



Funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

  
**Go Get Award**  
*Empowering Senior Volunteerism*

# Ръководство за преподаватели

**НЕКА ДА ИМ ПОМОГНЕМ ДА СТАНАТ ДОБРОВОЛЦИ**

КАКВО ТРЯБВА ДА ЗНАЯТ ПРЕПОДАВАТЕЛИТЕ  
НА ХОРА ОТ ТРЕТАТА ВЪЗРАСТ  
ЗА ДОБРОВОЛЦИТЕ И ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО

„Продължавайте да действате, постигайте целите си, получите награда: поощряване на  
доброволчеството в зряла възраст“

No. 2020-1-LT01-KA204-077966

2022

***Ръководство за преподаватели на хора от третата възраст***

***Нека да им помогнем да станат доброволци***

***Какво трябва да знаят преподавателите на хора от третата възраст за доброволците и доброволчеството***

Автори: Душана Финдайзен, Живиле Навикиене, Инара Пучика, Лаймуте Рузгиене, Емилия Великова, Едита Жаромскиене

Редактор: Душана Финдайзен, Уршка Маярон

Рецензенти: Проф. д-р Нивес Личен, Проф. д-р Ана Крайнк

Дизайн: Аугустинас Жаромскис

Тази публикация е финансирана с подкрепата на Програма Еразъм+ на Европейския съюз и отразява само възгледите на авторите. Европейският съюз не носи отговорност за каквото и да е използване на информацията, съдържаща се в нея.

# СЪДЪРЖАНИЕ

<b>ВЪВЕДЕНИЕ</b> .....	<b>4</b>
<b>Модул 1</b> .....	<b>5</b>
<b>ЧАСТ 1. Какво е мотивация и какви са мотивите на хората от третата възраст за доброволчество?</b> .....	<b>6</b>
<b>ЧАСТ 2. Какви са ползите от доброволчеството за хората от третата възраст?</b> .....	<b>7</b>
<b>ЧАСТ 3. Какви са ползите от доброволчеството на хората от третата възраст за общностите?</b> .....	<b>9</b>
<b>Литература:</b> .....	<b>12</b>
<b>Модул 2</b> .....	<b>13</b>
<b>ЧАСТ 1. Как да насърчавате доброволчеството?</b> .....	<b>14</b>
<b>ЧАСТ 2. Програмата за награждаване на доброволци от третата възраст съчетава различни дейности</b> .....	<b>19</b>
<b>ЧАСТ 3. Обществени аспекти на Програмата за награждаване на доброволци</b> .....	<b>20</b>
<b>Литература</b> .....	<b>22</b>
<b>Модул 3</b> .....	<b>23</b>
<b>ЧАСТ 1. Какво трябва да знаете за привличането на персонал при внезапно събитие? Как да го преодолеете?</b> .....	<b>24</b>
<b>ЧАСТ 2. Какво трябва да знаете за вдъхновяващия лидер? Как да го развиете?</b> .....	<b>25</b>
<b>ЧАСТ 3. Какво трябва да знаете за обучението на доброволци? Как да го направите?</b> .....	<b>26</b>
<b>Литература:</b> .....	<b>32</b>
<b>Модул 4</b> .....	<b>33</b>
<b>ЧАСТ 1. Какво трябва да знаете?</b> .....	<b>34</b>
<b>ЧАСТ 2. Как да отговорите на нуждите?</b> .....	<b>35</b>
<b>ЧАСТ 3. Защо доброволците остават, защо напускат?</b> .....	<b>36</b>
<b>Литература:</b> .....	<b>40</b>

## **ВЪВЕДЕНИЕ**

Това ръководство е разработено в рамките на програмата Еразъм+, Стратегически партньорства за образование за възрастни, проект „Продължавайте да действате, постигайте целите си, получите награда: поощряване на доброволчеството в зряла възраст“ № 2020-1-LT01-KA204-077966.

Написахме ръководството, за да предоставим на преподавателите, които работят с хора от третата възраст, необходимите знания и умения за това как да поощряват, насочват и подкрепят възрастните хора (55+) да станат доброволци и да се включат в Програмата за награждаване на добротолци от третата възраст.

Целевата група, за която е предназначено ръководството са преподаватели на възрастни, особено тези, които работят в организации, които не се занимават основно с образование, като например, културни центрове, читалища, библиотеки, музеи и др.

Ръководството съдържа 4 модула, всеки от които предоставя теоретични концепции, свързани с доброволчеството на възрастните хора. Всеки модул е допълнен с въпроси за размисъл, упражнение за разчупване на леда (за начало) и две упражнения. Целта на въпросите за размисъл е да проверят знанията, които преподавателите са усвоили чрез четене на това ръководство и участие в обучение. Целта на дейностите за разчупване на леда е да ангажира преподавателите в активен учебен процес. Упражненията са предназначени за практическо приложение на материала от теоретичните модули.

Надяваме се, че предоставеният материал ще даде възможност на преподавателите да ангажират, насочват и подкрепят хората от третата възраст в стремежа им към по-добър и активен живот.

Авторите

# Модул 1

## ЗАЩО ХОРАТА ОТ ТРЕТАТА ВЪЗРАСТ УЧАСТВАТ В ДОБРОВОЛЧЕСКИ ДЕЙНОСТИ И ЗАЩО ТРЯБВА ДА СТАВАТ ДОБРОВОЛЦИ

Когато възрастните хора се пенсионираат, нещо се случва; изведнъж те биват изтласкани от света на активните хора. Сега те могат да наблюдават преминаването на „истинския живот“, освен ако не намерят ново съдържание за живота си – започнат да правят нови неща и да се срещат с нови хора. Платената работа, образованието и/или непрекъснатото доброволчество ще осигурят на живота им структура, от която се нуждаят. Свободното им време вече няма да бъде случайно (среща с връстници всяка седмица, пиене на кафе и т.н.), а сериозно, структурирано, целенасочено време, изграждащо тях и техните общности.

### Цели

След завършване на този модул обучаваните ще могат да

- надграждат знанията си за мотивацията;
- разбират мотивите на възрастните хора за участие в доброволчество;
- идентифицират бариерите, които пречат на хората от третата възраст да бъдат доброволци;
- научат за ползите, които възрастните хора получават чрез доброволството;
- научат повече за ползите, които общността има от доброволството на хората от третата възраст.

### Модулът накратко

Модулът е разделен на три части:

ЧАСТ 1. Какво е мотивация и какви са мотивите на хората от третата възраст за доброволчество?

ЧАСТ 2. Какви са ползите от доброволството за хората от третата възраст?

ЧАСТ 3. Какви са ползите от доброволството на хората от третата възраст за общностите?

