visuomeninė veikla ir laisvalaikis		Siunčianti organizacija: 2 x 600 EUR (paruošimas, administravimas ir tęstinumas)	
(socialinė integracija): 935 EUR		Parama ir bendravimas: 2 x 11 x 20 EUR	
Tel., faksas, el. paštas, ryšiai: 11 x 50 = 550 EUR		Kelionės išlaidos: 2 x 130 EUR	
Popierius, rašikliai, kopijavimo aparatas, medžiaga darbui su paaugliais (virvės, informaciniai bukletai): 385 EUR		Priimanti organizacija: Mokymai atvykus į šalį, kalbos mokymai: 2 x 600 EUR	
Viza ir leidimas gyventi 2 savanoriams: 200 EUR		Maistas, apgyvendinimas, vietos transportas ir parama: 2 x 11 x 300 EUR	
Medicininė pažyma (dėl infekcinių ligų) 2 savanoriams: 2 x 5 EUR		IŠ VISO:	19 026 EUR

3. Pasiruošimas startui



„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą

3.1 Kaip surasti tinkamus partnerius savo projektui

Pradedant tarptautinę savanorišką veiklą pirminė ir pagrindinė užduotis – susirasti partnerius. Pagrindinis kelias į sėkmę neabejotinai yra reikiamų partnerių suradimas. Šiame skyriuje pateiksime keletą naudingų užuominų ir patarimų, kur rasti organizacijas partneres, kokios jos galėtų būti ir kaip patikrinti, ar jos jums tinka.

3.1.1 Partnerių suradimas

Prieš pradėdami ieškoti organizacijų partnerių turite tiksliai žinoti, ko ieškote.

Jums gali padėti šie klausimai:

Klausimai pamąstyti

- Kokie tikslai slepiasi už savanorių mainų? Kiek jie turėtų būti panašūs į partnerės tikslus? (Taip pat žr. 1.4. skyrių „Kodėl jaunimas dalyvauja tarptautinėje savanoriškoje veikloje?“)
- Su kokio tipo jaunais žmonėmis jūs dirbate arba norėtumėte (nenorėtumėte) dirbti (specifinės tikslinės grupės, pavyzdžiui, „nuskriaustieji“, ar jokių ypatingų)?
- Kokią įdarbinimo vietą galėtumėte pasiūlyti arba ieškote (tik specialioje darbo srityje, reikalingos užsienio kalbos žinios ir t. t.)?
- Kokią paramą ir praktinius suderinimus galite pasiūlyti savanoriams (mokymus, reikiamą paramą, maistą ir apgyvendinimą, kišenpinigius, draudimą ir t. t.)?
- Ko reikalaujate iš savanorių (lingvistinių arba kompiuterinių įgūdžių, jokių įgūdžių, finansinių įmokų, tik iš tam tikrų šalių arba tam tikros lyties ir t. t.)?
- Ką galite pasiūlyti ir ko tikėtis iš organizacijos partnerės (susitikimų, bendravimo, finansinių ir kitų išteklių, specifinių žinių ir patirties, minimalių standartų ir t. t.)?
- Kokio dydžio organizacijos partnerės ieškote (mažo masto ir lanksčios arba stambaus masto su daug galimybių)?
- Ar turite tenkinti formalius finansavimo schemas reikalavimus savo organizacijai (amžiaus ribos, specifinės tinkamos šalys, medicininė ar policijos patikra ir t. t.)?
- ...?

Pasiūlymas mokymui

Susėskite su valdybos ar komiteto nariais, padedančiais konceptualizuoti arba organizuoti šią tarptautinę savanorišką veiklą. Išskirstykite visus į mažas grupes arba poromis ir duokite žymeklį bei bloknotę. Jie turėtų atsakyti į skirtingus klausimus: bloknote surašyti atsakymų raktinius žodžius. Žmonėms vėl susirinkus, pakabinkite bloknotus ant sienos ir palyginkite jų nuomonę bei aptarkite už atsakymų slypinčias priežastis.





Kai tiksliai žinosite, ko ieškote ir ką galite pasiūlyti (taip pat ir ko negalite pasiūlyti), galite pradėti partnerių paiešką.

Jeigu esate naujokas tarptautinės savanoriškos tarnybos pasaulyje, jums nereikia išradinėti dviračio. Galite susisiekti ir bendradarbiauti su tarptautinės savanoriškos tarnybos srityje gerai žinoma organizacija (tokių organizacijų sąrašą galite rasti 2 priede „Tarptautinių savanorių tarnybų, jų programų ir veiklos apžvalga“). Jos turi reikiamų tarptautinių ryšių ir struktūrą, kaip išsiųsti jūsų savanorius į užsienį arba pateikti jums keletą savanorių. Žinoma, jūs turėsite paklusti jų kriterijams ir darbo būdui. Jeigu norite dirbti savarankiškai ir susikurti savo strategines partnerystes (pavyzdžiui, specifinėje darbo srityje su specifine tiksline grupe, tam tikru būdu), tai yra įmanoma, tačiau taip pat reikia įdėti daugiau darbo ir laiko.

Kaip susirasti partnerių

- Internetas yra naudingas informacijos šaltinis, kuriame galite susirasti dirbančias jus dominančioje srityje organizacijas pageidaujamos šalyse. Dauguma (jei ne visos) šiame „T-kit“ minimų tarptautinės savanoriškos veiklos organizacijų turi interneto svetaines, kuriose pateikiamos nuorodos į organizacijas partneres skirtingose šalyse (taip pat žr. 2 priedą „Tarptautinių savanorių tarnybų, jų programų ir veiklos apžvalga“).
- Daugelyje šalių yra duomenų bazės, sąrašai arba bukletai, kuriuose pateikiamos visos registruotos jaunimo, socialinės, kultūros ir kitos pelno nesiekiančios organizacijos. Apie tai informacijos jums turėtų suteikti vyriausybės informacijos tarnybos skirtingose šalyse.
- Taip pat daugiau informacijos apie jaunimo organizacijas šalyje galite gauti susisiekę su nacionaline jaunimo taryba arba galite paprašyti Europos skėtinės organizacijos pateikti savo šakų, esančių skirtingose šalyse, sąrašą. Nacionalinių jaunimo tarybų ir Europos nevyriausybinių skėtinių organizacijų sąrašą galite rasti adresu www.youthforum.org. Jeigu jūsų organizacija yra didesnio tarptautinio tinklo dalis, galite pasinaudoti šia struktūra savo partnerių paieškai.
- Tarptautiniai mokymo kursai ir seminarai yra taip pat įdomios vietos užmegzti naujas partnerystes. Šiuose susitikimuose galite dalyvauti patys arba pasiklausti kolegos ar draugo, kuris juose dalyvavo. Kai kurios Europos lygmens organizacijos ir institucijos, dažnai siūlančios tarptautinius mokymo kursus, studijų vizitus ir seminarus, susijusius su tarptautinio savano-

riško darbo tema, yra mokymosi Partnerystė tarp Europos Komisijos ir Europos Tarybos (www.training-youth.net), nacionalinės programos „Jaunimas“ agentūros (adresų sąrašą galite rasti adresu www.europa.eu.int/comm/education/youth.html), Europos Tarybos jaunimo ir sporto direktoratas (www.coe.int/youth), Savanorių tarnybos organizacijų asociacija (www.avso.org), Tarptautinės savanorių tarnybos koordinuojantis komitetas (www.unesco.org/ccivs).

- Taip pat galite pasinaudoti viena esamų interneto duomenų bazių apie savanoriškos veiklos galimybes. Europos savanorių tarnybos programoje yra duomenų bazė apie visas įdarbinimo galimybes (www.sosforevs.org). Jūs galite būti įtrauktas į šios duomenų bazės sąrašą patvirtinus „susidomėjimo pareiškimo“ formą, kurią galite gauti iš savo programos „Jaunimas“ nacionalinės agentūros. Jeigu ieškote partnerių Rytų ir Centrinėje Europoje, jums gali padėti www.eastlinks.net, o adresu www.movit.si/mladina/database.htm pateikiama Pietryčių Europoje esančių organizacijų duomenų bazė. Pasaulinę duomenų bazę rasite adresu www.idealists.org (prisijungimas nemokamas, yra galimybė išrašyti į sąrašą internete).

Pastaba! Reikia pasakyti, kad internetas ir duomenų bazės nėra idealios priemonės strateginiams partneriams susirasti, jeigu nėra asmeninio kontakto (seminare, susitikimo metu, vizito metu, atostogų metu ir t. t.).

3.1.2 Kokybės standartai

Partnerių suradimo tikslas nėra vien tik susirasti partnerį, tačiau susirasti gerą partnerį, galintį užtikrinti minimalius kokybės standartus, kad tarptautinė savanoriška tarnyba būtų sėkminga visiems joje dalyvaujantiems. Minimalūs standartai, kuriuos nustatote patys, daugiausia priklauso nuo projekto tipo (pavyzdžiui, gyvenimo sąlygos darbo stovyklose dažniausiai yra prastesnės negu individualioje darbo vietoje), dalyvaujančių organizacijų (pavyzdžiui, vietos valdžios taisyklės yra griežtesnės negu savarankiško jaunimo klubo) ir nuo savanorių tipo (pavyzdžiui, neįgaliems arba mažiau galimybių turintiems savanoriams reikia daugiau paramos).

Pastaba! Kai kurie iš toliau pateikiamų organizacijų standartų taikomi siunčiančiai organizacijai, kai kurie – priimančiai, o kai kurie – abiemis.



Bendravimo standartai

- Partnerystė

Ar partneriai gerai pažįsta vienas kitą. Ar turėtų būti kažkoks minimalus paruošimo susitikimų skaičius? Ar priimanči organizacija turėtų būti pasiruošusi siųsti atstovus į mokymus arba susitikimus pagal programą?

- Priimančios ir siunčiančios organizacijų tarpusavio bendravimas

Kiek tikėtinas priimančios ir siunčiančios organizacijų bendravimas, kaip dažnai jis turėtų vykti ir kokiais bendravimo kanalais? Ar aišku, kas su kuo gali susisiekti tam tikroje situacijoje (pavyzdžiui, avarinės situacijos atveju)? Kokią informaciją reikia perduoti (pavyzdžiui, apie savanorio kriminalinę praeitį)? Ar gali sklandžiai bendrauti bendra komunikacijos kalba, kiek žmonių gali tai daryti organizacijoje?

- Priimančios ir siunčiančios organizacijų tarpusavio bendradarbiavimas

Kaip detalai turėtų būti paskirstytos užduotys? Kokia turėtų būti nenumatytų aplinkybių procedūra? Kokios yra susitikimo ir problemų aptarimo galimybės?

- Išorinis bendravimas

Ar yra speciali strategija, kurios reikia organizacijai laikytis bendraujant su pareigūnais, spauda, vietos bendruomene, siunčiančios ir priimančios organizacijų nariais?

Paruošimo standartai

- Prieš projektą

Kokios yra būtinos dalyvavimo tarptautinėje savanoriškoje tarnyboje sąlygos (kalba, skaitymo pagrindai ir t. t.)? Ar reikia surengti paruošiamąjį seminarą? Ką reikėtų aptarti per paruošimą? Kokią informaciją pateikti?

- Mokymas atvykus į šalį

Kada po atvykimo reikėtų atlikti supažindinimą? Koks turėtų būti šio mokymo turinys? Kas turėtų dalyvauti šiame mokyme?

Logistikos standartai

- Maitinimas ir apgyvendinimas

Ar priimanči organizacija gali parūpinti maitinimą? Ar savanoriai gyvena atskiruose kambariuose, ar turi dalytis gyvenamąja vieta su kitais savanoriais? Kokie yra kambarių higienos standartai? Jei yra trumpalaikių savanorių grupė, ar tiktų bendras miegamasis? Ar yra galimybės

aprūpinti maistu vegetarus arba turinčiuosius kitų dietos apribojimų?

- Vieta

Vietos transporto priemonių galimybės. Ar lengva savanoriams nuvykti į darbą ir sugrįžti į gyvenamąją vietą? Jeigu gyvenamoji vieta yra pavojingesnėje miesto dalyje, kokios saugos priemonės teikiamos? Jeigu vieta yra toli, kokias laisvalaikio galimybes galite pasiūlyti?

Užduočių standartai

- Savanoriui siūloma veikla

Ar priimanči organizacija tiksliai žino, turi tikslų aprašymą, ką darys savanoris? Ar yra galimybių pakeisti darbą? Ko priimanči organizacija gali tikėtis iš savanorio ir ko ne?

- Darbo valandos

Koks turėtų būti dienos, savaitės darbo valandų limitas savanoriui? Kiek savanoriui priklauso atostogų? Koks priimančios organizacijos lankstumas?

- Grupinis arba individualus darbas

Ar savanoris yra komandos dalis? Ar šiame darbe dalyvauja kitų savanorių? Koks yra darbuotojų ir savanorių bendradarbiavimo lygis?

- Sauga

Kokios yra saugos procedūros dėl fizinio darbo? Ar savanoriai gauna saugos įrangą (šalmus, pirštines ir t. t.)? Ką apmoka ir ko neapmoka draudimas?

- Darbo pakeitimas

Ar aiškiai atskirtos savanorių ir darbuotojų užduotys? Ar savanoris pakeičia apmokamą darbo vietą? Kokia yra rizika, kad savanoris atima kieno nors darbo vietą?

Paramos standartai

- Parama savanoriams

Ar turėtų būti vienas savanoris, kuris yra savanorio prižiūrėtojas? Kiek laiko ir išteklių šis žmogus turėtų skirti savanoriui palaikyti? Ar šis žmogus atliko arba jam derėtų atlikti mokymus priežiūros srityje? Kokie grįžtamojo ryšio mechanizmai turėtų būti savanorio atžvilgiu?



- Laisvalaikio parama

Ar priimančios organizacijos pareiga taip pat turėtų būti pasirūpinti savanoriu jo laisvalaikio metu? Kokia parama yra (nėra) tinkama?

- Kalbos parama

Ar yra bendra projekto kalba? Ar savanorio kolegos kalba ta pačia kalba? Ar yra kalbos kursų galimybė?

- Užduočių mokymas

Kiek apmokymų ir paruošimo skiriama savanoriams tam, kad jie įvykdytų savo užduotis? Ar yra ekspertai, ruošiantys savanorius specifinėms užduotims?

- Įvertinimas ir tęstinumas

Ar reikia nuolat įvertinti ir teikti ataskaitas apie savanorius arba projektą? Ką ir koku būdu reikia įvertinti? Ką reikėtų atlikti savanoriui sugrįžus į savo šalį? Ar savanoriškos tarnybos pabaigoje reikėtų išduoti sertifikatą ir koki?

Finansiniai standartai

- Susiję su projektu

Kuri šalis kokias išlaidas apmoka? Kokios buhalterijos reikia (kokia valiuta ir kokia kalba)? Kokios yra tinkamos ir netinkamos išlaidos? Kokie yra išpareigojimai, susiję su finansinių ataskaitų teikimu pasibaigus savanoriškai veiklai? Koks lankstumas iškilus nenumatytoms aplinkybėms?

- Susiję su savanoriu

Kokiais būdais savanoris turėtų finansiškai prisidėti prie projekto, kelionės išlaidų, laisvalaikio užsiėmimų? Ar skiriami kišenpinigiai? Kiek ir kaip dažnai jie skiriami?

Pasiūlymai mokymams

Projekto organizatorių grupę padalykite į dvi grupes. Paprašykite vienos grupės apibūdinti idealią tarptautinę savanorišką tarnybą (pagal vieną arba kelis standartus). Kita grupė turėtų įsivaizduoti blogiausią įmanomą tarptautinę savanorišką tarnybą (pagal tuos pačius standartus). Grupės turėtų nupiešti arba surašyti savo rezultatus dideliame popieriaus lape. Kai pasirengia, jos palygina du kraštutinius ir aptaria, kokie turėtų būti minimalūs standartai tam, kad tarptautinė savanoriška tarnyba būtų sėkminga.

Organizacijos partnerės įvertinimas

Kaip įvertinsite, ar ji gali įvykdyti reikalavimus? Remdamiesi minimalių standartų sąrašu galite sukurti dvi įvertinimo priemones: paraiškos formą ir vadovo lapą, skirtą įvertinimo vizitui.

Paraiškos forma

Paraiškos forma – tai su svarbiausiais kokybės standartų sąrašo aspektais susijusių klausimų sąrašas. Taip jūs ne tik sužinote reikiamą informaciją, kad galėtumėte apsispręsti, ar jums dirbti su šia nauja organizacija partnere, bet iš šios formos jūsų partnerė taip pat sužino, kas jums yra svarbu ir taip nustatomos jūsų bendradarbiavimo ribos. Jeigu organizacija partnerė anksčiau niekada nedalyvavo tarptautinėje savanoriškoje veikloje, paraiškos formoje esantys klausimai atskleidžia skirtingus savanorystės projekto elementus.

Keletas užuominų apie paraiškos formą

- Dėl savanoriams siūlomų užduočių: užuot klausinėję apie siūlomas užduotis, paprašykite jų apibūdinti potencialią darbo dieną nuo ryto iki vakaro. Dažnai labai lengva parašyti tokius žodžius: „padėti komandai šen bei ten“, tačiau jie tiksliai nepasako, ką darys savanoris.
- Įtraukite klausimus apie įgūdžius ir informaciją, kurios reikia siūlomoms užduotims.
- Svarbu išsiaiškinti, kiek žmonių dalyvauja priimant sprendimus dėl savanoriškos veiklos projekto. Ar darbuotojų, kurie dirbs kontaktuodami su savanoriu, buvo pasiteirauta, kokia yra jų nuomonė dėl naujo komandos nario?
- Įtraukite skyrelį apie savanorystės sąvoką. Kodėl organizacija nori priimti savanorį? Kokios naudos ji iš to turės? Ką jie mano apie savanorio vaidmenį apskritai?
- Jeigu iš šios formos jums reikia daug smulkmenų kitiems dokumentams, pasistenkite, kad būtų užpildytas elektroninės formos variantas, kad jums nereikėtų rašyti formos dalių iš naujo.
- Pasistenkite, kad forma būtų patraukli pildyti: graži struktūra su kokiais nors simboliais arba piešiniais yra gera motyvacija prisėsti ir atsakyti į klausimus. Jeigu manote, kad paraiškos forma būtų per daug oficialu ir išgąsdintų jūsų partnerius, galite užduoti klausimus telefonu.



Įvertinimo vizito vadovo lapas

Patartina nepriimti sprendimo remiantis tik paraiškos forma. Lengviau susidaryti vaizdą apie organizaciją partnerę, jeigu matėte vietą ir susipažinote su atsakingais žmonėmis. Jeigu jūsų šaltiniai yra riboti, galėtumėte paraiškos formos klausimus išsiaiškinti telefonu su asmeniu iš organizacijos partnerės.

Vizito pranašumas taip pat yra tai, kad yra lengviau paaiškinti suinteresuotiems kolegoms arba savanoriams, ką jūs matėte savo akimis, nei remtis vien tik potencialiai šališko asmens pateiktu aprašymu.

Įvertinimo vizitui labai pravartu turėti paruoštą vadovo lapą su klausimais arba abejonėmis dėl paraiškos formos.

Keletas patarimų įvertinimo vizitui

- Vizito metu turėtumėte pabandyti pasikalbėti ne tik su vienu žmogumi, tačiau ir su kitais darbuotojais ar savanoriais (jeigu įmanoma).
- Pabandykite apžiūrėti savanoriui siūlomą darbo ir gyvenamąją vietą priimančioje organizacijoje.
- Pabandykite pajusti, kodėl jie nori išsiųsti arba priimti savanorį?
- Iškart po vizito parašykite ataskaitą, kol dar viską garai atsimenate.
- ...?

Kaip motyvuojate organizacijas dalyvauti jūsų programoje?

Paprastai lengviau surasti jaunų motyvuotų žmonių, kurie vyktų į užsienį, negu įtikinti organizacijas arba institucijas, kad jos prisidėtų prie jūsų tarptautinės savanoriškos veiklos ir pasiūlytų užsienio savanoriams vietas. Atsižvelgiant į tai, kiek savanoriška veikla žinoma ir vertinama organizacijoje arba šalyje, įtikinti bus lengviau arba sunkiau. Pateikiame keletą patarimų, kaip atsakyti į potencialios priimančios organizacijos abejones, ar joms vertėtų dalyvauti programoje.

Kaip padėti organizacijoms apsiprasti su tarptautinės savanoriškos tarnybos idėja

- Pirmiausia nemėginkite daryti spaudimo jokiai organizacijai, kad ji dalyvautų vien todėl, kad jums skubiai reikia vietos priimti asmenis. Tai turėtų būti gerai suplanuotas visos organizacijos sprendimas, kadangi tam reikia daug energijos ir išteklių.
- Kartais kontaktinis asmuo arba organizacija jaučia, kad tai yra per didelė našta. Tokiu atveju paaiškinkite, kad daug užduočių (palaikymo ir administravimo srityje) galima deleguoti skirtingiems žmonėms, dirbantiems organizacijoje arba už jos ribų. Galėtumėte pasiūlyti sukurti organizacijos „savanorių komandą“.
- Taip pat gali būti vertinga pakviesti žmones iš organizacijos į mokymus arba susitikimus, kur jie susitiks su kitais priimančių organizacijų atstovais ir, klausydamiesi apie kitų patirtį, įgis šiek tiek pasitikėjimo. Galbūt galėtumėte sukurti kokią nors „palaikymo sistemą“, pagal kurią susietumėte patyrusią organizaciją su naujoke.
- Parodykite dalyvavimo tarptautinėje savanoriškoje veikloje pranašumus (žr. 3.3.2. skyrių „Siunčiančių ir priimančių organizacijų paruošimas“). Šie pranašumai galėtų padėti sukurti teigiamą įvaizdį, pagerinti tarptautinius ryšius ir partnerystes, tai būtų „nauji vėjai“ organizacijoje, parama užduotims, kurios nebūtų atliktos kitu atveju, ir t. t.
- Įgykite savo organizacijos partnerės pasitikėjimą ir gerbkite jos rūpestį bei darbo ritmą. Būkite sąžiningi ir skaidrūs.
- Pasirūpinkite, kad jums bendraujant būtų asmeniškumo. Tarp partnerių turėtų būti daugiau negu tik verslo ryšiai. Nepamirškite, kad kito telefono arba interneto laido gale esantieji taip pat yra žmonės.
- Triukui atlikti taip pat gali prireikti atkaklumo ir kantrybės.



3.1.3 Kontrakto pasirašymas

Pasitikėjimas yra tarptautinės savanoriškos tarnybos pagrindas, tačiau primygtinai rekomenduojama surašyti šalių pareigas (ypač ilgalaikio išpareigojimo atveju). Tarptautinė savanoriška tarnyba paprastai reiškia daug dalyvių, iššūkių ir pinigų. Todėl kontrakto sudarymas nurodant šalių susitartus išpareigojimus yra pagarbos ženklas visiems partneriams ir savanoriui. Kontraktai gali atrodyti labai įtariai, tačiau jie neturėtų riboti lankstumo. Kontraktai sudaromi skaidrumui sukurti ir apsaugoti nuo labai neigiama linkme pakrypstančių dalykų. Daugeliu atvejų finansuotojai skirtingų projekte dalyvaujančių partnerių paprašo pasirašyto patvirtinimo rašto.

Pastaba! Kontraktų pavyzdžiai ir modeliai yra labai skirtingi. Skirtingose šalyse kontraktų reikalavimai gali skirtis. Pasitarkite su išmanančiais žmonėmis arba teisininku, kokia situacija yra jūsų šalyje.

Paprastai pagrindinį kontraktą sudaro:

- kontraktą pasirašančių šalių vardai (pavadinimai) ir adresai (šiuo atveju savanorio, siunčiančios organizacijos ir priimančios organizacijos, įskaitant įgaliotų asmenų);
- tarptautinės savanoriškos tarnybos pavadinimas, jos pradžios ir pabaigos datos;
- išsamus visų kontraktą pasirašančių šalių pareigų ir išpareigojimų aprašymas. Daugiausia tai – savanorio darbo apibūdinimas ir reikalai, susiję su minimaliais partnerystės kokybės standartais tarp siunčiančios ir priimančios organizacijos;
- parašai siunčiančios, priimančios organizacijų ir savanorio vardu;
- kontrakte turėtų būti numatyta tai, kad savanorio darbas nėra apmokamas, pelno nesiekiančio pobūdžio ir nepakeičiantis jokio apmokamo darbo.

kiam, tiek ir trumpalaikiams projektams, tačiau jis taip pat gali sudominti priimančias organizacijas, kurios įdarbina savanorius tiesiogiai be siunčiančios organizacijos pagalbos. Dauguma mūsų pasiūlymų ir patarimų skirti organizacijoms, dirbančioms su ilgalaikės savanoriškos veiklos programomis, tačiau juos lengvai galima pritaikyti trumpesnės trukmės programoms. Kaip jau minėjome, jums nebūtinai reikia atlikti visą darbą patiems: viena galimybių – bendradarbiauti su egzistuojančiais tinklais (taip pat žr. 2 priedą „Tarptautinių savanorių tarnybų, jų programų ir veiklos apžvalga“).

3.2.1 Pagrindiniai žingsniai telkiant savanorius

1. Pažinkite savo programą

Prieš pradėdami ieškoti savanorių turėtumėte žinoti, ko iš jų norite. Kaip pažymėjome 2.2. skyriuje „Projekto ciklas“, turite žinoti, kodėl norite dirbti su savanoriais, patikrinti, ar yra projekto poreikis ir parama, ir galiausiai sukurti arba gauti išsamų darbo aprašymą savo potencialiems savanoriams, įskaitant tokią informaciją kaip projekto tikslai ir vieta priimančioje organizacijoje, pareigos ir užduotys, kurias reikės prisiimti, reikalingi įgūdžiai arba kvalifikacija, nauda savanoriui ir projektui, laiko skyrimas, vieta, teikiama parama ir apmokymai, laisvalaikio galimybės ir įvertinimo tipas bei tęstinumas.

Jei esate siunčianti organizacija, įsitinkite, kad iš priimančios partnerės gaunama informacija yra būtent ta, kurios jums reikia darbo vietų reklamai. Geras būdas tai padaryti – rašyti darbo vietų aprašymus.

2. Pažinkite savo tikslinę grupę

Nuspręsti, kokie žmonės yra jūsų „taikiny“, galite dviem būdais: arba sukurdami „idealaus“ savanorio profilį, arba atvirkščiai: galite paklausti savęs, kokius žmones domintų jūsų programos.

3. Sukurkite aiškią paraiškos teikimo procedūrą

Potencialius savanorius dažnai atgraso aiškios paraiškų teikimo procedūros trūkumas. Daug maišaties galima išvengti turint tuos pačius žmones, teikiančius informaciją apie savanoriško darbo galimybes, paminint tą pačią

3.2 Savanorių telkimas ir atranka

Šiame skyriuje apžvelgsime, kokie yra savanorių tarptautinės savanoriškos tarnybos įdarbinimo būdai. Šis skyrius iš esmės skirtas organizacijoms, siunčiančioms savanorius į užsienį tiek ilgalai-





informaciją (pavyzdžiui, išsamią informaciją apie tikslus, priimančią organizaciją, darbo aprašymą). Kitas žingsnelis galėtų būti informacijos paketas, pateikiamas su paraiškos forma, susitikimas arba grupės susitikimas. Į informacijos užklausimą telefono skambučiu arba laišku reikėtų atsakyti ne ilgiau kaip per keturiasdešimt aštuonias valandas!

4. Sukurkite vartotojui lengvai suprantamą žinutę

Pritaikykite informacinių lapelių kalbą savo tikslinei grupei ir būkite tikslūs. Įsitinkinkite, kad būtų atsakyta į visus klausimus, kuriuos paprastai užduoda nauji nariai, t. y.: Ką aš darysiu? Kaip dažnai? Kur ir kada? Kokią paramą gausiu? Taip pat turėtų būti atsakyta klausimą: Kodėl aš turėčiau būti savanoris jūsų organizacijoje?

Jūsų įdarbinimo žinutė gali būti sudaryta iš trijų dalių: poreikį arba spręstiną problemą (priežastį) konstatuojantis sakiny; ką savanoris gali dėl to padaryti (užduotis) ir ką kiti bei savanoris iš to gaus (nauda).

Pavyzdžiui:

„Paaugliams reikėtų suteikti galimybę augti jais besirūpinančioje ir saugioje aplinkoje. Deja, ne visi paaugliai turi galimybę gyventi tokiomis sąlygomis (priežastis). Jūs galite jiems padėti dalyvaudami mūsų projekte, atliekamame Danijoje, kur mes vadovaujame paauglių iš skurdžios aplinkos prieglaudos namams (užduotis). Jūs galėsite jiems padėti išmokyti naujų įgūdžių ir pradėti savo gyvenimą iš naujo. Jūs taip pat turėsite galimybę sutikti naujų draugų ir sužinoti apie vietos kultūrą (nauda)“.

Žinoma, pagrindinę žinutę gali reikėti išplėsti papildoma informacija kiekvienai iš trijų grupių. Tai galite padaryti paremdami kiekvieną iš trijų grupių faktų, asmeniniu paliudijimu, sentencija arba asmenine patirtimi. Nepaisant, kokia jūsų žinutė, būkite sąžiningi. Venkite pagražinimo, jeigu numatomos užduotys išties yra sudėtingos ir joms reikia daug energijos.

Įdarbinimo metodai:

„Už“ ir „Prieš“

Yra daug būdų, kaip pateikti savo pasiūlymą savanoriams, tačiau visi jie turi savo pranašumų ir trūkumų.

„Iš lūpų į lūpas“

Geriausias būdas paviešinti savo savanoriškas programas – jūsų ankstesni savanoriai arba dabartiniai savanoriai bei jų šeimos ir draugai. Tie, kurie jums dirba ir turi naudos iš savanoriško darbo, taip pat teigiamai kalbės apie tarptautinę savanorišką tarnybą. Šį viešumą galite optimizuoti paprašę savo savanorių ir darbuotojų kalbėtis apie jūsų savanoriškas programas užsienyje su savo draugais bei giminaičiais.

„Už“: tai labai asmeniškai įtraukiantis metodas, labai draugiškas vartotojo atžvilgiu ir nereikalaujantis išlaidų.

„Prieš“: tai atsitinka retai, be to, jūs turėsite mažai apžvalgos, kaip ir kokia informacija perteikiama, tiek teigiama, tiek neigiama.

Mažų grupių susitikimai

Vienas iš būdų susieti įdarbinimo „iš lūpų į lūpas“ pranašumus su struktūrizuotesniu būdu – surengti žmonių, kurie domisi tarptautine savanoriška tarnyba, susitikimus. Ankstesni savanoriai galėtų atsivesti savo draugus arba giminaičius. Kad renginys būtų patrauklesnis, galite suorganizuoti nedidelės vaišės arba vakarėlį. Sugrįžę savanoriai galėtų asmeniškiau pasidalyti savo patirtimi, o darbuotojas galėtų pateikti formalesnės informacijos apie programą ir paraiškų teikimo procedūrą.

„Už“: tai leidžia tiek neformaliu, tiek ir formaliu būdais pasiekti žmones, kurie patys taps „dauginimo įtaisais“ ir atsives naujų žmonių.

„Prieš“: žmonės gali nenorėti įsipareigoti daryti kažką daugiau, nei klausytis. Turėtumėte būti pasiruošę investuoti dalį savo išteklių atidžiam tęstinumui po susitikimo (pavyzdžiui, paskambindami, siųsdami daugiau informacijos).

Pristatymai, kalbos ir specialūs renginiai

Galite suorganizuoti atvirų durų dieną, kurios metu pristatysite savanoriškos tarnybos galimybes platesnei auditorijai. Taip pat galėtumėte paruošti standą arba pristatymą tam tikruose susitikimuose arba seminaruose (ypač apie savanorystę, jaunimą arba profesines ir mokymosi galimybes jauniems žmonėms).

„Už“: tokio pobūdžio veikla leis jums pasiekti didesnę auditoriją ir išplatinti daug medžiagos apie savo veiklą. Tokie renginiai taip pat



padaeda pagerinti organizacijos įvaizdį visuomenėje.

„Prieš“: tokie renginiai yra ne tokie asmeniškai ir tik labai mažas procentas susidomėjusiųjų išties paprašys daugiau informacijos. Taigi per daug nesitikėkite.

Spausdinta medžiaga, tokia kaip bukletai ir informaciniai lapeliai

Bukletas, kuriame aprašomas jūsų atliekamas darbas su gražiomis nuotraukomis ir savanorių atsiliepimais, nuolat primins potencialiems kandidatams, kad reikia sugrįžti, kai jie ruošis savanoriškai tarnybai. Galėtumėte pateikti preliminarią paraiškos formą arba nuplėšiamą lapelį, kuriame prašoma daugiau informacijos. Prisiminkite, kad jūsų žinutė turi būti patraukli vartotojui. Informaciniame lapelyje šalia patrauklaus straipsnio apie savanorystę galite įtraukti informacijos apie dabartines tarptautinės savanoriškos tarnybos galimybes ir paraiškų teikimo procedūras, pavyzdžiui, laišką, gautą iš savanorio užsienyje, ir t. t.

„Už“: spausdinta medžiaga yra patogus būdas išdalyti informaciją dideliais kiekiais, pavyzdžiui, siunčiant ją paštu arba didesniuose renginiuose, o ja taip pat gali naudotis kitos organizacijos tam, kad informuotų apie jūsų programas kitus.

„Prieš“: spausdinta medžiaga greitai pasensta ir gali brangiai kainuoti.

Internetas ir elektroninis paštas

Mūsų dienomis labai populiari vietoj telefono numerio arba bukletu pateikti interneto svetainės adresas. Į savo tinklalapį galite įdėti lengvai skaitomus „užvedančius“ straipsnius, kurie padės žmonėms apsiprasti su savanorystės idėja. Lankytojai taip pat gali sužinoti daugiau faktinės informacijos apie jūsų organizaciją bei paraiškų teikimo procedūros apžvalgą arba netgi paraiškos formą internete. Lengva padaryti nuorodas į kitus naudingus su tuo susijusius puslapius. Galite reklamuoti savo tinklalapį kitomis įdarbinimo progomis (pavyzdžiui, susitikimuose, straipsniuose, bukletuose).

