



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union


Go Get Award
Empowering Senior Volunteerism

Vadovas suaugusiųjų švietėjams

PADĖKIME VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONĖMS TAPTI SAVANORIAIS

Ką suaugusiųjų švietėjai turi žinoti
apie savanorius ir savanorišką veiklą

„Eikite pirmyn, siekite tikslų, gaukite apdovanojimą:
vyresnio amžiaus žmonių savanorystės skatinimas“ Nr. 2020-1-LT01-KA204-077966
2022

Vadovas suaugusiųjų švietėjams

Padėkime vyresnio amžiaus žmonėms tapti savanoriais

Ką suaugusiųjų švietėjai turi žinoti apie savanorius ir savanorišką veiklą

Autoriai: dr. Dušana Findeisen, dr. Živilė Navikienė, Inara Pučuka, Laimutė Ruzgienė,
Velikova, Edita Žaromskienė

Emilija

Redaktoriai: dr. Dušana Findeisen, Urška Majaron

Recenzentai: dr. Nives Ličen, prof. dr. Ana Krajnc

Dizainas: Augustinas Žaromskis

Šis leidinys parengtas Europos Sąjungos programos „Erasmus+“ lėšomis ir atspindi tik autorių nuomonę. Europos Sąjunga negali būti laikoma atsakinga už bet kokią jame pateiktos informacijos panaudojimą.

Turinys

IVADAS.....	4
1 Modulis	5
1 skyrius. Kas yra motyvacija ir kokie yra vyresnio amžiaus žmonių savanoriškos veiklos motyvai?....	6
2 skyrius. Kokią naudą savanorystė teikia vyresnio amžiaus žmonėms?.....	6
3 skyrius. Kokią naudą bendruomenėms teikia vyresnio amžiaus žmonių savanoriška veikla?	8
Literatūros sąrašas	11
2 Modulis	12
1 skyrius. Kaip skatinti savanorystę?	13
2 skyrius. Senjorų apdovanojimų programa – puiki motyvacinė priemonė vyresnio amžiaus asmenims pradėti mokytis ir savanoriauti.....	16
3 skyrius. Senjorų apdovanojimų programos nauda visuomenei ir pačiam savanoriui.	18
Literatūros sąrašas	20
3 Modulis	21
1 skyrius. Kaip įtraukti savanorius į veiklą iškilus netikėtai situacijai?.....	22
2 skyrius. Ką reikia žinoti apie „Įkvepiančią savanorių lyderystę“? Kaip ją ugdyti?	22
3 skyrius. Kaip organizuoti savanorių mokymą?.....	23
Literatūros sąrašas	26
4 Modulis	27
1 skyrius. Ką turite žinoti?	28
2 skyrius. Kaip suderinti poreikius?	28
3 skyrius. Kodėl vieni savanoriai tęsia veiklą, o kiti pasitraukia?	29
Literatūros sąrašas	32

ĮVADAS

Šis mokymo(si) vadovas parengtas įgyvendinant Erasmus+ programos Strateginių partnerysčių suaugusiųjų švietime projektą „Keep going, reach goals, get an award: empowering senior volunteerism“ (liet. „Eikite pirmyn, siekite tikslų, gaukite įvertinimą: vyresnio amžiaus žmonių savanorystės skatinimas“) Nr. 2020-1-LT01-KA204-077966.

Šio vadovo paskirtis – suteikti suaugusiųjų švietėjams, dirbantiems su vyresnio amžiaus asmenimis, reikiamų žinių ir įgūdžių, kaip įtraukti senjorus (55+) į savanorystę, paskatinti juos dalyvauti „Senjorų apdovanojimų programoje“.

Leidiny yra skirtas suaugusiųjų švietėjams praktikams, dirbantiems organizacijose, kurių pagrindinė veikla nėra susijusi su švietimu, t. y. kultūros ir vietos bendruomenių centruose, bibliotekose, muziejuose ir kt.

Vadovą sudaro 4 moduliai, kurių kiekviename pateikiama teorinė ir praktinė medžiaga. Kiekvieną modulį papildo klausimai refleksijai, „ledlaužiai“ ir dvi praktinės užduotys. Klausimai yra skirti žinių patikrinimui. „Ledlaužiai“ – tai žaidimai, skirti dalyviams suaktyvinti, dėmesiui sutelkti, energijai padidinti. Praktinės užduotys yra skirtos moduluose pateiktos teorinės medžiagos įtvirtinimui.

Tikimės, kad šiame vadove pateikta medžiaga padės suaugusiųjų švietėjams motyvuoti vyresnio amžiaus asmenis užsiimti aktyvia ir prasminga veikla nepaisant savo amžiaus, t.y. mokytis, savanoriauti, aktyviai dalyvauti vietos bendruomenės veikloje.

Autoriai

1 Modulis

KODĖL VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONĖS SAVANORIAUJA IR KODĖL JIE TURĖTŲ SAVANORIAUTI?

Kai žmonės išeina į pensiją, atrodytų, jie galėtų leisti sau atsipalaiduoti ir džiaugtis gyvenimu. Deja, ne visuomet taip atsitinka, nes staiga išstumti iš kasdieninio aktyvių žmonių pasaulio daugelis stebi, kaip prabėga „tikrasis gyvenimas“, jie nežino, kur dėtis, tampa apatiški, jaučiasi nereikalingi. Įsitraukę į savanorišką veiklą senjorai atrastų naują gyvenimo turinį: imtųsi naujų veiklų, susipažintų su naujais žmonėmis. Darbo ar mokymosi veikla ir (arba) savanorystė suteiktų jų gyvenimui struktūrą, o laisvalaikis (susitikimai su bendraamžiais kiekvieną savaitę, bendri pokalbiai prie kavos puodelio ir pan.) būtų ne epizodinis o rimtas, struktūruotas, į tikslą orientuotas laikas, skirtas tvarioms bendruomenėms kurti.

Mokymosi rezultatai

Išstudijavęs šio modulio medžiagą, besimokantysis gebės:

- apibrėžti sąvoką „motyvacija“;
- suprasti vyresnio amžiaus žmonių savanoriškos veiklos motyvus;
- identifikuoti kliūtis, trukdančias vyresnio amžiaus žmonėms užsiimti savanoriška veikla;
- įvardinti, kokią naudą vyresnio amžiaus žmonėms teikia savanoriška veikla;
- paaiškinti, kokią naudą bendruomenė gauna iš vyresnio amžiaus žmonių savanoriškos veiklos.

Modulio santrauka

Modulį sudaro trys skyriai:

1. Kas yra motyvacija ir kokie yra vyresnio amžiaus žmonių savanoriškos veiklos motyvai?
2. Kokią naudą savanorystė teikia vyresnio amžiaus žmonėms?
3. Kokią naudą bendruomenėms teikia vyresnio amžiaus žmonių savanoriška veikla?

1 skyrius. Kas yra motyvacija ir kokie yra vyresnio amžiaus žmonių savanoriškos veiklos motyvai?

Motyvacija paaiškina žmogaus elgesį. Iš esmės motyvacija – tai entuziazmas ką nors daryti. Egzistuoja daugybė motyvacijos teorijų, pvz. Herzbergas (1959) veiksnius, darančius įtaką motyvacijai, skirsto į dvi pagrindines grupes: higienos veiksniai (išoriniai veiksniai, pavyzdžiui, fizinės darbo sąlygos, sauga, organizacinės procedūros, santykiai ir t. t.) ir vidinius veiksnius, kurie yra motyvacijos pagrindas:

- (1) Pasiekimai arba pasitenkinimas, galimybė daryti įdomius dalykus.
- (2) Pripažinimas už gerai atliktą darbą.
- (3) Domėjimasis savo darbu, skatinančios užduotys, leidžiančios tobulėti.
- (4) Didesnė atsakomybė ir pan.

Smith (1997), remdamasis tyrimų rezultatais, teigia, kad žmonės pradeda savanoriauti vedini ne tik altruistinių, bet ir savanaudiškų paskatų.

Apibendrinus tyrimo rezultatus nustatyta, kad:

48 proc. respondentų nori padėti.

47 proc. ieško pagalbos.

45 proc. savanoriauja siekdami patenkinti savo šeimos ir draugų poreikius ir interesus.

42 proc. savanoriauja siekdami patenkinti savo asmeninius poreikius ir interesus (Smith, 1997).

Savanorystė – tai ne tik duoti. Tai ir duoti, ir gauti, ir keistis.

2 skyrius. Kokią naudą savanorystė teikia vyresnio amžiaus žmonėms?

Svarbiausia savanoriško darbo nauda, kaip teigia (Smith, 1997, p. 61-62), yra patiriamas malonumas, pasitenkinimas matomais rezultatais, susitikimais su naujais žmonėmis, draugais ir asmeninių pasiekimo jausmas.

Živilė Navikienė lentelėje Nr. 1 išvardijo savanoriškos veiklos teikiamą naudą vyresnio amžiaus žmonėms įvairiais (sveikatos, pomėgių ir (arba) naujų tikslų, draugystės, šeimos požiūrio ir laimės) aspektais. Sveikatos srityje įvardijami šie privalumai: mažesnė vienišumo, izoliacijos ar depresijos rizika. Vyresnio amžiaus savanoriai, kurie yra aktyvūs ne tik fiziškai, bet ir protiška, nuolat juda, todėl jiems kyla mažesnė kognityvinių funkcijų silpnėjimo rizika. Laisvalaikio veikla gali būti integruota į savanorišką veiklą. Ši veikla gali praplėsti savanorių interesus ir sužadinti mokymosi motyvaciją, susijusią su atliekamu darbu.