## ЧАСТ 1. Какво е мотивация и какви са мотивите на хората от третата възраст за доброволчество?

Мотивацията обяснява човешкото поведение. Основно, мотивацията е ентузиазъм да се правят неща. Има много теории за мотивацията – например Херцберг (1959) класифицира факторите, които влияят върху мотивацията в две големи групи: *хигиенни фактори* (външни фактори като физически условия на работа, безопасност, организационни процедури, взаимоотношения и т.н.) и вътрешни мотивационни фактори:

- Постигане или изпълнение, възможност да правите интересни неща.
- Признание, идващо от добре свършена работа.
- Интерес към собствената работа, стимулиращи задачи, които позволяват на човек да се развива
- Повишена отговорност и др.

Нещо повече, установено е, че основните мотиви за доброволческа дейност са както алтруистични, така и егоистични. Д. Смит (D.J.Smith, 1997) твърди въз основа на резултатите от изследването си, че:

- 48% от анкетираните искат да помогнат
- 47% са помолени за помощ
- 45% са доброволци поради техните нужди и интереси на техните семейства и приятели, и
- 42% са доброволци поради собствените си нужди и интереси.

*Доброволството не е само да даваш, а едновременно да даваш и да получаваш. То е обмен.*

## ЧАСТ 2. Какви са ползите от доброволчеството за хората от третата възраст?

Най-важната полза, която доброволците извличат от своята доброволческа работа, е удоволствието, което изпитват, удовлетворението от получените резултати, срещите с нови хора, създаването на приятели и чувството за лично постижение.“ (Smith, 1997, с. 61-62)

В табл. 1 Живиле Навикиене е изброила най-честите индивидуални/лични ползи, които възрастните хора получават от доброволчеството (по-добро здраве, хобита и нови цели, приятелство, възхищение от страна на семейството им, щастие). Ползите, изброени под заглавието за здраве, са: по-нисък риск от самота, изолация или депресия. По-възрастните доброволци, които са активни не само физически, но и умствено, продължават да се движат, следователно са изложени на по-малък риск от когнитивен спад. Дейностите за свободното време могат да бъдат интегрирани в доброволчеството. Те могат да разширят интересите на доброволците и да задействат основната им мотивация за учене във връзка с работата, която извършват.

Здраве	Хобита и нови цели	Приятелство	Възхищение от страна на семейството им	Щастие
По-нисък риск от когнитивен спад и други здравословни проблеми.	Дейностите/ хобитата за свободното време са интегрирани в доброволчески дейности.	Срещи с нови хора, откриване на нови приятели.	Семействата се отнасят положително към доброволческата дейност.	Емоционалното удовлетворение, смислените и продуктивни дейности правят възрастните доброволци по-щастливи.
Предотвратява депресия, самота и изолация.	Възможност за разширяване на интересите.	Засилване на физическата активност.	Семействата се гордеят с начина на живот на доброволците от семейството.	Посвещаването на време за другите структурира времето на доброволеца.
Поддържа когнитивните способности мобилизирани.	Поставяне на нови цели в живота.	Връзките между поколенията стимулират ученето.	По-възрастните доброволци са емоционално по-малко зависими от членовете на семейството си..	Увереността и оптимизмът правят възрастните доброволци по-щастливи и само-реализирани.

Таблица 1. Личните ползи на хората от третата възраст от доброволчеството

Доброволчеството помага за създаване на приятели. То може да увеличи физическата и умствената активност на по-възрастните доброволци. То предизвиква връзки между поколенията и води до неформално обучение. Доброволческите дейности могат да подобрят отношенията на възрастните доброволци с членовете на техните семейства, които може да се гордеят със своите членове-доброволци, да се възхищават на активния им начин на живот и да се радват на повишената им емоционална независимост.

В резултат на горепосоченото се задоволяват социално-психологическите потребности на хората от третата възраст. Те се чувстват по-щастливи и емоционално удовлетворени. Смесените и продуктивните дейности, в които участват, могат да подобрят житейските им перспективи. Времето им се структурира около доброволческите задачи. Те имат за какво да се грижат, да мислят и дори да живеят сами, при което самотата им е по-лека за понасяне. Те могат да придобият самочувствие и доверие, да станат по-оптимистични и позитивни. В Описа на доброволческите функции (Chacon et al., 2017) са цитирани и описани мотивиращите причини за доброволческа дейност.

Да бъдеш полезен е мотив за доброволчество и е, както лична, така и социална ценност.

Желанието за разбиране означава, че хората искат да учат, практикуват и подобряват знанията и уменията си в допълнение към научаването за света и другите хора (Chacon et al., 2017; Guntert et al., 2016; Stukas, Snyder & Clary, 2016) .

Защитните мотивации са свързани с потребността на хората да се справят с проблемите си или да ги избягват. (Chacon et al., 2017; Guntert et al., 2016). В допълнение, доброволците могат да бъдат мотивирани да помогнат на по-малко щастливите от себе си поради чувството си за вина, от това че са по-щастливи (Stukas, Snyder & Clary, 2016).

Усъвършенстването или личностното израстване могат да бъдат мотиви за доброволчество, което означава да се почувстваш по-добре за себе си и да повишиш самочувствието си (Chacon et al., 2017; Stukas, Snyder & Clary, 2016; Guntert et al., 2016).

Най-ценните характеристики на доброволците са състрадание, непредубеденост, желание да направят всичко необходимо и положително отношение към всички.



### ЧАСТ 3. Какви са ползите от доброволчеството на хората от третата възраст за общностите?

Доброволчеството има реално и ценно влияние върху индивидите, общностите и обществото като цяло.

Доброволците се сприятеляват с други доброволци и с хора, на които помагат. Тези взаимоотношения могат да надхвърлят етническите, класовите и географските граници и да изградят общност.

Стъпка по стъпка, в процеса на доброволческа дейност, хората стават по-ангажирани в своя квартал. Може да открият, че съседите им са добри хора, така че им вярват повече. До известна степен, те могат да разчитат на тях за помощ, ако и когато е необходимо. Освен това, доброволците могат да обединят хората и наистина да решат проблем в тяхната общност.