Elektroniniu paštu taip pat galite išsiuntinėti elektroninius informacinius lapelius (žr. informaciją, esančią pirmiau).

„Už“: internete esanti informacija yra dinamiška: viskas, ko reikia, – tik spustelėti nuorodą. Susidomėję savanoriai gali iš bet kurios

vietos pasiekti informaciją, o jūs visada turite naujausią informaciją. Elektroninis informacinis lapelis yra labai pigus ir jo nereikia spausdinti arba siųsti paštu.

„Prieš“: patrauklios interneto svetainės įrengimas gali brangiai kainuoti, ją reikia nuolat atnaujinti. Ji netinka žmonėms, kurie neturi prieigos prie kompiuterių ir interneto.

Žiniasklaida

Susipažinę su vietoj arba nacionaline žiniasklaida (pavyzdžiui, laikraščiais, radijo stotimis, televizija) ir užmezgę gerus ryšius su keletu pagrindinių žmonių galite gauti šiek tiek nemokamo viešumo. Veikiausiai jie nereklamuos jūsų programų, tačiau gali norėti parašyti straipsnį, surengti pokalbį arba parodą apie jūsų savanorius ir jų darbą. Nuolat siųskite spaudos leidinius, kuriuose pateikiama informacija apie jūsų veiklą ir laimėjimus, žiniasklaidai.

„Už“: straipsnis laikraestyje, pokalbis radijo stotyje arba televizijos laida gali padėti jums susisiekti su tūkstančiais žmonių tuo pačiu metu. Tai, kad apie jus kalbama žiniasklaidoje, gali sukelti žmonių pasitikėjimą jūsų programomis.

„Prieš“: galite sulaukti masinio atsako ir nebūti pasirengę, kaip su tuo susidoroti. Žurnalistai gali domėtis ne tik jūsų programų pranašumais, bet ir jų trūkumais. Būkite pasiruošę tai išspręsti išmintingai.

Reklama

Reklaminiis skelbimas gali būti ir mokamas, ir nemokamas. Galite naudotis savo pačių leidiniais ir savo interneto svetaine, pavyzdžiui, įdėti skelbimus apie tarptautinę savanorišką tarnybą ir atitinkamas laisvas vietas. Tą patį galite nemokamai daryti su leidiniais, gautais iš organizacijų, kurios yra geranoriškos jūsų atžvilgiu. Jūs taip pat galite išmėginti kitą alternatyvą, t. y. mokėti už paviešinimą žiniasklaidoje. Tokiu atveju galite paprašyti komercijos įstaigų arba kitų paremti jūsų skelbimą.

„Už“: skelbimai, atsižvelgiant į jų cirkuliaciją, gali pasiekti daugybę žmonių. Jeigu jie yra įsimintini, tai gali būti puikus būdas žmonėms juos prisiminti.

„Prieš“: skelbimai gali labai brangiai kainuoti. Rezultatai ne visada būna tokie geri, kaip tikėtasi. Jie taip pat gali sudaryti įspūdį, kad jūs beviltingai ieškote savanorių.

3.2.2 Savanorių atrankos būdai

Savanorių telkimas nėra skirtas surinkti kuo daugiau savanorių, jis skirtas surasti tinkamą savanorį tinkamam projektui. Atranka tampa būtina, kad suderintumėte reikiamą savanorį su reikiamu

projektu. Du pagrindiniai atrankos būdai yra paraiškos forma ir pokalbis.

Paraiškos forma

Didelis pranašumas turėti paraiškos formą kiekvienam tiek ilgalaikės, tiek trumpalaikės savano-



riškos tarnybos kandidatui. Paraiškos forma nėra būdas surinkti asmeninę informaciją bylai, tai galinga priemonė, leidžianti priskirti savanorius jų darbo vietoms ir suteikianti jums galimybę daugiau sužinoti apie žmones, kuriuos jūs pritraukiate, ir taip peržvelgti savo ateities telkimo strategiją.

Kaip turėtų atrodyti paraiškos forma?

Ji turėtų būti trumpa, tačiau yra keletas pagrindinių dalykų, kuriuos būtina įtraukti:

- asmeniniai duomenys (pavyzdžiui, vardas ir pavardė, adresas, telefonas, amžius, lytis);
- programos trukmė (pavyzdžiui, jeigu siūlote skirtingos trukmės įdarbinimą);
- pageidaujami projektai, veikla (pavyzdžiui, jeigu siūlote projektus skirtingose interesų srityse);
- pageidaujama šalis, regionas (pavyzdžiui, jeigu jūsų darbo vietos yra skirtingose šalyse arba regionuose);
- tai sausi paraiškos formos faktai, tačiau yra ir kitų: motyvacija, lūkesčiai, požiūris, poreikiai ir t. t., kurie yra netgi svarbesni informacijos šaltiniai norint surasti tinkamą savanorį tarptautinei savanoriškai tarnybai.

Jeigu jums reikia perduoti visą šią informaciją skirtingiems žmonėms arba organizacijoms partnerėms, jums geriau būtų turėti elektronines paraiškos formas. Registracija internetu gali taip pat sumažinti netinkamų paraiškų skaičių (pavyzdžiui, informacijos trūkumas, neteisingi duomenys) ir palengvinti kompiuterizuotą duomenų tvarkymą (sąrašų spausdinimas, susilieję laišakai ir t. t.).

Kai kurios organizacijos labai atsargiai sudarinėja savo paraiškos formas, kadangi kai kurie klausimai gali išgąsdinti žmones. Kokios reakcijos galite tikėtis iš kandidato, kai klausiate apie kokius nors įgūdžius, jeigu kandidatas (dar) neturi šių įgūdžių? Tuomet galėtumėte pabandyti sužinoti šią informaciją netiesiogiai, pavyzdžiui, pokalbio metu. Nepamirškite asmeninių detalių privatumo.

Pokalbis

Daugelis organizacijų nesutinka su pareiškėjais „akis į akį“ todėl, kad tai arba užima per daug laiko, arba juos tenkina paraiškos formoje esantys duomenys. Tačiau pokalbio metu galite sužinoti daugiau informacijos apie pareiškėjo atsidavimo lygį, o tai leidžia geriau suderinti pareiškėją ir specifinę darbo vietą užsienyje.

Patarimai, kaip surengti pokalbį

1. Pasirinkite aplinką

Pokalbis turi vykti draugiškoje aplinkoje, kuri nebūtų nei per daug formali, nei neformali (pavyzdžiui, ramioje patalpoje, ne pernelyg didelėje, jūsų organizacijoje), idealu, kad tarp jūsų ir pareiškėjo nebūtų jokio fizinio barjero (pavyzdžiui, stalo, atramos ir t. t.).

2. Prisistatykite

Pasakykite savanoriui savo vardą ir paaiškinkite, koks yra jūsų ryšys su organizacija (pavyzdžiui, nurodykite savo profesiją ir pareigas). Tai parodo atvirumą ir skaidrumą.

3. „Pralaužkite ledus“

Pabandykite sumažinti įtampą tarp savęs ir kandidato pasikeisdami keletu žodžių apie neutralius dalykus, tokius kaip oras, kelionė į pokalbį, arbata arba kava ir t. t.

4. Pirmiausia padėkokite

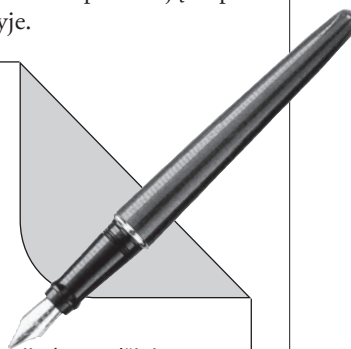
Prieš jus sėdintis asmuo parodė susidomėjimą tuo, ką jūs galite pasiūlyti, taigi jums derėtų padėkoti savanoriui už jo norą atlikti savanorišką tarnybą dirbant su jūsų organizacija.

5. Patvirtinkite duomenis

Patikrinkite, ar tai tas žmogus, su kuriuo turėjote susitikti (reikiamas žmogus atėjęs reikiamam projektui). Čia praverstų paraiškos forma.

6. Konstatuokite tikslą

Trumpai paaiškinkite, koks yra pokalbio tikslas, pasakykite kandidatui, kiek laiko jis truks, ir pateikite vieno arba dviejų klausimų, kuriuos užduosite, pavyzdžius. Informuokite kandidatą, kad jis ar ji taip pat gali užduoti klausimus apie jūsų organizaciją ir savanorišką tarnybą.





7. Pristatykite savo organizaciją ir programą

Prieš užduodami klausimus pareiškėjui, paaiškinkite apie savonorišką tarnybą (tikslus, strategiją, apibūdinkite darbą ir t. t.).

8. Klausimai

Iš anksto paruošti klausimai gali būti pokalbio gairės, tačiau jie neturėtų atrodyti dirbtini. Pridėkite arba praleiskite tam tikrus klausimus atsižvelgdami į pokalbio eigą. Venkite „taip“ arba „ne“ klausimų. Kai kurie atviri klausimai galėtų būti tokie:

- Kodėl savonoriška veikla yra svarbi jums?
- Kokią savonoriškos veiklos patirtį turite šioje srityje?
- Kas jums patiko šiame darbe arba ankstesnėje savonoriškoje veikloje?
- Ar kada nors gyvenote užsienyje? Jei taip, koks buvo tas gyvenimas?
- Kaip apibūdintumėte savo konfliktų sprendimo būdą?
- Ką apie jūsų pasirinkimą mano šeima ir draugai?
- Kodėl norite užsiimti šia veikla būtent šioje srityje, šalyje?

Reaguokite, kai savonoris atsako į klausimus. Galite linktelėti galvą, įterpti žodelį „taip“ arba išsamiau pakomentuoti tai, ką girdite. Nepersistenkite klausdami. 10–15 klausimų turėtų pakakti, tačiau sugrįžkite, jeigu jūsų netenkino kuris nors atsakymas arba dėl kažko abejojate.

9. Pabaikite pokalbį

Prieš baigdami pokalbį įsitinkite, kad uždavėte visus klausimus, kuriuos norėjote užduoti, ir ar pareiškėjas neturi ko pridurti arba paklausti. Paaiškinkite kandidatui, kokie bus tolimesni žingsniai (pavyzdžiui, kiek laiko jums reikės, kol jūs susisieksite ar atsiųsite laišką, ar paskambinsite ir t. t.).

3.2.3 Papildomos savonorių atrankos būtinumas

Dirbdami su vadinamosiomis pažeidžiamomis klientų grupėmis (vaikais, mažumomis, seneliais, žmonėmis su psichine arba fizine negalia, žmonėmis, sergančiais nepagydoma liga, tokia kaip vėžys arba AIDS, (buvusiais) alkoholikais arba narkomanais), norite būti tikri, kad jūsų klientai su šiuo savonoriu yra saugūs. Todėl papildoma atranka (ir paruošimas) gali padėti sumažinti riziką ir optimizuoti tarnybą jūsų klientų grupei. Nenorime provokuoti paranojos, tačiau skatiname sąmoningą ir skaidrią atrankos strategiją. Štai keletas būdų, kurie gali jums padėti:

1. Išaiškinkite piktnaudžiavimo arba blogo elgesio pobūdį

Jūsų organizacija turėtų aiškiai suprasti, kas yra (įstatymiškai arba remiantis savo šalies etika) piktnaudžiavimas arba blogas elgesys, kad žinotumėte, kaip jūsų savonoriai turi elgtis su jūsų klientais. Šias piktnaudžiavimą arba blogą elgesį apibrėžiančias gaires ir tai, ką daryti blogo elgesio atveju, reikėtų surašyti. Tiek darbuotojus, tiek ir savonorius reikėtų apie jas informuoti, o jie turėtų

jų laikytis (pavyzdžiui, koks fizinis ryšys yra tinkamas su vaikais ir paaugliais, alkoholio vartojimas projekto patalpose ir t. t.).

2. Patikrinkite savonorio darbo aprašymą

Savonorio užduočių aprašymas, reikiama priežiūra, įgūdžiai bei patirtis, pavyzdžiui, pasakys jums, ar savonorio tarnyba turi didelę riziką. Pagal tai galite nuspręsti surengti papildomą atranką: pateikti ilgesnę paraiškos formą, atlikti specialius testus raštu, pateikti asmenybės anketas, surengti pokalbį su skirtingais žmonėmis savo organizacijoje arba atlikti imitacinius žaidimus.

3. Į atranką įtraukite skirtingus žmones

Pokalbio metu, pavyzdžiui, vienas žmogus gali pastebėti tam tikrus signalus, kurių nepastebėjo kitas. „Lygių teisių interviu“, kurį atlieka buvę arba dabartiniai savonoriai, taip pat pateikia kitokį kandidato vaizdą, nes remiamasi požiūriu to, kuris tikrai išmano šį darbą.



„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą

4. Surinkite informaciją iš daugelio šaltinių

Jeigu manote, kad būsimoms užduotims atlikti reikia „sveikos“ ir patikimos padėties žmogaus, turėtumėte apsvarstyti galimybę paprašyti asmeninių rekomendacijų iš tų, kurie turėjo pirminę pareiškėjo darbo patirtį su aptariamąja klientų grupe. Paklauskite jų tokių specifinių klausimų:

- Ar jums kelia kokį nors susirūpinimą tai, kad šis žmogus dirbs su mūsų klientų grupe?
- Ar rekomenduotumėte šį žmogų šioms pareigoms ir kodėl?
- Jeigu nuspręstumėme paimti šį žmogų, kokį mokymą pasiūlytumėte? Ar jūs manote, kad šiam žmogui reikės labai daug priežiūros?

5. Bandomasis laikotarpis

Kai kuriais atvejais dirbant su didesnio rizikos faktoriaus klientais galite sugalvoti įvesti bandomąjį laikotarpį savo savanoriams. Tai papildys jūsų pradinį atrankos procesą ir suteiks jums galimybę įvertinti naujo savanorio tinkamumą prieš priimančią galutinį sprendimą.

6. Policijos patikrinimas

Tam tikrose šalyse (pavyzdžiui, Jungtinėje Karalystėje) policijos patikrinimas gali būti įprastas arba netgi privalomas savanoriams, dirbantiems su specialiomis klientų grupėmis, pavyzdžiui, vaikais. Kitose šalyse naudojamosi „gero elgesio“ deklaracijomis, kuriose patvirtinama, kad nesate įtrauktas į nusikalstamą veiklą. Turėtumėte užtikrinti, kad jūsų organizacija įvykdo legalius reikalavimus jūsų šalyje savanoriams įdarbinti ir atrinkti tam tikrai tarnybai su tam tikrais žmonėmis, žinoma, neišgąsdinant savanorių.

Pastaba! Gerbkite teisę į privatumą. Papildomos atrankos tikslas yra ne knistis po asmeninį kandidatų gyvenimą, bet geriau juos pažinti, kad įvertintumėte jų galimybes ir ribotumą. Asmeninė informacija apie savanorį turėtų būti suteikiama tik žmonėms, kuriems reikia tai žinoti (pavyzdžiui, globėjui priimančioje organizacijoje), o kitiems turėtų būti laikoma konfidencialia.

3.3 Dalyvių paruošimas

Tarptautinės savanoriškos tarnybos tikslas yra naujų perspektyvų kūrimas susiduriant su skirtingomis realijomis – organizacijų ir jų žmonių realijomis. Tarptautinės savanoriškos tarnybos projekto sėkmė labai priklauso nuo visų dalyvių paruošimo kokybės. Kruopščiai pasirusus galima išvengti daugelio krizių ir konfliktinių situacijų.

3.3.1 Savanorių paruošimas

Kaip pažymėta 2.1. skyriuje „Dalyviai“, už savanorio paruošimą tarptautinei savanoriškai tarnybai daugiausia yra atsakinga siunčianti organizacija, nors idealiu atveju tai turėtų būti derybų tarp siunčiančios ir priimančios organizacijų produktas. Taip priimanči organizacija gali papildyti paruošimą ir užpildyti kai kurias spragas (taip pat žr. 4.1. skyrių „Supažindinimas ir orientavimasis atvykus į šalį“). Kai kurie iš toliau aprašomų elementų labiau tinka ilgalaikiams nei trumpalaikiams projektams. Apskritai kuo daugiau laiko bus praleidžiama užsienyje, kuo skirtingesnė vietos kultūra, tuo turėtų būti intensyvesnis paruošimas.

Ką nori daryti savanoris? Motyvacija ir lūkesčiai

Kad išvengtumėte nesusipratimų nuo pat pradžių, svarbu žinoti, kodėl savanoris nori dalyvauti tarptautinėje savanoriškoje veikloje. Taip pat svarbu, kad savanoriai suvoktų, kokia yra priimančios organizacijos motyvacija gauti savanorius iš užsienio. Abiejų šalių interesus reikėtų suderinti (taip pat žr. 1.4. skyrių „Kodėl jaunimas dalyvauja tarptautinėje savanoriškoje veikloje?“).

Greta specifinės motyvacijos savanorius gali būti naudinga supažindinti su savanoriškos tarnybos judėjimu, kad juos pačius labiau įtrauktumėte į socioistorinį kontekstą (taip pat žr. 1.3. skyrių „Bendra informacija apie tarptautinę savanorišką tarnybą“).

Autoriai :
Simona
Costanzo
ir Peter
Hofmann





Šiuos pratimus galima naudoti tam, kad sužinotumėte ir dokumentuotumėte savanorių ir kitų žmonių priežastis, kodėl jie yra tarptautinės savanoriškos tarnybos dalis. Kai savanoriai suvokia, kad priimančios organizacijos motyvai 100 proc. nesutampa su jų pačių, jie gali būti linkę labiau

atsisakyti kai kurių savo originalių idėjų ir pasirošti priimančių organizacijų poreikiams, kad maksimaliai būtų patenkinti abiejų šalių interesai. Tas pat taikoma ir kitai šaliai.

- **Motivacijos smegenų audra**

Duokite savanoriams šiek tiek laiko ir paprašykite jų pagalvoti, kokios yra jų vykimo į užsienį priežastys. Leiskite jiems surašyti savo lūkesčius ir interesus, kuriuos jie sieja su savo pasilikimu. Tada paprašykite jų pagalvoti apie priimančios organizacijos lūkesčius ir interesus, siejamus su jų atvykimu ir buvimu. Pabaigoje paprašykite juos susiskirstyti į mažas grupes ir aptarti rezultatus. Paprašykite pateikti jų neribotą atsaką apie punktus, kuriais jie norėtų pasidalyti su kitais.

- **Laiškas sau**

Paprašykite savanorių parašyti laišką sau apie duoto projekto pasirinkimo priežastis, su juo siejamus lūkesčius ir interesus. Sudarykite atpalaiduojančią atmosferą (pavyzdžiui, muzika, patogus kambarys), kuri leistų dalyvių mintims lengvai plaukti. Laiškas liks griežtai konfidencialus, jis bus užklijuotas ir laikomas siunčiančioje organizacijoje iki projekto įvertinimo susitikimo. Šis metodas – tai galimybė dalyviams būti sąžiningiems patiems sau, nes laiško nereikia niekam rodyti.

Pratimo aptarimas vyksta įvertinimo susitikimo metu po kelių mėnesių. Tai leis dalyviams prisiminti, kokia buvo jų būseną ir mintys prieš išvykstant, ir pažvelgti, kaip visa tai pakito.

- **Kūrybiška baimių ir lūkesčių išraiška**

Ant grindų padėkite keletą metrų baltų tapetų, paprašykite savanorių susirinkti aplink juos ir nupiešti tai, kas jiems šauna į galvą pagalvojus apie buvimą užsienyje. Šiam pratimui tinkamą aplinką gali sukurti instrumentinė muzika. Po tam tikro laiko pakeiskite arba nutraukite muziką, paprašykite jų pasislinkti ir pradėti naują piešinį ar jo elementą. Jie taip pat galėtų ką nors nupiešti prie kitų savanorių piešinių.

- **Kas yra savanoris?**

Jeigu ruošiate tarptautinę savanorių grupę, gali būti įdomu panagrinėti žodžio „savanoris“ reikšmę skirtingose kalbose ir šalyse, kad pabrėžtumėte skirtingas reikšmes (ir užslėptą motyvaciją), susijusias su šiuo terminu skirtinguose kultūrinuose kontekstuose.

Informacija apie darbo ir gyvenimo sąlygas

Priimanti organizacija turi būti tikra, kad ji pateikia savanoriams (per siunčiančią organizaciją) visą reikiamą informaciją apie darbo ir gyvenimo sąlygas tarptautinės savanoriškos tarnybos metu. Greitas savanorio komfortas priklauso nuo nežinomybės sumažinimo, susieto su šuoliu į naują projektą ir šalį. Turint reikiamą informaciją,

atsakymus į klausimus, jaučiant, kad jais buvo pasirūpinta, turint gražią vietą miegoti ir valgyti ir gana aiškia idėja, ko galima tikėtis, sumažės savanorio nerimas ir jis jausis nuoširdžiai priimtas į projektą.

Pateikiame sąrašą, kuriame išvardyti dalykai, kuriuos savanoriai (ir siunčianti organizacija) nori ir turi žinoti.



Informacijos sąrašas

Apie projektą:

- Išsamus projekto ir darbo aprašymas (tikslai, užduotys, nauda, laiko ribos ir t. t.).
- Prašomas savanorio profilis (amžiaus ribos, įgūdžiai, kalbų įgūdžiai ir t. t.).
- Projekto metu numatyta parama (mokymas, globėjas, kalbos mokymas ir t. t.).
- Priimančios organizacijos ir skirtingų joje dirbančių žmonių aprašymas.
- Savanorių saugos taisyklės ir elgesio kodeksas (jeigu reikia – pagal kultūrinę aplinką arba specialius priimančios organizacijos reikalavimus).
- ...?

Apie gyvenimo sąlygas:

- Praktiniai suderinimai (draudimas, finansinis, sveikatos ir socialinis draudimas, avarinės procedūros ir t. t.).
- Maisto ir gyvenamosios vietos suderinimas, darbo ir gyvenamosios vietos lokacija.
- Kelionės suderinimas (indėliai, kišenpinigiai ir t. t.).
- Bendra informacija apie priimančią šalį (kultūrinė, ekonominė, socialinė ir politinė).
- ...?

Pastaba! Tik esant veiksmingam bendravimui tarp dviejų organizacijų prieš prasidedant projektui, siunčianti organizacija gali užtikrinti tinkamą pasiruošimą. Ypač ilgalaikių projektų atveju pravartu leisti tiesiogiai savanoriui kontaktuoti su priimančia organizacija, kad būtų galima tiesiogiai išspręsti papildomus klausimus ir artimiausiu susipažinti iš tolo.

Informaciją reikėtų perduoti įvairiais būdais:

- Susitikimas turi būti interaktyvus; net jei reikia perteikti labai daug informacijos, visada leiskite užduoti klausimus, pateikti pasiūlymus ir diskutuoti.
- Pakvieskite buvusius savanorius, kad jie pakalbėtų.
- Pakvieskite žmones iš priimančios šalies, kad jie padarytų prezentacijas apie savo šalį.
- Naudokite žaidimus ir garso bei vaizdo medžiagą šaliai pristatyti.
- Leiskite dalyviams patiems rasti dalį informacijos iš jūsų pateiktos literatūros arba nurodytų interneto svetainių ir paprašykite jų kūrybiškai pristatyti rezultatus likusiai grupės daliai.
- Pateikite informacinį paketą su pagrindine informacija ir asmens kontaktiniais duomenimis susisiekti priimančioje organizacijoje.

Tarpkultūrinis paruošimas

Trečiasis paruošimo mokymo elementas susijęs su savanoriškos tarnybos užsienyje tarpkultūriniais aspektais. Tarpkultūrinis seminaras prieš išvykstant turėtų suteikti supratimą apie egzistuojančias kultūrinės sąvokas ir apie pačių savanorių kultūrinę aplinką bei priimančios bendruomenės kultūrą. Jis turėtų sustiprinti savanorių pastabumo pojūtį ir paruošti juos sunkumams, su kuriais gali susidurti šiuo požiūriu, nors nesuteikiant savanoriams elgesio „receptų“. Kadangi yra „T-kit“ „Tarpkultūrinis mokymasis“ (galima prisijungti iš www.training-youth.net) ir mokymo paketas apie neformalų tarpkultūrinį ugdymą (galima prisijungti iš www.ecri.coe.int), šiame skyriuje labai nesigilinsime į tarpkultūrinį mokymąsi.

Vykstant dirbti ir gyventi į užsienį svarbu matyti, kokia yra kultūros įtaka žmonėms, ir šalyje egzistuojančią kultūros įvairovę, kurią gali lemti tokie faktoriai kaip amžius, tikėjimas, seksualumas ir t. t. Kultūra suteikia žmonėms priklausomybės jausmą, nors jie asmeniškai nepažįsta visų kitų grupės narių. Šis principas taip pat gali paveikti savanorį, kuris turi gyventi be savo originalios (kultūrinės) grupės, tačiau vis tiek turi priklausyti kažkokiai kitai grupei (amžiaus, muzikos, sporto) priimančioje šalyje.

Yra daug pratimų asmeniniam ir kultūriniam tapatumui nagrinėti ir išmokyti savanorį elgtis su įvairiapusiškumu, o ne remtis stereotipais. Tokio tipo yra „svogūno pratimas“, kuris pagrįstas idėja, kad kiekvieną žmogų sudaro daug skirtingų sluoksnių, ne tik kultūra, bet ir šeima, draugai, mokslas ir t. t. (žr. „T-kit“ mokymų vadovą „Tarpkultūrinis mokymas: „Įvairiapusiškumo svogūnas“ 43 p.).



Taip pat naudinga perteikti kai kurias kultūros sąvokas, kadangi tai padeda žmonėms suprasti, kaip ji veikia ir kokią įtaką turi mums. Vienas kultūros kompleksiško pavaizdavimo būdų yra „ledkainio modelis“, kuriame kultūra apibūdinama kaip suskaidyta į labai mažus elementus: vaizduojamuosius menus, muziką, maistą, drabužius ir t. t. Tačiau didžioji dalis kultūros elementų yra nematomi ir nesuvokiami (skirtingi požiūrio ir vaidmenų modeliai, laiko bei erdvės sąvokos ir t. t.). Pagal kitus modelius galima palaipsniui klasifikuoti šalis pagal tam tikras vertybes, kurios gali padėti savanoriui suvokti, kokie apskritai bus kultūriniai skirtumai. „T-kit“ „Tarpkultūrinis mokymasis“ ši tema išsamiau nagrinėjama skyrelyje „Tarpkultūrinio mokymo sąvokos“ (17–35 p.).

Kultūros trikampis

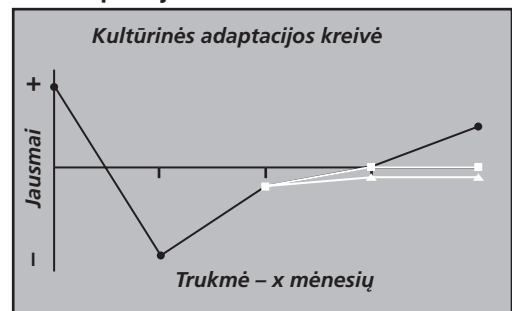


Adaptuota iš projekto „Valdymas ir tarpnacionalinė savanoriška taryba. Galutinė ataskaita“ mokymo kurso (1999 m. kovo 7–14 d.), Europos Taryba, Jaunimo direktoratas DJ/TC VOL(99)2, p. 29.

Galiausiai labai naudinga (ypač ilgalaikiams buvimams) aptarti tipišką pasilikimo užsienyje

raidą per adaptacijos ciklą. Šiame cikle bandoma vaizduoti įvairias fazes, kurias asmuo gali pereiti būdamas užsienyje, pabrėžiant kultūrinio šoko išgyvenimo galimybę, jis gali virsti adaptacijos faze, ir įvairių laipsnių stabilumą atsižvelgiant į tai, kaip žmogus „suvirškina“ asmeninius jausmus ir pajuda iš to taško. Naudinga pristatyti raidos idėją, kurią išgyvens dalyviai per paruošiamąjį susitikimą, ir grįžti ją įvertinti, paprašant dalyvių nupiešti tikslią liniją, ką jie patyrė.

Adaptacijos ciklas



Adaptuota iš Grove and Torbiorn „A new conceptualization of intercultural adjustment and the goals of training“ in Paige, Michael. *Education for the intercultural experience*, Intercultural Press, Yarmouth, 1993.

Toliau pateikiamas patarimų sąrašas, kaip įveikti kultūrinį šoką, kurį galima pristatyti dalyviams kaip priemonę, kuria jie gali naudotis prireikus.



Kultūrinis šokas?

Jeigu būdami užsienyje jaučiatės blogai, skirkite šiek tiek laiko pamąstyti, kokios yra už šio jausmo slypinčios priežastys prieš tai, kai išliesite pyktį ant visų jus supančiųjų.

- Žinoma, surasite šimtus mažų konkrečių dalykų, pateisinančių jūsų apgailėtinus jausmus, tačiau pabandykite šiek tiek atsiriboti nuo mažų dalykų, kad susidarytumėte visą vaizdą, kas vyksta su jumis.
- Paaiškinkite aplinkiniams, kaip jaučiatės. Pirmiausia pamėginkite išspręsti savo problemas spontaniškai su suinteresuotais žmonėmis. Venkite pagalbos skambučių arba laiškų savo artimiesiems. Be reikalo juos sujaudinsite, o kol jie atsakys į jūsų laišką, situacija jau gali būti visiškai pasikeitusi. Dienoraštis gali padėti išsiaiškinti savo mintis. Jeigu problemos išlieka, turite informuoti savo priimančią arba siunčiančią organizaciją, kad būtų galima rasti sprendimą.
- Pamėginkite pasidalyti kai kuriais savo kultūros elementais su jus supančiais žmonėmis: pagaminkite jiems, suorganizuokite vakarą apie ką nors, kas jums įdomu apie jūsų šalį (pavyzdžiui, kultūros tradicijos, jaunų žmonių situacija, mokslas, politika, ekonominė sistema ir t. t.).
- Nebandykite spręsti. Netgi jeigu tai skamba lėkštai, pamėginkite pasakyti sau, kad tai ne geriau, tai ne blogiau, tai tiesiog skirtinga!
- Gali padėti aplinkos pakeitimas keletui dienų, kad pažvelgtumėte į viską iš šalies labiau atsipalaidavę. Tačiau nebėkite nuo savo problemų. Jeigu norite, kad priimanti šalis taptų jūsų namais, turėtumėte pagalvoti apie didesnes laiko „investicijas“ žmonių santykiams sukurti šioje vietoje.



3.3.2 Siunčiančių ir priimančių organizacijų paruošimas

Pasirengti reikia ne tik savanoriams, bet ir siunčiančiai bei priimančiai organizacijoms. Tai labiau taikoma priimančiai organizacijai nei siunčiančiai, tačiau jos abi yra atsakingos, kad šių priemonių būtų imtasi nepaisant, kur tai vyksta. Štai keletas dalykų, kuriuos reikėtų apsvarstyti.

Kodėl imatės tarptautinės savanoriškos veiklos?

Kaip minėjome 2.2. skyriuje „Projekto ciklas“, pirmasis jūsų projekto žingsnis – apibrėžti tikslus ir nuspręsti, ar yra tarptautinės savanoriškos tarnybos poreikis. Projekto tikslus ir naudą turėtų žinoti ne tik projektų koordinatorius. Pageidautina, kad tuo būtų tikra ir visa organizacija (valdyba, kolegos, savanoriai ir t. t.). Jeigu priimate savanorius pirmą kartą, tai gali labai paveikti jūsų organizacijos kultūrą ir dažnai sukelti susirūpinimą. Todėl gyvybiškai svarbu įtraukti kolegas, kurie dirbs su savanoriais viso projekto raidos metu, ir turėti jų paramą (taip pat žr. 4.2.2. skyrių „Darbuotojų motyvacija – pamirštas aspektas“).

Potencialios priežastys, dėl kurių organizacijos imasi tarptautinės savanoriškos veiklos:

- sustiprinti tarptautinius ryšius;
- praturtinti darbą;
- teigiamai paveikti klientus;
- sukurti galimybių jauniems žmonėms (arba žmonėms, kurie turi specifinių poreikių);
- skatinti savanorystės idėją vietos bendruomenėje;
- suteikti organizacijai didesnę prestižą dėl finansuotojų, klientų, organizacijų partnerių ir t. t.;
- pagerinti darbo atmosferą organizacijoje;
- pagerinti bendradarbiavimą su organizacija partnere;
- turėti galimybę suvokti tai, ko kitu atveju neturėtumėte galimybės suvokti.

Praktinis pavyzdys yra ELKA istorija, pateikta 2.2. skyriuje „Projekto ciklas“.

Pastaba! Nereikia nė sakyti, kad turite iš anksto žinoti, ką norite pasiekti, kad galėtumėte pasverti, ar jums pasisekė tarptautinė savanoriška veikla. Įvertimas nuo pat pradžių turėtų būti neatsiejama

projekto dalis. Pagalvokite apie priemones, kurias norėtumėte naudoti įvertinimui (pavyzdžiui, užrašus, pokalbį, anketas), kad galėtumėte atitinkamai planuoti (taip pat žr. 5.1. skyrių „Įvertinimas“).

Ką reikia pateikti savanoriams?

Studijos rodo, kad viena pagrindinių ilgalaikių savanorių ankstyvo grįžimo priežasčių – nerealios darbo vietos, kuriose praktiškai nebuvo poreikio savanoriui, taigi nebuvo ir jiems adekvataus darbo. Organizacijos turėtų aiškiai žinoti užduotis ir užtikrinti techninius poreikius arba priemones, reikalingas šioms užduotims atlikti, žinoma, prieš savanoriams atvykstant.

Jeigu savanoriai jaus, kad negali prisidėti prie organizacijos darbo (dėl darbo arba įrankių stokos), jiems bus labai sunku integruotis.

Toliau pateikiami su darbu susiję klausimai yra savanorių priežiūros pagrindas.