Sveikata	Pomėgiai ir nauji tikslai	Draugystė	Šeimos požiūris	Laimė
Mažesnė kognityvinių ir kitų sveikatos sutrikimų rizika.	Laisvalaikio veikla ir (arba) pomėgiai integruojami į savanorišką veiklą.	Savanoriška veikla padeda vyresnio amžiaus žmonėms susipažinti ir susirasti naujų draugų.	Šeima teigiamai vertina savanorišką veiklą.	Emocinis pasitenkinimas. Prasminga ir produktyvi veikla vyresnio amžiaus savanorius daro laimingesnius.
Apsaugo nuo depresijos, vienatvės ir izoliacijos.	Galimybė praplėsti interesus.	Savanorystė padidina fizinį aktyvumą.	Šeimos nariai didžiuojasi savanorio gyvenimo būdu.	Laiko skyrimas kitiems struktūruoja savanorio laiką.
Savanoriška veikla padeda mobilizuoti kognityvinius gebėjimus.	Naujų gyvenimo tikslų nustatymas.	Ryšiai tarp kartų skatina mokytis.	Vyresnio amžiaus savanoriai yra emociškai mažiau priklausomi nuo savo šeimos narių.	Dėl pasitikėjimo savimi ir optimizmo vyresnio amžiaus savanoriai yra laimingesni ir geriau save realizuoja.

1 lentelė. Savanoriškos veiklos nauda vyresnio amžiaus asmenims.

Savanorystė padeda susirasti draugų. Ji gali padidinti vyresnio amžiaus savanorių fizinį ir protinį aktyvumą. Tai stiprina kartų tarpusavio ryšius ir skatina neformalųjį mokymąsi. Savanoriška veikla gali sustiprinti vyresnio amžiaus savanorių santykius su jų šeimos nariais. Šeimos gali didžiuotis savo vyresnio amžiaus savanoriais, žavėtis jų aktyviu gyvenimo būdu ir džiaugtis padidėjusia jų emocine nepriklausomybe.

Atsižvelgiant į aukščiau išvardintus privalumus, labiau tenkinami vyresnio amžiaus žmonių socialiniai ir psichologiniai poreikiai. Senjorai jaučiasi laimingesni ir emociškai atsparesni. Prasminga ir produktyvi veikla gali prailginti vyresnio amžiaus savanorių gyvenimo trukmę. Savo laiką skirdami savanoriškos veiklos užduotims atlikti, savanoriai turi kuo rūpintis, apie ką galvoti, ir, net jei gyvena vieni, jiems ne taip sunku ištverti vienatvę. Vyresnio amžiaus savanoriai įgyja daugiau pasitikėjimo savimi, tampa optimistiškesni ir pozityvesni.

Leidinyje „Savanorystės funkcijų inventorių“ Chacon (Chacon et al., 2017) nurodo ir aprašo savanorišką veiklą motyvuojančias priežastis:

Būti naudingam yra pagrindinis savanoriškos veiklos motyvas ir asmeninė bei socialinė vertybė.

Noras suprasti reiškia, kad asmenys nori ne tik pažinti pasaulį ir kitus žmones, bet ir mokytis, praktikuoti ir tobulinti žinias bei įgūdžius (Chacon et al., 2017; Guntert et al., 2016; Stukas, Snyder & Clary, 2016).

Globėjįski motyvai yra susiję su žmonių poreikiu susidoroti su problemomis arba jų išvengti. (Chacon et al., 2017; Guntert et al., 2016). Savanorius motyvuoja galimybė padėti tiems, kuriems pasisekė mažiau nei jiems patiems. Tai jie daro ypač vedini kaltės jausmo, kad jiems pasisekė labiau (Stukas, Snyder ir Clary, 2016).

Tobulėjimas arba asmeninis augimas taip pat gali būti savanoriškos veiklos motyvu, nes tai reiškia geresnį savęs vertinimą ir didesnę savigarbą; (Chacon et al., 2017; Stukas, Snyder & Clary, 2016; Guntert et al., 2016).

Vertingiausios savanorių savybės yra užuojauta, atvirumas, noras padaryti viską ko reikia ir pozityvus požiūris į gyvenimą.

3 skyrius. Kokią naudą bendruomenėms teikia vyresnio amžiaus žmonių savanoriška veikla?

Savanoriška veikla daro realią ir vertingą įtaką asmenims, bendruomenėms ir visuomenei apskritai. Savanoriai susidraugauja su kitais savanoriais ir žmonėmis, kuriems jie padeda. Šie santykiai padeda peržengti etnines, klasines ir geografines ribas.

Žingsnis po žingsnio, savanoriaudami žmonės vis labiau įsitraukia į vietos bendruomenę. Susipažinę su kaimynais, jie išmoksta labiau pasitikėti vieni kitais. Tam tikrais atvejais jie gali pasikliauti kaimynų pagalba, jei šios prireiktų. Be to, savanorystė suburia žmones ir visi drauge jie imasi spręsti rimtas visuomenės problemas.

Dėl savanorių indėlio bendruomenės tampa vieningesnės ir darnesnės.

Savanorystė prilygsta socialiniam kapitalui. Sukauptos žinios, patirtis, įgūdžiai ir ryšiai skatina įtrauktį, remia socialiai atskirtas grupes, sudaro sąlygas aktyviam pilietiškumui, suteikia daugiau galimybių dirbti apmokamą ar neapmokamą darbą ir kuria pilietinę visuomenę. Savanorystė įtraukia žmones į socialinę veiklą, bendruomenės kūrimą ir atnaujinimą.

Savanoriška veikla gali padėti apginti bendruomenės interesus didindama informuotumą. Tai yra nuolatinis ir kruopščiai suplanuotas procesas, mažinantis stereotipus ir prietarus. Savanoriška veikla taip pat gali prisidėti prie bendruomenės gyvenimo kokybės tobulinimo, pavyzdžiui, siekiant

pagerinti mokinių mokymosi rezultatus, ieškant tvarių sprendimų, sprendžiant aplinkosaugos problemas, aktyviai reaguojant į klimato pokyčius ir pan.

Savanoriška veikla bendruomenėje dažniausiai vyksta betarpiškai t.y. kontaktiniu būdu, tačiau dėl transporto ar laiko stokos, negalios apribojimų ir kitų kliūčių, didelė dalis žmonių gali rinktis savanorystę telefonu ar kompiuteriu. Yra daugybė pavyzdžių, kaip savanoriai gali veikti per nuotolį. Nuotoliniu būdu galima rašyti laiškus, kurti grafinį dizainą ir pan. Šiandien daugeliui organizacijų reikalinga pagalba siunčiant elektroninius laiškus bei kuriant interneto svetaines. Tai gali atlikti savanoriai. Savanorystė „iš namų“ gali būti ypač patraukli vyresnio amžiaus asmenims, todėl verta padėti savanoriams susisiekti su juos dominančiomis organizacijomis ir paraginti juos pasiūlyti savo paslaugas.

Ledlaužis

Suskirstykite grupę poromis arba po tris ir leiskite pogrupiams surasti dešimt bendrų dalykų, kuriuos vėliau ji turės pristatyti kitoms grupėms: „Mes visi mėgstame, mes visi negalime pakęsti, mums visiems patinka.“

Žemiau pateikiamos 2 praktinės užduotys, kurių tikslas – padėti suaugusiųjų švietėjui įvertinti asmens pasirėngimą ir galimybes dalyvauti savanoriškoje veikloje.

1 užduotis. Atsakykite į klausimus.

KLAUSIMAI	TAIP	NE
Ar esate pensininkas?		
Ar galite skirti laiko savanoriškai veiklai?		
Ar jūsų sveikatos būklė leidžia jums padėti kitiems?		
Ar jums patinka bendrauti su žmonėmis?		
Ar norite išmokyti ko nors naujo?		
Ar jums patinka dirbti kompiuteriu?		
Ar norite panaudoti savo kompetencijas ir patirtį?		
Norite jaustis organizacijos dalimi?		
Ar norite būti naudingas kitiems?		
Ar norite labiau įsitraukti į bendruomeninę veiklą?		
Jei kelis kartus atsakėte TAIP, pereikite prie 2 užduoties.		

2 užduotis. Skirkite dieną ir (arba) laiką savanorystei:

Savaitės dienos	Iš ryto	Po pietų	Vakare	Nurodykite pageidaujamą savanorišką veiklą ir (arba) organizaciją
Pirmadienis				
Antradienis				
Trečiadienis				
Ketvirtadienis				
Penktadienis				
Šeštadienis				
Sekmdadienis				

Klausimai refleksijai:

1. Kokie yra pagrindiniai vyresnio amžiaus žmonių savanoriškos veiklos motyvai?
2. Kokia yra savanoriškos veiklos nauda vyresnio amžiaus žmonėms?
3. Ar, jūsų nuomone, yra specialių pagyvenusiems žmonėms labiau tinkamų savanoriškų darbų?
4. Kaip pristatytumėte savanorišką veiklą asmeniui, kuris dar nėra turėjęs savanoriškos veiklos patirties?

Literatūros sąrašas

Benefits of Community Service. Western Connecticut State University
<https://www.wcsu.edu/community-engagement/benefits-of-volunteering/#:~:text=Volunteering%20keeps%20you%20in%20regular,and%20reduce%20stress%20and%20anxiety>

Chacon Fuertes, Fernando & Gutiérrez, & Sauto, & Vecina, María & Perez, Alfonso. (2017). Volunteer Functions Inventory: A systematic review. *Psicothema*. 29. 306-316. 10.7334/psicothema2016.371.

Davis Smith, J. (1997) 'Volunteering', in Charities Aid Foundation, The Non-Profit Sector in the UK, CAF, West Malling.

Güntert, Stefan & Strubel, Isabel & Kals, Elisabeth & Wehner, Theo. (2016). The quality of volunteers' motives: Integrating the functional approach and self-determination theory. *The Journal of social psychology*. 156. 310-327. 10.1080/00224545.2015.1135864.

Herzberg, F., 1959. *The motivation to work*. New York: Wiley.