*Благодарение на приноса на доброволците, общностите стават по-свързани и сплотени.*

*Доброволчеството означава социален капитал (знания, опитни знания, умения, мрежа). Той насърчава приобщаването, подкрепя социално маргинализираните групи, дава възможност за активно гражданство, разширява възможностите за платена или неплатена работа и изгражда гражданско общество. Той ангажира хората в социални действия, изграждане на общност и обновяване на общността.*

*Доброволчеството може да защити обща кауза на общността, като повиши осведомеността за нея, което е непрекъснат и внимателно планиран процес, облекчавайки стереотипите и предразсъдъците, но също така може да подобри качеството на живот на общността. То може да подобри образователните постижения на обучаваните, да подкрепи устойчивото развитие, да облекчи екологичните проблеми, да реагира активно на климатичните промени и др. Доброволческите организации могат да предоставят обществени услуги.*

Доброволчеството в дадена общност най-често се осъществява лице в лице, но липсата на транспорт, време, ограничения, увреждания и др. кара много хора да предпочитат доброволчеството по телефона или компютъра. Има много проекти, при които тези отдалечени възрастни доброволци могат да помогнат. Писането и графичният дизайн могат да се извършват дистанционно и днес много организации могат да бъдат подпомогнати чрез съставяне и изпращане на имейли и изграждане на

уебсайтове. Това може да е работа на доброволци. Въпреки че *доброволчеството у дома* може да е подходящо за по-възрастните доброволци, те могат да се свържат с организации, които харесват, и да попитат за възможности за доброволчество.

### Начало на обучението – разчупване на леда

Разделете групата на двойки или тройки и оставете подгрупите да намерят десет общи неща и да докладват на останалата част от групата. „Всички харесваме, всички не можем да понасяме, всички сме за...“

Целта на следващите две упражнения е да помогнат на преподавателя да оцени готовността и наличността на лицето за доброволческа дейност.

### Упражнение 1. Отговорете на въпросите!

ВЪПРОСИ	ДА	НЕ
Пенсионер ли сте?		
Можете ли да отделите време за доброволчество?		
Вашето здравословно състояние позволява ли ви да помагате на другите?		
Обичате ли да общувате с хора?		
Искате ли да научите нещо ново?		
Предпочитате ли да работите с хартия или да използвате компютър?		
Искате ли да използвате вашите специфични компетенции и опит?		
Искате ли да се почувствате част от организация?		
Искате ли да сте полезни на другите?		
Искате ли да бъдете по-свързани с общността?		
<b>Ако сте отговорили с ДА няколко пъти, преминете към Упражнение 2.</b>		

## Упражнение 2. Намерете деня/времето за доброволчество!

Делнични дни	Сутрин/следобед	Доброволческа дейност/организация
Понеделник		
Вторник		
Сряда		
Четвъртък		
Петък		
Събота		
Неделя		

### Въпроси за размисъл:

1. Какви са основните мотиви за доброволството на възрастните хора?
2. Какви са ползите от доброволството за възрастните хора?
3. Според вас има ли специфични доброволчески дейности за напреднала възраст?
4. Как бихте представили доброволческите дейности на някой, който все още не е имал доброволчески опит?

## Литература:

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](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>

## Модул 2

### КАК ДА НАСЪРЧАВАТЕ ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО И ДА ПРИВЛИЧАТЕ ДОБРОВОЛЦИ ЗА ПРОГРАМАТА ЗА НАГРАЖДАВАНЕ НА ДОБРОВОЛЦИ ОТ ТРЕТАТА ВЪЗРАСТ

*Програмата за награждаване на доброволци от третата възраст е специална програма за хора в зряла възраст, която съчетава няколко дейности (учене, доброволчество, спорт). Тя позволява на тази възрастова група хора да участват и да останат включени в обществото. Освен това, всеки вид доброволчество изисква познания за промоционалните техники и привличането на доброволци.*

#### Цели

След завършване на този модул обучаваните ще могат да:

- разбират същността на насърчаването на доброволчеството и набирането на доброволци
- обясняват какво е това *Програма за награждаване на доброволци от третата възраст* и каква е нейната структура
- разбират обществената значимост на *Програмата*.

#### Модулът накратко

Модулът е разделен на три части:

ЧАСТ 1. Как да насърчавате доброволчеството?

ЧАСТ 2. Програмата за награждаване на доброволци от третата възраст съчетава различни дейности

ЧАСТ 3. Обществени аспекти на Програмата за награждаване на доброволци

## ЧАСТ 1. Как да насърчавате доброволчеството?

Ако желаят да ангажират по-възрастните хора в доброволческа дейност и да подобрят имиджа на доброволчеството, преподавателите трябва да са запознати с набор от анимационни и комуникационни стратегии. Използвайки ги, те не целят да съблазнят потенциални доброволци (т.е. маркетинг), а напротив, да ги мотивират за доброволчески дейности. Необходими са различни подходи, насочени към различни сегменти от възрастни хора - потенциални доброволци в градските и селските райони, образователно ниво, опит, ценности и др.

Повишаването на осведомеността за природата, стойността, мисията и ползите от доброволчеството е съставна част на всяка стратегия за мотивиране на хората да бъдат доброволци. Хората от третата възраст може да подценят способностите си или да си мислят, че няма да могат да се справят. Освен това, те не са достатъчно информирани за възможностите за доброволчество. Накратко, те имат какво да дадат на обществото, а не са доброволци, защото никой не ги е поканил да бъдат такива.

### Най-добрите комуникационни канали и методи

*Директна комуникация* между двама или повече души (т.е. преподавател и бъдещ доброволец), която помага за изграждането на дългосрочни лични отношения.

*Представяне на примери за успешно доброволчество от известни хора.* Обсъждането на личните и обществените ползи от доброволчеството е ефективно и убедително.

*От уста на уста.* Опитните доброволци споделят със връстниците си своите лични истории, както и впечатленията си от промените в живота им, открития, преодоляване на икономически, религиозни, социокултурни трудности, подобряване на емоционалното и физическото им здраве. Такива истории за успех мотивират други възрастни хора да направят промени в живота си и да придобият нов опит.

*Различни организации или институции.* Неправителствени и благотворителни организации, образователни, културни, здравни и спортни организации с нестопанска цел, но също и търговски и финансови организации - библиотеки, открити клиники за пациенти, образователни институции, търговски центрове, банки и други институции, предоставящи услуги на възрастни хора - са добър канал за използване.

*Брошури, доклади, кратки статии във вестници или списания могат да бъдат добър маркетингов инструмент за насърчаване на доброволчеството.*

*Емоционалният маркетинг може да вдъхновява и мотивира. Съдържанието, което е създадено, за да информира хората за доброволчески дейности, събития и т.н. със снимки, разказващи доброволческите истории на публични личности предизвикват емоции (Sliburyte L., 2014).*

*Дигитални покани, изпратени чрез смартфони, имейли, социални мрежи. Библиотека с електронни ресурси <http://gogetaward.eu/recource-library/> е създадена в рамките на партньорския проект GGA, като предоставя информация за организации, които предлагат възможности за доброволчество, програми за обучение на доброволци, правни актове и вдъхновяващи истории за успех.*

Доброволческите програми, предлагани от физическо лице или организация, трябва да дават отговори на следните въпроси:

1. *Защо (обосновка, цел, задачи, планирани дейности)?*
2. *Кой (потенциални доброволци, техните интереси, умения, нагласи, наличност)?*
3. *Какво (какво е основното послание, което искате да съобщите)?*
4. *Как (кои комуникационни канали ще се използват за доставяне на съобщение)?*

Вашите рекламни подходи са успешни, ако с правилното послание, използвайки правилните комуникационни канали, достигнете до целевата аудитория.