Savanorių priežiūra

- Ką reikia atlikti? Kur organizacijoje realiai reikia pagalbos?
- Remiantis poreikių įvertinimu reikia apibrėžti, koks yra projektas, darbas, paskyrimas arba užduotis, kuriems atlikti galėtumėte pasitelkti savanorius.
- Koks yra darbas? Ką darys savanoriai?
- Ar darbas yra prasmingas savanoriams ir organizacijai?
- Ar šiame darbe yra kokių nors galimybių savanoriams tobulėti ir mokytis?
- Ar toks darbas suteiks savanoriams nuosavybės ir atsakomybės jausmą?
- Kokios yra savybės, kurias turėtų turėti savanoris šiam darbui?

Pasiūlymas, praversiantis mokant

„Velnio advokatas“

Suskirstykite grupę į dvi darbo stovyklas. Vienos grupės užduotis – sugalvoti kiek įmanoma daugiau argumentų už savanorį ir tarptautinę savanorišką tarnybą. Kitos grupės – surasti kiek įmanoma daugiau argumentų, įrodančių, kad darbo vieta netiks savanoriui. Pagalvojus 15–20 minučių, vienam kiekvienos stovyklos atstovui duodamos penkios minutės apginti savo kraštutinius požiūrius. Tada galima surengti diskusiją apie skirtingų argumentų pagrįstumą tiek „už“, tiek „prieš“.



Netgi svarbesnė už patį darbo pobūdį yra visa projekto struktūra, pagal kurią turėtų būti užtikrinti pagrindiniai žmogiški savanorio poreikiai. Jei maistas ir gyvenamoji vieta, pavyzdžiui, neatitinka pageidaujamo savanorio standartų, yra mažai vilties dėl sėkmės. Gyvybiškai svarbu parūpinti tinkamas gyvenimo sąlygas savanoriams atsižvelgiant į jų poreikius. Prieš sulaukiant vaisingo darbo taip pat reikėtų patenkinti socialinius ir laisvalaikio poreikius. Į savanoriui pateikiamą informaciją turėtų būti įtrauktos detalės apie maitinimą, gyvenimo sąlygas ir laisvalaikio veiklos galimybes (sportą, barus, muziką, diskotekas ir t. t.).

Keletas maitinimo ir gyvenamosios vietos idėjų

Gyvenamoji vieta:

- studentų namuose;
- priimančioje šeimoje;
- bute su kitais savanoriais;
- bendrabutyje;
- ...?

Savanorio gyvenamoji aplinka yra labai svarbi projekto sėkmei. Todėl būtų pravartu (bent jau ilgalaikės savanoriškos tarnybos atveju) prieš atliekant galutinius suderintus išsiaiškinti savanorio poreikius ir pageidavimus. Apgyvendinimas vienviečiame studentų bendrabučio kambaryje greičiausiai šaunus savanoriams, kurie turi socialinių įgūdžių, tačiau nesaugiems priklausomiems savanoriams greičiausiai labiau tiktų gyventi priimančioje šeimoje. Apskritai, kuo ilgiau trunka projektas, tuo didesnis privačios erdvės poreikis, taigi tiesiog privaloma, kad ilgalaikių projektų savanoriai turėtų savo atskirą kambarį! Trumpam laikotarpiui, pavyzdžiui, darbo stovyklai, tinka gyvenimas bendrabutyje.

Maitinimas:

- kasdienis priešpiečių daviny;
- sandoris su vietos restoranu arba kavine, tiekiančiais maistą;
- savaitinis arba mėnesinis maisto daviny;
- maitinimas priimančioje šeimoje;
- ...?

Grupiniuose projektuose, kuriuose dalyvauja tarptautiniai savanoriai, puiku, jei pamainomis ruošiamas maistas likusiai grupės daliai.

Paprastai tarptautinės savanoriškos tarnybos pradžia turėtų būti skirta padaryti taip, kad savanoris jaustųsi laukiamas ir atsipalaiduotų. Pirmoji savanorio diena naujoje aplinkoje suformuoja viso tolesnio buvimo atmosferą. Ji gali pakenkti visam projektui, jeigu savanoriai atvyksta, o niekas neparengta. Dažnai nuvertinama mažų gestų svarba pirmą dieną, pavyzdžiui: savanorių pasitikimas oro uoste arba stotyje, vizitas į organizaciją susitikti su visais kolegomis, paaiškinimai apie maitinimą ir gyvenamosios vietos patogumus ar taurelė sutiktuvių proga (taip pat žr. 4.1. skyrių „Supažindinimas ir orientavimasis atvykus į šalį“).

Kas dalyvauja įgyvendinant projektą?

Projekto sėkmė labai priklauso komandos pastangų. Tam, kad būtų garantuotas kitų darbuotojų bendradarbiavimas, projekto vadovas turėtų juos informuoti ir paruošti. Kiekvienas, susijęs su projektu, turėtų suprasti savanorių vaidmenį organizacijoje ir pareigų paskirstymą. Galiausiai reikėtų suprasti specifinę tarpkultūrinę situaciją, kurioje atsiduria savanoris, – naujokas ne tik organizacijoje, bet ir visoje gyvenamojoje aplinkoje.

Paruošiamojo proceso dalyje reikia išsiaiškinti savanorio palaikymo vaidmenis. Yra keletas poreikių, kuriems reikalingas palaikymas, tačiau ne visas užduotis turi atlikti vienas žmogus. Paprastai komanda suskirstoma į tris pagrindines paramos funkcijas:

- kaip elgtis su platesniais gyvenimo aspektais kitoje šalyje ir skirtingoje kultūroje; svarbu padėti savanoriams aklimatizuotis, susitvarkyti su jų emocinėmis problemomis ir prisiderinti prie situacijos, kad jie galėtų efektyviai prisidėti ir mokytis bei tobulėti iš patirties;
- savanorių palaikymas jiems atliekant kasdienes užduotis, darbo plano susitarimas, užtikrinimas, kad jie turėtų reikiamų įgūdžių, ir su darbo susijusių problemų išsprendimas;
- buvimas „išteklių“ žmogumi, kuris padeda savanoriui integruotis į socialinį gyvenimą vietos bendruomenės, kurioje vyksta projektas (greičiausiai tai labiau taikoma ilgalaikiams projektams).

(Taip pat žr. 4.3. skyrių „Nuolatinė savanorių globa“.)



Savanorių globėjų mokymas

Patartina, kad žmonės, tiesiogiai kontaktuojantys su savanoriais ir atliekantys vieną šių vaidmenų pirmą kartą, lankytų mokymus. Norint tapti kompetentingiems teikiant paramą tarptautiniams savanoriams, reikia labai daug žinių (tendencijos, veikiančios savanorius, savanorių teisės ir pareigos, palaikančių darbuotojų vaidmuo ir atsakomybė, teisiniai dalykai), įgūdžių (užduočių paskirtymas, pokalbio palaikymas, konfliktų sprendimas, bendravimo įgūdžiai, motyvavimas, veiklos apžvalga ir t. t.) bei požiūrio (savanorių vertinimas, tarpkultūrinis suvokimas, noras dalytis). Kokie yra mokymo poreikiai, turi nuspręsti globėjas ir esama situacija.

Mokymas savanorius palaikantiems žmonėms siūlomas įvairiai. Šalyse, turinčiose senas savanorystės tradicijas, mokymo kursus dažnai siūlo savanorių centrai arba net privačios kompanijos. Pavyzdžiui, tarptautiniu lygmeniu tokį mokymą gali teikti Europos Taryba (www.coe.int/youth) ir Europos savanorių tarnybos programa (pasitikslinkite atsakinyje nacionalinėje agentūroje dėl programos „Jaunimas“ jūsų šalyje. Adresus galite rasti: <http://www.europa.eu.int/comm/education/youth/html>). Toliau nurodyta, kaip galėtų atrodyti globėjų mokymo kursai.

Vienos dienos globėjo mokymas priimančioje organizacijoje

Aplinka

Priimanti organizacija, bendradarbiaujanti su keliomis vietos organizacijomis, įdarbinančiomis tarptautinius ilgalaikių projektų savanorius, siūlo globėjų vienos dienos mokymo kursus.

Tikslai

- Dalyviai turėtų sugebėti sukurti savanorių darbo aprašymą.
- Padidinti dalyvių suvokimą apie vaidmenį savanorio atžvilgiu.
- Išaiškinti jų lūkesčius, siejamus su savanoriais.
- Suteikti bendrą supratimą apie savanorių teises ir pareigas.
- Inicijuoti paramos tinklą tarp dalyvių.
- Išaiškinti priimančios organizacijos ir vietos priimančių projektų bendradarbiavimą.

Naudojami metodai

Dalyviams rengiantis prašoma aptarti tokius klausimus: ką savanoris darys jų organizacijoje? Kokias užduotis jie skirs savanorius palaikantiems asmenims? Ko jie tikisi iš savanorio?

.../



„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą

3

.../ Programa			
Programos elementai	Reikia laiko (apytiksliai)	Tikslas	Trumpas metodo aprašymas
Dienos programos ir tikslų pristatymas	15 min.	Dalyviai turėtų aiškiai žinoti, kas vyksta dienos metu	Vaizdinis pristatymas (bloknotas, kuris lieka matomas ant sienos visą dieną)
Supažindinimas su praitimais, „ledlaužiai“	15 min.	Grupėje dalyviai turėtų jaustis patogiai ir sužinoti vieni kitų vardus	Bet koks interaktyvus gyvas praitimas (dėmesys skiriamas žmonėms, o ne jų organizacijoms)
Visų darbo vietų aprašymų pristatymas savanoriams	45 min.	Dalyviai turėtų susipažinti su kitomis dalyvaujančiomis organizacijomis; jie turėtų sužinoti, kokios informacijos reikia savanoriui, kad pasirinktų	Dalyvių paprašoma padaryti reklaminių plakatų, skirtą išgalvotų atvykstančių savanorių mugei, kurioje savanoriai gali pasirinkti priimančią vietą (kūrybiškumas neribojamas); visus plakatus sukabinus ant sienos, dalyviai turėtų įsivaizduoti, kad jie yra savanoriai, kurie renkasi projektą, apžiūrėti plakatus ir išsirinkti vieną
Diskusija apie savanorių poreikius ir priimančių projektų lūkesčius	1 val.	Dalyviai turėtų sužinoti, kaip patenkinti savanorių poreikius atsižvelgiant į organizacijų lūkesčius	Mažose grupelėse (4–6 žmonės) dalyviai turėtų pasidalyti tuo, ką pasirinko, ir paaiškinti kodėl. Jie turėtų aptarti, kokios informacijos jie kaip savanoriai norėtų prieš pasirinkdami projektą ir kokios tai turi įtakos organizacijoje reikiamam pasiruošimui
Padaryto darbo apibendrinimas	30 min.	Dalyviai turėtų geriau suprasti, kaip pasiruošti savanorio priėmimui	Dalyviai turėtų pasakyti, kaip jie dabar pakeistų savo aprašymą ir kodėl. Tada turėtų būti apibendrinamas indėlis, padarytas ruošiantis priimti ilgalaikius savanorius priimančioje organizacijoje
Pietų pertrauka			
Palaikančių asmenų vaidmenys	1,5 val.	Dalyviai turėtų geriau suvokti savo vaidmenį savanorio atžvilgiu	Dalyviai pirmiausia turėtų individualiai apmąstyti, kokios yra penkios svarbiausios globėjo užduotys ir kokių savybių tam reikia. Tuomet mažose grupelėse reikėtų pamėginti sudaryti vieną penkių svarbiausių užduočių sąrašą. Aptarime grupės turėtų pateikti ataskaitą ir pabaigti seminarą aptardamos indėlių į savanorių priežiūrą
Diskusija apie teises ir pareigas	30 min.	Pasiekti bendrą supratimą apie savanorių teises ir pareigas	Paašškinkite teisėtus administracinius reikalavimus, teisinį pagrindą ir tuomet su grupe aptarkite teises ir pareigas (darbo laikas, laisvalaikis, maitinimas ir apgyvendinimas, mokymas ir t. t.); pamėginkite susitarti
Diskusija apie bendradarbiavimą ateityje	45 min.	Dalyviai turėtų suprasti, kad gali naudotis ryšiais šioje grupėje, kad palaikytų vieni kitus	Paašškinkite, kaip suprantate bendradarbiavimą ateityje dėl darbo pasidalijimo, susijusio su savanorių apsisojimu, ir tuomet atlikite smegenų šturmą dėl kitų bendradarbiavimo būdų

4. Kelyje



„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą

4.1 Supažindinimas ir orientavimasis atvykus į šalį

Supažindinimas savanoriams atvykus į šalį yra toks pat svarbus kaip ir paruošimas prieš išvykstant. Savanoriai yra sunerimę ir nesaugūs, nes nežino, ką ras atvykę. Pirmas įspūdis yra labai svarbus jiems nuraminti ir padaryti taip, kad jie naujoje aplinkoje pasijaustų saugūs. Kartais gaunančiai daug savanorių priimančiai organizacijai sunku suvokti, ką reiškia pradėti savanorišką tarnybą kitoje šalyje pačią pirmą dieną. Tai, kas gali būti įprasta rutina šeimnininkui, yra neaiškias nuotykio pradžia savanoriui! Paprastai kuo mažiau patyręs savanoris ir kuo ilgesnė jo viešnage – tuo svarbesnis tinkamas mokymas atvykus į šalį.

Tinkamas savanorio sutikimas ypač aktualus individualaus įdarbinimo atveju. Kai kažkur atvyksta grupė – jie turi vienas kitą kaip atramos tašką; tai siek tiek sumažina patiriamą šoką atvykus į šalį. Mokymo atvykus į šalį trukmė taip pat priklausys nuo projekto tipo ir darbo vietos. Tai gali būti kelias valandas trunkantis sutikimas arba kelių dienų seminaras.

Greta pirmo įspūdzio atvykimas į priimančią organizaciją yra tiesos momentas abiem: iš anksto savo vaizduotėje susikurti vietos vaizdai ir žmonės nebūtinai atitinka tai, kas randama. Ypač jeigu skiriasi savanorio ir šeimnininko kultūra ir lūkesčiai, kaip sutikti žmogų. Priimanči organizacija turėtų atsižvelgti į šiuos tarpkultūrinius dalykus ir kuo labiau palengvinti savanoriams pirmąjį ryšį. Pamažu savanoriai adaptuos prie priimančios organizacijos ir bendruomenės papročių bei bendravimo būdų.

Mokymas atvykus į šalį turėtų papildyti paruošiamąjį mokymą, kurį atliko siunčianti organizacija. Kuo geresnis bendravimas tarp siunčiančios ir priimančios organizacijų, tuo geriau šeimnininkai galės užpildyti siunčiančios organizacijos paliktąs spragas. Mokymas atvykus į šalį turėtų apimti kultūrą ir supažindinti su projektu. „Sauso plaukiojimo“ metas baigėsi, savanoris nori pajusti vandenį! Pristatydami projektą palikite vietos savanorių idėjoms ir pasiūlymams. Pabandykite sužinoti, kokie

yra savanorių lūkesčiai ir idėjos dėl projekto ir paprašykite užduoti klausimus. Dabar pats tinkamiausias laikas išvengti nesusipratimų.

Pasiūlymai, praversiantys mokant

Į savo namus naujam užsiėmimui pasikvieskite draugą, kolegą arba giminaity (pageidautina iš užsienio). Tai gali būti naujas kortų žaidimas, būrimas arba vakarėlis keista tema. Pasistenkite, kad svečias jaustųsi kaip įmanoma patogiau: panaudokite kai kuriuos iš anksčiau pateiktų pasiūlymų (pasitikite geležinkelio stotyje, pralaužkite ledus, pristatykite kitus dalyvaujančiuosius, paaškininkite, ką veiksėte, ir t. t.). Tada paklauskite, ar svečias pastebėjo jūsų pastangas ir kaip jos jį paveikė. Iš šios patirties išsirinkite pagrindinius elementus ir pritaikykite juos priimdami savanorį.

Vietinių žmonių pagalba supažindinant savanorius

Puikus būdas pristatyti savanorį – lygiaverčio žmogaus mokymas. Atvykstantiems savanoriams priimti galite paruošti keletą vietinių jaunuolių arba aktyvių savo organizacijos narių. Leiskite jiems supažindinti savanorius su vietos realybe. Taip nuo pat pradžių pateiksite savanoriui socialinių ryšių tinklą ir ryšininkų. Vietiniai jaus atsakomybę už savanorių gerovę ir daug geriau juos supažindins su vietos realybe, negu tai kada nors galėtų padaryti priimančios organizacijos darbuotojas. Kad paruoštumėte vietinius, galite supažindinti juos su kai kuriomis tarpkultūrinėmis sąvokomis: ledkalnis, svogūno ir adaptacijos ciklas (žr. skyrių 3.3.1. „Savanorių paruošimas“ ir „T-kit“ „Tarpkultūrinis mokymasis“, kurį galima parsisiųsti iš www.training-youth.net), kad padėtumėte jiems suprasti, ką gali tekti išgyventi tarptautiniam savanoriui ir padidinti savo atvirumą savanorių atžvilgiu. Šios sąvokos padeda jauniems vietiniams apmąstyti savo kultūrą bei numanomą savanorių kultūrą ir tapti atviresniems tarpkultūrinio mokymosi procesui. Bet venkite per daug klausinėti savanorių pirmo-





siomis dienomis. Savanoriai neturėtų jausti pernelyg entuziastingų paauglių, susiradusių naują žaisliuką, persekiojimo. Kaip ir kiekvienoje emociškai įtemptoje situacijoje savanoriui taip pat reikės ramiai pamąstyti.

Apmąstyti skirtos mokymo programos temos atvykus į šalį

Priimanti organizacija turi pasirūpinti, kad visi aspektai, kuriuos ji paruošė savanoriams (techniniai ir susiję su turiniu) būtų jiems perduoti (taip pat žr. 3.3.1. skyrių „Savanorių paruošimas“). Savanoriams reikia suteikti galimybę reaguoti ir paaiškinti savo motyvaciją bei specifinius poreikius ir įgūdžius, reikiamus projektui.

Šioje lentelėje rasite keletą dalykų, kuriuos reikia spręsti mokymų atvykus į šalį metu. Tiksliai tokio seminaro programa priklausys nuo mokymui skiriamo laiko. Dėl metodologijos viskas priklauso nuo to, ar jūs sutinkate vieną, ar kelis savanorius. Jeigu turite savanorių grupę, leiskite jiems dirbti mažose diskusijų ir „smegenų šturmo“ grupelėse kiek galima daugiau ir venkite dėstymo.

Kai savanoriai atvyksta

• Sutikimas

Pabandykite pasitikti savanorį oro uoste ar traukinių stotyje (ypač ilgalaikio projekto atveju). Tai padės savanoriui pasijusti saugiam ir norimam. Pirmiausia pasirūpinkite neatidėliotinais savanorio poreikiais: alkiumi ir troškuliumi, tualetu arba dušu, skambučiu tėvams ir t. t. Tada savo biure arba kitoje vietoje galite surengti priėmimą arba pietus su pagrindiniais organizacijos darbuotojais. Atsižvelkite į laiko ir maisto skirtumus bei į tai, kaip tai gali paveikti savanorį. Pasirūpinkite savanoriais vos tik jiems atvykus į šalį. Galite neturėti daug laiko, todėl skirkite nors trisdešimt minučių minėtiesiems reikalams, paaiškinkite, kas bus toliau, ir nuvežkite savanorius į vietą, kurioje jie galės pailsėti. Niekada nepalikite savanorių be priežiūros pirmosiomis jų viešnagės valandomis! Savanorio globėjas nuo pat pradžių turėtų būti šalia.

Šiuos dalykus reikėtų atlikti kaip galima greičiau ir būtinai per pirmąsias dvi dienas, kad savanoriai pasijustų saugūs. Taip pat pateikite pagrindinę informaciją. Savanoriai paprastai atvyksta įsitikinę, kad projektas 100 proc. atitinka tai, kas parašyta popieriuje, ir kad viskas yra tobula, suplanuota ir paruošta. Net jeigu taip nėra, svarbu aptarti visus tinkamus dalykus ir informuoti savanorius apie esamą padėtį. Svarbu, kad jie suprastų, jog jūs jais rūpinatės ir esate pasiryžę surasti sprendimus visų dalykų, kurie dar nėra tobuli. Savanorius gali netgi pradžiuginti, jog projektas dar yra gana lankstus, kad būtų galima atsižvelgti į jų norus, poreikius ir galimybes.

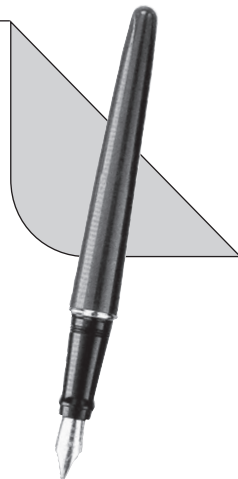
Ką turite sutvarkyti per pirmas dvi dienas

• Supažindinimas

Pristatykite atsakingus asmenis organizacijoje bei kitus darbuotojus ir savanorius. Paaiškinkite skirtingų žmonių pareigas ir kas dar dalyvauja projekte, bet nebūtinai dirba biure (pavyzdžiui, valdybos nariai).

• Techniniai aspektai

Paaiškinkite su apgyvendinimu susijusias taisykles ir informuokite apie ten jau gyvenančius arba atvyksiančius kambario draugus. Išaiškinkite su maistu susijusius klausimus: kur savanoriai valgys kiekvieną dieną, kišenpinigiai (jei taikoma), draudimas, kalbos mokymas, atostogų taisyklės, galimybės skambinti iš biuro arba mieste, kur susirasti užsienietiškų laikraščių ar prieigą prie interneto ir t. t.





• Priimanti organizacija

Pristatykite tikslus, veiklą, struktūrą ir organizacijoje dirbančius žmones. Svarbu paaiškinti struktūrą ir platesnius jūsų tikslus, ką jūs darote. Kartais gali būti nepakeliama dirbti su duota užduotimi neturint supratimo, koks yra galutinis projekto tikslas. Savanoriams svarbu suprasti: jeigu jie daro fotokopijas, gamina maistą grupei arba nešioja sunkius akmenis, tai daroma didesniai tikslui, o konkretūs veiksmai yra svarbus ir vertingas prisidėjimas.

• Darbo projektas

Parodykite savanoriams fizinę darbo vietą, remkitės originaliu projekto aprašymu, paaiškinkite bet kokius pasikeitimus, kas dar dirbs su projektu ir susiekite projektą su bendru jūsų veiklos kontekstu. Leiskite savanoriams komentuoti ir siūlyti bet kokias idėjas, savanoriai turi jausti, kad projektas priklauso jiems, ir turėti galimybę parodyti savo asmenybę bei patirtį.

• Motyvacija

Paaškindite savanoriams, kodėl nusprendėte imtis tarptautinės savanoriškos veiklos projekto ir kokios patirties jau esate turėję su tokiais projektais. Paprašykite savanorių paaiškinti savo motyvaciją ir lūkesčius. Tačiau žinokite, kad mandagumo sumetimais pirmą arba antrą dieną savanoriai gali neišdrįsti išsamiau apie tai kalbėti. Svarbu, kad prie šios temos reguliariai sugrįžtumėte, kad tai būtų tęstinio savanorių palaikymo dalis. Projekto metu jums teks daug kartų iš naujo derėtis dėl savo ir savanorių lūkesčių.

• Regionas ir šalis

Kiti savanoriai iš jūsų organizacijos arba vietinis jaunimas galėtų suorganizuoti vakarą arba dieną supažindinti savanorius su vietos gyvenimu ir pažinti vienas kitą. Jie gali suorganizuoti ekskursiją po miestą ir nusivesti savanorius į kokią nors gražią vietą vakarui praleisti. Galima būtų juos nusivesti aplankyti panašią organizaciją arba nuošalesnius darbo projektus. Jeigu yra, turėtumėte juos supažindinti su specialiomis taisyklėmis ir tradicijomis, į kurias reikia atsižvelgti.

• Tarpkultūrinis mokymasis

Gali būti naudinga su vietiniais jaunais žmonėmis ir savanoriais surengti panašius mokymus prieš išvykstant. Tai gali padėti išsiaiškinti daug informacijos apie savanorių padėtį ir supažindinti juos su vietos bendruomenės gyvenimu. Vėliau taip pat galėtumėte paprašyti savanorių pasidalyti savo kultūra su jumis: pagaminti maistą kolegoms, suorganizuoti vakarą apie situaciją savo šalyje ir t. t. Leiskite savanoriams patiems spręsti, ar jie yra pasiruošę arba kada jie bus pasiruošę tokiam renginiui.

• Savanorio pristatymas jo organizacijai

Savanoriams galėtumėte suteikti progą kalbėti apie savo padėtį ir organizaciją, tačiau leiskite spręsti, kiek jie nori tai daryti pirmosiomis dienomis. Svarbu aiškiai žinoti ankstesnę savanorių patirtį ir kokiuose projektuose ar organizacijose jie dalyvavo, kad suprastumėte, kokie priimančios organizacijos ir projekto aspektai gali jiems būti nauji arba keisti. Suteikite savanoriams progą paaiškinti, ką jų šalyje reiškia būti savanoriu, lyderiu, koordinatoriumi, valdybos nariu. Leiskite jiems paaiškinti, kokius projektus vykdo juos siunčiančios organizacijos ir t. t. Išsiaiškinę šiuos klausimus išvengsite nesupratimų, susijusių su skirtingomis savanorystės sąvokomis.

4.2 Motyvacija

4.2.1 Savanorio motyvavimas

Taigi jūsų tarptautinė savanoriška tarnyba yra suplanuota ir paruošta startui. Reikia daug

pastangų, kad viskas pajudėtų, ir būtų gaila, jeigu kelyje prarastumėte savo savanorius. Todėl svarbu skirti šiek tiek dėmesio, kad išlaikytumėte jų motyvaciją.

Kas yra motyvacija? Handy (1997) vadina tai „E jėgomis“: energija, jaudulys, entuziazmas ir pastangos. Tačiau savanoriai nėra vien tik altruistai, atliekantys jūsų darbą už nieką. Savo „E jėgų“ jie neatiduoda nemokamai, o tik mainais į tam tikrą jų poreikių išpildymą. Savanoris (nesąmo-





ningai) skaičiuoja, ar pastanga verta tikėtinai naudoti. Galbūt tai skamba labai stipriai ir oporunistiškai, tačiau savanoriai daugiausia ieško simbolinio arba socialinio atlygio už savo darbą. Savanorių valdymas – tai savanorių išlaikymas laimingais, kad jie yra savanoriai. Jiems arba patinka savanoriška tarnyba, arba jie ją palieka. Todėl organizacija yra suinteresuota išpildyti savanorio poreikius, kad palaikytų jų „E jėgas“.

Poreikiai

Kaip paminėta 3.3.2. skyriuje „Siunčiančių ir priimančių organizacijų paruošimas“, priimančiai organizacijai tenka svarbus vaidmuo tenkinant pagrindinius savanorių poreikius. Jeigu šie pagrindiniai poreikiai, tokie kaip maistas ir būstas, reikalinga sauga ir saugumas, santykiai ir socialinė priklausomybė grupei arba projektai nepatenkinami, savanoriui bus sunku laisvai ir dosniai prisidėti prie projekto. Taigi norint pasiekti idealią pusiausvyrą savanoriškame projekte tarp asmeninės savanorio raidos ir vertingo indėlio į projektą, pirmiausia reikia atsižvelgti į prasto apgyvendinimo arba blogo maisto problemas, išspręsti nesaugumo naujoje aplinkoje problemą arba bendravimo ir naujų draugų susiradimo problemas. Tik patenkinus šiuos poreikius savanoriai gali susikcentruoti ir pasiekti sau ir projektui naudingų tikslų.

Savanoriai turi skirtingą motyvaciją dėl projektui skiriamo laiko ir pastangų. Pagal apibrėžimą jie nesieks materialinės naudos, tačiau sieks simbolinės (socialinės, pragmatinės ir psichologinės). Bet kartais duodamos mažos dovanėlės (organizacijos marškinėliai, kompaktinis diskas savanorio gimtadienio proga ir t. t.) gali stubinamai paveikti jų motyvaciją. Daugiausia savanoriai siekia socialinės naudos: jie nori susipažinti su žmonėmis, gerai praleisti laiką, geros reputacijos ir pripažinimo, nori priklausyti grupei. Taip pat nereikėtų sumenkinti pragmatinio aspekto: savanoriai nori padėti žmonėms, padaryti kažką naudingą, įgyti įgūdžių, pagerinti įsidarbinimo galimybes ir t. t. Savanorio įsidarbinimas taip pat gali būti asmenybės išraiškos forma (psichologinė nauda): surasti save, išsiaiškinti savo vertybes, surasti savo gyvenimo kelią.

Pasiūlymai, praversiantys mokant

Paprašykite savo mokymo vadovų prisiminti laikus, kai jie buvo savanoriai. Paprašykite jų surašyti materialinę, socialinę, pragmatinę ir psichologinę naudą, kurią jie iš to gavo. Šiuos dalykus galima palyginti ir aptarti grupėje. Tik neužstrikite diskutuodami, ar tam tikra nauda yra veikiau socialinė nei pragmatinė. Šio pratimo tikslas – pažvelgti į simbolinę naudą, kurią gaunate iš savanoriavimo, o ne ją suklasifikuoti.

Poreikių suderinimas

Kad motyvuotumėte savo savanorius ir išlaisvintumėte jų „E jėgas“, turite arba atsižvelgti į jų poreikius, arba stimuliuoti savanorių poreikius remdamiesi tuo, ką galite pasiūlyti. Motyvacijos valdymo sferoje svarbu, viena vertus, pažinti savo savanorius ir žinoti jų poreikius ir, kita vertus, žinoti, ko organizacija nori iš savanorių ir ką gali jiems pasiūlyti. Abiejų šalių poreikiai ir pasiūlymai gali susitikti viduryje. Idealaus davimo ir ėmimo mišinio nustatymo procesas turėtų būti tęstinis ir turėtų būti suvokiamas kaip subalansuotas abiem šalims.

Greta skirtingų poreikių savanoriai taip pat turi skirtingų pageidavimų dėl darbo. Kai kurie savanoriai labiau įgudę arba domisi socialinėmis užduotimis, kitiems patinka kūrybinės užduotys, kai kuriems – praktinės. Suteikti savanoriams darbą, kuris atitinka jų pomėgius, yra motyvacijos pranašumas.

Svarbus savanorių motyvacijos faktorius yra „nuosavybė“. Dėl to nustatant tikslus ir sudarant užduotis projektų organizatoriams reikėtų visada įtraukti savanorius, kad jie jaustųsi už jas atsakingi. Projektas tampa jų projektu, organizacija tampa jų organizacija.

Motyvacijos žemėlapių sudarymas

Motyvacija, poreikiai ir tikslai yra labai abstraktūs dalykai, kuriuos sunku paaiškinti, todėl reikėtų sudaryti savo savanorių motyvacijos vaizdinį žemėlapi. Šie piešiniai būtų savotiškas



„psichologinio kontrakto“ pagrindas tarp savanorio ir projekto arba galėtų pasitarnauti vidurinio įvertinimo tikslams (taip pat žr. 5.1. skyrių „Įvertinimas“).

Dvi rankos

Nupieškite „duodančią ranką“, kurioje savanoriai surašytų arba nupieštų, kuo jie gali prisidėti, ir „imančią ranką“, kurioje jie surašytų, ką jie norėtų gauti iš projekto.

Duodanti ranka

*Noras pasiekti tikslus
Būti projekto veidrodžiu
Informacija iš tėvynės
Aktyviai dalyvauti
6 valandos per dieną
Pastangos bendrauti
Stengtis ne teisti, bet suprasti
Siūlyti naujas idėjas
Būti smalsiam
...*

Imanti ranka

*Sutikti kitus savanorius
Išmokti kurti interneto svetaines
Būti integruotam į darbą
Turėti kažką, su kuo galima pasikalbėti
Išvystyti asmeninę iniciatyvą
Išmokti kalbą
Pamatyti šalį
Parama ir pripažinimas*

Laiptai

Popieriaus lape nupieškite laiptus su galutiniu tikslu ant viršutinio laiptelio. Suskaidykite galutinį tikslą į skirtingus mažesnius nuoseklius laiptelius, kurie veda savanorį į viršų. Galite savanorio parašyti nupiešti arba padaryti koliažą iš skirtingų laiptelių.



Esate tai, ką dirbate

Kitas būdas motyvuoti savanorį yra pradėti nuo motyvuoto darbo sukūrimo.

- Darbas turėtų būti realus (darbą tikrai reikia atlikti; savanoriai turėtų jaustis norimi).
- Taip pat atliktą darbą turėtų vertinti organizacijos darbuotojai (įvertinimas ir pripažinimas). Dėl to konsultuotis su darbuotojais, kad sužinotumėte, ką svarbiausia padaryti šiuo momentu, yra pranašumas (taip pat žr. 3.3.2. skyrių „Siunčiančių ir priimančių organizacijų paruošimas“).
- Darbas turėtų būti įdomus, viliojantis ir teikiantis pasitenkinimą; turėtų būti atsizvelgta į specifinius savanorių poreikius ir pageidavimus (todėl prieš sukurdami konkretų darbo aprašymą pažinkite savanorius).
- Aiškiai suformuluokite tikslus ir užtikrinkite tikslų pasiekiamumą. Sunkėjimas, didėjantis kompleksiskumas ir iššūčiai verčia savanorius stovėti ant pirštų galiukų. Tikslus reikia nuolat peržvelgti. Sekite darbo rezultatus ir savanorių veiklą. Reikėtų rengti reguliarius įvertinimo seminarus. Stebėkite savanorių raidą tiek asmeniniu, tiek ir profesiniu lygmenimis (taip pat žr. 4.3. skyrių „Nuolatinė savanorių globa“).
- Pasidalykite atsakomybę už rezultatus. Darbo aprašymas turėtų būti suformuluotas tikėtinų rezultatų forma, o ne tik atliktinų užduočių seka. Didžiausią dėmesį



skirkite prasmingam galutiniam produktui.

- Sukurkite erdvę simbolinam atlygiui: bendravimui, linksmimuisi, veiklai po darbo, pietums, savaitgalių išvykoms, naujų įgūdžių įgijimui, mažoms dovanėlėms ir t. t.
- Savanoriai turėtų turėti arba dalytis jų atliekamo darbo nuosavybe (įtraukite juos į darbo aprašo kūrimo procesą). Padarykite juos atsakingus už kažką, bet palaikykite juos, kai reikia.