How does volunteerism help the community? <https://www.quora.com/How-does-volunteerism-help-the-community>

How volunteering can help youth and society? <https://www.reachingsky.org/how-volunteering-can-help-youth-and-society/>

Ieshia M. West Understanding Volunteer Motivations: Recruiting and Retaining Youth and Young Adults https://www.methodist.edu/wp-content/uploads/2020/05/mr2020_west.pdf

Stukas, A. A., Hoyer, R., Nicholson, M., Brown, K. M., & Aisbett, L. (2016). Motivations to Volunteer and Their Associations With Volunteers' Well-Being. *Toxicologic Pathology*, 45(1), 624–631. <https://doi.org/10.1177/019262339702500613>

Taylor D. Five Benefits of Volunteering in Retirement. Reimagine Aging Institute <https://seniorcommunity.org/five-benefits-volunteering-retirement/#:~:text=Volunteering%20keeps%20the%20brain%20active,prevent%20senior%20isolation%20and%20depression>

Tenure-track professors and non-profit opportunities: the benefits of volunteering in your community <https://careerpurpose.com/industries/education/benefits-of-volunteering>

2 Modulis

KAIP SKATINTI SAVANORYSTĘ IR ĮTRAUKTI VYRESNIO AMŽIAUS ŽMONES Į SENJORŲ APDOVANOJIMŲ PROGRAMĄ?

Senjorų apdovanojimų programa – tai speciali vyresnio amžiaus žmonėms skirta programa, apimanti kelias veiklas (mokymąsi, savanorystę, sportą) ir suteikianti vyresnio amžiaus žmonėms galimybę dalyvauti visuomenėje bei išlikti jos dalimi. Be to, bet kurios rūšies savanorystei reikia žinių apie reklamos metodus, animaciją ir savanorių atranką.

Mokymosi rezultatai

- Išstudijavęs šio modulio medžiagą, besimokantysis gebės: taikyti inovatyvius ir kūrybiškus metodus savanoriškos veiklos skatinimui;
- paaiškinti, kaip veikia Senjorų apdovanojimų programa ir kaip ji yra sudaryta;
- suprasti *Senjorų apdovanojimų programos* poveikį visuomenei.

Modulio santrauka

Modulį sudaro trys skyriai:

1. Kaip skatinti savanorystę?
2. Senjorų apdovanojimų programa – puiki motyvacinė priemonė vyresnio amžiaus asmenims pradėti mokytis ir savanoriauti
3. Senjorų apdovanojimų programos nauda visuomenei ir pačiam savanoriui.

1 skyrius. Kaip skatinti savanorystę?

Norint įtraukti vyresnio amžiaus suaugusiuosius į savanorišką veiklą ir pagerinti savanoriškos veiklos įvaizdį, suaugusiųjų švietėjams reikia išmanyti įvairias animacijos ir komunikacijos strategijas. Naudodamiesi jomis jie siekia ne suvilioti potencialius savanorius (rinkodara), bet, priešingai, įtraukti juos į pokyčius. Būtina atkreipti dėmesį, kad norint pritraukti potencialius savanorius, reikia naudoti skirtingus komunikacijos kanalus ir formas, atsižvelgiant į asmenų gyvenamą vietą (miesto ar kaimo), į jų amžių, išsilavinimo lygį, patirtį, vertybes ir pan. Taip pat būtina atkreipti dėmesį į žmonių sąmoningumo ugdymą apie savanoriškos veiklos prigimtį, vertę, misiją ir naudą. Vyresnio amžiaus žmonės gali nepakankamai vertinti savo gebėjimus arba manyti, kad išvis negebės nieko padaryti. Be to, jie nėra pakankamai informuoti apie savanoriškos veiklos galimybes. Trumpai tariant, vyresnio amžiaus žmonės gali daug ką duoti, o savanoriauti nesiima, nes niekas jų nepakviečia to padaryti.

Inovatyvūs ir kūrybiški metodai bei strategijos savanorystei skatinti

Savanorystė kaip socialinis reiškinys pasaulyje įgauna vis didesnę pagreitį. Šios veiklos prasmę sąlygoja abipusė nauda tiek savanoriui, tiek jį supančiai visuomenei. Tačiau pastebima, kad savanorystė yra žymiai populiareesnė jaunų žmonių gyvenime, o vyresnio amžiaus žmonių požiūris, nuostatos apie įsijungimą į savanorišką veiklą yra įvairus. Tai dažniausiai lemia asmenų išsilavinimo, intelektualinio sąmoningumo ir aktyvaus dalyvavimo profesiniame bei visuomeniniame gyvenime lygis. Projekto GGA metu atlikta situacijos analizė ([Rezultatai – gogetaward](#)) atskleidė, kad partnerių šalyse (Bulgarija, Lietuva, Latvija, Slovėnija, Olandija) dažniausiai savanoriauja didesniuose miestuose gyvenantys bei aukštesnįjį arba aukštąjį išsilavinimą turintys žmonės, norintys nuolat save papildomai realizuoti, suteikti gyvenimui naujų spalvų ir patirčių, prisidėti prie vietos bendruomenės fizinės ir emocinės aplinkos gerinimo.

Savanorystės veiklos plėtrą ypač skatina senėjanti pasaulio visuomenė, ilgėjanti gyventojų gyvenimo trukmė. 2019 m. Eurostat atlikto tyrimo duomenys rodo sparčiai augantį vyresnio amžiaus skaičių. ([https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Population structure and ageing/lt&oldid=510194](https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Population_structure_and_ageing/lt&oldid=510194)).

Todėl nevyriausybinių organizacijų, Trečiojo amžiaus universitetų, įvairios labdaros organizacijos, vietos valdžios institucijos turi priimti naują ir atsakingą iššūkį – kurti sąlygas prasmingam vyresnio amžiaus žmonių užimtumui, o jų gerąją patirtį vietos bendruomenėse integruoti į socialinių, ekonominių, kultūrinių problemų sprendimą. Savanorystė ir yra ta erdvė, kurioje vyresnio amžiaus žmonės gali gyventi prasmingą gyvenimą ir pasakyti senatvei „Stop“. Suaugusiųjų švietėjams, siekiantiems pritraukti kuo daugiau senyvo amžiaus žmonių į naudingas savanoriškas veiklas ir sudaryti sąlygas jiems mokytis bei toliau tobulinti gebėjimus, privalu žinoti šiuolaikines, patrauklias rinkodaras bei komunikacijos strategijas. Jų taikymas prisideda prie informuotumo apie savanorišką

veiklą didinimo bei vyresnio amžiaus žmonių, ypač gyvenančių nutolusiuose nuo didesnių miestų regionuose, įsitraukimo, teigiamo požiūrio į savanorystę formavimo. Savanorystė turėtų būti ne vienkartinis ar trumpalaikis veiksmas, o tęstinė veikla. Tokiu būdu galima įvertinti savanorystės pasiekimus ir poveikį žmogui ar bendruomenei.

Vienas iš svarbiausių strateginių komponentų, skatinančių žmonių savanorystę, yra savanorystės programų arba veiklų marketingas. Rinkodaros strategija yra atsakinga už asmenų, kurie galėtų tapti vertingais bendruomenės nariais, suradimą, todėl būtina ją tinkamai įgyvendinti. Pirmas strateginis žingsnis – komunikacija su esamais ir būsimais savanoriais, naudojant įvairius kanalus. Daugelis suaugusiųjų asmenų stokoja informacijos apie savanorystę, nežino į ką kreiptis, netgi neįvertina savo gebėjimų ir galimybių būti naudingu sau ir bendruomenei. Atsižvelgiant į vyresnio amžiaus žmonių psichologinius charakterio bruožus, sumažėjusį pasitikėjimą savimi, geriausias komunikacijos kanalas – tiesioginis bendravimas tarp dviejų ar daugiau žmonių (suaugusiųjų švietėjo ir potencialių savanorių), sukuriantis ilgalaikius asmeninius santykius. Tai efektyvus ir įtaigus būdas daryti įtaką žmogui, detaliai pristatant pažįstamų ar garsių žmonių sėkmingos savanoriškos veiklos pavyzdžius, aptariant asmeninę ir visuomeninę naudą.

Tačiau tai brangiausias marketingo komunikacijų elementas, dažniausiai naudojamas bendraujant su vienu asmeniu. Kitas pasiteisinęs praktikoje marketingo kanalas – „iš lūpų į lūpas“, kai jau savanorystės „pyrago skonį“ patyrę žmonės pasakoja apie savanorystę savo bendraamžiais, dalijasi įspūdžiais apie naujus gyvenimo atradimus, įveiktus ekonominius, religinius, sociokultūrinius sunkumus, pagerėjusią emocinę ir fizinę sveikatą. Tokios sėkmės istorijos ypač padrąsina ir kitus vyresnio amžiaus žmones keisti savo gyvenimą, įgyti naujos, jiems dar nepažįstamos patirties.