В своята публикация „Насърчаване на доброволчеството“ Джанет Лаутеншлагер (Janet Lautenschlager) предоставя информация за стратегии за дейности, свързани с насърчаването на доброволчеството сред хората от третата възраст:

- *информирание на общността за ползите от доброволчеството, ролите, които доброволците поемат, дейностите на доброволците, приноса на доброволците към живота на тяхната общност, местни, национални или международни организации, които предлагат възможности за доброволчество*
- *насърчаване и подкрепа на доброволците чрез укрепване на тяхното членство и контакти в тяхната общност*
- *преподаване и учене: предоставяне на нови знания и укрепване на уменията за доброволчество*

- *признаване на усилията на доброволците, оценяване на безкористната им доброволческа работа, за да ги поддържат мотивирани; представяне, разбиране и подкрепа – това са термините, които ги описват най-добре.*

Има много начини и стратегии за насърчаване на доброволчеството, които не изискват допълнителни финансови разходи:

- *ръкописно надписана благодарствена картичка или лична бележка с моменти от доброволческа работа, уловени на снимки*
- *информирание за прекия опит на дадено лице в доброволческата работа и показване на признателност на различни общноствени събития*
- *организиране на Ден на доброволеца и награждаване на доброволци с Удостоверение за доброволец*
- *онлайн споделяне на резултатите от доброволчеството и успешни доброволчески истории*
- *Програма за награждаване на доброволци от третата възраст.*

Още информация: [https://www.gov.mb.ca/chc/pdf/ch\\_promoting\\_volunteerism.pdf](https://www.gov.mb.ca/chc/pdf/ch_promoting_volunteerism.pdf)

*Директна комуникация* между двама или повече души (т.е. преподавател и бъдещ доброволец), която помага за изграждането на дългосрочни лични отношения.

*Представяне на примери за успешно доброволчество от известни хора.* Обсъждането на личните и обществените ползи от доброволчеството е ефективно и убедително.

*От уста на уста.* Опитните доброволци споделят със връстниците си своите лични истории, както и впечатленията си от промените в живота им, открития, преодоляване на икономически, религиозни, социокултурни трудности, подобряване на емоционалното и физическото им здраве. Такива истории за успех мотивират други възрастни хора да направят промени в живота си и да придобият нов опит.

*Различни организации или институции.* Неправителствени и благотворителни организации, образователни, културни, здравни и спортни организации с нестопанска цел, но също и търговски и финансови организации - библиотеки, открити клиники за пациенти, образователни институции, търговски центрове, банки и други институции, предоставящи услуги на възрастни хора - са добър канал за използване.



*Брошури, доклади, кратки статии във вестници или списания могат да бъдат добър маркетингов инструмент за насърчаване на доброволчеството.*

*Емоционалният маркетинг може да вдъхновява и мотивира. Съдържанието, което е създадено, за да информира хората за доброволчески дейности, събития и т.н. със снимки, разказващи доброволческите истории на публични личности предизвикват емоции (Sliburyte L., 2014).*

*Дигитални покани, изпратени чрез смартфони, имейли, социални мрежи. Библиотека с електронни ресурси <http://gogetaward.eu/resource-library/> е създадена в рамките на партньорския проект GGA, като предоставя информация за организации, които предлагат възможности за доброволчество, програми за обучение на доброволци, правни актове и вдъхновяващи истории за успех.*

Доброволческите програми, предлагани от физическо лице или организация, трябва да дават отговори на следните въпроси:

1. *Защо (обосновка, цел, задачи, планирани дейности)?*
2. *Кой (потенциални доброволци, техните интереси, умения, нагласи, наличност)?*
3. *Какво (какво е основното послание, което искате да съобщите)?*
4. *Как (кои комуникационни канали ще се използват за доставяне на съобщение)?*

Вашите рекламни подходи са успешни, ако с правилното послание, използвайки правилните комуникационни канали, достигнете до целевата аудитория.

В своята публикация „Насърчаване на доброволчеството“ Джанет Лаутеншлагер (Janet Lautenschlager) предоставя информация за стратегии за дейности, свързани с насърчаването на доброволчеството сред хората от третата възраст:

- *информирание на общността за ползите от доброволчеството, ролите, които доброволците поемат, дейностите на доброволците, приноса на доброволците към живота на тяхната общност, местни, национални или международни организации, които предлагат възможности за доброволчество*
- *насърчаване и подкрепа на доброволците чрез укрепване на тяхното членство и контакти в тяхната общност*

- *преподаване и учене: предоставяне на нови знания и укрепване на уменията за доброволчество*
- *признаване на усилията на доброволците, оценяване на безкористната им доброволческа работа, за да ги поддържат мотивирани; представяне, разбиране и подкрепа – това са термините, които ги описват най-добре.*

Има много начини и стратегии за насърчаване на доброволството, които не изискват допълнителни финансови разходи:

- *ръкописно надписана благодарствена картичка или лична бележка с моменти от доброволческа работа, уловени на снимки*
- *информирание за прекия опит на дадено лице в доброволческата работа и показване на признателност на различни общноствени събития*
- *организиране на Ден на доброволеца и награждаване на доброволци с Удостоверение за доброволец*
- *онлайн споделяне на резултатите от доброволството и успешни доброволчески истории*
- *Програма за награждаване на доброволци от третата възраст.*

Още информация: [https://www.gov.mb.ca/chc/pdf/ch\\_promoting\\_volunteerism.pdf](https://www.gov.mb.ca/chc/pdf/ch_promoting_volunteerism.pdf))

## ЧАСТ 2. Програмата за награждаване на доброволци от третата възраст съчетава различни дейности

Един от най-атраktivните начини да убедите по-възрастните хора да станат доброволци и да научат нови неща е *Програмата за награждаване на доброволци*, разработена по примера на *Международната награда на херцога на Единбург*, която е уникална програма, насърчаваща младите хора да учат, да планират своите целенасочени дейности, живот, като постоянно развиват своите лични и социални компетентности.

*Програмата за награждаване на доброволци от третата възраст* е разработена в рамките на проекта на Еразъм+ „*Продължете да действате, постигайте целите, получите награда: поощряване на доброволчеството в зряла възраст*“ (GGA) и отговаря на принципите на оригиналната програма за награди. Тя отразява нуждата на възрастните хора да останат активни след пенсиониране, като същевременно предлага възможности за учене и доброволчество. Хората от третата възраст се мотивират да не се отказват от своите интереси и хобита, да поддържат физическото си и психическото си здраве и да участват в образователни дейности (пътувания, екскурзии). *Програмата* се фокусира върху личностното развитие и преодоляването на лични предизвикателства.