Keletas motyvaciją skatinančių patarimų!

Skirtingus žmones veikia skirtingi dalykai, tačiau yra keletas pasiūlymų, kurie greičiausiai padarys jūsų savanorius laimingus. Pridėkite savo pasiūlymų.

- Žmonėms patinka gerai jaustis (padėkos žodis, maža dovanėlė, geras komplimentas, laikymas komandos nariais, nuomonės atsiklausimas ir t. t.).
- Įsitinkite, kad jūsų savanorių grįžtamasis ryšys yra daugiau teigiamas nei neigiamas.
- Suteikdami grįžtamąjį ryšį įsitinkite, jog remiatės tik objektyviais pastebimais faktais, kad išvengtumėte nerimtos reakcijos (komplimentų sakymas iš mandagumo).
- Neigiamas pastabas geriausia duoti tam, kas geriausiai sutaria su savanoriu arba į ką jis lygiuojasi.
- Jeigu savanoriai suklysta, nesmerkite jų, tik paaiškinkite ir paprašykite pasimokyti iš to ateičiai.
- Kovokite su „nepatenkintaisiais“ darbo aplinkoje, pavyzdžiui, esant stresinėms darbo sąlygoms (triukšmas, nėra prieigos prie kompiuterio, neįprastos darbo valandos ir t. t.), tarpasmeninių santykių trūkumu (nėra laiko pakalbėti darbo metu, nėra kavos pertraukėlių ir t. t.).

Raudonos vėliavėlės

Ne visada natūralu kalbėti apie motyvaciją ir poreikius, taigi jūsų savanoriai ne visada gali pasakyti, ar jų entuziazmas sumažėjo. Pateikiame keletą „raudonų vėliavėlių“, kurios galėtų reikšti, kad kažkas yra negerai. Dairykitės jų ir jas patikrinkite!

- Savanorio vis dažniau nėra.
- Savanoris be jokios priežasties pradeda dirbti viršvalandžius.
- Savanoris be jokios priežasties pradeda naršyti po internetą.
- Labai padidėja skambučių namo skaičius.
- Savanoris lengvai įsižeidžia ir asmeniškai priima dalykus.
- Dūsavimų skaičius per dieną pasiekia neįsivaizduojamų aukštumų.
- Savanoris išlieka tylus ir daugiau nereaguoja.
- Lėtėja darbo tempas.
- Savanoris pratrūksta ir pradeda verkti.
- Savanorio darbo kokybė pasiekia dugną.
- Klientai pradeda skųstis.
- Nuolat įjungta savanorio mėgstama namų grupė ar radijo stotis.
- Savanoris daugiau nevalgo priešpiečių su draugais arba kolegomis.
- Išgerti savanoriui – vienintelis būdas praleisti laiką.
- ...?

4.2.2 Darbuotojų motyvacija – pamirštas aspektas

„Elkitės su savanoriais kaip su samdomais darbuotojais ir elkitės su samdomais darbuotojais kaip su savanoriais.“ (YMCA išteklių vadovas)

Skyrę gana daug dėmesio savanorio motyvacijai rizikuojame pamiršti su savanoriu dirbančius samdomus darbuotojus. Dauguma pasiūlymų savanorių motyvacijai skatinti taip pat tinka samdomiems darbuotojams. Deja, yra vienas pagrindinis skirtumas – priimančios organizacijos darbuotojai yra samdomi, o tai



dažnai sumenkina jų motyvaciją, ypač kai jie turėtų mokytis, prižiūrėti arba dirbti su savanoriu. Jų motyvacijos lygis bus neabejotinai „suverstas“ ant savanorio tiek teigiama, tiek neigiama prasme (dėl praktinių priežasčių „samdomi darbuotojai“ toliau tekste bus trumpai vadinami „darbuotojais“).

Argumentai už užsienio savanorius

- Jie įneša tarpkultūrinį mokymosi matmenį į priimančią organizaciją.
- Mes galime suteikti kai kuriems jų gyvenimą pakeičiančios patirties.
- Jie kitaip žiūri į dalykus, kuriuos mes darome.
- Mes galime parodyti, ką darome, ir jie galės tai daryti namie.
- Jie pasirinko mūsų organizaciją ir jiems patinka darbas, kurį dirbame.
- Mes galime sukurti savanorių įgūdžius ir pasitikėjimą, kurių jie negautų priešingu atveju.
- Jie – papildoma rankų pora ir šviežia galva su naujomis idėjomis.
- Mes galime skatinti tarptautinės savanoriškos tarnybos idėją.
- Jie turi labai didelę motyvaciją ir nori mokytis.
- Galėtume tapti draugais visam gyvenimui.
- Jie įneša tarptautinį matmenį į mūsų atliekamą darbą.
- Galime išmokti valdyti ir mokytis savanorius.
- Savanoriai kartais suteikia papildomų lėšų organizacijai arba laiko darbuotojams.
- Galime tapti kultūriškai jautresni ir labiau įgudę vykstant tarpkultūriniais susitikimams.
- ...?

Jeigu jūsų darbuotojai įsitikinę, kad tarptautinis savanoris jų darbo vietoje teikia šias vertybes, galite skrajoti debesyse. Tačiau taip būna ne visada. Darbuotojams gali nepatikti mintis apie atvykstančius savanorius todėl, kad jie bijo, jog „pigūs“ savanoriai perims jų darbus (dalį darbų). Galbūt jiems kelia nerimą papildoma našta, kurią savanoriai atsineš su savimi (užduočių jiems paruošimas, daug susitikimų, priežiūra, popierių tvarkymas dėl finansavimo bei įvertinimas ir t. t.). Arba jų atliekamas darbas jiems taip patinka,

kad jie nenori dalytis, arba baiminasi, kad „nepatikimi“ savanoriai nedirbs to darbo taip, kaip jie patys.

Daugiausia šie argumentai iracionalūs, tačiau faktas, kad šie vaiduokliai gali klajoti kai kurių jūsų organizacijos darbuotojų galvose. Taigi jūs, kaip savanoriškos tarnybos organizuotojas, pirmiausia turėtumėte su tuo susitvarkyti.

– Pirmiausia reikėtų išsiaiškinti, koks yra samdomų darbuotojų požiūris į savanorius (ar jiems kada nors teko būti savanoriais; kokių potencialių pranašumų jie mato dirbami su savanoriais ir t. t.). Tiktų paprasta anketa, oficialus arba neformalus pokalbis.

– Daug nepasitenkinimo dėl darbo su savanoriais galima išvengti įtraukiant darbuotojus į visą savanorių telkimo procesą, kaip jau minėjome 3.3.2. skyriuje „Siunčiančių ir priimančių organizacijų paruošimas“. Jei įtrauktumėte darbuotojus nuo pat pradžių, informuotumėte juos apie naujas idėjas ir atsiklaustumėte jų nuomonės, gautumėte papildomų rankų savanoriškai tarnybai palaikyti. Jei primsite idėją arba aršiai ją ginsite, negailestingai užmėtysite darbuotojus argumentais, tai išsprausite juos į kampą ir sulauksite priešingos – gynybinės – reakcijos.

– Jeigu darbuotojams reikės prižiūrėti arba artimai dirbti su savanoriais, šį naują įgūdį reikėtų pripažinti ir vertinti (pavyzdžiui, naujas darbo aprašymas, būsimų savanorių prižiūrėtojų mokymas, naujos pareigos, užmokesčio padidinimas ir t. t.) todėl, kad tai nesuteikia naujų įgūdžių ir atsakomybės.

– Dirbant su tarptautine savanorių grupe, tarpkultūrinis mokymas turėtų būti neatsiejama darbuotojų mokymo dalis.

– Jūs taip pat turėtumėte įtraukti darbuotojus į savanorių darbo aprašymo kūrimą, nes savanorius reikės priimti ir skirti jiems vietos įprastinėje darbuotojų darbo vietoje ar teritorijoje.

– Galiausiai darbas su savanoriais neturėtų „užlipti“ ant įprastinio darbo, tačiau turėtų būti kruopščiai suplanuotas ir taip pat jam turėtų būti skirtos finansinės lėšos bei laikas bendrame organizacijos darbo plane.

Darbuotojai turi svarbios įtakos savanoriams. Savanoriai jaučia, kai darbuotojai nusiteikia prieš juos, – stengsis nebūti ten, kur jie nepageidaujami.



Darbuotojai taip pat galėtų padaryti ir teigiamą dalyką – parodyti mažus įvertinimo ženklus (pavyzdžiui, padėka, dovanėlė, straipsnis informaciniame leidinyje ar vietos laikraštyje, pakvietimas, su darbu nesusijęs pokalbis), tai verčia savanorius priklausyti, jaustis kaip namie, jaustis gerbiamiems ir vertinamiems. Štai kodėl reikia, kad darbuotojai būtų savanorių pusėje.

Svarbu, kad visi projekto dalyviai žinotų savanoriškos tarnybos struktūrą: kodėl organizacija tai daro ir kas kokį vaidmenį atlieka.

- Turėtų būti aiškus skirtumas tarp savanorių ir darbuotojų vaidmenų bei padėties, kad pateisintų tai, jog vieniems mokama, o kitiems – ne, o tai pateisina, kad samdomų darbuotojų galima paprašyti dirbti viršvalandžius, tačiau savanorių – ne (nebent jie sutiktų) t. t. Jeigu šis susitarimas yra aiškus nuo pat pradžių, neturėtų būti per daug kliūčių dirbti kartu.
- Savanorius ir darbuotojus, su kuriais organizacija dirba, galima traktuoti kaip komandą su vienas kitą papildančiais vaidmenimis.
- Komandos dvasią galima padidinti bendrai įvertinant darbuotojų komandą (savanorius ir darbuotojus kartu), o ne tik darbuotojui įvertinant savanorius.
- Kai teikiamos mažos dovanėlės (pavyzdžiui, pietūs, maža dovanėlė), užtikrinkite, kad nepalikate darbuotojų, teikiančių gyvybiškai svarbią paramą savanoriui.

4.3 Nuolatinė savanorių globa

Patirti gyvenimo skonį ir atlikti savanorišką tarnybą užsienyje – gana didelis iššūkis, juolab jeigu tai jų pirmasis kartas, skirtinga tos šalies kultūra ar viešnagė truks ilgiau. Todėl globoti savanorį viso projekto metu yra gyvybiškai svarbu savanorio gerovei ir projekto sėkmei. Ypač ilgalaikės savanoriškos tarnybos metu svarbu turėti globėją (kartais taip pat vadinamą

mentoriumi, treneriu, savanorių vadovu, mokytoju ir t. t.), kuris prižiūri savanorių mokymosi procesą ir jų indėlį į projektą. Keletą apmąstyti skirtų dalykų, susijusių su globa trumpalaikės savanoriškos tarnybos metu, galite rasti šio skyriaus pabaigoje.

Augimas (angl. *growing*)

Konkretus modelis savanoriams palaikyti yra augimo modelis (angl. „GROW model“), kurį sukūrė Johnas Whitmore'as. Paramą teikiančio asmens vaidmuo – palengvinti savanorio „augimą“ projekto metu ir naujoje aplinkoje. Kiekviena raidė reiškia sritį, į kurią reikia atkreipti dėmesį dirbant su savanoriais. Nagrinėjant augimo modelio skirtingas raides galite lengviau sustruktūrinti būdą, kuriuo remiantis iš savanorio potencialo tiek projektui, tiek organizacijai bus daugiausia naudos:



Tikslai

Kur norime nueiti?



Realybė

Kokios mūsų stiprybės ir silpnybės



Galimybės

Kokios mūsų galimybės ir variantai?



Norai

Kurio varianto norime abu?

G (*goals*) – tikslai: pirmiausia jums reikia susėsti su savanoriu ir apibrėžti savanoriškos tarnybos tikslus: tiek priimančiai organizacijai, tiek savanoriui (ši svarba jau buvo minėta kelis kartus šiame „T-kit“ kalbant apie paruošimą). Jeigu neapibrėžiate (tiek trumpalaikiams, tiek ilgalaikiams), ko siekiate, niekada negalėsite įvertinti, ar iš tiesų tai pasiekėte (taip pat žr. 5.1. skyrių „Įvertinimas“).

R (*reality*) – realybė: nustačius ir išsiaiškinus abiejų šalių tikslus (skaidrumas yra gero projekto motina), svarbu suprasti, iki kokio lygmens realybė, konkreti projekto situacija ir savanoris leidžia lengvai pasiekti tikslus. Tai turėtų būti suvoktų projektų pranašumų ir trūkumų aprašymas. Kokia yra realybė, su kuria susiduriate siekdami tikslų?

O (*options*) – galimybės: jeigu ankstesniame etape sužinojote, kad savanoriui dar reikia mokytis tam tikrų punktų arba yra tam tikrų darbo





sričių, kurias reikia tobulinti, tuomet jums reikėtų surasti skirtingų galimybių ir veiksmų tai įgyvendinti, kad pagerintumėte reikalus. Sudarykite sąrašą skirtingų konkrečių veiksmų, kurių reikėtų imtis, kad pagerintumėte savanorišką tarnybą.

W (will) – norai: norai arba sprendimas pagerinti vieną arba daugiau galimybių, dėl kurių gali susitarti abi šalys. Galimybės, dėl kurių lygiai derėjosi abi šalys, turi daugiau šansų. Jūs taip pat galėtumėte nustatyti laikotarpį, kuriam pasibaigus patikrintumėte, koks yra progresas, po kurio jūs nuspręstumėte: tęsti pasirinktą variantą ar pamėginti kitą arba papildomą.

Kartais galite įstrigti viename modelio etape ir jums gali prireikti grįžti vienu žingsneliu atgal ir iš naujo apsvarstyti tikslus, kuriuos tikrai norite pasiekti, arba realiai pažvelgti į jūsų organizacijos arba savanorio galimus pasiūlymus (realybė).

4.3.1 Savanorio globėjas

Dabar, jeigu esate (būsate) globėjas savo tarptautinėje savanoriškoje veikloje, idealiau atveju turėtumėte užtikrinti funkcijas, pateikiamas toliau šiame skyriuje. Galite būti arba supermenas, arba supermenė ir viską daryti savarankiškai, tačiau daugeliu atvejų galėtumėte įtraukti kitų žmonių (pavyzdžiui, kolegų, sugrįžusių savanorių, savo šeimą), kad įvykdytumėte visas šias funkcijas. Galite prisiimti tiek funkcijų, kiek turėsite laiko jas tinkamai atlikti!

Tarptautinėje savanoriškoje tarnyboje norėtume išskirti tris ypač svarbias sritis, kurioms reikia specialaus globėjo dėmesio. Kadangi šiame „T-kit“ kalbame apie įgūdžių neturinčius savanorius, dažnai jiems reikia įsisavinti arba adaptuotis prie darbinės kultūros ir įgyti naujų įgūdžių – pirmiausia tam, kad jie taptų veiksmingesni vykdydami savo užduotis. Tai galėtų paskatinti gerai suplanuotas mokymasis arba mokymo parama. Tačiau savanoriai ne tik dirba, jie taip pat turi susikurti naują gyvenimą naujoje aplinkoje. Dalis to yra susidūrimas su skirtinga kultūra (netgi jeigu kultūra iš pradžių neatrodo skirtinga); ir savanoriai greičiausiai gaus naudos iš tarpkultūrinės paramos. Šalia tarpkultūrinio komponento taip pat yra naujo socialinio gyvenimo poreikis, kuriam labai

praverstų socialinė parama (atsižvelgiant į savanorių nepriklausomybę).

Be minėtų dalykų, savanorio globėjas taip pat turėtų turėti toliau aprašytas savybes:

- Pagrindinė ir svarbiausia globėjo savybė yra pasiekiamumas. Tai asmuo, į kurį savanoriai galėtų kreiptis, kai jiems to labiausiai reikia. Todėl būtų paranku sukurti sistemą ir atmosferą, kurioje savanoris žinotų, kada ir kaip pasiekti globėją. Savanoriai turėtų patogiai jaustis atitraukę (kai reikia) žmogų jo normalios savaitės metu.

Pavyzdžiui, galėtumėte nubraižyti avarinio skambučio procedūrą. Tai galėtų būti bet koks sutartas signalas (pavyzdžiui, parašyti el. laišką, o temos vietoje nurodyti PAVOJUS, paduoti raudoną kortelę, išitraukti globėją į susitikimų kambarį, pasakyti, kad jums jau atsibodo), kuris bus naudojamas sutartomis aplinkybėmis (pavyzdžiui, kai turite asmeninių problemų, kai jums jau visko gana, kai apniko depresija, kai ilgitės namų, kai turite didelių rūpesčių arba fizinių problemų). Kai savanoris arba globėjas paskambina avariniu varpeliu, jie turėtų skirti vienas kitam visą savo dėmesį, kalbėtis ir klausytis ir surasti sprendimo būdus.

- Globėjas turi kreipti dėmesį į pasiūlymus ir įžvelgti poreikius. Už savanorius atsakingi asmenys atlieka pagrindinį vaidmenį orientavimosi ir supažindinimo seminaruose savanoriškos tarnybos pradžioje. Jie turėtų dėti į galvą savanorių poreikius, pasiūlymus ir lūkesčius, kurie aptariami šiuose orientavimosi seminaruose. Pravartu šiuos poreikius ir lūkesčius užsirašyti ir savanoriškos tarnybos metu nuolat patikrinti, ar jie patenkinami, ar ne.

Galbūt jūs galėtumėte juos susirašyti ant popieriaus savo „savanorio lentoje“ biure arba ant savanorio skelbimų lentos, kad nei jūs, nei savanoriai nepamirštų. Žinoma, lūkesčiai gali keistis, todėl jums gali prireikti atnaujinti įrašus savo bloknotuose.

- Globėjas tai pat turėtų pasirūpinti, kad savanoriai gautų visus išteklius ir priemones, reikalingas savo užduotims įvykdyti bei



savo asmeninimas poreikiams. Tai gali būti akivaizdūs su užduotimis susiję dalykai, tokie kaip darbo vieta biure, pakankami ir tinkami įrankiai savanorių atliekamam fiziniam darbui, kompiuteris. Tačiau su darbu susijęs „baksnojimas į nugarą“ gali vykti ir kitokiais būdais: mokymu, šešėliniu darbu, klausimų ir atsakymų seminarais, naujo vadovo ar informacinės knygos įsigijimu (savanorio kalba) ir taip toliau.

Asmeniniams poreikiams galite pagalvoti apie elektroninio pašto patogumus, kad palaikytumėte ryšį su draugais ir šeima namie, skalbyklas, ryšius su vietiniu sporto klubu formai palaikyti, tęsti savo pomėgį užsienyje ir t. t. (tai ypač svarbu ilgalaikėms viešnagėms), praktiškai apie viską, kas padėtų jums maloniai viešėti svečioje šalyje.

- Kita svarbi užduotis – stebėseną arba savanorių veiklos įvertinimas sutelkiant dėmesį į laimėjimus ir mokymosi punktus (taip pat žr. 5.1. skyrių „Įvertinimas“). Pavyzdžiui, tai apima reguliarius susitikimus, padarymą to, kad savanoriai pasijustų gerbiami, savanorių valdymą. Svarbu su savanoriais elgtis kaip ir su kitais darbuotojais. Laikykite savanorius savo kolektyvo dalimi ir, pavyzdžiui, kreipkitės į juos kaip į savanoriškus darbuotojus ir į samdomus darbuotojus. Šis papildomas pripažinimas yra „glaistas ant torto“.
- Kadangi savanoriai atvyksta gyventi ir dirbti naujoje aplinkoje, jiems ypač svarbu pajusti grįžtamąjį ryšį. Tai leidžia savanoriams suprasti, kur jie stovi. Būtina sąlyga įvertinant yra bebaimės atmosferos sukūrimas, kurioje abi šalys supranta, kad komentarai yra tik žingsniai mokymosi procese, o ne galutinis sprendimas apie kieno nors asmenybę arba sugebėjimus.

Dažnai įvertinimas sutelkiamas į dalykus, kurie nepasisekė, tačiau taip pat turėtumėte nepamiršti paminėti teigiamų dalykų. Jeigu yra priežastis duoti neigiamą grįžtamąjį atsaką, svarbu susitelkti prie objektyvaus situacijos apibūdinimo. Aiškiai paaiškinkite, kodėl savanorio veiksmai arba elgesys buvo problemiški, ir kartu derokitės, kaip galima būtų iš to pasimokyti, kitaip sakant, ką savanoris darytų arba galėtų daryti kitaip kitą kartą, jeigu atsitiktų kažkas panašaus. Paverskite problemą konstruktyvia mokymosi patirtimi.

Duodant grįžtamąjį atsaką geriausia vartoti „aš“ teiginius, paaiškinant, kad tokia yra jūsų pozicija arba jausmai. Teiginiai „tu“ turi tendenciją žeminti žmones ir kaltinti juos už tai, kas atsitiko. Jie taip pat veikiausiai sukelia gynybinį atsaką (pavyzdžiui, pasakykite „man nepatinka, kaip tu susitvarkai savo popierius“ vietoj „tu esi neorganizuotas žmogus“).

- Aktyvus klausymasis yra taip pat globėjui reikalingas įgūdis. Pirmiausia aplinka turėtų būti pritaikyta pokalbio rimtumui – nerenkite savo susitikimų su savanoriais biuro viduryje pašaliniais girdint, kur pilna kopijavimo aparatų ir kolegų triukšmo arba matyti dėmesį blaškantis kompiuterio ekranas. Pasinaudokite savo laiku užuot skubėję rasti greitą pataisymo sprendimą. Aktyviai klausytis – tai padaryti taip, kad kitas žmogus jaustųsi patogiai galėdamas papasakoti savo istoriją. Tai leisti kitam žmogui kalbėti ir dar svarbiau mėginti suprasti, ką sako kitas žmogus (ne tik tai, kas akivaizdu, tačiau ir tai, kas „tarp eilučių“).

Parodykite, kad klausotės linkteldami galvą, šypsodamiesi, paskatinančiais klausimais ir t. t. (tik nepersistenkite!). Kad įsitikintumėte, jog supratote (paslėptą) mintį, perfrazuokite ją savais žodžiais ir paprašykite patvirtinimo („Ar aš teisingai supratau, kad tu nori...?“), tačiau nepradėkite kalbėti patys! Jeigu nesuprantate, paprašykite paaiškinti (nespėliokite). Nespręskite, bet pamėginkite suprasti mintį.

- Visi metodai yra labai naudingi, tačiau jie paremti geru bendros kalbos mokėjimu. Taigi ką jums daryti, jei yra kalbos barjeras? Blogas kalbos mokėjimas nėra lygus visiškam kalbos nemokėjimui. Kartais padeda lėčiau pakartoti klausimai, vartojami skirtingi arba paprastesni žodžiai arba daugiau laiko klausimui suprasti ar atsakymui suformuluoti. Neskubėkite! Jeigu tai nepadeda, galite daiktus nupiešti, naudoti simbolius arba rodyti į daiktus arba tai suvaizdinti (kartu galima vartoti žodžius – nunistokite kalbėti!). O gal parodyti žodį ar sakinį frazių knygoje? Jeigu turite įgūdžių ar šaltinių, galite vartoti kitą savanoriui suprantamesnę kalbą (pavyzdžiui, jų gimtąją arba anglų). Nepadės tik tai, jei pasiduosite ir leisite pokalbiui nutrūkti. Juokas taip pat paprastai nepadeda



savanoriams pasijusti geriau. Užuoat glūminę savanorius, padarykite taip, kad jie jaustųsi laisvai, ir paaiškinkite, kad pradžioje normalu šiek tiek vargti su kalba – „greitai bus geriau“.

- Savanorių valdymas tai pat reiškia jų motyvavimą. Kadangi tai esminė tarptautinės savanoriškos tarnybos sėkmės dalis, šiai temai skirtas atskiras skyrius kitoje šio „T-kit“ dalyje (žr. 4.2.1. skyrių „Savanorio motyvavimas“).

4.3.2 Mokymo palaikymas

Kaip minėta anksčiau, globėjas atlieka lemiamą vaidmenį ruošiant savanorius darbui. Tainaudinga ne tik priimančiai organizacijai, kad jos užduotis būtų atliktos veiksmingiau ir būtų kokybiškesnės, tačiau teikiamas mokymas padės savanoriams jaustis labiau integruotiems, laisvesniems savo darbe, labiau vertinamiems ir pripažintiems bei motyvuotiems. Trumpalaikiuose tarptautiniuose projektuose, tokiuose kaip darbo stovyklos, gali būti pravartu integruoti seminarus apie jūsų atliekamas užduotis nepaisant, ar tai būtų tapyba, finansavimo paieška arba valymo būdai. Jeigu jūs darote ne tik tai, ką jums liepia, bet taip pat gaunate paaiškinimą, kodėl tai daroma tam tikru būdu, tai teikia pasitenkinimą.

Orientavimosi seminare su savanoriais jų tarptautinės savanoriškos tarnybos pradžioje galima derėtis dėl specifinių mokymų. Žinoma, ši planą reikėtų nuolat stebėti ir būti pasirėngusiems jį pakeisti pagal savanorio poreikius, kurie kartais paaiškėja darbo eigoje. Planas gali būti sudarytas iš skirtingų veiklų, ne tik su darbu susijusių mokymų, bet taip pat susitikimų stebėjimas arba dalyvavimas juose, klausimų ir atsakymų seminarai su kolega, susitikimai „akis į akį“, informacinių vadovų skaitymas arba naudojimas mokamąja medžiaga (kompaktiniai diskai, vadovėliai) ir t. t. Lygiavertis mokymas, atliekamas kito savanorio, dažnai labai vertinamas, kadangi tai teikia supratimą apie ką nors tokioje pačioje padėtyje. Iš esmės jus riboja jūsų įkvėpimas ir šiam reikalui suplanuoti ištekliai.

Mokymo plano pavyzdys

Grįžtant prie ELKA pavyzdžio, ekologinis jaunimo klubas priima du savanorius, kad sukurtų gamtos ir nuotykių pasivaikščiėjimus per kalnus (taip pat žr. 2.2. skyrių „Projekto ciklas“). Džeisonas, šio projekto globėjas, sukūrė tokį mokymo planą.

- Pirmą savo darbo dieną savanoriams bus skirta pusė dienos supažindinti su ELKA jaunimo klubo tikslu, darbu ir struktūra. Jūs pristatysime visam kolektyvui ir aktyviems savanoriams per bendrus priešpiečius. Po pietų juos supažindinsime su vieta. Šią dieną organizuoja ir veda Susan – projektų vadovė.
- Per keturias pirmąsias savaites savanoriams reikėtų lankyti savaitinius kursus, kuriems vadovauja nacionalinė mokymosi lauke asociacija, esanti netoli sostinės, apie mokymą lauke ir nuotykių pasivaikščiėjimus.
- Savanoriai taip pat gaus knygas apie mokymosi lauke būdus ir ataskaitas iš kitų ką nors panašaus anksčiau dariusių organizacijų.
- Savanoriai gali dalyvauti nacionalinių aplinkos jaunimo organizacijų tinklo, kuriam priklauso ELKA, metiniame susitikime. Visuomet vyksta trijų dienų seminaras apie su tuo susijusias gamtos problemas.
- Jaunimo klube jie gali kreiptis į Gerardą kaip į mokytoją, kadangi jis anksčiau yra buvęs dviejose nuotykių stovyklose Pietų Europoje.
- Taip pat jie turėtų dalyvauti reguliariuose komandos pasitarimuose (kartą per mėnesį, pusę dienos), susijusiuose su kasdieniu ELKA darbu.

4.3.3 Tarpkultūrinis palaikymas

Jūs galbūt nesuvokiate savo aplinkos, pažįstamų vietų, draugų ir šeimos svarbos saugumo ir komforto jausmui, nebent jums teko kada nors tai išgyventi. Gyventi ir dirbti skirtingame kultūriniame kontekste reiškia susidurti su tuo, kas pažįstama ir nežinoma, įprasta ir atsitinka



pirmą kartą, ritualais ir tuo, kas nauja. Po pradinės susižavėjimo fazės savo egzotišku nauju gyvenimu savanoriai beveik visada pasiekia ribą, kai kasdien bendraujant jų veiksmingumas sumažėja ir pasigendama pažįstamų dalykų svetimoje kultūroje. Tai vadinama kultūriniu šoku (žr. skirsnį apie tarpkultūrinę adaptaciją, esantį 3.3.1. skyriuje „Savanorių paruošimas“).

Globėjas turėtų stebėti, ar nėra kultūrinio šoko požymių, kurie gali būti tiek fiziniai (pavyzdžiui, alkis, nemiga, pervargimas, nedideli skausmai), tiek ir psichologiniai (pavyzdžiui, namų ilgesys, pyktis, baimė, kad jus apmulkins, pasipiktinimas dėl vietinių, nekantrumas, gynybinis arba agresyvus elgesys). Žmonės skirtingai sugeba įveikti kultūrinį šoką (tai priklauso nuo asmenybės, bet taip pat ir nuo ankstesnės tarpkultūrinės patirties), tačiau tai taip pat labai priklauso nuo paruošimo šiam susidūrimui prieš išvykstant (žr. 3.3.1 skyrių „Savanorių paruošimas“), jį galima sukurti arba atlikti savanoriškos tarnybos metu.

Kiekvienu atveju reikėtų surasti būdą, kaip elgtis su kultūriniu šoku atsižvelgiant į savanorius ir jų paruošimą. Pateikiame keletą pasiūlymų, ką galėtumėte padaryti jūs, globėjas.

- Įsitikinkite, kad savanoriai žino, jog egzistuoja toks reiškinys kaip kultūrinis šokas, žino, kaip jį atpažinti (pavyzdžiui, pagal anksčiau išvardytus požymius). Kultūrinis šokas yra nei blogai, nei gerai, tai tiesiog situacija, kurią išgyvena daugelis žmonių, ilgai būnančių užsienyje.
- Neskubėkite su kultūriniu šoku. Tegul savanorių nusivylimai susiguli, o jūs išklausykite jų pasakojimų. Stebuklus gali padaryti diena, praleista ne darbe, arba ekskursija (atsitraukimas nuo visko) ir su palaiakančiu asmeniu aptarti dalykai. Kartais reikėtų atsikvėpti ir pamąstyti.
- Venkite teisti kultūras. Geriau jas paaiškinkite tiek, kiek sugebate. Pateikite informacijos apie kultūrą, šalį, sistemą, žmones ir t. t. Informacija pašalina netikrumą ir veiksmingumo trūkumą, kurį patiria savanoriai.
- Motyvuokite ir padrąsinkite savanorius priimti tai kaip įdomią mokymosi patirtį.

Padarykite žaidimą interpretuodami skirtingą kultūrinį elgesį ir reaguokite, kai savanoris teisus, arba pridėkite, kokia išties yra reikšmė.

- Suveskite savanorius su ankstesniais savanoriais, kurie turėjo panašią patirtį, galbūt netgi priešingu būdu (būdami savanorių šalyje), kad savanoriai gautų lygiavertę paramą vieni iš kitų.
- Arba galėtumėte jiems leisti pailsėti nuo skirtingos kultūros ir kalbos per susitikimą su tėvynainiu (pavyzdžiui, draugu, šeima, savanoriu iš tos šalies) arba gauti žurnalų, knygų arba vaizdajuosčių iš namų, paskambinti namo.
- Tam, kad sumažintumėte namų ilgesį, pamėginkite surasti veiklos iš namų svečioje šalyje (pavyzdžiui, sportas, televizijos laida, pomėgiai, greitas maistas), galbūt adaptuotai (pavyzdžiui, vandens slidžių sportas vietoj slidinėjimo, bulvytės su majonezu vietoj acto).
- Padrąsinkite savanorius nepasiduoti, priešingai: ištraukti netgi į didesnę socialinę bendravimą su vietine kultūra, kad iššifruotų jos skirtumus ir taptų sklandesni tarpkultūriškai bendraudami su kitais (išbandytų naują pasisveikinimo būdą, atspėtų, kas kam nors būtų skanu arba ne ir t. t.).
- Padrąsinkite savanorius priimti tarpkultūrinį mokymosi procesą tokį, koks jis yra ir, jeigu reikia, peržvelgti tikslus, kuriuose jie buvo sugalvoję savo savanoriškai tarnybai, jeigu kultūrinis komponentas užtrunka ilgiau, nei tikėtasi, kad tai nežlugtų.
- Skatinkite mąstymo, skirtumo tarp vieno žmogaus ir likusios grupės dalies, tarp konkrečios situacijos ir visų situacijų, sudėtingumą (jeigu vienas žmogus buvo šiurkštus stresinėje situacijoje, tai nereiškia, kad visi žmonės iš tos šalies yra visada šiurkštūs).
- Atkreipkite dėmesį į visus panašumus tarp šalies šeiminkės ir savanorių kilmės šalies, kad suvoktumėte, jog savanoriai turi daug kultūrinio bagažo su savimi. Tačiau



nesumenkinkite kultūrinio šoko arba kultūrinių skirtumų svarbos!

- Vertinkite įvairiapusiškumą ir skirtingumą. Pasaulis daug gražesnis ir veiksmingesnis, kai yra skirtingų požiūrių į panašius dalykus. Savanoriai gali įsisavinti du požiūrius (savo ir kitos kultūros – iki tam tikro lygio).
- Galite nukopijuoti dėžutę apie kultūrinį šoką, pateiktą 3.3.1. skyriuje „Savanorių paruošimas“, kad savanoris galėtų apie tai pamąstyti.

Tolesnė savanoriškos tarnybos raida labai priklauso nuo jungtinio savanorių ir priimančios organizacijos sugebėjimo įveikti pradinę fazę. Jeigu po šios fazės atsiranda geri santykiai, pagrįsti pasitikėjimu ir abipusiu supratimu, tikėtina, kad kitus emocinio nuosmukio periodus bus galima sėkmingai įveikti.

Išsamesnės informacijos apie kultūros sąvokas ir pratimus kultūriniam suvokimui pagerinti ieškokite „T-kit“ „Tarpkultūrinis mokymasis“, kurį galite parsisiųsti iš www.training-youth.net.