Įvairių nevyriausybinų, labdaros bei nekomercinių švietimo, kultūros bei sporto organizacijų komunikacijos paskirstymo kanalai yra gana paprasti, todėl didelę reikšmę vaidina tinkamai parinkta vieta žinios apie galimą įsitraukimą į savanorystę ištransliavimui. Tai gali būti bibliotekos, poliklinikos, mokymo įstaigos, parduotuvės, bankai ir kitos įstaigos, kurių paslaugomis dažniausiai naudojasi vyresnio amžiaus žmonės. Šiose vietose galima išplatinti informaciją įvairiomis formomis: lankstinukai, pranešimai, trumpi straipsniai laikraščiuose, žurnaluose ir kt. Svarbu, kad perduodamos informacijos turinys apie savanorystės veiklą, švietimo, kultūros, sporto ir labdaros renginius, programas būtų susijęs su emocija, iliustruotas pažįstamų arba garsių žmonių, patapusių savanoriais, nuotraukomis. Emocionali reklama siekia viską pateikti įkvepiančiai ir motyvuojančiai. „Ji ypač naudotina, kai teikiamoms paslaugoms nėra konkurencijos, paslaugos nepralenkiamos, kai asmenys nelinkę ilgai svarstyti; jų požiūris į siūlomą savanorystės veiklą dar nesusiformavęs; žmonės nėra labai išprusę ir išsilavinę, o iliustracijose vaizduojami personažai išprusę ir išsilavinę" (Sliburyte L., 2014). Atėjus skaitmeninei erai ir visuotinai paplitus išmaniesiems įrenginiams, aukščiau minėtos organizacijos kvietimus-žinių gali persiųsti žmonėms į išmaniuosius telefonus, į elektroninius jų paštus, paskelbti per kitus socialinius tinklus. Partnerystės Projekto GGA sukurtoje el. išteklių bibliotekoje <http://gogetaward.eu/recource-library/> suaugusiųjų švietėjai ir vyresnio amžiaus

žmonės gali sužinoti apie savanorius priimančias organizacijas, savanorių mokymo programas, teisės aktus ir pasisemti įkvėpimo iš sėkmės istorijų.

Antras strateginis žingsnis tai – asmens ar organizacijos patrauklios savanorystės programos su trumpalaikiais ir/ar ilgalaikiais tikslais, atliepiančiais vietos konteksto poreikius, sukūrimas. Programa turi būti parengta, orientuojantis į tokius klausimus:

1. **Kodėl** (pagrindimas, tikslas, uždaviniai tikslui pasiekti, kokios planuojamos veiklos)?
2. **Kas** (kokie asmenys kviečiami savanorystei, kokie galimi jų interesai, pomėgiai, gebėjimai, nuostatos, koks užimtumas laiko atžvilgiu)?
3. **Ką** (kokia specifinė „žinia“ apie savanorystę bus ištransliuota žmonėms)?
4. **Kaip** (kokiais komunikacijos kanalais, priemonėmis bus paskelbta žinutė)?

Rinkodara yra sėkminga, kai įgyvendinant savanorystės programos tikslą, pasiunčiama teisinga žinutė ir pasiekia adresatą pačiu geriausiu ir prieinamiausiu kanalu. Organizacijos, rengdamos savanorystės programą savo regiono, šalies kontekste, turi aiškiai žinoti, ko žmonės ieško, nori, galvodami tapti savanoriais?

O jie ieško **bendruomenės**. Norint paskatinti žmones, ieškančius naujų ryšių, prisijungti, reikia pabrėžti bendruomenės kūrimo aspektus, užtikrinant, jog dalyvavimas savanorystės programoje būtų paremtas sveika bendradarbiavimo, draugiškumo ir atviro bendravimo kultūra.

Jie ieško **naujos patirties**. Reikia įsitikinti, kad savanorystės programa suteikia savanoriams galimybę išbandyti naujus dalykus, o ne reikalauti, kad jie kasdien dirbtų tą patį darbą.

Jie ieško **pertraukos nuo savo kasdieninio gyvenimo, rutinos**. Savanoriška veikla suteikia žmonėms galimybę išbandyti tai, ko jie nedaro savo karjeroje ar namuose laisvalaikio. Planuojant savanorių programą svarbu įsitikinti, kad yra įvairių užduočių, kurias savanoriai gali atlikti (<https://www.volunteerhub.com/blog/marketing-your-volunteer-program-6-keys-to-total-success/>) Janet Lautenschlag leidinyje „Savanorystės skatinimas“ (https://www.gov.mb.ca/chc/pdf/ch_promoting_volunteerism.pdf) detalai pristatė, kokie turėtų būti strateginiai veiksmai, įtraukiantys ir palaikantys pagyvenusią žmonių savanoriškas veiklas. Tai:

- „Informavimas bendruomenės apie savanorystės privalumus, galimas asmenų roles, veiklas, indėlį į bendruomenės gyvenimą, apie vietos, šalies ar tarptautines organizacijas, į kurias galima kreiptis dėl savanoriškų veiklų vykdymo;
- Savanorių (esamų ir būsimų) motyvavimas ir palaikymas, stiprinant narystę ir kontaktus su bendruomene;

- Mokymas(is): naujų žinių suteikimas ir gebėjimų, reikalingų savanoriškoje veikloje, stiprinimas;
- Savanorių pastangų pripažinimas, pagyrimas už nesavanaudišką veiklą, siekiant išlaikyti jų motyvaciją būti savanoriu. Matomumas, supratimas ir palaikymas - tai terminai, geriausiai apibendrinantys norimus savanorystės skatinimo pastangų rezultatus. Tam yra nemažai būdų, strategijų, dažnai nereikalaujančių ir papildomų finansinių išteklių, kaip antai:

- ❖ ranka parašyti padėkos atvirukai arba asmeninė žinutė su nuotraukomis, bylojančiomis apie asmens savanorystės akimirką;
- ❖ viešas asmens veiklų pristatymas bei pagyrimas bendruomenės susirinkimuose ar šventėse;
- ❖ savanorių dienų organizavimas ir pažymėjimo apie savanorišką veiklą įteikimas“;
- ❖ sėkmingos veiklos rezultatų, sėkmės istorijų viešas pristatymas internetinėje erdvėje;
- ❖ Senjorų apdovanojimų programa.
- ❖ Viešinimas, susijęs su naujų narių įtraukimu; organizacijos įvaizdžio stiprinimu.

2 skyrius. Senjorų apdovanojimų programa – puiki motyvacinė priemonė vyresnio amžiaus asmenims pradėti mokytis ir savanoriauti

Daugybė nevyriausybiinių organizacijų laukia savanorių, kurie savo laisvą laiką galėtų skirti žmonėms, susiduriantiems su tam tikromis problemomis, dirbtų aplinkosaugos srityje, gyvūnų prieglaudose, slaugos namuose, įvairiuose vietos bendruomenės renginiuose arba savo profesinėmis žiniomis neatlygintinai dalintųsi su tais, kuriems to labiausiai reikia. Ir nors savanorystė kasmet įgauna vis svarbesnį vaidmenį mūsų visuomenėje, tačiau nemaža dalis vis dar atsargiai renkasi šios altruistinės veiklos kelią. Viena iš patrauklių rinkodaros priemonių, skatinančių vyresnio amžiaus žmonių įsitraukimą į mokymosi procesą ir savanorystės veiklas, yra **Senjorų apdovanojimų programa**. Jau daugiau nei 60 metų pasaulyje įgyvendinama jaunimo (14-24 metų) apdovanojimų programa „The Duke of Edinburgh’s International Award“ („DofE apdovanojimų“ programa). Ji yra įdomi ir unikali tuo, kad siūlo tris progresyviuosius lygius, kuriuos sėkmingai užbaigus, įteikiamas atitinkamo lygmens bronzos, sidabro arba aukso ženklelis. Kiekvienas lygmuo reiškia vis didesnę iššūkį ir įsipareigojimą programos dalyviui. Šios programos dalyviai ugdo kryptingo gyvenimo planavimo įgūdžius, tobulina asmenines ir socialines kompetencijas, nuoseklumo, kryptingumo ir laiko planavimo įgūdžius, atranda savo stiprybes ir silpnybes, patiria nuotykius ir tam tikrus asmenybės išbandymus.

Erasmus+ projektas „Keep going, reach goals, get an award: empowering senior volunteerism“ (GGA) panašiu principu sukūrė Senjorų apdovanojimų programą, kuri skatina vyresnio amžiaus žmonių poreikį išlikti aktyviems išėjus į pensiją ir suteikia jiems galimybę įsitraukti į prasmingą

mokymosi visą gyvenimą ir savanorystės veiklą. Šia programa siekiama motyvuoti senjorus nepamiršti savo pomėgių ir interesų, palaikyti fizinę ir psichinę sveikatą bei dalyvauti edukacinėse veiklose (pažintinėse kelionėse, išvykose, ekskursijose ir pan.). Senjorų apdovanojimų programa orientuota į asmeninį tobulėjimą, asmeninių iššūkių išsikėlimą ir jų įveikimą. Ji apima šias veiklos sritis:

- Dalyvavimas savanorystės veikloje (privaloma);
- Mokymasis (asmeninis tobulėjimas), siekiant įgyti naujų žinių ir įgūdžių (privaloma);
- Aktyvi fizinė veikla (neprivaloma), nes ne kiekvienas vyresnio amžiaus žmogus yra geros fizinės sveikatos;
- Dalyvavimas edukaciniame turizme (ekskursijose, pėsčiųjų žygiuose ir pan.) (neprivaloma).

Kiekvienas dalyvis programoje dalyvauja individualiai, nors kai kurios veiklos gali apimti ir grupinį darbą. Senjorų apdovanojimų programa leidžia įvertinti ir pripažinti dalyvių asmeninius pasiekimus nuo dalyvavimo programoje pradžios, neatsižvelgiant į jų ankstesnius darbus ir (arba) veiklą. Šios programos privalumas, kad senjorai gali patys pagal savo sveikatos galimybes, fizines, geografines, kultūrines, socialines sąlygas tobulėti, planuoti veiklą ir realizuoti save įvairiose srityse: aplinkosaugoje, policijoje, ligoninėse, švietimo, kultūros renginiuose ir pan. Senjorų apdovanojimų programa padeda pensijinio amžiaus žmonėms ne tik iš naujo atrasti gyvenimo prasmę, išsikelti naujus tikslus, jų siekti, bet ir gauti apdovanojimą, kuris įvertina jų pastangas ir asmeninius pasiekimus. Programoje numatyti trys apdovanojimų lygiai: bronzos, sidabro, aukso. Visi dalyviai pradeda nuo bronzos lygio. Baigus vieną lygį, galima pereiti prie kito. Senjorų dalyvavimas programoje nuo „bronzos iki aukso“ teikia galimybę jiems augti, būti matomiems ir reikalingiems ne tik savo bendraamžių, bet ir jaunesnės kartos rate. Ši programa taip pat prisideda ir prie socialinės atskirties mažinimo bei teigiamų visuomenės nuostatų į senyvo amžiaus žmones formavimo.