Основни области на дейност на *Програмата* са:

- участие в доброволчески дейности;
- личностно развитие (упражняване на съществуващи или придобиване на нови умения, усвояване на нови знания, започване на ново хоби);
- привеждане във форма (физическа активност);
- участие в образователен туризъм (екскурзии, пътешествия, туризъм и др.)

Всеки участник се записва в програмата индивидуално, въпреки че някои дейности, например, доброволческите, могат да включват работа в групи. *Програмата за награждаване на доброволци от третата възраст* е предназначена да признае личните постижения на всеки човек, като се започне от момента на записване в програмата, без да се отчитат предишните му дейности.

### ЧАСТ 3. Обществени аспекти на Програмата за награждаване на доброволци

Три нива на доброволчество са открити в анализите, предоставени от партньорите в проект GGA (Преглед на състоянието на доброволчеството на възрастните хора):

- **Първо ниво** – лично израстване, защото доброволчеството ви дава възможност да научите нови умения, да откриете и развиете своя потенциал, да развиете самоконтрола си, да ви даде възможност за работа в екип.
- **Второ ниво** – решаване на социални, икономически и образователни проблеми на местно и национално ниво. Доброволческата работа включва широк спектър от дейности, сред които работа с хора от различни националности, религии, социален статус, възрастни хора, хора с увреждания, деца със специални образователни потребности и др.
- **Трето ниво** – социален растеж, включващ индивидуални инициативи, лично развитие и укрепване на гражданското общество.

Първото ниво се фокусира върху личностното израстване, последните две подчертават социалните аспекти на доброволчеството. Най-често доброволците извършват своята доброволческа дейност в района, в който живеят. Ето защо, първо местната общност и местните организации и институции увеличават социалната си стойност, създадена от доброволците. За доброволец, който печели награди, е по-лесно да намери значими възможности за доброволчество. Доброволците са поканени на семинари, курсове и пътувания, където се срещат със свои съмишленици и други членове на общността, усвояват нови знания и умения. Доброволците са силно подкрепяни от своята общност, като по този начин подобряват качеството на живота си.

## Начало на обучението – разчупване на леда

**Цел:** Да помогне на доброволците да научат нови и интересни неща един за друг. Разпределете участниците по двойки. Дайте на всеки участник лист хартия и химикал. Помолете ги да очертаят ръцете си върху листа и да напишат имената си, след което да го разменят с човека от двойката. Нека говорят помежду си, да задават въпроси и да напишат отговорите на всеки пръст (само по една дума). По-късно, нека всеки разкаже на останалите какво е научил за човека в двойката. Въпросите могат да бъдат:

- Как се казвате? На колко сте години?
- Какво е вашето образование?
- Кои прилагателни ви описват най-добре?
- Какво е вашето хоби/любимо занимание?
- Защо искате да станете доброволец?

## Упражнение 1

Накарайте по-възрастни хора да прочетат описанието на *Програмата за награждаване на доброволци от третата възраст*, която е достъпна на английски и на 5 езика на партньорите по проекта: български, холандски, латвийски, литовски и словенски на уебсайта на проекта: [www.gogetaward.eu](http://www.gogetaward.eu) и да назоват 2-3 причини, поради които трябва да се включат в тази програма.

## Упражнение 2

Накарайте по-възрастни хора, потенциални доброволци, да разгледат 2-3 видео записа или писмени истории за успех в доброволческата дейност, които са достъпни на уебсайта на проекта: [www.gogetaward.eu/get-inspired](http://www.gogetaward.eu/get-inspired) Нека да изброят 3-5 ползи от доброволчеството в зряла възраст.

### Въпроси за размисъл:

1. Защо възрастните хора с високо ниво на образование са доброволци повече?
2. Кой е най-ефективният канал за комуникация, който мотивира възрастните хора да бъдат доброволци? Обосновете отговора си.
3. Програмата за награди за възрастни е по-полезна за отделните хора или обществото? Моля, дайте вашите аргументи.

### Литература

*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>

# Модул 3

## КАК ДА СЕ СПРАВИМ С ТРУДНОСТИТЕ НА ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО?

Без доброволци всяка организация с нестопанска цел, образователни центрове и др. трудно биха могли да окажат въздействие върху обществото за достойна кауза. Въпреки широко разпространеното признаване на огромната стойност на доброволчеството, процесът на ефективно управление на доброволците, за да се превърнат в истински актив за една организация, може да бъде труден. Основната цел на този модул е да покаже някои от основните трудности, пред които е изправено управлението на доброволци от благотворителни, стопански и нестопански организации, и как да ги преодолеем.

### Цели

След завършване на този модул обучаваните ще могат да:

- управляват доброволци;
- привличат доброволци при кризисни, внезапни ситуации, когато са необходими много от тях;
- действат като вдъхновяващ лидер на доброволци;
- обучават доброволци.

### Модулът накратко

Модулът е разделен на три части:

ЧАСТ 1. Какво трябва да знаете за привличането на персонал при внезапно събитие? Как да го преодолеете?

ЧАСТ 2. Какво трябва да знаете за *вдъхновяващия лидер*? Как да го развиете?

ЧАСТ 3. Какво трябва да знаете за обучението на доброволци? Как да го направите?

## ЧАСТ 1. Какво трябва да знаете за привличането на персонал при внезапно събитие? Как да го преодолеете?

Един от основните проблеми на доброволческите организации е намирането на доброволци, които: (1) са таланти и отдадени; (2) овладеи са знания, умения и компетенции за работа на различни позиции; (3) имат способността да даряват времето си на другите. Много често се случва внезапно събитие, например, COVID-19, войната в Украйна, много бежанци, идващи във вашата страна. Вашата организация е затрупана с искания за ресурси или доброволци. Имате ли достатъчна помощ? Как можете да разрешите проблема? Има някои успешни стратегии за намиране на нови доброволци по време на криза. *Първо*, чрез настоящи доброволци (Turnbull, A., 2021). Те често имат приятели и семейства, които са също толкова нетърпеливи да се включат в доброволството. Опитайте да се обърнете към най-добрите си доброволци с мотивационен въпрос като: „Вие вършите толкова фантастична работа за нашата организация. Ако бихте могли да ни предложите приятели и членове на семейството, които споделят същата страст и биха се заинтересували от доброволството, това би било от голяма помощ за нашите цели!“ (Екип на Sterling Volunteers, 2017 г.). *Второ*, използвайте социални мрежи като Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter и др., за да мотивирате нови доброволци, които активно използват новите медии за комуникация. Не е тайна, че всички хора обичат да използват мобилните си телефони за новите медии. Средно те прекарват 5-6 часа на ден с телефоните, като това не включва времето, през което използват телефоните си за работа! Нашите телефони са залепени за нас и се използват много повече от имейлите. *Трето*, обадете се на големи организации като съюзи на пенсионери, университети, образователни/ културни центрове и др. и поканете хората да бъдат доброволци. Това е шанс за тях да започнат собствен професионален път чрез доброволчество, да придобият умения, контакти и опит, да срещнат интересни хора и, не на последно място, да разберат какво искат да правят. Пенсионерите често имат свободно време, което биха предпочели да използват за добра кауза. Техният опит и ентузиазъм не трябва да се пренебрегват. *Четвърто*, възможностите, които предлага доброволството, могат да се използват като инструменти за привличане на нови доброволци, когато има нужда. Например, участие в различни дейности – творческо писане, обучение, административно управление и отчетна дейност, създаване на уебсайтове, разработване на информационни материали,