4.3.4 Socialinis palaikymas

Priimančios organizacijos linkusios nepastebėti fakto, kad savanoriai daugiau laiko praleidžia ne darbe. Savanorių pasitenkinimas laisvalaikio metu yra vienodai svarbus (jeigu ne svarbesnis) savanoriškos tarnybos sėkmei. Jeigu pasilieka kambaryje apsiribojant televizoriaus žiūrėjimu ir knygų skaitymu, nepaisant to, kad aplink yra tiek daug naujų galimybių, galima pradėti jaustis izoliuotam ir norėti grįžti namo.

Kai kuriuos savanorius užtenka supažindinti su laisvalaikio galimybėmis kaimynystėje ir pakviesti juos į kokius nors socialinius susirinkimus arba renginius. Kitiems savanoriams gali reikėti daugiau paramos, kad jie galėtų atsiverti naujiems žmonėms ir naujoms galimybėms – ypač jeigu kalbos įgūdžių stoka tebėra kliūtis. Reikiamas paramos lygis turėtų paaiškėti pokalbiuose su siunčiančia organizacija iš anksto ir bendraujant su savanoriu asmeniškai savanoriškos tarnybos metu.

Savanorių integracijos į vietos bendruomenę priemonės

- Prieš atvykstant išsiaiškinkite, kokie yra savanorio interesai ir pomėgiai.

Žinant savanorių interesus ir pomėgius gali būti lengviau pateikti keleto kontaktinių asmenų vardus arba klubų adresus, pramogas ir t. t. atvykus į šalį. Tai tikrai ženklas, dėl kurio savanoris pasijunta laukiamas.

- Suorganizuokite susitikimus su kitais savanoriais, mainų programų studentais ir t. t. vietoje.

Jeigu vienoje vietoje yra keletas savanorių, jiems galima būtų surengti bendrą mokymą, kai jie atvyks į šalį įdarbinimo pradžioje. Šie renginiai turi ne tik edukacinę vertę, juose taip pat susikuriamas ankstyvas mažas draugų būrys. Kadangi jie visi yra tokioje pačioje situacijoje, jie greičiausiai gali gerai sutarti. Jeigu tokiam renginiui vietoje yra per mažai žmonių, galėtumėte užmegsti kontaktus su kitais jaunais užsienio studentais toje vietovėje.

- Įveskite „lygus su lygiu“ sistemą.

Ypač savanoriams, kurie nesugeba greitai užmegsti ryšių ir adaptuotis prie naujų situacijų, gali būti labai naudinga turėti lygiavertį kontaktinį asmenį, kuris būtų tarsi tiltas į vietos bendruomenę. Šis žmogus turėtų būti maždaug tokio paties amžiaus, idealu, kad turėtų bendrų pomėgių ir suprastų, kokioje situacijoje yra savanoris. Pasitelkti buvusius savanorius – geras sprendimas todėl, kad jie supranta situaciją, kurioje atsiduria naujokai. Taip pat jie turi galimybę išlaikyti ryšį su tarptautinės savanoriškos tarnybos pasauliu.

Kaip matote, globėjai turi daug pareigų, taigi jiems patiems reikėtų paramos ir mokymų skirtingose srityse. Apsidairykite, kokios organizacijos organizuoja mokymus šiame skyriuje minėtomis temomis. Viena svarbiausių problemų, žinoma, yra tarpkultūrinis mokymasis. Galimi mokymo kursų apie tarpkultūrinį mokymąsi teikėjai tarptautiniu lygmeniu yra Europos Taryba (www.coe.int/youth) ir Europos tarpkultūrinio mokymo federacija (www.afs.org/efil). Europos savanorių tarnybos programoje vyksta reguliarūs kursai, skirti savanorius palaikantiems asmenims (pasitikslinkite Nacionalinėje programos „Jaunimas“ agentūroje savo šalyje www.europa.eu.int/comm/education/youth.html). Arba galėtumėte patikrinti keletą nuorodų, pateiktų bibliografijos arba tinklalapių sąrašė.



Trumpalaikių projektų palaikymas

Žinoma, kad asmeninės paramos lygis, reikalingas trumpalaikiuose projektuose, yra ribotas, palyginti su ilgalaikiais projektais. Tačiau yra keletas su parama susijusių aspektų, į kuriuos turėtų atsižvelgti darbo stovyklų organizatoriai arba kiti trumpalaikiai projektai:

- Skirkite pakankamai laiko orientavimosi seminarui pirmą dieną. Dėl santykinai trumpos viešnagės trukmės organizatoriai linkę apleisti šią programos dalį, kurioje savanoriai turi progą susipažinti su maitinimo ir gyvenimo sąlygomis, supančia aplinka, vietiniais, dalyvaujančiais projekte ir t. t. Nepradėkite nuo paties darbo pačią pirmą dieną. Kelionė, savanorių nervingumas dėl naujų žmonių sutikimo svetimoje aplinkoje yra toks pats kaip ir ilgalaikiame projekte.
- Pirmą dieną planuokite keletą „ledlaužių“ ir „komandos formavimo“ pratimų. Daugiau pasieksite, kai bus draugiška komandos dvasia.
- Atsakingam už savanorių grupių projektus asmeniui reikėtų pasimokyti komandas sukūrimo, tarpkultūrinio mokymosi ir konfliktų valdymo šiai užduočiai. Tokiose grupėse galimi konfliktai, tačiau jie neturėtų paveikti visos grupės. Būdamas atsakingas globėjas turėtumėte jautriai reaguoti į kylančius konfliktus ir bandyti įsikišti atsargiai, bet ryžtingai (žr. 4.4. skyrių „Konfliktų sprendimas“).
- Palaikantys asmenys, ypač darbo stovyklose, turėtų visada dalyvauti. Tokio žmogaus nepriims kaip atsakingo ir patikimo lyderio jeigu jis, pavyzdžiui, pasirodys tik kartą per savaitę.

4.4 Konfliktų sprendimas



Tarptautinė savanoriška tarnyba yra sudėtingas projektas, apimantis skirtingos aplinkos žmones, dirbančius kartu siekiant bendrų tikslų iki to momento, kai atsiranda skirtumų ir įvyksta konfliktas. Tačiau skirtumai neprilygsta konfliktams. Skirtingos nuomonės, vertybės, norai ar tikslai nesukelia problemų. Tačiau konfliktas kyla, kai žmonės arba grupės, dirbančios (arba turinčios dirbti ir gyventi) kartu, dėl savo skirtumų elgiasi skirtingai kitų atžvilgiu.

Pavyzdžiui, projekto lyderiui gali būti labai svarbus punktualumas, o savanoriui – ne. Nėra problemų, tačiau ryte, kai jiems reikės eiti į žygį kartu ir projekto lyderis lauks mašinoje, o savanoris pasirodys po valandos, tai gali baigtis konfliktu. Arba organizacija paprašo savanorių pabaigti naują susitikimų kambarį prieš jų bendrą susirinkimą pirmadienį, tačiau savanoriai nori praleisti savaitgalį prie netoli esančio ežero.

Deja, konfliktai iš mažų juokų gali peraugti į dideles krizes. Konflikte, kur žmonės yra priešingų nuomonių, o tai dažnai atsitinka, kai vienas nori įtikinti kitą, kad yra teisybė, kad jo nuomonė geresnė. Šalys stengiasi nurungti viena kitą pirmiausia racionaliais argumentais, kuriuos galima sustiprinti atitinkama kūno kalba ir balso tonu. Jeigu pergalės dar nematyti, gali atsirasti neracionalių išvadų ir kaltinimų, kurie supainios problemą ir žmogus gali pratrūkti. Kitas žingsnis galėtų būti fizinė prievarta. Jeigu tam tikru momentu viena pusė nurungia kitą ir pralaimėjusysis daugiau negali atsakyti tuo pačiu, susidūrimo išvengiama, tačiau dažnai atsitinka taip, kad pralaimėjusysis išsilieja ant kitų aplink esančių silpnesnių žmonių, kurie tuomet išsilieja ant dar silpnesnių ir t. t.

Tai vadinama „domino“ efektu.

Eskalacija vykstant konfliktams



Pavyzdžiui, vienas iš savanorių renovuojant mažą bažnyčią nosyje turi auskarą. Darbo stovyklos lyderis mano, kad tai netinkama, ir ginčijasi, kad tai duos darbo stovyklai ir organizacijai blogą reputaciją. Savanoris atsako, kad auskaras nosyje yra jo tapatumo dalis ir kad parodyti kažką skirtingo vietiniams yra mesti iššūkį jų „siauroms pažiūroms“. Balsai garsėja ir į stalą pradedama trankyti kumščiais. „Tu neateisi į darbą, jeigu jo neišsiimsi“, – pagąsdina stovyklos lyderis. Užtuot laikęsis lyderio nuomonės dėl auskaro nosyje, savanoris pažemina lyderį kaip autoritarišką žmogų. Kai jiems reikia palikti darbą, savanoris



seka, bet yra pastumiamas atgal. Pastumdymas darbo stovyklos lyderis išlupa savanorio auskarą iš nosies. Įniršęs savanoris susirenka savo daiktus ir palieka savo gyvenamąją vietą, be to, dar pastumia šaligatviu einančią senutę.

Kaip matote iš pateiktų pavyzdžių, šiame skyriuje daugiau dėmesio skirsime socialiniams mikrolygmens konfliktams, t. y. konfliktams tarp individų. Taip pat yra mezolygmens konfliktai (tarp grupių, pavyzdžiui, gamyklos darbuotojų ir vadovybės) arba makrolygmens (tarp didelių subjektų, pavyzdžiui, valstybių), tačiau šiems konfliktams reikia struktūriškesnio ir politinio nagrinėjimo. Mes apsiribosime tuo, ką jūs kaip jaunimo darbuotojas arba globėjas galite padaryti konfliktų atveju savanoriškam projekte.

4.4.1 Pirmoji pagalba sprendžiant konfliktus

Globėjas dažnai turės suteikti pirmąją pagalbą projekte kylantiems konfliktams. Tačiau, kai konfliktai yra per dideli arba tampa nevaldomi, turėtumėte pamąstyti apie (profesionalią) pagalbą. Šioje schemoje pateikiamas struktūrizuotas „step-by-step“ konflikto sprendimo būdas, kuris leidžia jums spręsti konfliktus nuosekliu būdu ir jums nereikia būti šios srities žinovu.

Konflikto pakopos



0. Jeigu aptinkate įnirtingą konfliktą (ginčijimasis arba muštynės) tarp dviejų arba daugiau žmonių, pirmiausia kovojančias šalis reikia išskirti ir duoti laiko emocijoms nurimti. Jūs, kaip tarpininkas, turėtumėte imtis priemonių, kad konfliktas nepaštrėtų, pavyzdžiui, duokite savanoriui kitą užduotį, duokite laisvą dieną, darbą su kitu partneriu, pasikvieskite kitus žmones, kurie galėtų padėti (draugus, organizacijos direktorių, tėvus ir t. t.). Kai atkuriamą taika, galite pereiti prie kito etapo.

1. Pirmas pagrindinis žingsnis sprendžiant konfliktus yra pamatyti ir pripažinti, kad yra konfliktas. Visos įtrauktos šalys (individai arba grupės) turėtų žinoti (arba sužinoti), kad kažkas negerai. Galėtumėte nurodyti keletą faktų, kurie, jūsų manymu, galėtų reikšti konfliktą nedarant išvadų ar neinterpretuojant. Tai priklauso nuo įtrauktų žmonių, ar jie pripažįsta, kad yra problema, ar ne.

2. Jeigu jie išties yra problema, kitas žingsnis būtų priimti sprendimą, ar jie nori spręsti konfliktą, ar pabėgti nuo jo. Daugelyje situacijų geriausia pažiūrėti į konfliktą konstruktyviai, tačiau kai kuriomis aplinkybėmis (pavyzdžiui, ribotas laikas, energija, nelygus jėgų santykis, prievarta) geriau palikti konfliktą tokį, koks jis yra, ir mėginti su juo susitaikyti arba pabėgti nuo situacijos. Galite pabandyti išdraskyti konfliktą patys, tačiau taip pat galite ieškoti išorinės pagalbos, kai tai viršija jūsų galimybes (pavyzdžiui, profesionalaus tarpininko).

3. Kai abi šalys suvokia, kad yra konfliktas, ir nori su tuo kažką daryti, pereinate į informacijos rinkimo etapą. Pirmiausia atskirai susėskite su skirtingomis šalimis ir pabandykite gauti atsakymus į šiuos klausimus.

Kokios problemos yra pastatytos ant kortos? Kaip partneriai suvokia pagrindinius konflikto vystymosi momentus? Kokios konflikto priežastys – iš skirtingų šalių perspektyvos! Kokie užslėpti konfliktą sukeltantys skirtumai?

Prieš pradėdami susitikimą „akis į akį“ tarp skirtingų šalių svarbu, kad jūs, kaip tarpininkai, su oponentais sudarytumėte pagrindinių taisyklių sąrašą. Keletas taisyklių galėtų būti:



– klausytis kito žmogaus ir jo nepertraukti (vienas iš būdų patikrinti, ar jie klausosi, yra paprašyti jų pakartoti, ką pasakė kitas, prieš pradėdant jiems kalbėti).

– taip pat vartokite „aš“ formą (užuot sakę „tu nesiklausei“, sakykite „aš manau, kad tu nesiklausei manęs“).

– neteiskite arba nekaltinkite.

– neišeiti iš patalpos, kol nebus surastas priimtinas sprendimas.

– viskas, kas pasakyta, liks tarp šių sienų.

– ...?

Svarbu, kad visi jūsų susitikime dalyvaujantieji sutiktų su šiomis pagrindinėmis taisyklėmis.

4. Kitas žingsnis – galimų problemos sprendimų generavimas pasitelkiant „smegenų audrą“. Kaip, šalių nuomone, pagerinti situaciją?

– Galbūt visi situacijos faktai yra skirtingai interpretuojami arba suprantami, o išsiaiškinus skirtumus, procesas pajudėtų (pavyzdžiui, paaiškinimas, kad reakcija neturėjo būti priekaištas).

– Atsiradus interesų konfliktams (pavyzdžiui, projektui reikia parašyti ataskaitą, o savanoris nori daryti kūrybinį darbą) galima būtų pasiūlyti kompromisą kaip tarpinį susitarimą (pavyzdžiui, darykite dalį administracinio darbo ir kūrybinį darbą taip pat).

– Vertybių, tikėjimų, nuomonių ir panašių konfliktų atveju sunku susitarti, todėl reikės rasti kūrybingą sprendimą be kompromisų (pavyzdžiui, savanorio, kuris yra musulmonas, paprašoma surengti valgio gaminimo seminarą, kad vietiniai žinotų, ką jis gali valgyti ir ko ne).

5. Visoms šalims pasiūlius keletą sprendimų, galima pradėti derybas dėl skirtingų variantų. Kokie pasiūlymai priimtinausi konfliktuojančioms šalims? Kurie variantai išvis nediskutuotini? Vienas iš būdų išsiaiškinti, kokie yra pageidavimai, yra surašyti skirtingus sprendimus popieriaus lape ir siųsti jį ratu paprašius šalių pabraukti priimtinius sprendimus skirtingomis spalvomis. Laimi daugiausia kartų pabrauktas sprendimas. Šis procesas

pabrėžia bendrumus, aktyviai įtraukia visus į sprendimą ir parodo išeitį. Galėtumėte netgi įforminti susitarimą raštu, kad šalys jį pasirašytų kaip papildomą patvirtinimą.

6. Kitas klausimas, kaip visoms įtrauktoms šalims įgyvendinti sprendimą. Vienas iš būdų stebėti, kaip veikia sprendimas, yra „raudonų vėliavėlių“ sistema. Paprašykite dalyvių apibrėžti „raudonas vėliavėles“ – vėl padidinsiančias įtampą situacijas arba grąžinančias į konfliktišką situaciją. Pavyzdžiui, „raudona vėliavėlė“ galėtų būti „savanoris naršo po internetą pramoginiiais tikslais daugiau negu valandą per dieną“ arba „kolega nesikalba su manimi visą dieną“. Šalys turėtų apsikeisti raudonomis vėliavėlėmis, kad kiekvienas žinotų, ką reiškia „nueiti per toli“. Svarbu žiūrėti, kad sprendimas tiktų visiems ir kad jis nebūtų laikomas apgaule, nes tai galėtų sumažinti motyvaciją arba atitraukti savanorį ar darbuotoją, arba jie galėtų išlieti savo nusivylimą ant ko nors kito.

7. Po nustatyto laiko patikrinkite rezultatus: ar reikalai pagerėjo, ar kyla „raudonos vėliavėlės“. Jeigu įvertinimas yra neigiamas ir įtampa arba nusivylimas išlieka, jums reikėtų grįžti prie ankstesnių etapų. Šis „step-by-step“ būdas atrodo linijinis (vienas žingsnelis eina paskui kitą), tačiau gali prireikti grįžti, kai konfliktų sprendimo procesas užblokuoja kurį nors žingsnelį.

„Karštieji“ ir „šaltieji“ konfliktai

Šie septyni žingsneliai paremti konfliktine situacija, kai aktyviai ir atvirai konfrontuoja skirtingos šalys. Tai vadinama „karštuoju: konfliktu (todėl, kad kartais reikalai labai „įkaista“). Lengva išsiaiškinti, kokios yra problemos ir kas oponuojančios šalys, nes paprastai skirtingos šalys netgi nori jus, kaip tarpininką, įtikinti, kad jie yra teisūs. Kadangi įsitraukusios šalys gana gerai jaučiasi, kad imtųsi konfrontacijos viena su kita, taip pat panašu, kad jos sutiks dirbti kartu sprendžiant konfliktą lygiomis teisėmis ir dalyvauti atvirame bebaimiame bendravimo procese.

Kartais, kai tarp konfliktuojančių šalių jėgų santykis yra nelygus arba kai šalis kokiame nors konflikto eskalavimo tarpsnyje nustoja



atakyti tuo pačiu, jos galėtų visiškai pasitraukti iš konfrontacijos. Jos daugiau atvirai nekovo dėl savų priešasčių, bet taktiškai boikotuos ar sabotuos žmogų arba darbą. Tai vadinama „šaltuoju“ konfliktu, kuriame žmonės išlieka ramūs (nėra argumentų, nėra konfrontacijos, atvirų muštynių). Tokiu atveju būtina vėl dirbti su šiuo žmogumi, kad įgautumėte jo motyvaciją vėl ir sukurtumėte pasitikėjimo

atmosferą, kurioje galimas atviras bendravimas (ir tik tuomet galite pradėti konflikto analizės žingsnius).

4.4.2 Tarpininkas konflikto viduryje

Jūs, kaip jaunimo darbuotojas arba projekto organizatorius, galite atsidurti konflikto viduryje bandydami jį išspręsti. Šie patarimai gali jums praversti, jeigu prisiimsite tarpininko vaidmenį dirbdami su žmonėmis per konfliktą.

- Pirmiausia tarpininkas turėtų būti neutralus ir priimtas abiejų pusių. Jeigu taip nėra, geriausia pasiūlyti ką nors kitą juo būti.
- Išklauskite žmonių ir nebūkite šališkas (niekieno atžvilgiu) – skirkite vienodai laiko ir energijos abiem šalims. Nesudarykite joms jokio pagrindo įtarimams dėl jūsų santykių su oponentais.
- Padrąsinkite žmones kalbėti ir LEISKITE jiems kalbėti (neapkraukite žmogaus panašia jūsų turėta konfliktų ir jų padarinių patirtimi). Būkite išbandytojas.
- Klauskite atvirų klausimų.
- Neteiskite ir neduokite patarimų – tik perfrazuokite mintį, kad pasitikslintumėte, ar viską supratote.
- Užtikrinkite, kad oponentai vieni kitų klausytųsi. Prieš pradėdami kalbėti galėtumėte priversti juos pakartoti, ką prieš tai šnekėjo oponentai.
- Užtikrinkite, kad žmonės vartotų pirmojo asmens teiginius. Užuot sakius „jis blogai atliko darbą“, geriau sakyti „man nepatinka jo padarytas darbas“.
- Pasistenkite, kad visos šalys aktyviai dalyvautų ieškant patenkinamo sprendimo. Neleiskite žmonėms atsidurti „šaltojo“ konflikto situacijoje.
- Nebandykite ieškoti lengvų arba greitų sprendimų. Skirkite tam laiko!
- Padėkite žmogui ieškoti konflikto priešasčių. Pavyzdžiui, skirtingos vertybės, nuomonės, įpročiai, normos, tikslai, kultūrinė aplinka.
- Pamėginkite suprasti, kaip žmonės jaučiasi ir mąsto.
- Pabandykite išsiaiškinti, kokius vaidmenis arba strategiją abi šalys naudoja.
- Pasiteiraukite konfliktuojančių šalių, kaip galėtumėte padėti.
- Griežtai skirkite problemą ir žmogų (pavyzdžiui, keletą kartų pavėlavęs žmogus greitai apibūdinamas kaip tinginys, nors daugeliu atvejų buvo rimtų vėlavimo priešasčių).
- Fiksuokite konflikto sprendimo procesą raštu ir pasitikrinkite savo užrašus su konfliktuojančiomis šalimis.



„T-kit“
apie
tarptautinę savanorišką

/...

- Galėtumėte pabandyti pavaizduoti konfliktą, kad aiškiau suprastumėte abiejų šalių (ir savo) požiūrius. Tai taip pat padeda susitelkti prie tikrųjų problemų.
- Padėkite žmonėms išsiaiškinti situaciją, galbūt konfliktas paremtas, pavyzdžiui, tarpkultūriniu nesupratimu. Venkite daryti išvadas apie tai, ko nesuprantate, ir skatinkite dviprasmiškumo toleranciją.
- Neprimeskite savo kultūrinių normų, tačiau pabandykite suprasti abiejų šalių kultūrinės taisyklės.
- Pasiteiraukite žmonių, ar jie įsivaizduoja, kaip jaučiasi priešingos stovyklos atstovai.
- Padrąsinkite žmogų pasikalbėti su kita konflikto šalimi. Jeigu abi tam pasirengusios, padėkite sukurti atmosferą be baimės, kurioje galimas atviras bendravimas (neutrali teritorija, tarpininkas ir t. t.).
- Niekada ne vėlu pasikviesti kitų žmonių, kurie padėtų išsikapstyti iš šios situacijos. Nesijauskite privalą išspręsti konfliktą savarankiškai.
- ...?

Pridėkite savo auksinių taisyklių.

5. Grįžimas namo



„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą

5.1 Įvertinimas

Įvertimas – tai ne tik keletas klausimų pabaigoje...

Įvertimas – tai daugiau nei keletas tradicinių klausimų prieš savanoriams vykstant namo po tarptautinės savanoriškos tarnybos. Nors šis skyrius įterptas į „Grįžimą namo“, mes ginčysimės, kad įvertinimas turėtų būti neatsiejama visos tarptautinės savanoriškos tarnybos dalis ir eina koja kojon su 4.3. skyriumi „Nuolatinė savanorių globa“.

Vienas bendras visų įvertinimų dalykas yra tas, kad vertinami apsibrėžti tikslai ir žiūrima, ar juos pasiekėte, ar ne. Tarptautinėje savanoriškoje tarnyboje šie tikslai yra skirtingose srityse: darbas ir susiję rezultatai (pavyzdžiui, įgūdžių mokymasis, mokymų galimybės, projektų darymas, veiksmingumas), socialinė integracija (draugų pažinimas, linksminimasis, sutarimas su kolegomis ir t. t.), tarpkultūrinis matmuo (pavyzdžiui, žmonių pažinimas, kalbos mokymasis, patirtis šalyje) ir asmeniniai dalykai (pavyzdžiui, motyvacija, namų ilgesys, konfliktai). Galiausiai taip pat reikėtų vertinti praktinius dalykus (maistą, apgyvendinimą, susisiekimą, laisvalaikio renginius ir t. t.). Tai sritys, kurių nuolatinis vertinimas gali praversti, kad geriau anksčiau negu vėliau pagerintumėte visų įtrauktųjų savanorišką tarnybą.

Įvertinimas gali turėti daug skirtingų funkcijų ir gali būti atliekamas labai įvairiai. Pateikiame apytikrą skirtingų įvertinimo būdų apžvalgą.

Įvertinimas kodėl, o kodėl?

Įvertinimo tikslas – sužinoti, ar pasiekėte savo tikslus, tačiau paskirtis skirtinga:

- Žinomiausias įvertinimas greičiausiai yra apibendrinamasis. Tokį įvertinimą paprastai atliekame projekto pabaigoje (arba po tam tikro projekto laikotarpio) ir mėginame sudėti pasiektus rezultatus. Iš to galima spręsti apie projekto kokybę. Dėl to galima teigiamai nuspręsti dėl sertifikato išdavimo savanoriui, skirti projektui daugiau lėšų arba jį pakartoti (arba ne) ateityje. Toks įvertinimas nėra labai patogus, nes nuo jo labai daug ką priklauso.

- Formavimosi įvertinimas – priešingai: daugiau dėmesio skiriama procesui nei rezultatui. Tikslas – analizuoti, kaip sekasi projektui bei savanoriui, ir keisti įtaką jų raidai. Jis atliekamas visos tarptautinės savanoriškos tarnybos metu: pateikiamas projekto ir jame dalyvaujančių žmonių įvertinimas. Ar projektas juda, ar ką nors reikia tobulinti ateityje. Dėl savanorių jis leidžia jums nuleisti garą ir atskleisti idėjas, nusivylimus ir t. t. Tokiu įvertinimu mažiau teisiama, priešingai – sukuriama atvirumo ir globos atmosfera, galima išsakyti rūpimus dalykus saugioje aplinkoje. Taip išsakomi komplimentai ir problemos; formavimosi įvertinimas – būdas priversti savanorį būti taip pat atsakingą už mokymosi patirtį.



Apibendrinamasis įvertinimas

- * Dėmesys skiriamas rezultatui
- * Žiūrima į praeitį
- * Spręsti
- * Apibendrinti
- * Pasekmės
- * Pabaigoje

Formavimosi įvertinimas

- * Dėmesys skiriamas procesui
- * Žiūrima į ateitį
- * Padėti
- * Valdymas
- * Plėtra
- * Visą projekto laiką



Kai laikote tarptautinę savanorišką tarnybą mokymosi patirtimi, aišku, kad formavimosi įvertinimas yra būtinas padėti valdyti savanorio bei kitų dalyvių, įskaitant projektą, raidą, kad projektas pasisektų. Todėl šiame skyriuje dėmesys skiriamas tęstiniam formavimosi įvertinimui. Bet organizacijai reikės atlikti ir apibendrinamąjį įvertinimą savanoriškos tarnybos pabaigoje, kad finansuotojai ir pati organizacija pamatytų, ar pasiekti tikslai, ir priimtų sprendimą, ar pakartoti tokį projektą, ar ne.

Kaip įvertinti?

Yra daug skirtingų įvertinimo būdų. Kai kurie jų labai formalūs ir struktūruoti, tačiau šią informaciją galima papildyti neformaliais rodikliais.

Mokyklose dažnai naudojami labai formalūs vertinimo metodai, tokie kaip egzaminai, nes tuomet galimas didesnis objektyvumas. Tarptautinėje savanoriškoje tarnyboje galėtumėte pasinaudoti išorės vertintojo paslaugomis, kuris atvyktų ir apklaustų žmones naudodamas lentelę. Jis įvertintų, ar pasiekėte savo tikslus. Nenuostabu, kad šie metodai daugiausia naudojami apibendrinamojo įvertinimo tikslams. Vertinant formavimosi metodu, formaliausias ir labiausiai struktūrizuotas metodas būtų įvertinimo posėdis. Tai apima dalį kokybiško laiko naudojant keletą galimų pratimų (žr. toliau). Naudojami tą patį metodą kelis kartus galite stebėti vykstančią evoliuciją. Naudojant skirtingus pratimus įvertinimo posėdžiai būtų švieži ir nauji. Kartais galima nenaudoti jokių specifinių pratimų, tačiau tuomet daugiau vyksta įvertinamasis pokalbis, kurio metu ir savanoris, ir globėjas gali iškelti rūpimas temas. Žinoma, pratimus galima derinti paliekant galimybę bent kokiam kitokiam įvertinimui. Dėl šių įvertinimo posėdžių atsiranda aiški struktūra dalyvaujančioms šalims išsakyti teigiamą arba neigiamą kritiką. Saugi pasitikėjimo ir bendradarbiavimo atmosfera prisidės prie projekto sėkmės.

Įvertinimą ne visada reikia atlikti su kuo nors kitu. Savęs įvertinimas taip pat tinkama priemonė. Pranašumas yra tas, kad savanoriai gali tai atlikti bet kuriuo pasirinktu momentu. Tai leidžia jiems aktyviai stebėti savo mokymosi procesą ir atsižvelgti į visus skirtingus jausmus, patirtį ir pastebėjimus konstruojant savo ateitį.

Žinoma, rezultatus reguliariai reikėtų pranešti projekte dalyvaujančiam palaikančiam asmeniui, kad kartu pasidalytumėte atsakomybę už savanorišką tarnybą. Savęs įvertinimą galima atlikti pagal lentelę su skirtingais savanorio tikslais (arba projekto tikslais), bet taip pat galima tai daryti laisvesne dienoraščio forma.

Formalaus įvertinimo ir savęs įvertinimo informaciją galima papildyti dviem neformalaus įvertinimo elementais. Tai atsitiktinai apie projektą, savanorius arba kitus dalyvius surinkta informacija. Tai taip pat gali padėti atskleisti savanorio motyvaciją (spontaniški viršvalandžiai arba nebuvimas, veido išraiška ir t. t.), darbo kokybę (skundai arba komplimentai, atliktų užduočių tempas ir t. t.), bendradarbiavimą su kitais darbuotojais (darbuotojų reakcija į savanorius, kartu praleistas laikas, nesutarimai ir t. t.) ir taip toliau. Šiuos rodiklius galima interpretuoti ir aptarti vykstant formaliam įvertinimui, kad išsiaiškintumėte, ką jie išties reiškia.

Ar nori įvertinti su manimi?

Vertinimą atliekantis asmuo turi didelės įtakos įvertinimo atspalviui. Idealu įvertinimą atlikti palaikančioje ir konstruktyvioje aplinkoje. Taigi vertintojas neturėtų eiti pernelyg aukštų pareigų, kad savanoriai galėtų patogiai jaustis. Be to, vertintojas neturėtų spręsti, bet veikiau dirbti su savanoriu dėl projekto ateities.

Jeigu įvertinimas atliekamas individualiai, jis gali būti atliktas pagal užsakymą, atkreipiant dėmesį į specifinius savanorio poreikius. Dėl to jis bus asmeniškėnis ir turėtų būti konfidencialus. Vertinimo grupėse su kitais savanoriais pranašumas – patirties palyginimas su kitų išpūdžiais. Tai gali turėti raminamą ir motyvuojantį poveikį. Bet kuriuo atveju vertimą reikia atlikti tinkamoje vietoje (neturėtų vaikščioti pašaliniai, turėtų nebūti triukšmo, skambančių telefonų ir t. t.) ir aiškiose laiko ribose (kiekvienas turėtų žinoti, kiek laiko skiriama kokiems dalykams ar temoms).



Kaip vertinti savanoriškos tarnybos metu? Patarimai

- Užtikrinkite, kad aiškiai apibrėžėte savo tikslus išmatuojamu būdu. Kokie yra kriterijai, leidžiantys teigti, kad einate teisinga linkme siekdami savo tikslų?
- Jeigu kalba savanoriams kelia problemų, naudokite vaizdingesnius metodus arba savanoriui suprantamesnę kalbą.
- Įvertinimas turėtų būti konfidencialus, nebent visi dalyviai sutinka informuoti kitus.
- Dėl to įvertinimas taip pat turėtų vykti privačioje erdvėje, o ne biuro viduryje, kur kiti gali pasiklausti.
- Įvertinimą reikia reguliariai kartoti, kad „pagautumėte“ evoliuciją.
- Kartais gali būti naudinga atsiriboti nuo ką tik patirto įvykių, kad įvertintumėte objektyviau.
- Klausdami stenkitės vartoti neutralius žodžius (užuot sakę „blogas“, sakykite „reikia tobulinti“, užuot „ar nemanai, kad būtų buvę geriau baigti?“ – „kaip manai, kas galėjo būti geriau?“).
- Kartais lengviau naudoti simbolius arba piešinius, negu paaiškinti jausmus.
- Pakvieskite savanorius įvertinti save ir tada įvertinkite.
- Įvertinimas turėtų būti dvišalė diskusija.
- Įgykite pasitikėjimo ir tikėjimą savanoriais, kad sužinotumėte tikrąją informaciją.
- Neleiskite sunkumams išaugti, rimtai atsižvelkite į vertinimus ir veikite.

Keletas metodų

- Nubraižykite mokymosi punktus ir strategijas jiems pasiekti, pavyzdžiui, „step-by-step“ būdas (žr. 4.2.1. skyrių „Savanorio motyvavimas“).
- Nupieškite termometrą ir reguliariai pakvieskite savanorius padėti žymą jame pagal jų motyvaciją (labai žema motyvacija – žemiau nulio, o aukšta motyvacija – ties 50 laipsnių).
- Paprašykite savanorių parašyti laišką sau, kuriame jie nurodytų, kur jie bus, pavyzdžiui, po mėnesio. Jūs grąžinate arba išsiunčiate šį laišką pasibaigus šiam laikui.
- Sudarykite sąrašus: „raudonų vėliavėlių“ (neigiamų dalykų, kurie atbaido savanorius) ir „žalių vėliavėlių“ (teigiami dalykai, kurie skatina savanorius). Patikrinkite, kaip dažnai atsiranda raudonos ir kaip dažnai žalios vėliavėlės. Išplėtokite strategijas, kad būtų daugiau žalių vėliavėlių ir atsikratytumėte raudonų.
- Nupieškite apskritimą su skirtingomis skiltimis (kaip smiginio taikinį). Į kiekvieną skiltį įdėkite elementą, kurį norite įvertinti. Paprašykite kiekvieno padėti simbolį šioje skiltyje: arčiau vidurio, jeigu jiems tai patiko, arčiau krašto – jei ne. Skirtingus simbolius galima naudoti skirtingiems žmonėms arba tam pačiam žmogui skirtingais laiko momentais.
- Suraskite daugialypį piešinį, kuriame yra daug žmonių, pastatų ar daiktų, ir paprašykite savanorių susitapatinti su vienu iš jų bei paaiškinti, kodėl jie būtent taip padarė (pavyzdžiui, „aš esu šis šokinėjantis žmogus, kadangi jaučiuosi energingas savo projekte“ arba „aš esu šis greitkelis, nes viskas man vyksta per greitai“). Kitas variantas būtų surasti objektą, kuris simbolizuoja jų jausmą apie jūsų nuspręstą temą.
- ...?