Svarbus aspektas, įgyvendinant Senjorų apdovanojimų programą, aiškus šios programos tikslų, struktūros, pasiekimų įvertinimo pristatymas, išryškinant jos privalumus žmogui ir bendruomenei. Tai padaryti turėtų suaugusiųjų švietėjai neformaliai bendraudami su žmonėmis, ir/arba pavišindami informaciją apie programą įvairių kultūrinių, švietimo ar sporto renginių metu, internetinėje erdvėje, žiniasklaidoje. Tiesioginio kontakto pokalbis būtų efektyviausias, nes šiuo būdu galima detaliau sužinoti apie būsimo savanorio gyvenimą, profesinę patirtį, interesus, gebėjimus, kuriuos jis panaudotų ir patobulintų savanoriškoje veikloje, mokymosi procese. Taip pat tai padėtų suaugusiųjų švietėjui, organizacijoms esamą ar būsimą savanorį tikslingai nukreipti bendruomeninei veiklai.

3 skyrius. Senjorų apdovanojimų programos nauda visuomenei ir pačiam savanoriui.

Projekto partnerių šalių situacijos analizėje (State of Art Review of older people's volunteering) išryškinti trys savanorystės lygiai:

1. **Pirmas lygis** – asmeninis tobulėjimas, nes savanorystė – tai galimybė išmokti naujų įgūdžių, atrasti ir plėtoti turimą potencialą, ugdyti savikontrolę, mokymosi toleranciją ir komandinį darbą;
2. **Antras lygis** – įsitraukimas į vietos ar šalies socialinių, ekonominių, švietimo problemų sprendimą per savanorystę. Tai apimtų veiklas su įvairiomis žmonių grupėmis tautybės, religijos, socialinio statuso aspektu, su seneliais arba negalią turinčiais asmenimis, su vaikais, turinčiais specialiųjų poreikių ir pan.
3. **Trečiasis lygis** yra socialinis vystymasis, apimantis savarankišką iniciatyvą, žmogaus tobulėjimą ir pilietinės visuomenės stiprinimą.

Jei pirmasis lygis susijęs su asmeniniu savanorio tobulėjimu, tai du paskutiniai akcentuoja savanorystės visuomeninę reikšmę. Vyresnio amžiaus žmonių dalyvavimas savanorystės veiklose ar Senjorų apdovanojimų programoje sudaro jiems sąlygas ne tik tikslingai planuoti savo laisvalaikį, bet ir aktyviai prisidėti prie regiono ar šalies visuomeninio gyvenimo. Remiantis mokslinės literatūros bei gerosios kitų šalių patirties plėtojant savanorystę analize, galima teigti, kad savanorių sukuriamą socialinę naudą yra kompleksinė, socialinis poveikis ilgalaikis, sisteminis, reikšmingas pačiam savanoriui, savanorį priimančiai organizacijai, paslaugos teikimo bendruomenei, paslaugos gavėjui bei jo artimiesiems, visuomenei. Dažniausiai pridėtinę visuomeninę savanorystės veiklos vertę kuria įvairios organizacijos: viešojo valdymo struktūros, nevyriausybinės ir labdaros organizacijos ir pan., organizuojamos įvairias tikslines savanorystės programas. Todėl ne tik pats savanoris, bet ir vietos bendruomenė patiria savanorių naudą: stiprėja asmenų, gyvenančių tam tikroje bendruomenėje, socialinė sanglauda, susijusi su socialine integracija bei socialiniu, tarpkultūriniu solidarumu, socialinės atskirties mažinimu, tolerancija, empatija; aktyvesnė tampa bendruomenė; pagerėja vietos bendruomenės kokybė; atsiranda daugiau galimybių perduodant kitoms kartoms tradicijas, papročius, amatus; teikiama papildoma pagalba švietimo, sveikatos priežiūros įstaigoms.

Savanoriai į įvairias veiklas paprastai įsitraukia pagal savo gyvenamą vietą, todėl galima teigti, kad būtent vietos bendruomenė ir joje esančios organizacijos, įstaigos pirmiausiai gauna savanorių sukuriamą socialinę naudą, vadinasi, vietos bendruomenė ir turėtų būti suinteresuota didinti šį žmogiškąjį išteklių. Senjorų apdovanojimų programa gali būti labai tikslingai panaudojama, sprendžiant įvairius vietos bendruomenės klausimus: aplinkos tvarkymą, medelių sodinimą, senelių ar neįgaliųjų priežiūrą, viešųjų renginių organizavimą. Organizacijos gali visuomet į pagalbą pasitelkti

vyresnio amžiaus žmonės, kurie yra pensijinio amžiaus, turi daugiau laisvo laiko ir yra motyvuoti dalyvauti visuomeniniame gyvenime. Ir savanoriui, renkant „taškus“ Senjorų apdovanojimų programai, lengviau rasti prasmingą vietą savanoriavimui. Savanoriavimas bendruomenėse yra ir puiki mokymosi bei bendravimo platforma. Savanoriai kviečiami į įvairius seminarus, kursus, keliones, žygius, kur užmezga glaudžius santykius su savo bendraamžiais ir kitais bendruomenės nariais, įgyja žinių, išmoka netgi naujo amato. Į savanorišką veiklą įsitraukę žmonės gauna didžiulį bendruomenės palaikymą, ir tai daro didelę įtaką jų gyvenimo tikslams ir kokybei.

Ledlaužis

Tikslas – paskatinti vyresnio amžiaus susipažinti ir sužinoti naujų bei įdomių dalykų vieniems apie kitus.

Kiekvienam dalyviui duokite po popieriaus lapą ir rašymo priemonę. Paprašykite dalyvio ant popieriaus lapo uždėti savo delną, jį apibrėžti ir užrašyti savo vardą. Suskirstykite grupę poromis ir liepkite apsikeisti popieriaus lapais tarpusavyje. Tegul dalyviai užduoda klausimus vienas kitam ir ant kiekvieno popieriaus lape nupiešto piršto užrašo atsakymus (tik po vieną žodį). Vėliau paprašykite dalyvių papasakoti kitiems gupės nariams, ką jie sužinojo vieni apie savo porininkus. Klausimai gali būti tokie:

- Koks tavo vardas? Kiek tau metų?
- Koks tavo išsilavinimas?
- Kokie būdvardžiai tave geriausiai apibūdina?
- Koks tavo pomėgis/hobis?
- Kodėl nori savanoriauti?

1 užduotis

Paprašykite vyresnio amžiaus žmonių perskaityti *Senjorų apdovanojimų programos* aprašymą, kurį rasite projekto internetinėje svetainėje: www.gogetaward.eu ir įvardinti 2–3 argumentus, kodėl verta dalyvauti šioje programoje.

2 užduotis

Paprašykite vyresnio amžiaus žmonių, potencialių savanorių, peržiūrėti 2-3 vaizdo ir rašytines sėkmės istorijas, kurias galima rasti projekto internetiniame svetainėje aktyvavus šią nuorodą: <https://gogetaward.eu/lt/get-inspired-lt/>, ir įvardinti 3–5 savanoriškos veiklos privalumus vyresniame amžiuje.

Klausimai refleksijai:

1. Kaip manote, kodėl dažniausiai savanoriauja aukštesnį išsilavinimą turintys senjorai?
2. Koks komunikacijos kanalas yra efektyviausias, skatinant vyresnio amžiaus žmonių savanorystę? Kodėl? Pagrįskite savo atsakymą.
3. Senjorų apdovanojimų programa yra naudingesnė asmeniui ar visuomenei? Pateikite savo argumentus.

Literatūros sąrašas

Anon: *The Duke of Edinburgh's International Award DofE - The Duke of Edinburgh's Award*

Lautenschlager, J. 1991 *promoting volunteerism. Voluntary action directorate Janet Lautenschlager. with an annotated reading list (1library.net)*

Sliburyte, L., Skeryte, I. 2014 What We Know about Consumers' Color Perception. *Procedia—Social and Behavioral Sciences*, 156, 468-472. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.11.223>

3 Modulis

KAIP SUSIDOROTI SU SUNKUMAIS SAVANORYSTĖJE?

Bet kuriai ne pelno siekiančiai organizacijai ar švietimo įstaigai be savanorių pagalbos yra pakankamai sunku paveikti visuomenę, siekiant kilnių tikslų. Ir nors visuotinai yra pripažįstama didžiulė savanoriškos veiklos vertė, tačiau reikia pažymėti, kad organizuoti savanorių veiklą be efektyvios vadybos yra ganėtinai sudėtinga.

Pagrindinis šio modulio tikslas – pristatyti esminius savanoriškos veiklos vadybos sunkumus, su kuriais susiduria labdaros, pelno siekiančios bei kitos organizacijos ir numatyti jų įveikimo būdus.

Mokymosi rezultatai

- Išstudijavę šio modulio medžiagą, besimokantieji:
- supras, kaip vadovauti savanoriams;
- gebės įdarbinti savanorius, iškilus netikėtoms situacijoms;
- veiks kaip įkvepiantys savanorių lyderiai;
- žinos, kaip mokyti savanorius

Modulio santrauka

Modulį sudaro trys skyriai:

1. Kaip įtraukti savanorius į veiklą iškilus netikėtai situacijai?
2. Ką reikia žinoti apie įkvepiančią savanorių lyderystę? Kaip ją ugdyti?
3. Kaip organizuoti savanorių mokymą?

1 skyrius. Kaip įtraukti savanorius į veiklą iškilus netikėtai situacijai?