филми и различни образователни продукти, работа с хора, организиране на събития и кампании, привличане на спонсори и много други. По този начин, освен удовлетворението от оказаната помощ и усещането за изпълнение на смислена работа като доброволци, се подпомага и успешния професионален избор.

## **ЧАСТ 2. Какво трябва да знаете за *вдъхновяващия лидер*? Как да го развиете?**

Лидерите играят много вдъхновяваща роля за доброволците (Т. Morand, 2019; Т. Marand, 2020; Sterling Volunteers Staff, 2017). В управлението на доброволчеството има нужда от насърчаване и подкрепа на лидерството, защото без него една и съща шепа хора остават на ръководни позиции, докато не „изгорят“. В този случай организацията би загубила, както лидера, така и доброволеца. Решението на проблема за развитието на вдъхновяващи лидери е създаването на система за подкрепа. От една страна, включва срещи на лидерите за предаване на информация, споделяне на идеи за дейности, отбелязване на успехи, обсъждане на проблеми и предизвикателства и мозъчна атака за разрастване на организацията. Това помогна за изграждането на общност, така че никой не се чувства сам и се подкрепят новите лидери. Също така, добра стратегия е да поканите потенциални лидери на сесиите. По този начин, те ще придобият представа, какво всъщност е да си лидер. Някои от тях могат да бъдат много по-малко уплашени и готови да се опитат да вдъхновят доброволците. От друга страна, когато става дума за предизвикателства в развитието на лидерите, ръководителите на организациите (мениджърите) трябва да обмислят създаването на възможности за доброволците да поемат лидерски роли. Например, срещите на доброволци с лидери могат да дадат на опитните доброволци възможност да развият лидерски умения, да споделят опит с новите доброволци и да им помогнат да се справят с всякакви проблеми или притеснения. Също така, ръководителите на доброволци биха могли да „насърчат“ опитни доброволци да обучават нови доброволци. Такива възможности ще мотивират доброволците, ще стимулират интересите им и ще премахнат отговорностите от натоварения персонал.

### ЧАСТ 3. Какво трябва да знаете за обучението на доброволци? Как да го направите?

Доброто обучение и образование разделят добре организираната организация с нестопанска цел от случайно създадената организация с нестопанска цел (Изследователски доклад. Въздействие на транснационалния обмен на опит върху възрастни доброволци и организации, 2020 г.; Доброволчеството в Европейския съюз, 2010 г.). За да осигури добро обучение на доброволците, една организация трябва да има система за обучение, която трябва да включва някои основни характеристики. *Първо*, това е обучение, свързано с основните процедури: регистрация и участие в дейност, попълване на отчети и др. Това обучение ще накара доброволците да се почувстват добре приети. Въпреки, че личното обучение е обичайно, сега има няколко онлайн инструменти и услуги за споделяне на документи, които правят виртуалното обучение лесно и ефективно. *Второ*, това е непрекъснато обучение, свързано с развиващото се лидерство, цели, мисия и ключови събития на организацията. То може да бъде под формата на редовно планирани срещи с доброволци, които карат техните мнения и опасения да се чуват. Това дава възможност на мениджърите да се уверят, че извличат максимума от времето, прекарано като доброволец, и да решават всеки проблем индивидуално. Ако доброволците отделят време, за да се ангажират със своите лидери, тогава е важно лидерите да признават успехите в работата на доброволците и да бъдат отворени за промените, направени въз основа на техните препоръки. Жизненоважно е доброволците да се чувстват ангажирани и добре приети. *Трето*, обучението за развиване на комуникационни умения за работа с новите медии (социални мрежи, имейли, телефони, компютри, директни съобщения, текстови съобщения и др.) е важно за извършване на доброволческа дейност. *Четвърто*, обучението за усвояване на необходимите знания, умения и компетенции е отворена врата за нови възможности за доброволците да се представят по най-добрия начин (Проучване за доброволчеството в Европейския съюз. Доклад за България, 2020). *Пето*, обучението във всяка област на доброволчеството трябва да се използва от мениджърите, за да носи забавление, да се оценяват резултатите на доброволците, за да се изгради силна доброволческа общност, която улеснява доброволците да се свързват помежду си (Насърчаване на активните Животът на възрастните хора в България. Сборник добри практики, 2020 г.).

## Начало на обучението – разчупване на леда

Дайте на вашите обучавани снимки на хора на различна възраст (млади, на средна възраст и стари). Помолете ги да обяснят каква стратегия биха използвали, за да привлекат човека на снимката като нов доброволец.

## Упражнение 1

Използвайте снимки, изобразяващи лидери на доброволци в различни проблемни ситуации. Разбъркайте ги. Нека двойки участници вземат една от тях и обяснят проблема, целта на лидера в тази ситуация и необходимите съответни дейности.



***Програмата за награждаване на хора от третата възраст – Русенски университет и Община Сливо поле/ Awarding with the Senior Awards Programs – University of Ruse and Slivo Pole Municipality***



**Образователен театър – съхраняване на нематериалнотокултурно наследство**  
**Education Teathre – preserving intangible cultural heritage**



**Екскурзия/ Excursion**



**Спорт в дъжда/ Sport in the rain**



**Дена на труда 1 май / Celebrating 1 May - Labor Day**

## **Упражнение 2**

Разгледайте снимките и прочетете „Международен ден на горите и седмица на залесяването в България“. Обсъдете стъпките за привличането на доброволци и организирането на голямо доброволческо събитие.

### **Международен ден на горите и седмица на залесяването в България**

Световният ден на гората се отбелязва на 21 март. Първият организиран *Ден на залесяването в България* се провежда на 12 април 1925 г. Първата *Седмица на гората в България* се провежда от 15 до 22 април 1934 г. По традиция всяка година пенсионерите от 20-те клуба на Съюза на пенсионерите от община Сливо поле



провеждат дейности, насочени към опазване на природата. Те помагат на Общината, като залесяват места с глинеста почва или влажни зони

През септември 2019 г. бяха засадени 2000 дървета черна топола на площ от 25 акра земя.