Jeigu norite sužinoti daugiau, „T-kit“ apie projektų valdymą“ (galima parsisiųsti iš www.training-youth.net) yra skyrius apie įvertinimą.

5.2 Tęstinumas

Daugeliui organizacijų savanoriška tarnyba apibrėžiama kaip laikotarpis, kurį savanoris praleidžia specifiniame projekte. Viskas, kas atsitinka prieš arba po to laikotarpio, yra mažiau svarbu. Ankstesniuose skyriuose matėme, koks svarbus





pasiruošimas sėkmingai patirčiai užsienyje. Be to, padirbėjus užsienyje yra daug tęstinumo galimybių, į kurias galima atsižvelgti kuriant tarptautinę savanorišką veiklą.

Sugrįžimas pabuvus užsienyje

Savanoriai dažnai kenčia nuo atvirkštinio kultūrinio šoko, kai jie sugrįžta ilgai pabuvę užsienyje. Savanoriai pasikeitė per savo savanorišką tarnybą, tačiau žmonės namie to nežino ir nebūtinai tai supranta, nes tikisi to paties žmogaus, kuris išvyko prieš kelis mėnesius. Savanoris tikisi tam tikros žmonių reakcijos, o realybė yra kitokia.

Savanoriai taip pat dažnai skundžiasi, kad jų poreikiams skiriama mažai dėmesio, kai jie baigia savo savanorišką užduotį užsienyje, ir kad daugeliu atvejų jie patiria sunkumus, kai reikia reintegruoti sugrįžus. Viešnagės užsienyje metu jie galbūt buvo dėmesio centre, jiems atsitiko daug naujų dalykų, o sugrįžę jie vėl susiduria su sena realybe. Savanoriai jaučiasi sugrįžę prie to, ką jie paliko.

Tačiau grįžimas namo neturėtų būti visko pabaiga. Tai galėtų būti nauja pradžia, kai viskas tinkamai suplanuota. Laimė, savanoriai patyrė daug įdomių dalykų užsienyje, šį mokymąsi galima tęsti. Priimančios organizacijos globėjas gali būti gyvybiškai svarbus, kai reikia stebėti ir optimizuoti savanorio mokymosi procesą projekto metu, tačiau siunčiančios organizacijos taip pat turėtų suteikti savanoriams tęstinumo galimybių. Siunčiančios organizacijos galėtų duoti patarimų ir palaikyti savanorius jiems darant ką nors susijusį su jų įgyta tarnybos patirtimi.

Faktiškai tęstinumo galimybės turėtų būti numatytos kaip galima anksčiau po tarptautinės savanoriškos tarnybos pradžios. Siunčiančios organizacijos gali tai puikiai daryti, kadangi jos taip pat yra atsakingos už savanorių paruošimą prieš jiems išvykstant. Jos galėtų dirbti su savanoriu prie veiksmų plano pagal savanorio ir siunčiančios organizacijos interesus ir norus. Tęstinumas galų gale yra ne kas kita, kaip užtikrinimas, jog tarptautinės savanoriškos tarnybos veiklos poveikis bus maksimalus.

Tęstinumo susitikimai

Vienas iš tęstinumo būdų yra suorganizuoti vieną ar daugiau susitikimų su savanoriais: grupėmis arba individualiai, o ilgalaikės tarnybos atveju taikant abu susitikimų tipus.

Tęstinumo susitikimą su savanoriais galima būtų panaudoti tokiems tikslams:

- bendrai įvertinti tarptautinę savanorišką veiklą;
- palyginti lūkesčius arba tikslus su konkrečiais rezultatais;
- nustatyti pagrindinius neigiamus ir teigiamus rezultatus;
- padėti savanoriui konstruktyviai tvarkytis su neigiama patirtimi užsienyje;
- padėti savanoriui su ypač sunkiomis reintegracijos problemomis (atvirkštinis kultūrinis šokas);
- suteikti savanoriui galimybių pasidalyti savo patirtimi su kitais savanoriais, kurie patyrė panašius dalykus;
- informuoti savanorį apie kitas savanoriškos tarnybos galimybes arba paskyrimus toje pačioje arba kitose organizacijose.

Edukacinės ir profesinės galimybės

Kai kuriose tikslinėse grupėse arba siunčiančiose organizacijose savanorio siuntimo į tarptautinę savanorišką tarnybą tikslas yra ateičiai įgyti įgūdžių (kalbos, socialinių, praktinių) ne jų nuolatinių mokyklos arba mokymų galimybių ribose. Šiais atvejais svarbu galvoje turėti šią edukacinę perspektyvą savanoriškos tarnybos metu, tačiau ypač – grįžtant į savo šalį, į kitą jų gyvenimo projekto etapą. Atlikę tarptautinę savanorišką tarnybą jie galės geriau nuspręsti, ką jie nori daryti toliau, ir ar tai, ką jie darė užsienyje, bus naudinga tolesnei veiklai. Pavyzdžiui, savanoriška veikla su neįgaliaisiais gali nulemti karjerą šioje srityje arba savanoris galėjo susidomėti šalies, kurioje svečiavosi, kalba ir t. t. Siunčianti organizacija atlieka esminį vaidmenį kiek įmanoma labiau palengvindama tokių naujų edukacinių arba profesinių perspektyvų raidą sugrįžus.

Socialinis saugumas

Kita problema, kuriai kartais reikia skirti ypatingą dėmesį, – socialinis saugumas. Daugumoje Europos šalių nėra įstatymų, apibrėžiančių savanorių statusą, todėl savanoriška veikla užsienyje dažnai turi įtakos socialiniam saugumui: bedarbio pašalpai, gyvenamosios



vietos paramai, minimalioms pajamoms ir t. t. Dauguma savanorių praranda savo socialines garantijas, kai išvyksta iš šalies. Tačiau kartais sugrįžę savanoriai negali gauti įvairių pašalpų arba studentų stipendijų. Nacionalinė valdžia gali būti labai biurokратиška ir santūri priimti bet kokius savanorių prašymus, todėl siunčiančios organizacijos dažnai turi įsikišti, kad paaiškintų, kam buvo skirta savanoriška programa. Išankstinis pasiruošimas šioms galimoms pasekmėms yra geriausias būdas jų išvengti savanoriui sugrįžus.

Tęstinumas siunčiančiai ir priimančiai organizacijoms

Tęstinumas neturėtų būti suvokiamas kaip naudingas tik savanoriui. Siunčiančios organizacijos taip pat galėtų suvokti savo dalyvavimą tarptautinėje savanoriškoje tarnyboje ar veikloje kaip mokymosi patirtį ir tai gali joms būti naudinga daugeliu konkrečių atvejų. Įvertinus patirtį, tęstinumas siunčiančiai organizacijai galėtų reikšti, pavyzdžiui, štai ką:

- specifinės partnerystės tęsinį arba nutraukimą;
- naujų partnerių paiešką toje pačioje arba skirtingose darbo srityse;
- naujų darbo metodų integraciją kaip atsaką į savanorio pateiktus pasiūlymus arba geriausios praktikos pastebėjimą priimančioje organizacijoje.

Sugrįžusius savanorius siunčiančios organizacijos taip pat gali laikyti svarbiais šaltiniais padėti joms darbe, pavyzdžiui:

- siunčianti organizacija gali pakviesti savanorį prisidėti ir supažindinti jį, ką jis išmoko užsienyje;
- savanoris, pasidalydamas savo patirtimi, gali padėti jai verbuoti ir ruošti naujus savanorius.

Priimančios organizacijos taip pat gali tęsti tarptautinę savanorišką veiklą sustiprindamos arba tikslindamos savo partnerystės strategijas ir naudodamosi savanoriu plėsti savo veiklą toliau. Įvertinusios savanorišką tarnybą, priimančios organizacijos taip pat gali nuspręsti įvesti naujų darbo metodų arba veiklą atsižvelgdamos į savanorių pasiūlymus arba tiesiog suvokdamos,

kad reikalai galėtų būti geresni, jei juos darytų kitaip. Dažnai naujas savanorio požiūris į jūsų organizaciją leidžia pagerinti veiklą, nes priverčia jus suprasti, kaip išties tvarkomi reikalai ir kaip juos galima būtų pakeisti

5.3 Pripažinimas ir sertifikavimas

Tarptautinė savanoriška tarnyba ne tik puiki patirtis, ji ne tik remia bendruomenes, kurioms reikia pagalbos. Savanoriška tarnyba (patinka jums tai ar ne) taip pat suteikia įgūdžių savanoriui. Kai kurios siunčiančios organizacijos netgi siunčia savanorius turėdamos tikslą suteikti jiems mokymosi patirties, įgyti įgūdžių ir padidinti savo įdarbinimo galimybes. Nors ginčijomės, kad tarp asmeninės savanorio raidos ir altruistinio prisidėjimo prie visuomenės turėtų būti pusiausvyra (žr. 1.4. skyrių „Kodėl jaunimas dalyvauja tarptautinėje savanoriškoje veikloje?“), praleistumėte progą, jeigu nepripažintumėte savanoriškos tarnybos naudos savanoriams. Kai kurie įgūdžiai, kuriuos įgyja savanoriai, yra:

- gyvenimiška patirtis ir branda, tai turi įtakos jų tolesniam asmeniniam ir profesiniam tobulėjimui;
- taip pat jie įgyja vadinamųjų „minkštųjų“ įgūdžių, pavyzdžiui, sugebėjimą bendrauti ir bendradarbiauti su žmonėmis, užmegzti ryšius ir partnerystę asmeniniu ir profesiniu lygmenimis;
- komunikacinių įgūdžių: užsienyje savanoriai dažnai išmoksta naudotis įvairiomis ryšio priemonėmis (internetu, elektroniniu paštu, telefonu ir t. t.);
- jie taip pat įgyja žinių, kaip dirbti komandoje ir priimti sprendimus bei būti lankstiems ir autonomiškiems;
- jauni žmonės taip pat gauna įvairių profesinių žinių ir praktinių įgūdžių tam tikrose darbo srityse, pavyzdžiui, administravimo, socialinės rūpybos ir paslaugų, tarpkultūrinio bendravimo, buhalterijos, aplinkos ir t. t.;
- pabuvę kitoje kalbinėje aplinkoje, savanoriai taip pat įgyja specifinių kalbos gebėjimų;
- tarpkultūriniai įgūdžiai, kitos kultūros supratimas, mėginimas neteisti ir neinterpretuoti elgesio neteisingai, dviprasmiškumo tolerancija, mokymasis matyti dalykus kitu aspektu.





Svarbu atpažinti ir pripažinti visus šiuos iki tam tikro lygio savanorių įgytus įgūdžius ir pageidautina juos dokumentuoti, kadangi tai gali turėti įtakos ateityje savanoriams ieškant darbo. Tarptautinė savanoriška tarnyba gali būti patirtis, kurios mūsų dienomis prašo daugelis darbdavių. Tinkamai dokumentuotas ir sertifikuotas savanorio darbas ir mokymas, atliktas savanoriškos tarnybos metu, padės jiems ateityje, ir tai bus jų gyvenimo aprašymo pranašumas.

Europoje yra didelė įvairovė pripažinimo ir sertifikavimo formų. Kai kuriose šalyse turite turėti aplanką su visais jūsų laimėjimais, o kitose savanoriškos tarnybos organizacija turi būti patvirtinta, kad galėtų teikti sertifikatus už įgytus įgūdžius. Kai kurie darbdaviai susisiekiama su savanorių rekomenduojančiu asmeniu, o kiti pirmiausia remiasi diplomais ir sertifikatais. Tačiau atsižvelgiant į savanorių situaciją jiems gali padėti skirtinga atestavimo forma.

Vienas iš paprastų ir įprastų įgūdžių, įgytų savanoriškos tarnybos metu, dokumentavimo būdų – sertifikatas. Tai rašytinis formalus pareiškimas, kad savanoris dalyvavo tarptautinėje savanoriškoje veikloje priimančioje organizacijoje tam tikrą laiką. Tam, kad suteiktumėte šiems sertifikatams daugiau reikšmės, galėtumėte padaryti tai:

- detalizuoti savanorio užduotis ir pareigas savanoriškos tarnybos metu;
- parašyti rekomendacinį laišką ir pridėti jį prie sertifikato;
- sertifikate nurodyti keletą rekomendacijas galinčių suteikti asmenų kontaktinius adresus;
- paliudyti, kokius įgūdžius savanoris įgijo savanoriškos tarnybos metu, ir nurodyti, kaip jūs galite tai patikrinti;
- pateikite savanorio užduočių rezultatų aplanką (nuotraukos, straipsniai arba savanorio organizuotų renginių plakatai);
- pabandykite susisiekti su mokymo įstaigomis ar valdžia, kuri galėtų patvirtinti tarptautinės savanoriškos tarnybos metu vykusį mokymą;
- taip pat svarbi sertifikato išvaizda: pasistenkite, kad jis atrodytų solidžiai ir sudėkite reikiamus antspaudus ir parašus;
- apsvarstykite galimybę turėti sertifikatą gerai žinoma kalba (arba net dviem kalbomis) turint omenyje ateities skaitytojus.

6. Ar pagalvojote apie...?



„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą

6.1 Savanoriška tarnyba mažiau galimybių turintiems jauniems žmonėms

Kokia žodžio... reikšmė?

Pirmiausia turėtume atsargiai elgtis su terminu „nuskriausti“ jauni žmonės, kadangi jis turi daug neigiamų konotacijų ir turi tendenciją niekinti žmonės, apie kuriuos kalbame šiame skyriuje. Daugiausia patys jauni žmonės nemėgsta etiketės „nuskriausti“. Vietoj to labiau tiktų sąvoka „socialinė atskirtis“, kadangi ji nurodo juos atskiriančią situaciją, o ne žmones, ir suteikia jiems tik ribotas galimybes. Be to, sąvokos „nuskriausti“ arba „socialinė atskirtis“ apibrėžimas skiriasi atsižvelgiant į tai, iš kur žmogus kilęs. Švedijoje bedarbis laikomas „nuskriaustu“, o Anglijos šiaurėje tai būtų nesuvokiama, nes ten esantis aukštas nedarbo lygis pasmerktų juokingai didelę populiacijos dalį „socialinei atskirčiai“, o tai yra netiesa. Taip pat tai, kad esate moteris, neturėtų vesti prie socialinės atskirties, tačiau kai kuriose imigrantų grupėse moteriai siūloma mažiau galimybių. Tai taip pat priklauso nuo to, kaip žmogus elgiasi tam tikroje socialinėje situacijoje. Priklausymas etninėms mažumoms galėtų būti socialinės atskirties priežastis, tačiau juodaodis taip pat galėjo surasti būdą, kaip gauti tokias pačias galimybes kaip ir likusi visuomenės dalis. Todėl šiame skyriuje kalbame apie „jaunus žmones, kuriems reikia daugiau ypatingo dėmesio ir papildomų išteklių“, kad jie dalyvautų savanoriškos tarnybos programoje.

Per pastaruosius metus buvo daug kalbama apie tarptautinę savanorišką tarnybą kaip metodą padėti socialiai atskirtiems jauniems žmonėms pagerinti jų gyvenimo sąlygas. Bet tarptautinė savanoriška tarnyba neturėtų būti pagrindinis tikslas šiai tikslinei grupei. Tai vienas žingsnis ilgesniame jaunų sunkumus patiriančių žmonių kelyje. Anapus tarptautinės savanoriškos tarnybos yra tikslų, nustatytų nuo darbo su jais pradžios (pavyzdžiui, savarankiškas gyvenimas, darbo susiradimas ir t. t.). Taigi panašu, kad tarptautinę savanorišką tarnybą inicijuoja jaunimas arba socialiniai darbuotojai, o ne patys socialiai atskirti jauni žmonės.

Dirbant su socialiai atskirtais žmonėmis reikia gana daug jautrumo ir specialios priežiūros. Todėl pageidautina bendradarbiauti

su socialinės atskirties srityje patyrusiomis organizacijomis. Dirbant su jaunais sunkumų patiriančiais žmonėmis atsiranda daugiau papildomo darbo, negu dirbant su „klasikine“ tiksline grupe. Tačiau projektai, suteikiantys galimybę jauniems žmonėms, kuriems jos labiausiai reikia, išvykti į užsienį ir įsitraukti į projektą, kelia pasitenkinimą ir yra labai reikalingi visuomenėje.

Pasiruošimas didžiajam šuoliui

Taigi jeigu nepasiturintiems savanoriams reikia daugiau dėmesio, kam turėtų būti skiriamas šis dėmesys?

Vienas pagrindinių principų ruošiant savanorius – sumažinti netikrumą. Naujos ir neaiškios situacijos gąsdina, ypač kai nesate patyręs, kaip jose elgtis.

Daugeliu atvejų socialiai atskirti paaugliai turėjo labai mažai galimybių išvykti į užsienį arba savarankiškai tvarkytis su naujomis situacijomis. Vienas iš būdų paruošti savanorius tarptautinei savanoriškai tarnybai yra palaiapsniui supažindinti juos su situacija, kurioje galiausiai atsidurs savanoris. Tarptautiniai mainai arba paprasčiausiai atostogos galėtų padėti savanoriams geriau suprasti, ką reiškia būti kitoje šalyje (pirkti traukinių bilietus, susidurti su skirtinga kalba, skirtinga religija ir t. t.), tačiau saugioje draugų aplinkoje iš savos šalies, kurie kalba jų gimtąja kalba. Kiti metodai ir būdai, kaip dirbti su tarpkultūriniu jautrumu, aprašyti „T-kit“ „Tarpkultūrinis mokymasis“ (galima parsisiųsti iš www.training-youth.net). Savanoriškos tarnybos aspektą galima stimuliuoti tolydžio didinant įsitraukimą ir savanorystės srities užduotis namų bendruomenėje. Prieš išvykdam į užsienį dėl ekologinio projekto savanoriai galėtų prisiminti keletą pareigų vietinėje gamtos organizacijoje. Taip savanoriai pajunta, ką reiškia dirbti projekte, atlikti užduotis, dirbti su kitais ir t. t. Viešnagė užsienyje iš pradžių gali būti trumpa, tačiau jei norima, ją galima vis ilginti arba ji gali būti ilgesnė ateities tarptautinėje savanoriškoje tarnyboje.

Kitos konkrečios priemonės, kurių galite imtis, kad padidintumėte savanorių gebėjimą tvarkytis su nauja situacija, galėtų būti pažįstamas





žmogus, prisidedantis prie projekto. Tai galėtų būti draugas, jaunimo darbuotojas, lygiavertis savanoris arba tiesiog kas nors, galintis kalbėti jų gimtąja kalba. Projekto apšvietimas su savanoriais prieš pačią (ilgalaikę) savanorišką tarnybą galėtų labai sumažinti nerimą. Labai svarbu susikurti pasitikėjimu paremtus santykius su savo savanoriais, todėl rekomenduojama rengti reguliarius (neformalius) susitikimus su jais, kad parodytumėte, jog juos gerbiate ir iš klausote. Visuomet įtraukite savanorius į su jais susijusius sprendimus. Išsiųsdami savanorius į užsienio šalį, kurioje kalbama ta pačia kalba, palengvinsite jų viešnagę ir ji neatrodys jiems tokia baisi.

Svarbu, kaip bus prieita prie paruošimo ir viso projekto. Ypač dirbant su mokymosi sunkumų turinčiais savanoriais arba tais, kurie trumpai lankė mokyklą, formalus akademinis požiūris gali sukelti daug kliūčių. Kai kurie savanoriai netgi gali būti (šiek tiek) neraštingi, taigi tokiu atveju labiausiai tiktų vaizdinės priemonės (paveikslukai ir t. t.) arba žodinis kontaktas. Šiuo atveju patartina vengti visko, kas primintų jiems mokyklą. Tokiu atveju tinkamiausias būdas išmokyti įgūdžių, užduočių arba netgi kalbos yra mokymasis dirbant.

Vienas savanoriškos tarnybos tikslų – sugrąžinti savanoriams savigarbą ir pasitraukti iš gyvenimo visuomenės pakraščiuose. Laimėjimas yra naudingas savigarbai pagerinti; nesėkmė ją numušia, ypač kai savanoris jaučia atsakomybę už savo veiksmus. Todėl labai svarbu sukurti paeiliui einančius pasisekimus pradėdant nuo mažų užduočių, vis pateikiant didesnių iššūkių, tačiau visada su pakankama parama ir tęstinumu. Teigiamas įvertinimas (iš svarbių kitų asmenų: kolegų, bendraamžių ir t. t.) yra svarbus savigarbos didinimo elementas. Į nesėkmes reikėtų pažiūrėti kitaip ir panaudoti jas kaip mokomąją patirtį ateičiai. Bet greta darbo yra ir aplinka, kurioje savanoriai turėtų jaustis laisvai. Galite lengvai padėti savanoriams pasijusti laukiamiems, jei skirsite laiko pokalbiui, juokams, šiek tiek dėmesio ir t. t. Tačiau elkitės atsargiai, kad nesudarytumėte situacijų, kuriose savanoris pasijustų kebliai arba apkrautas dėl persitengimo (taip pat žr. 4.2.1. skyrių „Savanorio motyvavimas“).

Kartais motyvacija yra didelė problema socialiai atskirtiems paaugliams, ypač kai savanoriškos tarnybos mintis ateina iš kieno nors kito. Todėl svarbu atidžiai stebėti motyvacijos lygį ir jį

palaikyti naudojant metodus, paminėtus skyriuje apie savanorių motyvaciją. Norint išlaikyti didelę savanorio motyvaciją svarbu apriboti uždelsimą tarp sprendimo atlikti tarptautinę savanorišką tarnybą ir išvykimo į konkrečią darbo vietą. Net jeigu jums pavyktų išlaikyti didelę savanorių motyvaciją, nepamirškite, kad jie nėra izoliuoti asmenys, – kartais gali reikėti įtikinti tėvus, paaškindami projektą tos pačios padėties asmenims.

Taip pat svarbu savanorių iš neturtingos padėties paruošimą „atlikti pagal užsakymą“, kadangi kiekvienas jų gali susidurti su sunkumais. Todėl geriausia, kad jaunimo darbuotojai, kurie pažįsta tariamus jaunus savanorius, būtų aktyviai įtraukti į paruošimą, kad sutelktų dėmesį į specifinius poreikius ar problemas, su kuriomis gali susidurti savanoris.

Atsižvelgiant į tikslinės socialinės atskirties jaunų žmonių grupės įvairumą, svarbus bendravimas tarp siunčiančios ir priimančios organizacijų apie tai, ką ši socialinė atskirtis išties jiems reiškia. Savanorio padėtis ir profilis turėtų būti aiškus abiem šalims. Tačiau tai iškelia konfidencialumo problemą – ką ir kam pranešate apie savanorių? Globėjas priimančioje organizacijoje greičiausiai yra tas, kuris turėtų gauti visas reikalingas detales apie savanorius, kad išmokytų juos geriausiai ir užtikrintų visų fizinį ir moralinį saugumą. Reikėtų informuoti apie ankstesnes sveikatos arba narkotikų problemas bei galimus nusikaltimus (vagystė, seksualinė prievarta ir t. t.), pageidautina savanoriui pritarus ar sutikus. Kiti darbuotojai ar savanoriai priimančioje organizacijoje dažniausiai neturi žinoti šių asmeninių detalių, nebent jiems to reikėtų dėl jų bendradarbiavimo su savanoriu.

Kai ėjimas tampa sunkus...

Labai svarbu, kad tarnybos metu savanoriui padėtumėte susitvarkyti su nauja situacija. Kai minėta 4.3. skyriuje „Nuolatinė savanorių globa“, ši parama turėtų vykti trimis lygmenimis: tarpkultūrinis (paaiškinant kultūrinius skirtumus arba nesusipratimus), profesiniu (mokymo parama: supažindinimas su užduotimis ir darbo aplinka) ir asmeniniu kasdieniu (socialinė parama: socialinės veiklos rengimas naujiems žmonėms sutikti ir t. t.). Svarbu neverinti jokių įgūdžių arba žinių labai rimtai.

Jeigu savanorių socialiniai įgūdžiai yra riboti arba jie turi kalbos problemų, taip pat svarbu sudėlioti jų laisvalaikį taip, kad būtų galima



pasiūlyti jiems tai, ko reikia: draugų, ryšių savo gimtąja kalba, pramogų ir t. t. Labai praverstų panašių žmonių grupės: galėtumėte supažindinti savanorius su svečioje šalyje esančiais jaunais žmonėmis, kuriems patinka tokia pati muzika, kurie būtų panašios padėties, galėtų kalbėti ta pačia arba gimininga kalba ir t. t. Vienas svarbus poreikis, į kurį reikėtų atsižvelgti, – poreikis priklausyti ir būti grupės dalimi.

Reguliarūs ryšiai su „namų frontu“ galėtų būti svarbiausi savanorių gerovei. Tai suteikia jiems „išleidimo vožtuvą“: pasikalbėti su kuo nors, ką jie pažįsta, savo kalba arba dialektu. Tai taip pat parodo, kad namie esantiesiems rūpi, ką savanoris veikia, ir kad jo nepamiršo. Taip pat svarbu reguliariai susitikti su palaikančiu projekto asmeniu, kad aptartumėte darbą, gyvenimo sąlygas, jausmus ir motyvaciją. Tai svarbus termometrinis mechanizmas patikrinti, ar savanoriui vis dar patinka projektas (taip pat žr. 4.3. skyrių „Nuolatinė savanorių globa“). Jeigu motyvacija šiek tiek sumažėja, daugiau laiko galima skirti linksmybėms arba laisvalaikio veiklai.

Svarbu sukurti avarinę procedūrą, jei kas savanoriui nutiktų: neįtikėtinas namų ilgesys, problemos darbe, nelaimingi nutikimai ir pan. Tai gali būti telefono numeris, užklijuotas vokas su papildomais pinigais, cigarečių pakelis neseniai rūkyti metusiam žmogui ir t. t. Avarinės procedūros panaudojimo sąlygos turėtų būti žinomos visiems dalyviams (savanoriui, priimančio projekto atstovams, jaunimo darbuotojui namie).

Jei kalba yra problema, labai svarbu gerai vaizduoti daiktus – užuot aiškinę užduotį, galite ją parodyti. Geriausiai veikia ryšys per darbą su praktinėmis užduotimis. Turėtų būti suteikiamos laisvalaikio galimybės, kad savanoris galėtų neverbaliai bendrauti su kitais. Užuot eję į klubą pakalbėti, galite nueiti pažaisti smiginį. Užuot kalbėję apie savo kelionę, galite parodyti nuotraukų albumą. Užuot kalbėję su draugais, galite pasportuoti. Tačiau per visus šiuos „mažus užsiėmimus“ savanoris tikriausiai išmoks daug praktinių žodžių. Šiems bendravimo būdams savanorių reikėtų parengti per paruošiamąjį procesą. Skirtingi interaktyvūs kalbos mokymosi metodai aprašyti „T-kit“ „Kalbos mokymasis“ (galima parsisiųsti iš www.training-youth.net).

Dar ne viskas baigta

Ko reikia „klasikiniams“ savanoriams – tikriausiai dvigubai reikia nuskriaustiems savanoriams. Po tarptautinės savanoriškos tarnybos dar ne viskas baigta! Vienas iš dalykų, su kuriuo susidurs kiekvienas savanoris, – reintegracijos šokas. Per tarptautinės savanoriškos tarnybos metus savanoris galėjo pažengti arba pasikeisti labai stipriai, tačiau „namų frontas“ – dažniausiai ne. Draugai ir šeima tikisi, kad savanoris bus toks pats kaip ir anksčiau, o situacija dažnai suteikia jums ankstesnių pagundų (narkotikai, nusikalstamumas, socialinės problemos ir t. t.) Taigi nereikia nė sakyti, kad sugrįžimui namo ir susidūrimui su sena realybe bei tokios patirties arba evoliucijos nepatyrusiais reikia gero pasiruošimo.

Svarbu padaryti inventorizaciją, kad pamatytume, ko jauni žmonės išmoko ir įgijo šioje savanoriškoje užsienio tarnyboje. Pamatyti pagerėjimą ir pasikalbėti apie tai su kitais žmonėmis, išreikšti save yra naudinga savanorio savigarbai. Tai suteikia galbūt anksčiau nepasiektą socialinę padėtį ir nepatirtą pripažinimą. Kitas būdas padaryti taip, kad savanoriai jautųsi vertinami, – įtraukti juos į būsimų savanorių paruošimą. Taip parodytumėte, kad jie turi kažką labai vertingo – pasidalyti patirtimi. Jaunimo darbuotojas siunčiančioje organizacijoje yra labai svarbus palaikant savanorių, kai patirtis užsienyje nebuvo juntama kaip teigiama. Jaunimo darbuotojas turėtų sugebėti pasukti savanorio patirtį konstruktyvia linkme ir nugalėti nesėkmės jausmą.

Grįžimas namo gali atrodyti lengvas, tačiau dažnai, dirbant su žmonėmis iš sunkios socialinės aplinkos, atsiranda visokių praktinių iššūkių, tokių kaip gauti gyvenamosios vietos paramą, bedarbystės pašalpa, socialinis saugumas ir t. t., praleidus tam tikrą laiką ne namie, už sistemos ribų. Grįžimas į sistemą gali pareikalauti daug pagalbos iš siunčiančios organizacijos jaunimo darbuotojo (taip pat žr. 5.2. skyrių „Tęstinumas“). Greta šių praktinių dalykų tarptautinės savanoriškos tarnybos pabaiga yra ir laikas apmąstyti kitus žingsnius savanorio kelyje atsižvelgiant į tikslus, kuriuos savanoris arba darbuotojas (pageidautina kartu) projektui užsibrėžė. Galbūt jie siekė daugiau nepriklausomybės, ir savanoriška tarnyba užsienyje buvo sėkmingas testas, taigi savanoriai dabar jaučiasi gana patogiai eiti ir



gyventi savarankiškai. Jeigu ne, galbūt kitą kartą savanoriai galėtų pabandyti dirbti ilgiau. Galbūt dabar savanoriai turi pakankamai įgūdžių susirasti panašaus pobūdžio darbą arba jie pradeda šios srities mokslus. Iš esmės savanoriams pavyksta geriau planuoti savo gyvenimą.

6.2 Lytis tarptautinėje savanoriškoje tarnyboje

„Kuo čia dėta lytis?“

Statistiškai daugiau savanorių yra moterų negu vyrų. Pavyzdžiui, Europos Komisijos programa „Europos savanorių tarnyba“ (taip pat žr. 2.3. skyrių „Finansavimas ir biudžetas“) 1999 m. užregistravo daug daugiau dalyvių moterų (75 proc.) negu vyrų (25 proc.). Vakarų pasaulyje pastebima tendencija, kad moterys labiau linkusios prisidėti prie savanoriškos veiklos negu vyrai.

Ne visada lengva paaiškinti, kodėl daugiau savanorių yra moterų negu vyrų. Kai kurie tradicinių pažiūrų žmonės gali pateisinti šį skirtumą dėl moterų suvokiamo „natūralaus intereso“ globos veikla. Atsižvelgiant į tai, kad dauguma savanoriškų darbų atliekama socialinėje srityje ir kad moterys mūsų visuomenėje vis dar atlieka pirminių globėjų vaidmenį (pavyzdžiui, mama, namų šeimininkė, slaugė ir t. t.), savanoriškas darbas yra patrauklesnis moterims. Mūsų požiūriu, moters globėjos vaidmuo yra bendravimo padarinys, o ne natūrali savybė. Tačiau globa ir savanorio darbas vis dar suvokiami kaip moteriška veikla, taigi daugiau to imasi moterys negu vyrai. Vyrų savanoriško darbo socialinė išraiška dažnai yra ne tokia teigiama. Vyrai priskiria žemą socialinę padėtį neapmokamai veiklai socialinėje ir kultūros srityse ir tai mažina jų motyvaciją prisidėti prie savanoriškos tarnybos veiklos. Be to, daugelis asmeninių savybių, reikalingų savanoriškos tarnybos programoms, dažniau pasitaiko tarp moterų negu tarp vyrų – vėlgi dėl abiejų lyčių patirtos socializacijos (pavyzdžiui, tarpasmeniniai įgūdžiai, kooperatiniai darbo metodai ir t. t.). Žinoma, vyrai gali pasiekti tokią pačią

žmogiškų santykių kokybę, tačiau spraga vis dar išlieka.

Vyriškos lyties savanorių telkimo problema

Vyriškos lyties savanorių trūkumą savanoriškoms programoms ir veiklai daugelis organizacijų traktuoja kaip pagrindinį trūkumą. Organizacijos, dirbančios socialinio darbo srityje, turėtų plačiai atstovauti visuomenei. Jeigu savanoriškoje veikloje dalyvautų vienodas vyrų ir moterų skaičius, tai padėtų socialiniam sektoriui, padėtų naujai apibrėžti globojančio vyro teigiamą įvaizdį ir suteiktų vaidmenų modelius kitiems vyrams, kurie gali nenorėti to daryti dėl vyriškų pavyzdžių, su kuriais jie galėtų tapatintis, stokos. Pateikiame keletą pavyzdžių, kurie galėtų padėti subalansuoti lyčių dalyvavimą jūsų savanoriškoje tarnyboje.

- Paklauskite savo ankstesnių arba dabartinių vyriškos lyties savanorių apie jų motyvaciją prisidėti prie tarptautinės savanoriškos tarnybos.
- Pasiteiraukite jūsų organizacijoje nedirbančių vyrų, kas priverstų juos norėti prisidėti prie tarptautinės savanoriškos veiklos.
- Panaudokite jų atsakymus sukurti telkimo žinutę, kurioje būtų atkreiptas dėmesys į jų išsakytus dalykus ir atitinkamai pakeiskite savo programą.
- Pristatant savo programas platesnei auditorijai užtikrinkite, kad joje dalyvautų ir vyriškos lyties pranešėjas.
- Savo leidiniuose naudokite vyriškos lyties savanorių nuotraukas (pavyzdžiui, vyrų savanorių, atliekančių moteriškus darbus: darbas su vaikais arba valgio gaminimas. Nuotraukos gali padėti vyrams susitapatinti su šia veikla. Atvirkščiai, galite parodyti vyrus savanorius, atliekančius įprastus vyriškus darbus, pavyzdžiui, statančius miške medinį tiltą, kad pritrauktumėte kitus prie jūsų programų).