Viena svarbiausių savanorišką veiklą organizuojančių institucijų organizacijų problemų – rasti savanorius, kurie yra talentingi ir entuziastingi (1), turi žinių, įgūdžių ir kompetencijų dirbti įvairiose pareigose (2); turi galimybę skirti savo laiką savanoriškai veiklai (3). Jų pagalba yra ypač reikalinga ir vertinama, kai šalyje įvyksta nelaimė arba iškyla ekstremalios situacijos grėsmė, kaip pavyzdžiui, COVID-19 pandemija, karas Ukrainoje, dideli pabėgėlių srautai.

Įvairias organizacijas „užgriūva“ prašymai dėl išteklių arba savanorių pagalbos. Ir tuomet susimąstote, ar pakankamai turite pagalbininkų? Kaip galite padėti spręsti problemas? Yra keletas sėkmingų strategijų, kaip krizės metu rasti naujų savanorių.

Pirma, reikia pasitelkti esamus savanorius (Turnbull, A., 2021). Dažnai jie turi draugų ir šeimos narių, kurie taip pat noriai įsitraukia į savanorišką veiklą. Svarbu kreiptis į geriausius savanorius su motyvuojančiu klausimu, pvz: „Jūs atliekate tokį fantastišką darbą mūsų organizacijai. Gal galėtumėte mums pasiūlyti draugų ir šeimos narių, kurie dalijasi ta pačia aistra ir norėtų savanoriauti. Tai būtų didelė pagalba siekiant mūsų tikslų!“ (Sterling Volunteers Staff, 2017).

Antra, naudokitės socialiniais tinklais, tokiais kaip Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter ir kt., kad motyvuotumėte ir pritrauktumėte naujus savanorius, kurie aktyviai bendrauja socialiniuose tinkluose, ypač tie, kurie naudojami išmaniaisiais telefonais. Suaugęs asmuo kasdien praleidžia po 5–6 valandas, studijuodamas telefono žinutes arba informaciją. Mūsų telefonai yra tarsi „priklijuoti“ prie mūsų ir naudojami daug dažniau nei el. laiškai.

Trečia, kreipkitės į dideles organizacijas, pavyzdžiui, pensininkų sąjungas, trečiojo amžiaus universitetus, švietimo ir kultūros centrus ir pakvieskite žmones tapti savanoriais. Pateikite savanorišką veiklą kaip galimybę pradėti naują profesinį kelią, įgyti naujų įgūdžių ir patirties, užmegzti kontaktus, susipažinti su įdomiais žmonėmis, ir, galbūt, suprasti, kokią veiklą žmogus dar nori išbandyti savo gyvenime. Pensininkai dažnai turi daug laisvo laiko, kurį norėtų panaudoti kilniam tikslui. Jie taip pat turi sukaupę daug patirties ir yra entuziastingai nusiteikę padėti kitiems.

Ketvirta, suteikite savanoriams galimybę išmokti ką nors naujo. Pavyzdžiui, dalyvaudami įvairiuose mokymuose (kūrybinio rašymo, interneto svetainių ar filmų kūrimo, renginių bei kampanijų organizavimo, rėmėjų pritraukimo) savanoriai gali išbandyti save, atrasti naujų veiklos sričių ir pasilikti jūsų organizacijose.

2 skyrius. Ką reikia žinoti apie „Įkvepiančią savanorių lyderystę“? Kaip ją ugdyti?

Savanorius įkvepia vadovai lyderiai (T. Morand, 2019; T. Marand, 2020; Sterling Volunteers Staff, 2017). Savanoriškos veiklos valdymo srityje reikia skatinti ir remti lyderystę, nes be jos ta pati saujelė

žmonių gali likti vadovaujančiose pareigose tol, kol „perdegs“. Tokiu atveju organizacija neteks ir vadovo, ir savanorio. Įkvepiančių lyderių ugdymo problemos sprendimas – sukurta paramos sistema. Tai gali būti vadovų susirinkimai, kuriuose perduodama informacija, dalijamasi idėjomis apie veiklą, švenčiama sėkmė, aptariamos problemos ir iššūkiai, kuriamos idėjos, kaip plėsti organizaciją. Visa tai padeda sukurti bendruomenę, kurioje niekas nesijaučia vienišas ir suteikia paramą naujiems vadovams. Taip pat gera strategija yra pakviesti potencialius lyderius į užsiėmimus. Tokiu būdu jie susidarytų įspūdį apie tai, kas iš tikrųjų yra vadovavimas. Kai kurie iš jų gali būti drąsesni ir pasiruošę būti savanoriškos veiklos žadintojais.

Kita vertus, kalbant apie lyderių ugdymo iššūkius, vadovai turi apsvarstyti galimybę sudaryti sąlygas ir savanorių lyderystei. Pavyzdžiui, įvairių susitikimų metu vadovai kviečia savanorius spręsti vadybines problemas, kartu ieškoti efektyvių veiklos strategijų, dalintis patirtimi. Be to, savanorių vadovai galėtų „paaukštinti“ patyrusius savanorius į savanorių instruktorių pareigas. Šie savanoriai instruktoriai jau būtų kompetetingi, apmokant naujus savanorius. Tokios galimybės motyvuos savanorius, paskatins juos domėtis vadovavimo menu bei palengvins užimtų darbuotojų atsakomybės našta.

3 skyrius. Kaip organizuoti savanorių mokymą?

Organizacija, norėdama gerai apmokyti savanorius, turi turėti aiškiai apibrėžtą mokymo procesą ir sistemą. Tiek mokymo organizavimo sistema, tiek pats procesas turi pasižymėti šiomis ypatybėmis.

Pirma, mokymai yra susiję su pagrindinėmis procedūromis, kaip registracija, dalyvavimas veikloje, ataskaitų pildymas ir kt. Aiški mokymo struktūra rodo, kad savanoriai yra laukiami. Esant poreikiui apmokyti atskirus asmenis, galima naudotis internetiniais įrankiais ir platformomis. Toks virtualus mokymas yra paprastas ir veiksmingas.

Antra, tai nuolatinis švietimas, susijęs su besikeičiančia vadovavimo struktūra, tikslais, misija ir kitais svarbiausiais organizacijos įvykiais. Tačiau savanorių mokymui tai netrukdytų, jei bus nuolat organizuojami planiniai susitikimai, kuriuose jie bus išklausyti. Šie susitikimai vadovams suteiks galimybę įsitikinti, ar jie efektyviai naudoja savanorių laiką, ar išsprendžia jiems iškilusias problemas. Jei savanoriai nori pabendrauti, pasitarti su vadovais, tai labai svarbu, kad vadovai pripažintų savanorių darbą ir atvirai kalbėtų apie pokyčius, kurie susiję su jų pateiktomis rekomendacijomis. Labai svarbu, kad savanoriai jaustųsi įsitraukę ir įtraukti.

Trečia, norint užsiimti savanoriška veikla, svarbu savanorius mokyti bendravimo meno, ypač naudojantis naujomis medijomis (socialiniai tinklai, elektroniniai laiškai, telefonai, kompiuteriai).

Ketvirta, reikiamos žinios, įgūdžiai atveria savanoriams naujas galimybes kuo geriau save pristatyti. (Study on Volunteering in the European Union. Country Report Bulgaria, 2020). Penkta,

vadovai, organizuodami savanoriškos veiklos mokymus, turi įvertinti, ar jų turinys ir metodika teikia savanoriams džiaugsmo, ar jie yra įvertinti už pasiektus rezultatus.

Tai leidžia sukurti stiprią savanorių bendruomenę, gebančią lengvai užmegzti tarpusavio ryšius. (Promotion of the Active Life of the Elderly in Bulgaria. Collection of good practices, 2020).

Ledlaužis

Pateikite besimokantiesiems įvairaus amžiaus žmonių nuotraukas (jaunų, vidutinio amžiaus ir pagyvenusių). Paprašykite jų išsirinkti vieną nuotrauką ir paaiškinti, kokią strategiją jie taikytų, kad pritrauktų nuotraukoje esantį asmenį savanoriauti.

1 užduotis

Pristatykite besimokantiesiems nuotraukas, kuriose pavaizduoti savanorių lyderiai įvairiose probleminėse situacijose. Nuotraukas „išmaišykite“. Tegul dalyvių poros paima po vieną nuotrauką ir paaiškina, koks lyderio tikslas konkrečioje situacijoje ir kokius būtinus veiksmus jis turėtų atlikti.

2 užduotis

Perskaitykite žemiau pateiktą istoriją „Pasaulinė miškų diena ir miško sodinimo savaitė Bulgarijoje“ ir aptarkite, kaip žmonės įtraukiami į savanorišką veiklą, kokie savanorių įdarbinimo ir renginio organizavimo žingsniai

Pasaulinė miškų diena ir miško sodinimo savaitė Bulgarijoje

Kovo 21 d. pasaulyje švenčiama tarptautinė miškų diena. Šia proga organizuojamos medžių sodinimo akcijos. Pirmoji tokia akcija Bulgarijoje buvo surengta 1925 m. balandžio 12 d., o pirmoji Miškų savaitė Bulgarijoje vyko 1934 m. balandžio 15–22 d.

Kiekvienais metais pensininkai iš 20 Slivo Pole savivaldybės pensininkų sąjungos klubų, tęsdami šią tradiciją, organizuoja gamtosauginę veiklą. Jie padeda savivaldybei apželdinti molingų dirvožemių ar pelkių vietas.



2019 m. rugsėjo mėn. 25 akrų plote buvo pasodinta 2000 juodųjų tuopų.



Talkoje dalyvavo 220 žmonių: vyriausiam iš jų buvo 92 metai, o jauniausiam – vos 9.



Kodėl turėtume tai daryti?