Броят на участниците беше 220 души, като най-възрастният беше на 92 години, а най-младият - едва 9.





### **Защо го правим?**

Г-жа Веска Узунова, председател на Съюза на пенсионерите към община Сливо поле, каза:

- Гората е живот. Гората е също история, традиция и грижа, споменати в нашите народни песни; толкова години е рисувана от художници и описвана от писатели и поети.
- Благодарение на нашите държавници от миналото, днес имаме нашите вековни гори, които сме длъжни да опазим, защото те са кислородът на нашия народ.

### **Въпроси за размисъл:**

1. Как се привличат доброволци в кризисни, внезапни ситуации?
2. Какви са качествата на вдъхновяващия лидер?
3. Какво включва успешното обучение на доброволци?

## Литература:

Morand, T. (2019) Петте най-големи предизвикателства пред мениджърите на доброволци - и какво можете вие да направите (оригинално заглавие: The Top 5 Challenges Volunteer Managers Face — And What You Can Do About It.)

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

Morand, T. (2020) Как да създадем един ефективен мениджърски план в шест стъпки (оригинално заглавие: How to Build an Effective Volunteer Management Plan in Six Steps) <https://www.wildapricot.com/blog/volunteer-management-plan> (декември 2021)

Насърчаване на активния живот на възрастните хора в България. Сборник с добри практики (2020) <https://www.mlsp.government.bg/uploads/52/vazrasni-hora/ageing-v4-digital-covered-4-1.pdf> (януари 2022)

Изследователски доклад. Въздействие на транснационалния обмен на опит върху възрастни доброволци и организации (оригинално заглавие: 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> (януари 2022)

Sterling Volunteers Staff (2017) 3-те най-големи предизвикателства в управлението на доброволци – как можете да ги преодолеете? (оригинално заглавие: 3 top volunteer management challenges – and how you can overcome them) <https://www.sterlingvolunteers.com/blog/2017/02/3-top-volunteer-management-challenges/> (януари 2022)

Изследване на доброволчеството в Европейския съюз. Национален отчет за България (2020) [national report bg\\_en.pdf \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/european_citizenship/docs/national_report_bg_en.pdf) (January 2022)

Turnbull, A. (2021) 5-те най-големи предизвикателства в управлението на доброволците, с които може да се сблъскате (оригинално заглавие: The 5 Biggest Volunteer Management Challenges You Might Face) <https://www.rosterfy.com/blog/the-5-biggest-volunteer-management-challenges-you-might-face> (януари 2022)

Доброволчеството в Европейския съюз ((оригинално заглавие: Volunteering in the European Union) (2010) [https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf); <https://issuu.com/jevgenisemtsisin/docs/volunteering-in-the-european-union-english> (декември 2021)



## Модул 4

### ИСКАТЕ ЛИ ДА ЗАДЪРЖИТЕ ДОБРОВОЛЦИТЕ? ПРЕДЛОЖЕТЕ ИМ НАЙ-ПРЕКРАСНОТО ДОБРОВОЛЧЕСКО ИЗЖИВЯВАНЕ

В този модул ще обсъдим как да разбираме и организираме доброволчеството, да избираме и задържаме доброволците според техните способности, нужди и очаквания и как да ги задържим в нашата организация.

#### Цели

След завършване на този модул обучаваните ще могат:

- по-добре да разбират доброволчеството и ще разсеят митовете за него
- да разбират рентабилността на доброволчеството
- да разбират нуждите и талантите на доброволците
- по-добре да се информират за причините за напускането или оставането на доброволците
- да научат повече за това как да поддържат ангажимента на доброволците и да ги задържат в организацията си.

#### Модулът накратко

Модулът е разделен на три части:

ЧАСТ 1. Какво трябва да знаете?

ЧАСТ 2. Как да отговорите на нуждите?

ЧАСТ 3. Защо доброволците остават, защо напускат?

## ЧАСТ 1. Какво трябва да знаете?

На първо място, доброволството е алтруистичен акт, който извършваме за благотворителна организация, частна компания, неправителствена организация или физическо лице. В никакъв случай доброволството не е просто обикаляне с кутия за събиране на пари. То не е експлоатация на труда и се прави най-добре, когато човекът е отдаден на тази дейност.

Без значение колко важно е доброволството, доброволците трябва да знаят, че могат да напуснат доброволческата програма. Отговорните доброволци може да се борят с този проблем дълго време и трябва да бъдат успокоени веднага, за да могат да продължат напред.

Доброволците, които остават само за кратко време, са скъпи. Те са наблюдавани от ръководители, които ги запознават с организацията, ясно обясняват очакванията и осигуряват обучението, оборудването. Те се грижат да оценят доброволците и тяхното доброволчество, като осигуряват редовно мотивиране и признание.

Членове на екипа са, както краткосрочни, така и дългосрочни доброволци. Всички те трябва да имат достъп до образование, но трябва да работят поне 4 часа седмично, за да се вкоренят и да създадат връзки. Въпросът с *въртящата се врата* е голям проблем, когато

- се изискват големи инвестиции в обучението на доброволците
- доброволческите работни места изискват по-дълги и структурирани ангажименти
- клиентите могат да бъдат наранени, когато доброволците си тръгнат.

Доброволците, които се отказват, си заминават със своите нови познания, придобитите умения и компетентности, а те струват скъпо. От друга страна, ако доброволците остават само за кратко време и не получават обучение и насоки, качеството на тяхната работа може да пострада. Ако качеството на работата им е ниско, те ще се чувстват некомпетентни и ще бъдат разочаровани. Доброволческата програма не трябва да бъде като *въртяща се врата с доброволци, които влизат и излизат*, тъй като всеки, дори персоналът, ще има чувството, че доброволческата програма е безполезна. Приемствеността има значение.

## ЧАСТ 2. Как да отговорите на нуждите?

В организации с много членове може да се използва *Профил на нуждите*, докато в по-малките организации изборът на потенциални доброволци според техните таланти е някак по-спонтанен, техният подход е по-интуитивен, при условие че координаторът познава добре както приемащите организации, така и доброволците, които трябва да бъдат насочени към тях.

*Профилът на нуждите* се използва, когато целевата група от доброволци е много голяма, ако има нужда от много специализирани умения и ако няма други ефективни средства за намиране на хора с подходящи умения. Внимателният процес на проверка и съпоставяне и богатото обучение изпращат важно послание към доброволците: *Вашата работа е важна.*

За да илюстрираме тази гледна точка ще се спрем на работата в *Словенския университет за трета възраст*, където на всеки доброволец е определена зона за доброволческа дейност, като например, организиране на конференции, писане на статии, застъпничество (доброволците са изпратени в словенския парламент, за да проследят съответните сесии и да докладват за своята мисия), грижи за срещи с бъдещи студенти. Всички зони за дейност са записани в програмите на *Словенския университет за трета възраст*. За тях се организират неформални събития, но има проблем: доста често възрастните отказват молбите ни за помощ, като дават приоритет на пътуването, внуците, градинарството и т.н. Проблемът е преди всичко в липса на ясно дългосрочно споразумение относно доброволчеството. При епизодичното доброволчество текучеството не е такъв проблем, но отговорността и надеждността са.

От друга страна, нашите доброволци са членове на *Програмата на културните медиатори* в публични институции, музеи, ботанически градини, болници. От тях се изисква да прекарват четири часа всеки ден в продължение на четири дни в тези институции, като работят като библиотекари, изследователи и т.н. Те редовно участват в образователните програми на *Словенския университет за трета възраст* и тези институции. Участват в обществени кампании. Колкото по-силна е институционалната система около тях, колкото по-методично е изградена тя, толкова по-добре се представят доброволците.

### ЧАСТ 3. Защо доброволците остават, защо напускат?

Доброволството, ориентирано към услуги, привлича хора, които са алтруисти и имат същите ценности. Усилията за набиране обаче трябва да са насочени към по-опитни доброволци, защото те остават и не отпадат. Тези, които започват доброволно да излизат от дома си в търсене на нова дейност, постоянно намаляват доброволческата си дейност. Хората, които започват доброволство по някакви външни причини, не са добри доброволци. Тръгват си. (Rose et al., 1993)

Проблемът със задържането може да бъде свързан със стареенето на доброволците и техните житейски преходи. По-възрастните доброволци напускат, ако се разболеят, трябва да се грижат за съпруга или внуците си и т.н. Понякога доброволците подобряват самочувствието си и след това успяват да получат платена работа, което се оказва техен приоритет.

Типът работа или задачи сами по себе си не обясняват защо доброволците остават или напускат. Но психологическите фактори го правят. Характеристиките на човека отчасти обясняват различните резултати. Кандидатите могат да бъдат срамежливи или самоуверени, уязвими или силни. Тези характеристики може да не повлияят значително на тяхното доброволчество, но доброволците със сигурност трябва да се чувстват способни, компетентни, удовлетворени от работата си, а не разочаровани. Трябва да има идеологическа съвместимост между тях и организацията. За да илюстрираме тази гледна точка, ще отбележим, че например, може организацията да смята, че възрастните хора са крехки, бедни и трябва да им се помага. Но, ако напротив, доброволецът вярва, че възрастните хора са способни и независими, то това е идеологическо несъответствие между него и организацията и това може да го накара да напусне тази организация.

Ефективната помощ, която доброволците могат да предложат, зависи от техните мотиви и способности. „Ако доброволците възприемат работата си като успешна, те ще се чувстват компетентни, ще поемат допълнителни ангажменти през свободното си време“ (Brummel, 1984, Houghland et al., 1988; Payne, 1977 в Rose et al. 1993).

Набирането на персонал трябва да бъде специфично, защото бюлетините и брошурите не са добър начин за това. Личните контакти са много по-добри решения (Rose et al., 1993). Когато се наемат доброволци, техните мотиви са общи и абстрактни. Причините им за доброволчество са алтруистични или утилитарни (техният собствен

интерес) или и двете. Първоначално те се радват, че са доброволци, тъй като са похвалени от семейството и социалния кръг. След няколко месеца те усещат разлика, която не е непременно отрицателна, но е разлика между това, което искат, и това, което организацията може да предложи. Първите няколко месеца на доброволството са критични. Доброволците остават или напускат през този период.

За да се поддържа трайно мотивацията на доброволеца, е важно

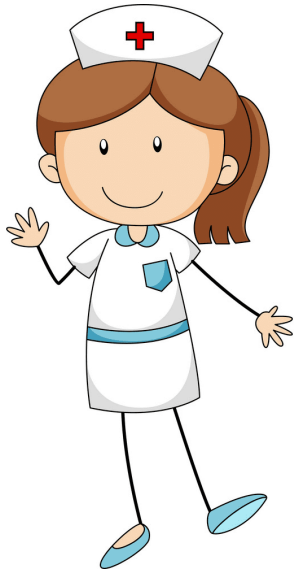
- да се осигуряват успешни резултати и опит
- да се осигуряват интересни работни места и задачи (вътрешна мотивация)
- да се наемат хора, които споделят идеологията на организацията (достойни кауза и цели)
- да се осигури внимание към новите доброволци, особено след първите три или шест месеца (Rose et al.,1993).

На доброволците не трябва да се възлага само рутинна работа. Трябва да има и много образователни възможности, семинари, работни срещи.

Дългосрочният ангажимент предизвиква привързаност към организацията и отговорност към нейната кауза. Понякога организацията трябва да наложи ограничения върху работата на много ангажирани доброволци, за да избегне пренебрегването на семейството или приятелите им и опасността от прегаряне (преработване).

## Упражнение 1

На масата поставете снимки на хора, изпълняващи различна професионална работа (медицинска сестра, учител, клоун, водопроводчик, лекар, фермер и др.) От Интернет си направете снимки или клипове, представящи повече професии, за да предложите по-голям избор на повече участници. Помолете вашите потенциални доброволци да вземат снимка и да обяснят защо биха били привлечени от доброволството в дадена област, персонализирана на снимките.



Source: Clipart



Marie Madeleine reading 1478

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

## Упражнение 2

Използвайте същите снимки, изобразяващи доброволчески работни места (длъжности). Разбъркайте ги. Нека двойки участници да изберат един от тях и да разработят *Профил на нуждите* за дадена позиция (нужди, очаквания, предишен опит с доброволчество).

Доброволческа длъжност	Таланти, нужди и очаквания на доброволеца	Предишен опит с доброволчество
<b>Клоун</b> <b>Читател</b> <b>Лекар</b> <b>Медицинска сестра</b> <b>Земеделски производител</b> <b>Учител</b> <b>Водопроводчик</b>	Специални способности/таланти  Психологически и други потребности  Очаквания	Индивидуално доброволчество  Организирано доброволчество

## Въпроси за размисъл:

1. Доброволците трябва да се чувстват компетентни. Защо е необходимо това изискване и как да го реализираме?
2. Поддържането на мотивацията на доброволците често става предизвикателство. Бихте ли коментирали това твърдение? Защо и кога става предизвикателство?
3. На доброволците не трябва да се възлагат само рутинни задачи. Защо някои доброволци харесват или не обичат рутинните задачи?

## Литература:

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