Moterų savanorių telkimo problema

Tačiau kai kuriuose kultūriniuose kontekstuose sunku užverbuoti moteris savanores, ypač tarptautinei savanoriškai tarnybai užsienyje. Suvo-





kimas specifinių sunkumų, su kuriais gali tekti susidurti jaunoms moterims, apsisprendusioms dalyvauti savanoriškoje veikloje užsienyje, gali suteikti organizatoriams nuovokos, kaip jas verbuoti, pamokyti ir palaikyti. Jaunų imigrančių iš Maroko pavyzdys rodo, kad moterys išreiškė didelį susidomėjimą prisidėti prie programos, tačiau jos nepajėgė susidoroti su savo tėvų opozicija. Jų tėvai ne tik neigiamai žiūrėjo į jų dalyvavimą, bet ir negalėjo suprasti, kokia galėtų būti jų motyvacija. Tokie faktoriai kaip amžius, įdarbinimo istorija ir asmenybė turi įtakos jų ryžtui pasipriešinti šeimos norams. Keletas patarimų, kaip įveikti šias kliūtis:

- Pamėginkite kiek įmanoma daugiau įtraukti jų šeimas į procesą (pavyzdžiui, įtraukę vyresnį brolių ar seserį arba kitą jūsų programai neabejingą giminaitį galite padėti tėvams pakeisti savo nuomonę).
- Būkite pasiruošę išsklaidyti jų šeimų abejones ir baimes: jas numatykite ir aiškiai bei tiesiogiai atsakykite į klausimus, susijusius, pavyzdžiui, su atskira vyrų ir moterų gyvenamąja vieta, priežiūros tipu (ir prižiūrėtojų lytimi), galimybėmis susisiekti arba aplankyti savo dukterį ir t. t.
- Pažiūrėkite, ar galite dalį savo užsiėmimų suskirstyti pagal lytis (pavyzdžiui, tam tikros užduotys galėtų būti skirtos savanorių moterų grupėms).
- Jeigu jums sekėsi verbuoti savanores, patyrusias stiprų kultūrinį barjerą, prisidėti, paprašykite jų pagalbos pasiekti kitas jaunas moteris, esančias tokioje pačioje situacijoje, ir panaudokite jas kaip vaidmenų modelius per savo telkimo kampanijas.

Lytis ir kultūra

Lyties problema – ne tik lygus dalyvavimas programoje, problemų kyla ir dėl kultūrinių skirtumų. Skirtingose kultūrose lytis suvokiama vis kitaip. Kai kurios kultūros labai atvira žiūri į vyrų ir moterų bendravimą, o kitos labai griežtai linkusios atskirti vyrus nuo moterų. Moteriškos arba vyriškos lyties savanoris, atvykęs iš atviro į uždaro tipo kultūrą, pavyzdžiui, gali patirti tam tikrą adaptacijos ir integracijos problemų. Tokio pobūdžio situacijas dažnai suintensyvina vietos bendruomenės dydis. Kuo mažesnė bendruomenė, tuo didesnė „lyčių šoko“ rizika (dėl kultūrinio šoko).

Vienas iš būdų tai įveikti yra atkreipti dėmesį į lyties problemas rengiant savanorius.

- Jeigu suvokiate, kad savanoriai ketina atlikti tarptautinę savanorišką tarnybą šalyje, kurioje lyčių santykiai labai skiriasi, užtikrinkite, kad tai būtų vienas iš jūsų paruošiamosios veiklos elementų, pabrėžiantis potencialias konflikto vietas.
- Svarbiau išmokyti savanorius, kaip surasti reikiamas derybų strategijas potencialiam kultūriniam šokui įveikti, o ne tik paaiškinti esamus kultūrinius skirtumus. Jeigu esate siunčianti organizacija, paprašykite savo priimančios partnerės patarti jums dėl geriausių strategijų, kuriomis galėtų pasinaudoti jūsų savanoriai.

Seksualinis persekiojimas – tamsioji lyčių santykių dalis

Seksualinis persekiojimas yra svarbus elementas, į kurį reikia atsižvelgti. Patirtis ir skaičiai rodo, kad moterys dažniau yra šio reiškinio aukos nei vyrai ir kad pagrindiniai seksualinio persekiojimo kaltininkai yra vyrai. Svarbu pažvelgti į tai, kas jūsų šalyje arba jūsų organizacijos kontekste yra laikoma netinkamu ir nelegaliu. Tai taip pat galėtų būti savanorių paruošimo dalis.

Kai kurios organizacijos supranta gyvenamosios erdvės dalijimąsi tarp vyrų ir moterų kaip dalį savo filosofijos. Tačiau dalyvių brandos lygis gali būti nepakankamas tinkamai elgtis su atsirandančia seksualine įtampa. Organizacijos, kurios skatina savanorišką darbą grupėse, kuriose vyrai ir moterys dalijasi tomis pačiomis gyvenamosiomis patalpomis (pavyzdžiui, bendrabutyje), galėtų būti seksualinio persekiojimo vieta. Vyrai ir moterys, žinoma, gali dalytis ta pačia gyvenamąja erdve ir tai nebūtinai turi tapti problemiška, tačiau kai dalyvauja jauni žmonės, tai gali sudaryti galimybes seksualinei įtampai ir kartais – persekiojimui.

Nepaisant to, savanoriai dalijasi tomis pačiomis gyvenamosiomis patalpomis, turi būti tikri, kad jūsų organizacija pagalvojo apie seksualinį persekiojimą ir kovą su tuo. Štai keletas dalykų, apie kuriuos turėtumėte pamąstyti dėl bendrų gyvenamųjų patalpų.

- Įsitikinkite, kad vyriškos ir moteriškos lyties savanoriai suvokia dalijimąsi tomis pačiomis



„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą

gyvenamosiomis patalpomis pranašumus ir trūkumus.

- Įsitikinkite, kad jūsų darbuotojai arba kiti savanorius palaikantys asmenys žino apie galimą seksualinį persekiojimą ir prievartą tokioje darbo vietoje ir kad jie žino, kaip elgtis tokiais atvejais.
- Ruošdami savanorius tokiai darbo vietai nevenkite spręsti sudėtingų klausimų: kokios yra jūsų abejonės ir baimės dėl dalijimosi tomis pačiomis gyvenamosiomis patalpomis? Kaip elgtis su seksualiniu geiduliu? Kas sudaro seksualinį persekiojimą? Kokios yra formalios procedūros kovai su tuo?

- Su abiem lyčių grupėmis susitarkite dėl bendrų taisyklių, kurių privalu laikytis visiems esantiems bendruomenėje visą darbo laikotarpį.

Šioms problemoms aptarti reikia atvirumo pripažinti, kad geismas yra svarbus matmuo, į kurį reikia atsižvelgti, kai vyrai ir moterys susirenka po vienu stogu. Žmonių konfrontacija su šia realybe nesikėsina į harmoningą gyvenimą – priešingai, ji padidina situacijos valdymo galimybes kiekvienam pasitenkinimą teikiančiu būdu.

Lyčių diskriminacija – ne visada blogai

Kai kurioms darbo vietoms gali reikėti vyriškos arba moteriškos lyties savanorių, tai priklauso nuo konteksto ir užduočių, kurias reikės atlikti. Nors esame linkę dėti lygybės ženklą tarp vyrų bei moterų ir manome, kad jie sugeba daryti tuos pačius dalykus, yra aplinkybių, kai būtent moterų arba vyrų paieška gali būti pateisinama. Taip yra ne todėl, kad esamos užduotys suvokiamos kaip daugiau ar mažiau moteriškos arba vyriškos, bet todėl, kad yra rimta ir teisėta priežastis reikalauti vienos lyties žmogaus darbui atlikti.

Pavyzdžiui, organizacija, palaikanti moteris, sumuštas jų vyriškos lyties partnerių, gali turėti labai rimtų ir teisėtų priežasčių norėti moteriškos lyties savanorio. Dėl ypatingos situacijos, kurią išgyveno šios moterys, gali būti patartina, jeigu ne reikalaujama, kad ieškomas savanoris būtų moteris.

Panašią, tačiau priešingą situaciją galima pateikti organizacijos, dirbančios su gatvių gaujomis, atveju. Gatvių gaujose dažnai dominuoja vyriškos lyties atstovai, jos kuriamos pagal „vyriško vaidmens“ modelius. Todėl organizacijai būtų teisėta teigti, kad vyras būtų tinkamesnis šiam darbui negu moteris.

Abiem pateiktais atvejais būtų netinkama apkaltinti organizacijas diskriminacija, nes jos tik bandytų surasti reikiamam darbui reikiamą žmogų, ir tai būtų visiškai pateisinama.

6.3 Kliūtys mobilumui

Vienas pagrindinių tarptautinės savanoriškos tarnybos tikslų – mobilumas per valstybių sienas, mobilumas bendradarbiauti su tarptautiniais projektais, mobilumas išgyventi tarpkultūrinę patirtį, mobilumas skatinti solidarumą be sienų. Laisvė kirsti sieną į kitą šalį yra viena pagrindinių sąlygų tarptautinei savanoriškai veiklai vykdyti. Tačiau yra keletas kliūčių tarptautiniam mobilumui, jas turėtumėte įveikti organizuojant tarptautinę savanorišką tarnybą.

Kliūtys mobilumui skirtingose šalyse skiriasi. Toliau pateikiamoje lentelėje pateikiama įvairių mobilumo situacijų apžvalga (rašymo momentu) pagal savanorio kilmės šalį ir priimančią šalį. Europos Sąjungoje laisvė judėti yra beveik neribota, išskyrus keletą administracinių procedūrų. Tarp kitų šalių situacija dažnai yra komplikuo-tesnė, ypač ilgesnei nei trijų mėnesių viešnagai, nepaisant Europos Tarybos Ministrų komiteto rekomendacijų dėl jaunimo mobilumo (R(95)18) ir savanoriškos tarnybos skatinimo (R(94)4) (žr. www.coe.fr/youth>policies). Papildomos informacijos apie savanorių mobilumą Europoje galite rasti šioje interneto svetainėje: www.sosforevs.org>Volunteer's mobility.



Savanoris kilęs	Iš ES šalies ir turi šios šalies pilietybę	Iš ES šalies, neturi šios šalies pilietybės, tačiau turi leidimą nuolat gyventi toje šalyje	Iš Europos ES nepriklausančios valstybės	Ne iš Europos šalies
Šalis, kurioje vyksta tarptautinė savanoriška tarnyba				
ES šalis	Taikomi ES įstatymai; tarptautinei savanoriškai tarnybai, kurios trukmė yra ilgesnė negu trys mėnesiai, būtina kreiptis į priimančios šalies valdžią (reikia gauti leidimą gyventi)	Gali būti taikomos tam tikros specifinės sąlygos; būtina šias sąlygas patikslinti su priimančios šalies valdžia	Reguliuoja nacionalinis įstatymas ES šalyje. Kai kuriose ES šalyse yra specifinis tarpusavio susitarimas dėl mobilumo. Būtina patikrinti specifinius reikalavimus trumpai (mažiau negu trys mėnesiai) ir ilgai (daugiau nei trys mėnesiai) viešnagai jų teritorijoje	Reguliuoja nacionalinis įstatymas ES šalyje. Kai kurios ES šalys yra pasirašiusios abišalius susitarimus su ne Europos šalimis dėl laisvo asmenų judėjimo. Būtina susisiekti su priimančios šalies valdžia
Europos ES nepriklausančios valstybės	Reguliuoja nacionalinis šalies įstatymas. Būtina pristatyti medicininę pažymą dėl infekcinių ligų	Reguliuoja nacionalinis šalies įstatymas. Gali reikėti vizos, medicininės pažymos dėl infekcinių ligų	Reguliuoja nacionalinis šalies įstatymas. Būtina patikslinti visus specifinius reikalavimus su priimančios šalies valdžia.	Reguliuoja nacionalinis šalies įstatymas. Būtina patikslinti visus specifinius reikalavimus su priimančios šalies valdžia.
Ne Europos šalies	Reguliuoja nacionalinis šalies įstatymas	Reguliuoja nacionalinis šalies įstatymas	Reguliuoja nacionalinis šalies įstatymas	Reguliuoja nacionalinis šalies įstatymas

Ką reikia numatyti siunčiant savanorį į užsienį

• Vizos

Vykdam trumplaikę arba ilgalaikę tarptautinės savanoriškos tarnybos veiklą, savanoriams labai dažnai reikia gauti vizą, kad jie patektų į priimančią šalį. Apskritai vizų trumpoms viešnagėms (pavyzdžiui, darbo stovykloms) maksimalus galiojimo laikas – trys mėnesiai. Daugeliu atvejų savanoriai privalo turėti galiojantį pasą ir įvykdyti keletą papildomų kriterijų (pavyzdžiui, pasas turi galioti mažiausiai šešis mėnesius, sveikatos draudimo pažymėjimai ir t. t.). Dažnai jų paprašoma pateikti patvirtinimo laišką iš priimančios organizacijos, o

kartais galimas pokalbis su ambasados atstovais. Skirtingose šalyse vizų kainos skiriasi. Vizą gauti gali prireikti nuo vienos savaitės iki kelių mėnesių, taigi pradėkite procedūras gana anksti. Rengiant ilgalaikę tarptautinę savanorišką tarnybą viza yra būtina sąlyga leidimui gyventi priimančioje šalyje gauti.

• Leidimas gyventi

Viena galimų kliūčių, jau išvardytų pirmiau pateiktoje lentelėje, savanoriams gali būti gauti „teisę gyventi“ visos tarptautinės savanoriškos tarnybos metu. Leidimas gyventi įgalioja asmenį gyventi priimančios šalies teritorijoje. Jis dažniausiai reikalingas trijų mėnesių arba ilgesnei viešnagai. Svarbu iš anksto patikslinti,



kokių dokumentų savanoriams gali prireikti leidimui gauti (pavyzdžiui, sertifikuoto išversto gimimo liudijimo, pakankamų išteklių įrodymo, draudimo apmokėjimo, vizos, priimančios organizacijos laiško, policijos patikros ir t. t.).

- **Leidimas dirbti**

Tarptautinė savanoriška tarnyba nėra darbo pakaitalas. Tačiau kai kuriose šalyse savanoriams reikia gauti leidimą dirbti, nes šioje šalyje nėra legalios savanorio kategorijos. Šiuo požiūriu savanorius galima būtų laikyti darbuotojais, todėl priimanči organizacija turi gauti jiems leidimus dirbti iš vietos įdarbinimo institucijų. Prieš siūsdami savo savanorius, patikrinkite, ar jiems reikia leidimo dirbti priimančioje šalyje, o jei taip, į ką kreiptis ir ką atlikti.

- **Socialinio draudimo schemas ir papildomas draudimas**

Socialinės draudimo schemas skirtingose šalyse yra vis kitokios. Taip pat svarbu išsiaiškinti, ar savanoriai yra apdrausti pagal priimančios šalies socialinio draudimo schemą. Kai kuriais atvejais savanoriams reikia gauti papildomą draudimą (gražinimas į tėvynę ligos, nelaimingo atsitikimo ar mirties atveju, trečiųjų asmenų draudimas ir t. t.). Kai kurios šalys yra pasirašiusios dvišalius susitarimus dėl medicininio gydymo. Su savo socialinio draudimo įstaigos arba Užsienio reikalų ministerijos atstovais išsiaiškinkite, kokia bus situacija.

- **Apmokestinimas**

Vadinamosios privalomosios įmokos, kurios apima mokesčių ir socialinio draudimo įmokas, gali suteikti nemalonų finansinį skonį jūsų savanoriškos tarnybos metu arba po jos. Kai kuriose šalyse kišenpinigiai ar maitinimas bei būstas yra apmokestinamos pajamos. Šiuo požiūriu ir savanoriams gali būti taikomas išskaitymas iš pelno savanoriškos tarnybos metu arba po jos. Dvigubo apmokestinimo rizika (kartą – priimančioje šalyje ir grįžus į savo šalį) egzistuoja taip pat, nors neturėtų. Susisiekite su savo mokesčių tarnyba ir išsiaiškinkite, koks režimas bus taikomas savanoriams užsienyje savanoriškos tarnybos metu ir sugrįžus.

- **Reikiamos medicininės pažymos**

Vykstant į užsienį savanoriams taip pat gali prireikti dokumentų, patvirtinančių, kad jie neserga jokiais infekcinėmis ligomis. Kartais užtenka turėti tokią medicininę pažymą, kurią

išduoda gydymo institucija savanorio kilmės šalyje. Tačiau kai kurios šalys nepripažįsta tokių pažymų ir gali savanorių paprašyti pereiti papildomą medicininę apžiūrą priimančioje šalyje. Jūsų tarptautinės savanoriškos tarnybos partneris gali padėti perduodamas informaciją, susijusią su priimančioje šalyje taikomomis taisyklėmis.

- **Bedarbio ir kitos pašalpos**

Išvykimas į užsienį dažnai turi įtakos skirtingoms pašalpoms, kurias jauni žmonės gali gauti savo šalyje. Sugrįžus atgal procedūras pašalpoms gauti dažnai tenka pradėti nuo nulio. Todėl svarbu daryti spaudimą savo darbo biržoms arba socialinės gerovės biurui dėl tarptautinės savanoriškos veiklos pašalpos ir, jei pasiseks, surasti šiek tiek supratimo sistemoje. Kai kuriose šalyse netgi yra partnerystės tarp darbo biržų ir tarptautinės savanoriškos tarnybos organizacijų, suteikiančių jauniems darbo neturintiems žmonėms savanoriško darbo patirtį užsienyje. Šiais finansiniu požiūriu sudėtingais atvejais grįžus iš tarptautinės savanoriškos tarnybos siunčiančioji organizacija turėtų teikti didelę paramą, kad pertvarkytų savanorio gyvenimą.

6.4 Krizių valdymas

Viena problema, su kuria organizacijoms tenka susidurti organizuojant veiklą, – sugebėjimas numatyti nemalonumus ir efektyviai juos įveikti, jeigu tokių atsirastų. Retai susimąstome, kad gali nepasisekti, tačiau krizių tikrai pasitaiko ir tai žinant pirmas žingsnis yra išsiaiškinti, kaip joms pasiruošti ir jas įveikti. Mūsų tikslas nėra paaiškinti, kaip išvengti krizių, nes krizė pagal savo prigimtį yra netikėta. Užtuot tai darę, pamėginame praplėsti jūsų akiratį, kokie yra krizę sudarantys pagrindiniai elementai, ir pateikti keletą sėkmingų pavyzdžių strategijų, kurias iki šiol įgyvendino kitos savanoriško darbo organizacijos. Šiame skyriuje pažvelgsime į krizių valdymą tiek globaliu, tiek tarptautinės savanoriškos tarnybos požiūriu.

Kai kurie pavyzdžiai šiame skyriuje jums gali atrodyti per tolimi (pavyzdžiui, gaisras, potvynis, narkotikų perdozavimas ir t. t.), bet, deja, visi mūsų pavyzdžiai paremti tikromis istorijomis. Apskritai





daugumoje savanoriškos tarnybos organizacijų kritinių situacijų procentinė dalis yra labai maža.

Krizės apibrėžimas

Jūs ištiko krizė, jeigu situacija yra:

- netikėta,
- jai nedelsiant reikia skirti dėmesio,
- yra potencialiai rimta ir žalinga jūsų organizacijai arba su jūsų projektu susijusiems žmonėms,
- kyla grėsmė vienam ar daugiau jūsų partnerių arba jūsų organizacijai nutraukti normalią veiklą, kad būtų reaguojama į situaciją.

Pastaba! Kaip matote, nekalbame apie nesusipratimą, kuris virsta problema arba konfliktu, bet apie įvykį, kuris dėl savo proporcijų stipriai destabilizuoja jūsų organizacijos darbą ir priverčia jus nutraukti normalią veiklą, kad reaguotumėte į jį. Žinoma, nesusipratimas, jei nebus tinkamai išspręstas, gali vesti prie gana rimtos problemos – krizės. Pavyzdžiui, savanoris nugirsta savo mokytoją sakant, koks baisus jo charakteris, kitą dieną savanoris nepasirodo darbe, mokytojas nuliūsta, savanoris jį įžeidžia, mokytojas duoda jam antausį, savanoris paduoda mokytoją į teismą dėl fizinio smurto, projektas uždaromas.

Keletas bendrų savybių

Kartais sunku tiksliai nuspręsti, kur yra krizės ribos. Krizė gali būti labai permaininga, todėl retai žinosite, kada ji prasidėjo, ar buvo kokių nors tai rodančių požymių, kuriuos galėjote suprasti, arba kaip įvykis vystysis. Didžioji jūsų įsikišimo dalis bus užtikrinti, kad krizė nekeltų organizacijai ir žmonėms, su kuriais dirbate, per didelės rizikos ir kad galite įprastai dirbti. Žinoma, jūsų atsakas visada priklausys nuo konteksto ir jūsų turimų išteklių.

Štai keletas krizės pavyzdžių:

1 atvejis: pagrindinis darbuotojas siunčiančioje organizacijoje pabėgo pasisavinęs organizacijos pinigų. Bankas užblokavo sąskaitą ir grupė savanorių, kurie turėjo išvykti į savo darbo vietas svetur, kelionių agentūra atšaukė bilietus dėl apmokėjimo stokos. Siunčianti organizacija

negalėjo sumokėti savo skolų ir buvo priversta paskelbti bankrotą bei uždaryti visus projektus.

2 atvejis: didelis potvynis sunaikino vietovę, kurioje buvo įsikūrusi priimančios organizacijos darbo stovykla. Savanoriai nenukentėjo, tačiau avarinės evakuacijos operacija buvo reikalinga. Visas regionas buvo po vandeniu tris dienas, o darbo stovykla buvo beveik nepasiekiamoje vietoje. Savanoriai ir jų mokytojai pasiliko stovykloje be maisto ir vandens dvi dienas, kol malūnsparnis galėjo juos išgelbėti. Sunerimę tėvai ir giminaičiai užplūdo siunčiančios organizacijos patalpas ieškodami žinių, o kai kurie jų nedelsdami nuskrido į šalį, kurioje vyko potvynis, ir pareikalavo priimančios organizacijos pervežimo paramos.

3 atvejis: vaikų darželyje dirbantį savanorį viena šeima apkaltina seksualiniu jų vaiko išnaudojimu. Savanorį areštuoja ir nors prieš jį įrodymų nebuvo rasta, priimanti organizacija nusprendė nutraukti visą savo tarptautinę savanorišką veiklą. Savanorį apėmė gili depresija ir jis pabandė nusižudyti svečioje šalyje. Savanorio šeima padavė priimančią organizaciją į teismą už emocinę ir psichologinę žalą jų vaikui.

Kai kuriais atvejais (stichinės nelaimės, maištas ir t. t.) gana akivaizdu, kad priimanti organizacija negali būti laikoma atsakinga, tačiau situacija tampa keblesnė, jeigu atsiranda priežastis tikėti, jog krizė kyla iš priimančios organizacijos arba jos darbuotojų (seksualinio išnaudojimo, sukčiavimo atveju) nerūpestingumo ir nesugebėjimo valdyti padėties. Šiuo atveju apie organizaciją bus labai daug (neigiamai) kalbama žiniasklaidoje ir apie jų profesionalumą bus sprendžiama pagal jų reakciją. Apskritai reakcijos greitis ir tinkamos informacijos plitimas reikiams asmenims yra lemiamas sprendžiant krizę. Būdamą priimanti organizacija esate atsakinga už savanorių saugumo užtikrinimą bet kokioje situacijoje ir, pageidautina, tarptautinės savanoriškos tarnybos tęstinumą.

Pasiruošimas krizei: gerai pasiruoškite iš anksto!

Išvengti krizės yra tai, ko padaryti paprasčiausiai negalime dėl jos netikėtos prigimties. Todėl geriausia pasiruošti iš anksto, kaip elgtis, kai tai atsitiks. Organizacija gali paruošti savo darbuotojus ir savanorius iš anksto aptardama potencialias problemiškas situacijas. Toliau pateikiame keletą žingsnių, kurie gali jums padėti pasiruošti krizei, tačiau atsiminkite: jokia valdymo priemonė nėra naudoti paruoštas receptas, todėl



turite adaptuoti pateiktus žingsnius savo organizacijos realybei.

1 žingsnis: sukurkite specialią komandą krizėms spręsti

Jeigu savo organizacijoje turite iš anksto numatytą žmonių grupę krizėms spręsti, kai tai atsitiks galėsite greičiau sureaguoti. Jums nereikės spręsti, kas ką daro, jūs tiesiog aktyvuosite savo krizės komandą. Rekomenduojame, kad šioje komandoje turėtumėte:

- Koordinatorių.
- Vidaus ir išorės ryšius palaikančius asmenis (pvz., asmenį, atsakingą už informacijos perteikimą organizacijai, o kitą – atsakingą už visus ryšius su išoriniu pasauliu).
- Korespondentą (ką nors, kas rašo ataskaitas apie krizę ir užtikrina, kad visi dokumentai būtų saugomi ir lengvai surandami).
- Žiniasklaidos atstovą (jeigu reikia).

Prašom atkreipti dėmesį, kad vienas žmogus gali atlikti daugiau negu vieną vaidmenį. Ar šiems žmonėms reikia specialių įgūdžių skirtingų tipų krizėms spręsti? Kur jie gali įgyti šių įgūdžių? Nėra prasmės suburti komandą krizėms spręsti, jeigu nesudarote jos nariams reikiamų mokymo sąlygų, kad jie korektiškai atliktų savo darbą.

Įsitikinkite, kad kiekvienas jūsų organizacijoje turi komandos narių kontaktinius duomenis ir kad juos visada bus galima rasti. Dar vienas dalykas – krizių sprendimas gali psichologiškai sekinti, todėl kartais būtų gerai leisti komandai pailsėti. Todėl pasirūpinkite atsargine žmonių grupe, kad komandos nariams galima būtų pasikeisti, kai krizė užtrunka.

2 žingsnis: sukurkite išorės ekspertų grupę

Daug kartų suvoksime, kad jums reikia išorės ekspertizės krizei spręsti (pavyzdžiui, teisininko, psichologo, konfliktų tarpininko, vertėjo ir t. t.). Todėl rekomenduojame prieš krizę pabandyti užsitikrinti profesionalius ryšius su ekspertais (jie gali būti samdomi arba savanoriai). Savo darbuotojams ir pagrindiniams savanoriams pateikite šių ekspertų vardų ir adresų sąrašą, nurodykite kiekvieno žmogaus vaidmenį ir įgū-

džius su aiškiais instrukcijomis, kaip ir kada su jais susisiekti.

3 žingsnis: sudarykite išsamius kontaktų sąrašus

Daugelis organizacijų patenka į bėdą, kai krizės viduryje nežino, kaip susisiekti su savo darbuotojais, savanoriais, jų šeimomis, siunčiančiais ir priimančiais partneriais arba kitomis reikiamomis organizacijomis arba žmonėmis. Kad taip neatsitiktų su jūsų organizacija, rekomenduojame sudaryti šiuos kontaktų sąrašus:

- Darbuotojų.
- Savanorių.
- Savanorių šeimų.
- Siunčiančių ir priimančių partnerių.
- Ligoninių, policijos, gaisrininkų ir t. t. pagalbos numerių.
- Diplomatinį kontaktų ir kitų vyriausybinių institucijų.
- Laikraščių ir kitų žiniasklaidos priemonių.
- Jūsų programos rėmėjų.

Pasirūpinkite, kad jūsų sąrašuose būtų pažymėta, kaip ir kada susisiekti su šiais žmonėmis ir kad šie sąrašai būtų nuolat atnaujinami. Tai privaloma. Ištikus krizei, pavyzdžiui, kai reikia evakuoti, labiausiai nenorėtumėte, jog paaiškėtų, kad savanoris daugiau šiuo adresu negyvena.

4 žingsnis: sukurkite bendravimo protokolą (taisyklių ir procedūrų rinkinį)

Kas turėtų susisiekti su skirtingomis įsitraukusiomis šalimis? Kokios pageidaujamos bendravimo priemonės (el. paštas, telefonas, mobilusis, priminimai, faksas)? Kaip greitai turi vykti bendravimas? Kokia turėtų būti šio bendravimo forma ir turinys? Tai keletas klausimų, į kuriuos reikėtų atsakyti jūsų protokole. Įsitikinkite, kad yra asmuo, su kuriuo galima būtų susisiekti visą parą reaguojant į krizę.

5 žingsnis: paruoškite „krizės centrą“

Pasirinkite alternatyvią krizės valdymo vietą, jeigu jūsų biuras yra netinkamas arba nepasiekiamas. Taip atsitinka stichinių nelaimių atveju,



kai patalpos gali būti nepasiekiamos. Šiuo metu turėtumėte surasti kitą asmenį, kuris atliktų jūsų pagrindines užduotis. Šiame alternatyviame biure turėtų būti visa reikiama įranga (pavyzdžiui, telefonas) ir ją reikėtų paruošti iš anksto.

6 žingsnis:

Daugelis krizių pritraukia nepageidaujamą žiniasklaidos dėmesį. Tokiais atvejais turėtumėte turėti paruoštą naudoti informaciją apie savo organizaciją, t.y. žiniasklaidos rinkinį. Kartais situacija tampa nekontroliuojama todėl, kad žmonės jūsų organizacijoje nežino, ką sakyti žiniasklaidai, arba todėl, kad jie pateikia žiniasklaidai prieštarinę informaciją. Gerai paruoštas žiniasklaidos rinkinys gali padėti užtikrinti: kad ir kas būtų pasakyta apie jūsų krizę, tai bus dalykai, kuriuos norite, kad žmonės žinotų, o ne atvirksčiai. Nuolat atnaujinkite savo žiniasklaidos rinkinį ir atkreipkite dėmesį į specifinius savo žiniasklaidos atstovo ir darbuotojų poreikius, kaip elgtis su žiniasklaidos klausimais. Taip galėsite pasinaudoti žiniasklaida krizei išspręsti, o ne ją pabloginti.

7 žingsnis: sukurkite krizės planą

Užtikrinkite, kad viename dokumente būtų surašyti visi žingsniai ir procedūros, kurių reikia imtis sprendžiant krizę jūsų organizacijoje, ir pateikite jį savo „krizės nariams“ bei darbuotojams ir pagrindiniams savanoriams. Krizės planas turėtų būti tikslus, lengvai skaitomas ir svarbiausia, lengvai surandamas, kai reikia.

8 žingsnis: padarykite reikiamas kopijas ir padėkite jas saugioje vietoje

Padarykite krizės plano ir visų reikiamų kontaktų sąrašų kopijas ir laikykite šių dokumentų originalą bent vienoje saugioje vietoje, be to, kad laikysite ją savo biure. Atrodo, kad darbo labai daug, bet poreikių analizė ir šių pasiūlymų adaptavimas savo organizacijoje priklauso nuo jūsų. Bet atminkite, jeigu jūsų biuras nukentčia nuo apiplėšimo arba gaisro, šansai susigrąžinti gyvybiškai svarbią informaciją gali būti labai menki. Laikydami savo pagrindinius failus saugioje vietoje už biuro ribų, galite išvengti daug bėdų.

9 žingsnis: gaukite adekvačią draudimo sumą

Turėdami reikiamą draudimą, turėsite mažiau vargo. Daug draudimo kompanijų teikia paslaugas tarptautinės savanoriškos tarnybos organizacijoms ir galės jums padėti pasirinkti geriausiai jūsų poreikiams pritaikytą draudimo polisą (pavyzdžiui, įdarbinimas darbo stovykloje prieš ilgalaikį savanorišką darbą).

Reakcija į krizę: ką daryti nedelsiant?

Apžvelgėme pasiruošimo krizei būdus, tačiau ką daryti, kai ji ištinka? Pateikiame keletą priemonių, kurių reikia imtis sprendžiant krizę.

1 žingsnis: aktyvuokite savo bendravimo protokolą

2 žingsnis: aktyvuokite savo „krizės komandą“

3 žingsnis: paskirkite reikiamą išorės ekspertizę krizei spręsti

4 žingsnis: susisiekite su savo draudimo kompanija

5 žingsnis: dokumentuokite, kas vyksta

Prisiminkite: tikslūs užrašai yra geriausias būdas atsakyti į potencialią kritiką ir yra esminis dalykas, jeigu norite įvertinti savo pačių reakciją į situaciją.

6 žingsnis: atnaujinkite ir koordinuokite atsaką

Nurodykite veiksmus žmones, kurie turėtų gauti informaciją apie krizę. Neleiskite žmonių klausinėti, kaip tvarkotės su situacija. Prisiimkite iniciatyvą juos informuoti, ką darote, ir parodykite, kokie profesionalūs esate.

7 žingsnis: užbaikite krizę

Nustatykite, kada baigiasi krizė ir paskirkite tęstinumą. Nepamirškite atlikti pokrizinį įvertinimą.



Įvertinimo po krizės svarba

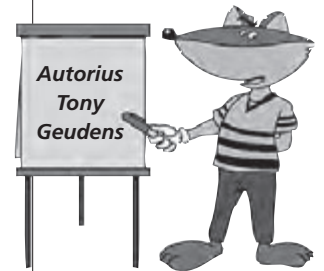
Kaip galite būti tikri, kad pasimokėte iš krizės ir kad galėsite išvengti panašių dalykų ateityje, o jeigu jie atsitinka, kad galėtumėte juos įveikti geriau ir veiksmingiau? Atsakymas į šį klausimą yra paprastas: turite užtikrinti savo krizės valdymo įvertinimą jai pasibaigus. Pateikiame glaustą, bet naudingą kontrolinį įvertinimo sąrašą:

1. Kaip įveikėte krizę? (puikiai, gerai, gana gerai, silpnai)
2. Ar „krizės komandos“ nariai sėkmingai dirbo kartu?
3. Ar „krizės komanda“ gerai tvarkėsi su vidaus bei išorės ryšiais ir išorės ekspertize?
4. Ar „krizės komanda“ gerai tvarkėsi su žiniasklaida?
5. Ar buvo galima gauti nuoseklią krizės ataskaitą?
6. Ar yra visa krizės byla?
7. Ar buvo koks nors lūžis, kai atrodė, jog krizė pagerėjo arba pablogėjo?
8. Ar buvo kokių nors sričių, kuriose krizės valdymas galėjo būti geresnis?
9. Kokias procedūras galėtumėte įdiegti, kad inkorporuotumėte šiuos pagerintus metodus į ateities krizių valdymo situacijas?