Veska Uzunova, Slivo Pole savivaldybės pensininkų sąjungos pirmininkė, sako:

„Miškas – tai gyvenimas. Miškas taip pat yra istorija, tradicija, rūpestis; miškas minimas mūsų liaudies dainose. Daug metų jį piešė dailininkai, apdainavo poetai ir rašytojai. Praeities kartų dėka turime šimtamečius miškus, kuriuos privalome išsaugoti ateities kartoms, nes jie teikia mums deguonį.“

Klausimai refleksijai:

1. Kaip kriziniais atvejais pritraukti daugiau savanorių?
2. Kokiomis savybėmis turi pasižymėti lyderis?
3. Kas būdinga sėkmingam savanorių mokymui(si)?

Literatūros sąrašas

<https://www.wildapricot.com/blog/volunteer-challenges#challenge-1-recruitment-of-course>
(December 2021)

Morand, T. (2019) The Top 5 Challenges Volunteer Managers Face — And What You Can Do About It.

Morand, T. (2020) How to Build an Effective Volunteer Management Plan in Six Steps.
<https://www.wildapricot.com/blog/volunteer-management-plan> (December 2021)

Promotion of the Active Life of the Elderly in Bulgaria. Collection of good practices (2020)
<https://www.mlsp.government.bg/uploads/52/vazrasni-hora/ageing-v4-digital-covered-4-1.pdf>
(January 2022)

Research Report. Impact of transnational exchange experiences on senior volunteers and organisations (2014) <http://www.alliance-network.eu/wp-content/uploads/2014/05/Final-Report-SEVEN-copia.pdf> (January 2022)

Sterling Volunteers Staff (2017) 3 top volunteer management challenges – and how you can overcome them <https://www.sterlingvolunteers.com/blog/2017/02/3-top-volunteer-management-challenges/> (January 2022)

Study on Volunteering in the European Union. Country Report Bulgaria (2020)
national_report_bg_en.pdf (europa.eu) (January 2022)

Turnbull, A. (2021) The 5 Biggest Volunteer Management Challenges You Might Face
<https://www.rosterfy.com/blog/the-5-biggest-volunteer-management-challenges-you-might-face>
(January 2022)

Volunteering in the European Union (2010) https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf;
<https://issuu.com/jevgenisemtsisin/docs/volunteering-in-the-european-union-english> (December 2021)

4 Modulis

KAIP IŠLAIKYTI SAVANORIUS? PASIŪLYKITE JIEMS GERIAUSIĄ SAVANORYSTĖS PATIRTĮ

Šiame modulyje aptarsime, kaip suprasti savanorystę ir organizuoti savanorišką veiklą, kaip atrinkti ir išlaikyti savanorius savo organizacijoje, atsižvelgiant į jų gebėjimus, poreikius ir lūkesčius.

Mokymosi rezultatai

Išstudijavę šio modulio medžiagą, besimokantieji:

- geriau supras savanorišką veiklą ir „išsklaidys“ mitus apie savanorystę;
- suvoks savanoriškos veiklos ekonominį efektyvumą;
- supras savanorių poreikius ir talentus;
- supras priežastis, kodėl vieni savanoriai tęsia veiklą, o kiti tiesiog pasitraukia;
- sužinos, kaip palaikyti savanorių entuziazmą ir juos išlaikyti savanoriškoje veikloje.

Modulio santrauka

Modulį sudaro trys skyriai:

1. Ką turite žinoti?
2. Kaip suderinti poreikius?
3. Kodėl vieni savanoriai tęsia veiklą, o kiti pasitraukia?

1 skyrius. Ką turite žinoti?

Nepriklausomai nuo to, ar savanorišką veiklą vykdo atskiras individas, ar privati įstaiga, ar nevyriausybinė organizacija, ši veikla yra labdaringa ir altruistinė. Tačiau nereikia suprasti savanorystės kaip aukų rinkimo akcijos ar žmogaus, kaip darbo jėgos, išnaudojimo. Tai yra veikla, susijusi su asmens gera valia padėti kitiems.

Nepaisant to, kad savanorystė yra labai svarbi veikla, savanoriai, ypač labai atsakingi žmonės, turi būti informuoti, kad jie visada, esant reikalui ar poreikiui, gali pasitraukti iš savanoriškos veiklos programos.

Tačiau reikia pažymėti, kad savanoriai, kurie trumpai savanoriauja, brangiai „kainuoja“ organizacijai. Reikia įvertinti, kad jų veiklą prižiūri kuratoriai: savanoriai supažindinami su organizacija, jos lūkesčiais; jiems organizuojami mokymai, suteikiamos priemonės savanoriškai veiklai. Kuratoriai taip pat rūpinasi savanorių ir jų savanoriškos veiklos vertinimu, reguliariai juos skatina ir pripažįsta jų veiklos rezultatus.

Tačiau nesvarbu, ar asmenys, kurių veikla yra trumpalaikė ar ilgalaikė, jie yra komandos nariai. Visi jie turi galimybę mokytis, tobulinti savo kompetencijas. Tačiau jie privalo savanoriauti mažiausiai 4 valandas per savaitę, kuriant ir stiprinant bendravimo bei bendradarbiavimo ryšius. Organizacijos, kuriose vyksta dažna savanorių kaita: vieni ateina, kiti išeina, susiduria su taip vadinamais „besisukančių durų“ sunkumais:

- 1) reikalingos papildomos lėšos, apmokant naujus narius savanorius;
- 2) savanoriškas darbas reikalauja ilgesnių ir sudėtingesnių įsipareigojimų perdavimo procedūrų;
- 3) savanoriams pasitraukus, gali nukentėti klientai, kuriems buvo teikiama pagalba.

Savanoriai, kurie palieka organizaciją, kartu „išsineša“ ir žinias, ir įgytus įgūdžius, kuriuos į savanorių mokymą investavo įstaiga. Kita vertus, jei „trumpalaikiams“ savanoriams nesuteikiami mokymai bei rekomendacijos savanoriškai veiklai vykdyti, nukenčia jų darbo kokybė. O jeigu darbo kokybė bus žema, rezultatai prasti, savanoriai patirs nesėkmę ir bus nusivylę, nenorės toliau tęsti veiklos. Taigi, savanorystės vadovavimo bei organizavimo veikla neturėtų būti kaip „*besisukančios durys*“: savanorių atvykimas ir išvykimas. Dėl šios priežasties visi, net ir darbuotojai, pajus, kad savanorystė yra bevertė.

2 skyrius. Kaip suderinti poreikius?

Didelėse organizacijose, turinčiose daug narių, gali būti naudojamas būsimų savanorių poreikių nustatymo profilis. Mažesnėse organizacijose potencialių savanorių atranka, vykdoma pagal jų talentus, yra spontaniškesnė. Ne visos savanorių organizacijos naudoja poreikių nustatymo profilį. Dažnai organizacijos požiūris yra labiau intuityvus, jei kuratorius gerai pažįsta ir priimančią organizaciją, ir savanorius, kurie bus į ją nukreipti.

Poreikių nustatymo profilis naudojamas, kai tikslinė savanorių grupė yra didelė arba reikia labai specializuotų savanorių įgūdžių. Kruopštus atrankos ir poreikių derinimo procesas, ilgalaikiai mokymai – tai svarbi informacija savanoriams, koks svarbus ir atsakingas yra jų darbas. Pavyzdžiui, Slovėnijos Trečiojo amžiaus universitete kiekvienam savanoriui priskiriama savanoriškos veiklos sritis. Vieni yra atsakingi už konferencijų organizavimą, straipsnių rašymą, kiti – už renginių rinkodarą, treči turi dalyvauti Slovėnijos parlamento svarbiose sesijose ir pateikti grįžtamąjį ryšį. Kiti savanoriai rūpinasi įvadiniais susitikimais su būsimais savanoriais. Jiems Slovėnijos TAU organizuojami įvairūs neformalūs renginiai.

Tačiau yra viena problema: jie dažnai atsisako universiteto metodinės pagalbos, teikdami pirmenybę kelionėms, anūkams, sodininkystei ir pan. Problema pirmiausia kyla dėl to, kad nėra aiškaus ilgalaikio susitarimo dėl savanoriškos veiklos. Suprantama, kad epizodinėje savanoriškoje veikloje savanorių kaita nėra problema, bet tai yra susiję ir su atsakomybe bei patikimumu. O šie vertybiniai dalykai yra labai svarbūs. Kita vertus, Slovėnijos TAU savanoriai dalyvauja kultūros tarpininkų programoje, viešosiose įstaigose, muziejuose, botanikos soduose, ligoninėse. Jie keturias dienas kasdien po keturias valandas praleidžia minėtose institucijose, dirba bibliotekininkais, tyrėjais, augalų ambasadoriais ir pan. Savanoriai dalyvauja ir Slovėnijos U3A edukacinėse programose.

3 skyrius. Kodėl vieni savanoriai tęsia veiklą, o kiti pasitraukia?

„Savanoriška veikla, susijusi su paslaugomis, labiau traukia altruistiškai nusiteikusius ir tas pačias vertybes puoselėjančius žmones. Tačiau savanorių įdarbinimo bandymai šiose srityse turėtų būti labiau orientuoti į patyrusius savanorius, nes šie pasilieka ir nepasitraukia. Tie, kurie pradeda savanoriauti, siekdami tik išeiti iš namų ir ieškoti kokios nors naujos veiklos, nėra geri ir motyvuoti savanoriai. Apskritai, žmonės, kurie pradeda savanoriauti dėl kokių nors išorinių priežasčių, nėra geri savanoriai. Jie „išeina“ (Rose et al., 1993.)

Asmenų „išlaikymo“ savanoriškoje veikloje problema gali būti susijusi su savanorių senėjimu ir gyvenimo pokyčiais. Vyresnio amžiaus savanoriai pasitraukia iš darbo, jei suserga arba jiems reikia rūpintis sutuoktiniu ar anūkais, ir pan. Kartais savanoriai, sustiprinę savo savivertę, išeina ir susiranda mokamą darbą, kuris, pasirodo, yra jų prioritetas.

Darbo pobūdis ar užduotys savaime neišryškina, kodėl savanoriai „pasilieka“ ar „išeina“. Tam įtakos turi ir psichologiniai veiksniai, ir žmogaus asmenybė. Vieni kandidatai yra drovūs, kiti – pasitikintys savimi, vieni pažeidžiami, kiti – dvasiškai stiprūs. Šios savybės gali ir neturėti tiesioginės įtakos savanoriškos veiklos kokybei, tačiau, iš esmės, savanoriai turi jaustis gebantys veikti, būti kompetentingi ir patenkinti savo darbu. Be to, tarp jų ir organizacijos turi būti ideologinis suderinamumas. Kai kuriose organizacijose yra susiformavęs požiūris, kad vyresnio amžiaus žmonės yra silpni, vargšai ir jiems reikia padėti. Jei būsimas ar esamas savanoris pajaus tokią organizacijos nuostatą apie vyresnio žmogaus fizinius, emocinius ar intelektualius pajėgumus, jis pasitrauks iš savanoriškos veiklos.

Kalbant apie savanorių įdarbinimą, reikia pabrėžti, kad naujienlaiškių ar lankstinukų naudojimas nėra geriausias metodas kandidatų atrankai. Efektyviausia forma būtų tiesioginis kontaktas su asmeniu, įvertinant jo nuostatas, pasirengimą savanoriauti (Rose et al., 1993). Efektyvi savanorių pagalba labai priklauso nuo jų motyvų ir gebėjimų. „Jei savanoriai savo darbą suvokia kaip sėkmingą ir prasmingą veiklą, jie jausis kompetentingi ir toliau skirs savo laiką labdarai“. (Brummel, 1984, Houghland et al., 1988; Payne, 1977 in Rose et al. 1993). Pirminiai savanorių motyvai yra bendro pobūdžio ir abstraktūs. Jie gali būti altruistiniai arba utilitariniai (jų pačių interesai), arba vieni ir kiti. Pastebėta, kad iš pradžių savanoriai džiaugiasi, kad savanoriauja, nes juos giria šeima, pažįstami žmonės. Tačiau, praėjus keliems mėnesiams, jie pajunta atotrūkį, kuris nebūtinai yra neigiamas, tačiau tai yra neatitikimas tarp to, ko jie nori, ir to, ką gali pasiūlyti organizacija. Todėl pirmieji savanorystės mėnesiai yra labai svarbūs ir lemia savanorių apsisprendimą: likti ar pasitraukti iš savanoriškos veiklos.

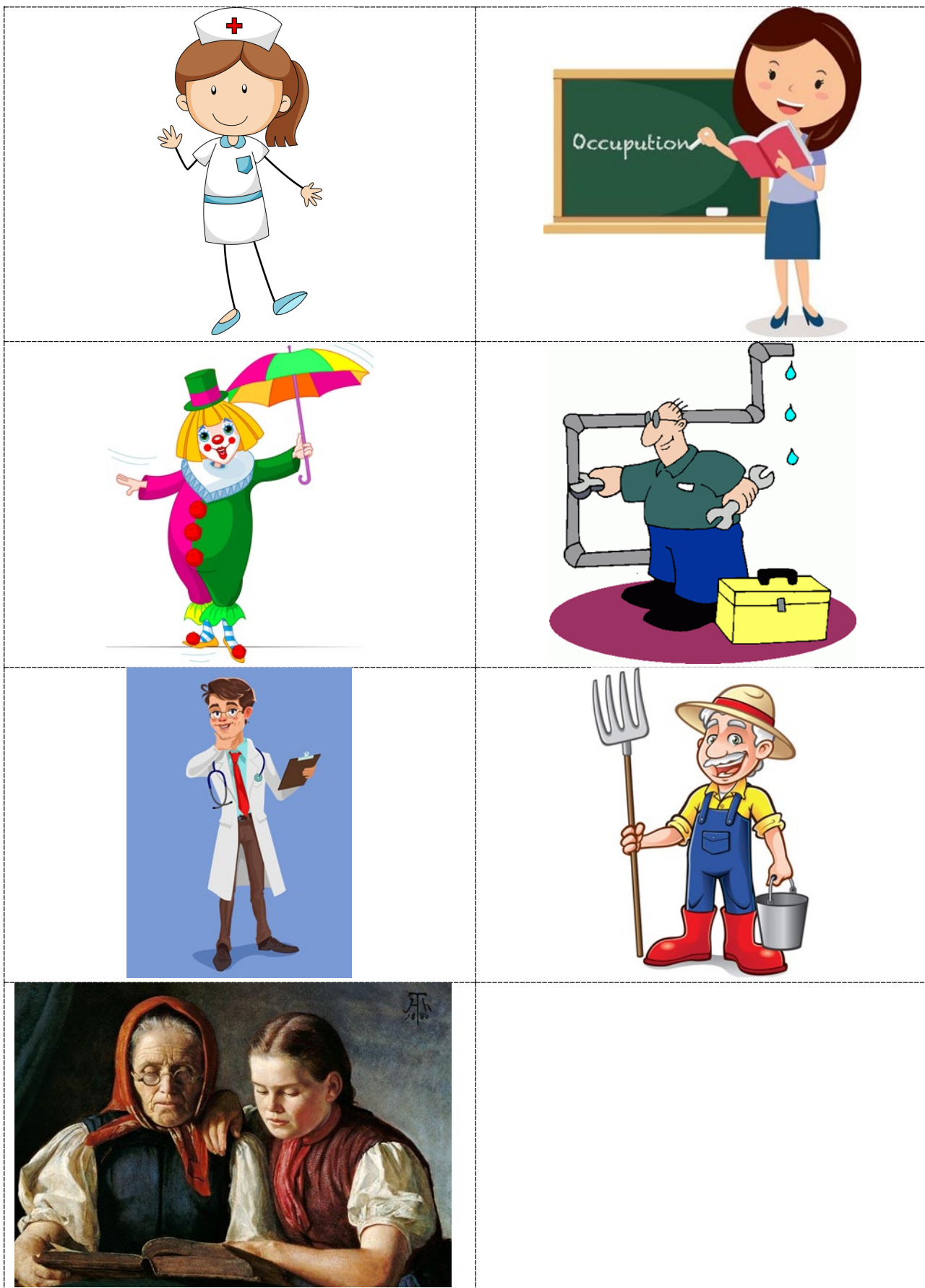
Siekiant išlaikyti savanorius organizacijoje, yra svarbu:

- užtikrinti sėkmingą jų patirtį;
- numatyti jiems įdomius darbus ir užduotis (vidinis atlygis);
- įdarbinti žmones, kurie pritaria organizacijos ideologijai;
- skirti ypatingą dėmesį naujiems savanoriams ir juos stebėti, ypač per pirmuosius 3 ar 6 mėnesius (Rose ir kt., 1993).

Savanoriams neturėtų būti skiriami tik įprasti darbai. Jiems turi būti pasiūlyta daug galimybių mokytis, rengti praktinius užsiėmimus, seminarus. Tai turi įtakos ilgalaikiams savanorių įsipareigojimams, kas stiprina savanorių prisirišimą prie organizacijos ir atsakomybę už jos reikalus. Kartais organizacijai netgi tenka riboti labai atsidavusių savanorių darbą, kad jie neapleistų savo šeimos ar draugų, ir jie nesusidurtų su „perdegimo“ pavojaumi.

1 užduotis

Ant stalo išdėliokite nuotraukas, kuriose pavaizduoti įvairių profesijų žmonės (slaugytoja, mokytojas, klounas, santechnikas, gydytojas, ūkininkas ir t. t.). Internete galite paieškoti ir daugiau profesijas vaizduojančių paveikslėlių. Tuomet dalyviai turės dar didesnę pasirinkimą. Paprašykite potencialių savanorių išsirinkti po paveikslėlį ir paaiškinti, ar juos patrauktų savanorystė paveikslėliuose pavaizduotose profesinėse srityse ir kodėl.



Šaltinis: Marijos Magdalietės skaitymas 1478 m.

<https://artmaniepeinture.wordpress.com/2013/06/08/portraits-de-lecteurs-et-de-lectrices/>

2 užduotis

Naudokite tas pačias korteles, kuriose pavaizduotos savanorių pozicijos. Korteles sumaišykite. Dalyvių poros išsirenka po vieną iš jų ir parengia tam tikros pareigybės poreikių profilį (poreikiai, lūkesčiai, ankstesnė savanorystės patirtis).

Savanorio pareigų pavadinimas	Savanorių Talentai, poreikiai ir lūkesčiai	Ankstesnė savanorystės patirtis
Klounas Skaitytojas Gydytojas Slaugytoja Ūkininkas Mokytojas Santechnikas	Ypatingi gebėjimai / talentai Psichologiniai ir kiti poreikiai Lūkesčiai Individuali savanorystė Organizuota savanorystė	

Klausimai refleksijai:

1. Savanoriai turėtų jaustis kompetentingi. Kodėl šis reikalavimas yra būtinas ir kaip jį įgyvendinti?
2. Savanorių išlaikymas savanoriškoje veikloje dažnai tampa organizacijos iššūkiu. Kaip galėtumėte pakomentuoti šį teiginį?
3. Savanoriams neturėtų būti skiriamos tik įprastos užduotys. Kodėl kai kurie savanoriai mėgsta arba nemėgsta rutininių užduočių?

Literatūros sąrašas

Brummel, S.W. 198.- Senior companions An unrecognized resource for long term care. *Prime Institute Journal of Long Term Health Care*. 3, 8-12.

Houghland, J. G. et al. 1988. Voluntarism and the manager. The impacts of structural pressure and personal interest on community participation. *Journal of Voluntary Action Research*. 14, 65-78.

Payne, B.P. 1977- The older volunteer Social Role continuity and development *The Gerontologist*. 17, 355-361.

Rose L. et al.1993. *Older volunteers. A Guide to research and Practice*, London: Sage