Glosarijus

- **Tarptautinė savanoriška tarnyba:** šio „T-kit“ apie savanorišką tarnybą kontekste tarptautinė savanoriška tarnyba yra projektas, kurio trukmė yra ribota, kuris apima vieno arba daugiau savanorio siuntimą į kitą šalį tam tikram laikui atlikti savanorišką tarnybą, kuriai nereikia jokių profesinių įgūdžių.
- **Europos savanorių tarnyba:** tai Europos Komisijos savanoriškos tarnybos programa, pagal kurią atskiri savanoriai siunčiami į kitą šalį 6–12 mėnesių arba laikotarpiui, trunkančiam nuo trijų savaitių iki šešių mėnesių, mažiau galimybių turintiems jauniems žmonėms (taip pat žr. apie Europos savanorių tarnybą 2.3.2. skyriuje „Finansuotojai ir finansavimo galimybės“).
- **Darbo stovykla:** tai trumpalaikis susibūrimas (dvi arba trys savaitės) daugiausia iš skirtingų šalių padėti bendruomenei, kuriai reikia pagalbos, kuri negalėjo sau leisti, kad darbas būtų atliktas kitais būdais. Taip pat ji suteikia tarpkultūrinės grupinės patirties savanoriams ir projektui.
- **Siunčianti organizacija:** tai organizacija, paprastai esanti savanorių šalyje, kuri teikia informaciją apie tarptautinę savanorišką veiklą ir kuri prisiima atsakomybę už savanorio priėmimą ir paruošimą bendrauti su (potencialiomis) priimančiomis organizacijomis ir savanoriais jų buvimo užsienyje metu bei savanorių tęstinumą grįžus į kilmės šalį. Siunčianti organizacija suteikia ryšį tarp savanorio ir priimančios organizacijos (taip pat žr. 2.1.2. skyrių „Siunčianti organizacija“).
- **Priimanti organizacija:** ši organizacija priima savanorius ir parūpina jiems savanoriško darbo savo pačios organizacijoje arba išorėje. Priimanti organizacija taip pat rūpinasi savanorių gyvenimo sąlygomis (maistas, apgyvendinimas, laisvalaikio pasiūlymai, ryšiai su vietos bendruomene, parama ir t. t.) ir su darbu susijusiais poreikiais (reikalingais mokymais, medžiaga, saugumu, draudimu ir t. t.). Priimanti organizacija yra kontraktinė siunčiančios organizacijos ir savanorio partnerė (taip pat žr. 2.1.3. skyrių „Priimanti organizacija“).
- **Įdarbinimas:** tai tikroji savanorio darbo vieta. Ji gali būti priimančioje organizacijoje, tačiau kartais priimanti organizacija gali remtis išoriniu įdarbinimu, kuris tuomet perima atsakomybę už gyvenimo sąlygas ir su darbu susijusius poreikius. Šiuo atveju priimanti organizacija išlieka administracinė partnerė trikampio santykiuose tarp savanorio, siunčiančios ir priimančios organizacijų.
- **NVO:** nevyriausybinė organizacija. Šio „T-kit“ kontekste NVO yra pelno nesiekianti organizacija, kuri nepriklauso nuo jokios vyriausybės valdžios. Dauguma tarptautinės savanoriškos tarnybos srityje veikiančių organizacijų yra nevyriausybines.
- **Globėjas:** tarptautinėje savanoriškoje tarnyboje svarbu, kad savanoriai būtų palaikomi įvairiose srityse. Idealiu atveju turėtų būti su darbu susijęs palaikymas (globa, mokymas ir t. t.), asmeninis palaikymas (mokymosi procesas, konfliktų sprendimas ir t. t.), tarpkultūrinis palaikymas (sprendžiant skirtumus) ir laisvalaikio arba socialinis palaikymas (pavyzdžiui, ekskursijos, bendravimas su vietos bendruomene). Tai galėtų atlikti vienas arba keli asmenys. Jų pavadinimai gali būti įvairūs: globėjas, konsultantas, mentorius, draugelis, darbo stovyklos lyderis, treneris, palengvintojas, savanorių vadovas ir t. t., atsižvelgiant į kultūrinį arba organizacinį kontekstą (taip pat žr. 4.3. skyrių „Nuolatinė savanorių globa“).
- **Finansavimo paieška:** skirtinga veikla, atliekama turint tikslą gauti pinigų projektui arba organizacijai. Tai gali įvairuoti nuo loterijos iki sendaikčių turgaus, nuo naudos susitarimo iki finansavimo ieškančios partijos. Finansavimo paieška yra ne tokia formali ir labiau administracinė negu finansavimas





„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą

(taip pat žr. 2.3. skyrių „Finansavimas ir biudžetas“).

- **Finansavimas:** tai iš institucijų, valdžios arba fondų gaunami pinigai, kuriems gauti reikia tam tikrų administracinių procedūrų (paraiškos, atrankos komitetai ir t. t.). Finansavimo sumos paprastai yra didesnės, negu iš finansavimo paieškos gaunami pinigai (taip pat žr. 2.3. skyrių „Finansavimas ir biudžetas“).

- **„Nuskriaustieji“:** norėtume išvengti žmones žeminančios etiketės „nuskriaustieji“. Todėl šiame „T-kit“ kalbėsime apie „mažiau galimybių turinčius jaunos žmones“. Šie žmonės turi mažiau galimybių dėl savo socialinės bei ekonominės situacijos, savo negalios, dėl skurdžių miesto ar kaimo vietovių, iš kurių jie kilę, dėl savo mažumos statuso (taip pat žr. 6.1. skyrių „Savanoriška tarnyba mažiau galimybių turintiems jauniems žmonėms“).



Tarptautinių savanorių tarnybų, jų programų ir veiklos apžvalga

Koordinuojančios institucijos: tiesiogiai neįgyvendina projektų, ieško kontaktų ir palengvina trečiųjų institucijų arba agentūrų darbą, organizuoja įvairius užsiėmimus ir leidžia leidinius, kad pagerintų mainų kokybę. Organizacijos narės yra tarptautinės arba nacionalinės organizacijos.

Tarptautinės organizacijos: struktūros su tarptautiniu arba Europos sekretoriatu ir nacionalinėmis šakomis arba narėmis, iki tam tikro lygio prisidedančios prie bendro tapatumo; pačios organizacijos paprastai taip pat tiesiogiai neorganizuoja tarptautinės savanoriškos veiklos projektų. Tai daro jų šakos arba narės.

- Indikacijos, susijusios su geografine plėtra, projektų trukme ir amžiaus ribomis, yra tik indikacijos pagrindinei (narių) duotos organizacijos vykdomai veiklai.
- Trukmė: paprastai ilgalaikiai projektai, susiję su individualiomis darbo vietomis, o trumpalaikiai dažnai yra projektai, kuriuose savanoriai dirba kaip grupė, netgi jei vyko į projekto vietą atskirai.



Daugiau informacijos rasite kitame puslapyje pateiktoje lentelėje.



Pavadinimas	Organizacijos rūšis	Interneto adresas	Įdarbinimo trukmė	Geografinė veiklos sritis	Pagrindinės temos ir veikla	Specialieji reikalavimai savanoriams	Amžiaus ribos
Co-ordinating Committee of International Voluntary Service (CCIVS)	Koordinuojanti institucija nuo 1948 m. 144 organizacijos narės iš 100 šalių	www.unesco.org/ccivs	Trumpalaikis ir ilgalaikis	Visas pasaulis	Taika Darnus vystymasis Tarptautiniai mainai	Nespecializuoti savanoriai	Be apribojimų
Association of Voluntary Service Organisations (AVSO)	Koordinuojanti institucija nuo 1993 m. 13 organizacijų narių	www.avso.org	Ilgalaikis	Europa	Teisinis savanorių statusas Centrinė ir Rytų Europa Mažiau galimybių turinčių savanorių įtraukimas	Nespecializuoti savanoriai	Daugiausia iki 30 m.
The Alliance	Tarptautinis tinklas nuo 1982 m. 21 valstybės ir 9 asocijuotos narės	www.alliance-network.org	Daugiausia trumpalaikis	Europa	Mažiau galimybių turinčių savanorių įtraukimas Darbuotojų ir savanorių mokymas ir mainai Vidutinės ir ilgalaikės savanoriškos veiklos plėtra	Nespecializuoti savanoriai	Be apribojimų (vidutiniškai iki 30 m.)
Action d'Urgence Internationale (AUI)	Prancūzijos organizacija tinklo šaka nuo 1977 m., CCIVS narė	www.aui-ong.org	Nuo 15 d. iki 1 m.	Prancūzija, Europa, Lotynų Amerika, Pietryčių Azija	Stichinės nelaimės (trumpalaikės misijos) Vystymo projektai – katastrofų valdymas	Nespecializuoti savanoriai Paruošimo seminarai	Nuo 18 m.
International Cultural Youth Exchange (ICYE)	Tarptautinė organizacija nuo 1949 m. 27 nacionaliniai komitetai ir 4 regioninės institucijos. CCIVS ir AVSO narė.	www.icye.org	6–12 mėn.	Visas pasaulis	Mokymai, skirti tobulinti ilgalaikę savanorišką tarnybą Seminarai įvairiais klausimais, tokiais kaip jaunimo mobilumas	Nespecializuoti savanoriai	18–28 m.



Pavadinimas	Organizacijos rūšis	Interneto adresas	Įdarbinimo trukmė	Geografinė veiklos sritis	Pagrindinės temos ir veikla	Specialieji reikalavimai savanoriams	Amžiaus ribos
European Federation of Intercultural Learning (EFIL)	Tarptautinė organizacija nuo 1971 m. 23 narės. CCIVS ir AVSO narė	www.afs.org/efil	Ilgalaikis	Europa	Vidurinių mokyklų maimai Europos savanorių tarnyba Mokymo seminarai	Nespecializuoti savanoriai	15 m. (minimalus amžius mokyklų mainų dalyviams) – 25 m. (maksimalus amžius Europos savanorių tarnyboje)
Service Civil International (SCI)	Tarptautinė organizacija nuo 1920 m. 33 šakos ir grupės. CCIVS ir AVSO narė	www.sciint.org	Trumpalaikis (ir keletas vidutinių ir ilgalaikių)	Europa, Azija ir Šiaurės Amerika	Taika Tarptautinis supratimas Darnus vystymasis Pagarba aplinkai	Nespecializuoti savanoriai Privalomi paruošimo seminarai projektų Pietų regione dalyviams	Maksimalus amžiaus nėra Minimalus – 21 m., projektams Pieuose, kitais atvejais – nuo 18 m.
Voluntariato Internazionale Donna Educazione Sviluppo (VIDES)	Tarptautinė organizacija nuo 1987 m. CCIVS narė	www.vides.org	Nuo 1 mėn. iki 2 m.	Visas pasaulis	Taika Skolų mažinimas Moterų skatinimas Gatvės vaikai Globalizacija ir solidarumas	Nespecializuoti savanoriai	Minimalus amžius – 21 m., ilgalaikėje tarnyboje, kitais atvejais – 17 m. Maksimalus – 35 m.
Voluntary Service Overseas (VSO)	Tarptautinė organizacija nuo 1961 m. CCIVS partnerė	www.vso.org.uk	2 metai	Visas pasaulis	Informaciniai vakarai Pasaulinis švietimas Mokytojų tinklas Užsiėmimai su partneriais tokiais klausimais kaip AIDS	Būtina esminė profesinė patirtis Techniniai išūdziai	30–35 m.
Youth Action for Peace (YAP)	Tarptautinė organizacija nuo 1923 m. 15 šakų ir grupių. CCIVS ir AVSO narė	www.yap.org	Trumpalaikis ir ilgalaikis	Europa (Rytų ir Vakarų), Lotynų Amerika ir Viduržemio jūros regionas	Nespecializuoti savanoriai	Nespecializuoti savanoriai	Minimalus amžius – 18 m.



„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą

Pavadinimas	Organizacijos rūšis	Interneto adresas	Įdarbinimo trukmė	Geografinė veiklos sritis	Pagrindinės temos ir veikla	Specialieji reikalavimai savanoriams	Amžiaus ribos
European Voluntary Service (EVS)	ES programos „Jaunimas“ dalis, kurią įgyvendina 31 nacionalinė agentūra	www.europa.eu.int/comm/education/youth.html	Ilgalaikis (trumpalaikis jauniems žmonėms iš skurdžios aplinkos)	Daugiausia Europa (yra galimybių dirbti Viduržemio jūros regione ir NVS šalyse)	Mobilumas Tarpkultūrinis mokymasis	Jokių reikalavimų	18–25 m.
Internationaler Versuchungsbund	Tarptautinis tinklas nuo 1914 m.	www.versuehnungsbund.de	Trumpalaikis ir vidutinės trukmės	Visas pasaulis	Ekumeninis Taika	Nespecializuoti savanoriai, krikščionys	Minimalus amžius 18 m.
United Nations Volunteers (UNV)	Jungtinių Tautų plėtros programos specializuota programa	www.unv.org	Daugiausia vidutinės trukmės ir ilgalaikis	Visas pasaulis	Taika Darnus vystymasis	Esminė profesinė patirtis	30–40 m.



Tolesnis skaitymas

Bibliografija su komentarais

L. Amorim, „Screening of volunteers working with vulnerable client groups“, *Structure of Operational Support for the European Voluntary Service (SOS)*, Brussels, 2000.

Šiame trumpame dokumente (10 p.) pagrindinis dėmesys skiriamas Europos savanoriškos tarnybos programai, tačiau jis yra gana bendro pobūdžio ir gali būti taikomas ir kitoms savanoriškos tarnybos programų rūšims. Sudarytas remiantis konsultacijomis su ekspertais, dirbančiais šioje srityje; bandoma patenkinti atsakingų už šiuos dalykus pasauliniu lygiu žmonių poreikius.

Association of Voluntary Service Organisations, Intermediate Report – *Step-by-Step to Long-Term Volunteering*, AVSO, Brussels, 2000.

„Step-by-step“ yra vienas iš labiausiai patyrusių ir sėkmingiausiai dirbančių tinklų Europoje, kuris siekia įtraukti jaunos rizikos grupei priklausančius žmones į tarptautinės savanoriškos tarnybos veiklą. Ši tarpinė ataskaita padeda lengviau išvengti sunkumų ir suprasti sėkmingas istorijas dirbant šiame ypatingame tinkle. Kadangi joje atvirai pasakojama apie šiame darbe nuo pat pradžių išmoktas pamokas, ši ataskaita yra gera pradinė medžiaga organizacijoms, siekiančioms pradėti dirbti būtent su šia tiksline grupe.

T. Stephanie Blackman, *Recruiting Male Volunteers: a guide based on exploratory research*, Corporation for National Service, Washington DC, 1999.

Šioje studijoje rasite praktines gaires, kaip patobulinti jūsų programą, kad pritrauktumėte daugiau vyriškos lyties savanorių, taip pat ir priežastis, dėl kurių vyrai tampa savanoriais, ir koks gali būti jų ypatingas indėlis į savanorišką veiklą. Joje taip pat daug patarimų, kaip apskritai pritraukti savanorius neatsižvelgiant į jų lytį.

Richard Brislin, *Understanding Culture's Influence on Behaviour*, Harcourt Brace, Fort Wroth, 1993 (ISBN 0030758971).

Tai lengvai skaitoma švietėjiška knyga apie tai, kas yra kultūra ir ką ji daro žmonėms. Joje pateiktos tiek istorijos, tiek praktiniai pavyzdžiai, kokia

įtaką kultūra daro mūsų kasdieniam gyvenimui ir bendravimui su kitais.

„Guidelines for Inter-regional Volunteer Exchange“, in CCIVS, *South-South:North-South Seminar*, CCIVS, Paris, 1998.

Specifinės gairės, skirtos tarpžemyninei savanoriškai tarnybai.

Tim Cook, *Avoiding the Wastepaper Basket: a practical guide for applying to grant-making trusts*, Voluntary Service Council, London, 1999 (ISBN 1872582613).

Patarimai savanorių organizacijoms, kaip kreiptis į rėmėjus. Remiantis gyvenimiškais pavyzdžiais parodomas klaidos, kurias padarė savanorių organizacijos teikdamos paraiškas rėmėjams.

David Cotton, *Keys to Management*, Unwin Hyman, Edinburgh, 1988 (ISBN 0 7135 2744 7).

Skirtas tiems, kurie nori pagerinti savo teorines ir praktines valdymo žinias. Keturiolikoje skyrių išdėstyti svarbūs valdymo aspektai, tokie kaip vadovo vaidmuo, planavimas bei strategija, tikslų nustatymas, motyvacija, bendravimas ir t. t.

J. Dewitt, *Volunteer Legal Handbook*, galima parsisiųsti iš www.ptialaska.net (26 January 2000).

Nors šis vadovas kartais atrodo pernelyg teisinis ir labai glaudžiai susijęs su JAV realybe, jame iškeliami daugelis įdomių problemų, susijusių su krizių prevencija, kurios gali atverti akis daugeliui šioje srityje dirbančių europiečių.

European Commission, „Final Report of the Working Group on Risk Prevention and Crisis Management“, *Structure of Operational Support for the European Voluntary Service (SOS)*, Directorate General Education and Culture, Brussels, 2000.

Šioje ataskaitoje pagrindinis dėmesys skiriamas Europos savanorių tarnybos programai. Bet dėl pavyzdžių, gairių, kaip spręsti problemas ir krizes, taip pat vadovėlinio pobūdžio struktūros yra puiki priemonė žmonėms, vadovaujantiems savanoriškos tarnybos veiklai tarptautiniu lygmeniu.



Kurt Faller et al., *Konflikte selber lösen. Mediation für Schule und Jugendarbeit*, Verlag an der Ruhr, Mülheim an der Ruhr, 1996 (ISBN 3860722204).

Tai lengvai gaunama praktiko knyga, kurioje patiekiamos įvairios sistemos ir metodai, kaip mokyti jaunus žmones spręsti tarpusavio konfliktus klasėje ar jaunimo klube. Jos struktūrą sudaro aštuonios temos, kurios gali būti naudojamos treniruotėse atskirai arba derinant jas tarpusavyje.

Fine, Nic and Macbeth, Fiona, *Playing with Fire. Training for the creative use of conflict*, Youth Work Press, London, 1992 (ISBN 0861551449).

„Playing with fire“ yra visiškai integruotas kursas, kuriuo lengva naudotis. Jame pateikiamas suderintas rinkinys metodų ir tekstų, kuriais galima naudotis tiriant įvairius konfliktus ir tai, kaip jie veikia mūsų gyvenimus.

Gaskin, K. and Smith, J.D., *A New Civic Europe, a Study of the Extent and Role of Volunteering*, Volunteer Centre UK, London, 1995.

Gera studija norint susipažinti su savanoriška veikla. Studijoje analizuojama savanoriškos veiklos apimtis dešimtyje Europos šalių ir pateikiami įdomūs duomenys, susiję su šia sritimi.

Glasl, Friedrich, *Konfliktmanagement: ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater*, Haupt, Bern, 1999 (ISBN 3258060223).

Storas vadovėlis apie konfliktų valdymą, kuriame išsamiai paaiškinta konflikto diagnostika, konflikto paaštrėjimo dinamika ir konflikto valdymo teorijos bei metodai.

Guggenberger, B., *Jugend erneuert Gemeinschaft, Freiwilligendienste in Deutschland und Europa*, Baden-Baden, 2000.

Skirtas žmonėms, kurie domisi labiau moksliniu požiūriu į šią temą bei galintiems skaityti vokiečių kalba. Daugiau nei keturiadešimtyje rašinių, esančių 700 puslapių, įvairūs autoriai pateikia daug įdomių temų apie jaunų žmonių savanorišką tarnybą – nuo tokių programų naudos visuomenei iki vyriausybės vaidmens šioje srityje.

Handy, Charles, *Understanding Voluntary Organisations: How to Make Them Function Effectively*, Penguin, London, 1997 (ISBN 0140143386).

Perskaitę šią knygą susidarysite įspūdį, kad suprantate, kaip veikia savanorių organizacijos. Joje pateikiama daug įvairių praktinių pasiūlymų, kaip padaryti, kad pelno nesiekiančios organizacijos dirbtų veiksmingiau ir efektyviau.

Aptariami tiek dirbantys žmonės, tiek organizacijų struktūros.

National Centre for Volunteering, *Safe and Alert – good practice advice on volunteers working with vulnerable clients*, NCV, London, 1999.

Šis vadovas daugiausia skirtas Didžiosios Britanijos organizacijoms, tačiau jame yra daug paprastų ir parengtų naudoti patarimų tiems, kurie siekia užtikrinti, kad jų savanoriai turėtų visa, kas būtina, kad „klientai“ gautų tinkamas „paslaugas“.

McCurlley, Steve and Lynch, Rick, *Essential Volunteer Management*, Directory of Social Change, London, 1998 (ISBN 1900360187).

Aiškios struktūros ir lengvai skaitomas vadovas, skirtas naujiems savanorių vadovams. Jame aptariami įvairūs savanorių dalyvavimo organizacijos veikloje aspektai: savanorių motyvavimas, priežiūra, savanorių valdymas (keeping), savanorių ir darbuotojų santykiai, savanorių telkimas bei patikrinimas ir t. t.

Mizek, Betty J., *Management of volunteers*, Support Centres International and Slovak Academic Information Agency, Bratislava, 1994.

Savanorių valdymo mokomasis žinynas.

Paige, Michael R., *Education for the Intercultural Experience*, Intercultural Press, Yarmouth, 1993 (ISBN 1877864250).

Tyrimais paremtas straipsnių rinkinys, kuriame teigiama, jog galima ir reikia ruošti ilgalaikę viešnagėi užsienyje. Jame akcentuojamas patirtimi pagrįstas mokymasis ir nematoma šios veiklos dalis – kultūrinis šokas, tarpkultūrinis jautrumas, skirtingų kultūrų mokymas ir orientavimas, tarpkultūrinis prisitaikymas bei sugrįžimas.

Patfoord, Pat, *Uprooting Violence: Building Non-violence*, Cobblesmith, Woodstock, 1995 (ISBN 0891660151).

Šioje knygoje grafikais ir diagramomis aiškinama, kaip galima pasipriešinti spiraliniam konflikto paaštrėjimui nenaudojant prievartos. Teorija iliustruojama tikrais gyvenimaisiais tiek tarpasmeninių, tiek grupinių konfliktų pavyzdžiais.

Whitmore, John, *Coaching for Performance (People Skills for Professionals)*, Nicholas Brealey, Naperville, London, 1996 (ISBN 1857881702).

Šios knygos autorius sukūrė GROW modelį, skirtą savanorių mokymui. Joje pabrėžiama, koks svarbus yra mokymas siekiant pagerinti personalo darbą.



Wroblewski, Celeste J., *The seven Rs of Volunteer Development. A YMCA Resource Kit*, YMCA of the USA, Champaign, 1994 (ISBN 0873227565).

Labai plataus pobūdžio žinynas, kuriame aptarta beveik viskas, kas susiję su darbu su savanoriais (amerikietiškas ir YMCA požiūris). Jo struktūra susideda iš septynių dalių: refleksijos, tyrimo, pasirengimo, naujokų priėmimo, išlaikymo, pripažinimo ir išteklių. Tai yra praktiškos apskritimo formos prospektas. Labai patogus įrankis organizacijoms, kurios rengiasi pirmą kartą įtraukti savanorius į savo veiklą. Jame pateikiami vertingi patarimai, paruošti naudoti modeliai ir gairės tarptautinės savanoriškos tarnybos organizatoriams.

Interneto adresai su komentarais

www.coe.int/youth

Tai Europos Tarybos jaunimo ir sporto direktorato interneto puslapis, kuriame rasite informaciją apie šią švietimo programą, finansavimo galimybes, tarptautinę jaunimo politiką ir daug nuorodų į kitas organizacijas, veikiančias jaunimo srityje.

www.eastlinks.net

Labai naudingas puslapis organizacijoms, ieškančioms tarptautinės savanoriškos tarnybos partnerių (daugiausia trumpalaikių) projektams Centrinėje ir Rytų Europoje. Tai tarptautinės savanoriškos tarnybos organizacijų regioninio tinklo interneto puslapis.

www.ecri.coe.int

Šiame Europos Komisijos kovai su rasizmu ir netolerancija skirtame interneto puslapyje tarp kitų kovos su rasizmu šaltinių rasite neformalaus tarpkultūrinio švietimo internetinį paketą, kuris gali būti vertingas jūsų savanorių darbo su tarpkultūrinio jautrumu metodų šaltinis.

www.energizeinc.com

JAV leidykla, kuri skiria dėmesį išimtinai knygoms ir medžiagai, susijusiai su savanorių veikla, savanorių valdymu ir savanoriška tarnyba. Tačiau čia negausu informacijos apie savanoriškos tarnybos tarptautinį aspektą.

www.etr.org/nsrc/pdfs/BBS/bbc.html (3-3-2001)

Kaip tapti geresniu konsultantu: vadovas skirtas bendruomeninės tarnybos konsultantams. Tai puikus žinynas savanorių konsultantams, kuri

galima perkelti iš vienos programos į kitą .pdf formatu.

www.eurodesk.org

Eurodesk rasite daug informacijos apie įvairių rūšių projektų finansavimo galimybes. Eurodesk priklauso Europinis regioninių informavimo tarnybų tinklas, kur jūs galite gauti daugiau informacijos.

www.europa.eu.int/comm/education/youth.html

Apsilankę šiame puslapyje sužinosite apie Europos Komisijos programą „Jaunimas“. Galėsite rasti daugybę formų, kaip kreiptis dėl finansavimo, ir nuorodų į nacionalines agentūras, kurios įgyvendina programą „Jaunimas“ įvairiose Europos valstybėse.

www.fundersonline.org

Funders Online pateikia informaciją apie finansavimo ir rėmėjų paieškos šaltinius.

www.idealists.org

Viena didžiausių duomenų bazių apie savanoriškos veiklos galimybes visame pasaulyje. Organizacijos, siūlančios darbą, seminarus ar renginius, gali skleisti savo informaciją šiame puslapyje (pritraukite savanorius internetui!).

www.independentsector.org ir www.ccp.ca

Šiuos du puslapius tikrai verta aplankyti. Ar norite gauti statistinę informaciją apie savanoriškos veiklos situaciją Šiaurės Amerikoje, ar dokumentus, susijusius su savanoriška veikla apskritai, šie du puslapiai jūsų nenuvils, be to, juose daug įdomių nuorodų.

www.movit.si/mladina/database.htm

Jaunimo organizacijų, kurios aktyviai veikia Pietryčių Europoje, regionuose, kuriuos Europos Taryba ir Europos Komisija laiko prioritetinėmis darbo sritimis, duomenų bazė. Čia galima ieškoti organizacijos, kuri taptų partneriu šiame regione.

www.sosforevs.org

Naudinga informacija organizuojant savanorišką tarnybą Europoje, taip pat informacija praktiniais klausimais, kurie iškyla keliaujant po Europą (sąlygos norint gauti teisę apsigyventi, ar reikia vizos, mobilumo problemos ir t. t.).



„T-kit“ apie
tarptautinę
savanorišką tarnybą

www.training-youth.net

Interneto puslapis, sukurtas Europos Tarybos ir Europos Komisijos bendradarbiavimo mokymo ir jaunimo srityse pagrindu. Jame rasite visus „T-kit“, taip pat keletą mokymo kursų ataskaitų, instruktorių (konsultantų) žurnalą „Coyote“ ir įvairią informaciją apie mokymo galimybes.

www.youthforum.org

Europos jaunimo forumo, kurio tikslas suteikti jaunimui galimybę dalyvauti politikoje per jaunimo organizacijas, interneto puslapis. Jame yra nuorodų ir dalyvaujančių organizacijų (tai tarptautinės nevyriausybinės jaunimo organizacijos ir Europos nacionalinės jaunimo tarybos) aprašymai. Čia taip pat yra įvairių politinių tekstų.



Autoriai

Luis Amorim (rašymas) šiuo metu koordinuoja Europos fondo centro bendruomenės filantropijos iniciatyvą Briuselyje. Anksčiau dirbo vyriausioju projektų vadovu Europos Savanorių tarnybos operacinio palaikymo struktūrai. Taip pat dirbo švietimo ir mobilių projektų viršininku Europos jaunimo forume ir „Intercultura-AFS Portugal“ nacionaliniu direktoriumi. Jam patinka mokytis jaunimą, nes tai sieja jį su grupe žmonių, kurie kvestionuoja tradicines pažiūras ir nebijo būti idealistai.

amorim@freegates.be

Simona Costanzo nuo mažens žavėjosi tarpkultūrinėmis problemomis. Ji dalyvavo ir organizavo daugybę savanoriškos tarnybos projektų įvairiose šalyse ir veikė kaip Europos savanorių tarnybos organizacijų aljanso atstovė Europos jaunimo forume. Savo akademinėje karjeroje ji parašė socialinės geografijos srities daktaro disertaciją apie nesenos imigracijos iš Šiaurės Amerikos į Europos Sąjungą padarinius. Šiuo metu yra CCIVS (Tarptautinės savanorių tarnybos koordinuojančio komiteto), NVO UNESCO būstinėje, Paryžiuje, direktorė.
simonacostanzo@yahoo.it

Tony Geudens (rašymas ir redagavimas) yra vienas „profesionalių“ savanorių. Didelę dalį savo laisvalaikio praleido „Service Civil International“ tiek vykdamas į tarptautines darbo stovyklas (buvusi Jugoslavija, Gana, Šri Lanka ir Japonija), tiek ruošdamas joms savanorius. Jo domėjimasis kitomis kultūromis peraugo į profesinę veiklą – dirbo mokymo vadovu Europos jaunimo centre (Strasbūras) su tokiomis

temomis kaip tarptautinių projektų valdymas, tarpkultūrinis mokymasis ir tarptautinė savanoriška tarnyba. Neseniai jis sugrįžo į Briuselį ir tęsia mokymų bei renginių valdymo studijas.

tony@geudens.com

Peter Hofmann (rašymas) po metų, praleistų Anglijoje pagal studentų mainų programą, septynerius metus buvo ištraukęs į AFS tarpkultūrinės programos Austrijoje. Studijavo istoriją ir politinius mokslus Vienoje. Buvo atsakingas už Europos savanorių tarnybos programą Austrijos nacionalinėje agentūroje „Jaunimas Europai“ nuo 1996 iki 1999 m. Sudalyvavęs pirmajame ilgalaikiame mokyme mokymų vadovams, finansuojamam „Jaunimo“ programos 1999/2000, jis dabar daugiausia dėmesio skiria mokymams Europos lygmeniu ir ypač pabrėžia tarptautinės savanoriškos tarnybos programas. Nuo 2001 m. liepos mėn. dirba laisvai samdomu mokymų vadovu Vienoje.
peho@a1.net

Luba Pavlovova (rašymas) gyvena Slovakijos Respublikoje, tačiau yra bulgarų kilmės. Ji dirba laisvai samdoma mokymų vadove, specializuojasi jaunimo darbe Centrinėje ir Rytų Europoje, ypač profesinio lavinimo ir neformalaus ugdymo srityje. Vienas iš daugelio jos projektų pavyzdžių – pastarasis miestų dvynių projektas dėl aplinkosaugos problemų.
Lubica.pavlovova@mail.shmu.sk

„T-kit“ apie tarptautinę savanorišką tarnybą

Tiražas 2 000 egz. Užsakymas Nr. 817

Išleido Valstybinė jaunimo reikalų taryba

Spausdino UAB „Baltijos kopija“, Kareivių g. 13B, 09109 Vilnius

TARPTAUTINĖ SAVANORIŠKA TARNYBA



MOKYMO VADOVAS NR. 5

1998 M. EUROPOS TARYBA IR EUROPOS KOMISIJA NUTARĖ IMTIS BENDRŲ VEIKSMŲ EUROPOS JAUNIMO DARBUOTOJŲ MOKYMO SRITYJE IR TODĖL INICIJAVO PARTNERYSTĖS SUTARTĮ. SUTARTIES TIKSLAS, KURIS PATEIKTAS KELIUOSE SUTARTIES DOKUMENTUOSE, – „SKATINTI AKTYVŲ EUROPOS PILIETIŠKUMĄ IR CIVILINĘ VISUOMENĘ PASKATINANT EUROPOS DIMENSIJOS RIBOSE DIRBANČIŲ JAUNIMO LYDERIŲ IR JAUNIMO DARBUOTOJŲ MOKYMUS“.

BENDRADARBIAVIMAS TARP INSTITUCIJŲ APIMA PLATŲ VEIKLOS IR LEIDINIŲ SPEKTRĄ BEI PRIEMONIŲ KŪRIMĄ TOLESNIEMS RYŠIAMS UŽMEGZTI.

PARTNERYSTĘ VALDO TRYS PAGRINDINIAI KOMPONENTAI: MOKYMO PASIŪLYMAS (ILGALAIKIS MOKYMAS MOKYMO VADOVAMS IR MOKYMAS PAGAL EUROPOS PILIETYBĘ), LEIDINIAI (TIEK POPIERINĖ, TIEK KOMPIUTERINĖ MOKYMO MEDŽIAGOS IR ŽURNALO VERSIJA) IR TINKLO PLĖTIMO PRIEMONĖS (MOKYMO VADOVŲ SUSIVIENIJIMAS IR MAINŲ GALIMYBĖS). PAGRINDINIS TIKSLAS – PAKELTI JAUNIMO DARBUOTOJŲ MOKYMO STANDARTUS EUROPOS LYGMENIU IR APIBRĖŽTI KOKYBĖS KRITERIJUS TOKIAM MOKYMUJ.



2000



COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE