



## ДА РАЗВИЕМ ДОБРОВОЛЧЕСТВОТО СРЕД ДЕЦАТА

(Методически насоки за ръководители на доброволчески клубове в училище)

### Увод

В България има дългогодишни традиции в обществената работа, взаимопомощ и въвличане на гражданите в решаване на проблемите на общността. В миналото хората, които са се занимавали с такава дейност са били наричани обществени деятели, спомоществователи или алтруисти. През последните няколко десетилетия понятието “доброволец” придоби популярност и се използва, като основно понятие обозначаващо участието на гражданите на добра воля в решаването на проблеми от местно, национално и международно значение.

Във всяко демократично общество е немислимо да се говори за развитие без да се отчете ролята на доброволците. Те наистина са едни от най-ценните ресурси в редица случаи, за пример можем да дадем социалната работа или справянето с последствията от бедствия. Да бъдеш доброволец означава да използваш своите умения, знания и опит в свободното си време в полза на обществена кауза или група хора, които се намират в риск/неравноснотойно положение.

Може да се каже, че децата в прогимназиална училищна възраст са все още недостатъчно използван доброволчески ресурс. Традиционно за тях се мисли по-скоро като обект на доброволчество, докато тук ще обърнем внимание, че те могат и трябва да развиват доброволческа култура в полза на другите и обществото в тази възраст, че дори и по-рано. Образователната реформа увеличава очакванията децата да участват активно в проекти и други инициативи, които понякога излизат от рамката на учебните часове, концепция, която се сблъсква с липсата на тази култура. Резултатът е, че тинейджърите често са принуждавани да се включват в доброволчески дейности мотивирани единствено от авторитета на съответния организатор (директор, учител), даден му по силата на професионалната му позиция. От друга страна ще имат право и онези, които ще кажат, че друга, по-позитивна мотивация едва ли може да възникне сама на празно място, ако семейството, а и обществото извън училище, не са работили в тази посока от най-малка възраст. Възникващото противоречие би могло да се реши единствено, ако приемем действително децата с необходимото уважение и респект към техните индивидуалности и интереси, както и като развиваме доброволството целенасочено, с ясни за двете страни правила и в атмосфера на непрекъсната подкрепа и сътрудничество. По-долу ще се опитаме да дадем някои методически насоки, как би могло да стане това в общия случай на развитие на доброволството в училище или извън него, което премахва ограниченията на конкретния повод (проект „Мрежа от сигурни училища“), но, разбира се, е приложимо и към него.





## Доброволчеството

Огледайте вашата общност и ще видите хиляди неизползвани източници на идеи, вдъхновение и позитивна енергия. Има един потенциален ресурс, който всички общности споделят – младите хора. От друга страна ние рядко даваме възможност на по-малките граждани, на тези под 14-15 години, да допринесат със своите идеи и таланти към общите ни каузи. Дори и организации, които служат или се застъпват за децата ги възприемат предимно като получатели на услуги, а не като потенциални сътрудници. И все пак, понеже като обществото се стремим да максимизираме наличните ресурси, можем ли да си позволим да продължим да пренебрегваме най-младите граждани?

Доброволчеството е идеалният начин за децата да се възприемат като продуктивни, активни членове на една общност. Въпреки че за някои доброволчески дейности се изисква образование или предишен опит, голям брой инициативи или организации предлагат шанса да опитате нещо ново и ценят ентузиазма и творчество повече от знанията. Като доброволци, децата могат да демонстрират своите уникални способности и могат да се справят с подходяща за възрастта на работа им работа, в съответствие с реално им ниво на умение, а не да бъдат ограничени от тяхната възраст.

### Ползите от доброволчеството за децата

2

Всеки печели от децата, служещи като доброволци. Множество са изгодите, за които тинейдърите могат да допринесат за училището или организацията, в която служат като доброволци, както и за цялата по-голяма общност. Доброволческите проекти обаче имат и потенциала драстично да променят в положителна посока живота на младите хора - техни участници. Значението за деца като доброволци насърчава здравословния начин на живот и социалното включване, подобрява възможностите за избор, развива професионално, учи на жизнени умения и пр.

Децата, които доброволчестват са по-малко склонни да проявяват рисково поведение. Резултатите от изследване, проведено в САЩ сред 47,000 деца в 5-ти до 12-ти клас в държавните училища (Benson & Roehlkepartain, 1993) показват, че децата, които са доброволчествали дори само един час седмично е по-малко вероятно да проявяват подобно поведение: напр. 7% от тях са склонни да употребяват алкохол, за разлика от 14% от другите; 7% напускат училище, срещу 13% от останалите и т.н.

Защо доброволчеството има възпиращ ефект върху негативни поведения? Възможен отговор е, защото доброволческите проекти осигуряват положителни, структурирани и осмислящи времето дейности. Доброволчеството подхранва грижовност, съпричастност и други положителни ценности – лицата, които се грижат за другите, е по-малко вероятно да проявяват асоциално поведение. Освен това така те имат





възможност да си взаимодействат с връстници и възрастни, което съчетано с положителна среда, неутрализира негативните влияния, които биха могли да доведат до лоши възможности за избор. Доброволчеството също така е важен ресурс за справяне с някои от наболелите проблеми на младите хора, като ранна бременност, отпаднали от училище, злоупотреба с наркотични вещества и насилие.

Участието на деца в доброволчески програми ускорява развитието им в психическата, социалната и интелектуална област. Психологическо развитие е засилено чрез повишаване на самочувствието, отговорността и интерес към ученето. Социално развитие е повлияно от развитието на нови социални умения и по-силно чувство за дълг и отговорност. Възможна причина за по-силно чувство за дълг е, че чрез доброволческия опит деца са в състояние да видят себе си като значими в живота на другите. Интелектуално развитие е повлияно от възможностите за обучение, предоставени от доброволчеството, както и възможностите на децата да упражняват своите интелектуални способности. Доброволческите дейности често пъти представят нов учебен материал и възможностите за прилагане на наскоро научен материал. *Най-ценните програми, които повишават интелектуалното развитие са тези, които позволяват на децата да се позовават или обработват своя личен опит.*

Доброволчеството може да подхранва важни житейски умения и ценности в децата. Децата, които участват в доброволчески дейности са възнаградени с нови умения и перспективи. Тази стойност може да бъде особено важно в работата с деца, които имат по-малко възможности да развиват умения и интереси, като например тези в неравностойно социално положение. Така се стимулират уменията, необходими за ползотворен живот в зряла възраст, които могат да включват: отговорност за изпълнение на дадена задача, точност, надеждност, разбирателство с другите и пр.

Доброволчеството е идеалният начин за децата да се изявяват като продуктивни, активни членове на една общност. Чрез доброволческата дейност, децата могат да дадат ценен принос на тяхното постоянно променящо се общество. Нещо повече, има доказани ефекти, че там където доброволчестват деца, тази обществена практика в един момент се превръща в норма и за възрастните. В резултат на това обществото се превръща в истинска общност, където всички хора споделят обща визия и просперираат заедно.

Проучванията показват значението на участието на деца в доброволчески инициативи по-рано от юношеството. Наистина, повечето възможности са насочени към тийнейджърската възраст и особено след 14 години, но данните сочат, че колкото по-ранно децата участват в доброволчески дейности, толкова по-голяма е вероятността да доброволчестват по време на юношеството и евентуално по-късно в живота.





## Доброволчески програми, предназначени за деца

Има очевиден дефицит на доброволчески програми ориентирани към деца на възраст под 14 години, както в участващите в проекта страни, така и в европейски мащаб. Въпреки това съществува тенденция към увеличаване на този брой, като както училищата, така и нарастващ брой неправителствени организации (НПО) се ориентират или включват тази група в свои доброволчески инициативи. Съществуват четири опции за включване на деца под 14-годишна възраст като доброволци (Ellis, 1983). Това са: индивидуално доброволчество, групи от деца, семейни екипи и несвързани интерпоколенчески екипи. По няколко думи за всяка опция:

- Индивидуално доброволчество. При този вариант деца могат да бъдат назначени индивидуално на база на специалните им способности, които съответстват на определени нужди;
- Групи от деца. При този вариант повечето от отговорностите по набиране, организиране, супервизия и пр. на групата се носят от определен лидер - възрастен. Времето за обучение е намалено, а друга полза е, че членовете мотивират един друг. Това е най-често срещания случай на развитие на доброволчество в училище и върху него ще бъде фокусът на този материал;
- Семейни екипи. С нарастващата популярност на семейното доброволчество, много организации изграждат доброволчески програми, които включват родители и техните деца. Опцията се разраства, тъй като родителите имат ограничен период от време, за да прекарат заедно с децата си и са винаги търсят начини да използват това време креативно. Теоретично този вариант най-лесно се управлява, защото включва допълнителен надзор на възрастен (родител). Много училища използват елементи от този подход при организирани краткосрочни мероприятия;
- Несвързани интерпоколенчески екипи. Тази интересна опция включва двойки доброволци от две различни възрастови групи. Примери за такива екипи е сдвояване на малки деца с юноши или възрастни граждани с деца до завършване на определена доброволческа задача. Тази опция е полезна и за максимизиране на надзора над детето, като същевременно позволява равен принос.

## Доброволческа философия и доброволческа роля

Доброволците са важни за всяка организация, включително и училищната, защото осигуряват чрез своите усилия принос към реализиране на нейната мисия. Ето защо тя има задължение да инвестира в тяхното набиране, мотивиране, обучение, оценяване и в общественото признание на труда им, както и в ресурсите, необходими за развитие на доброволството.



В общия случай доброволецът трябва да договори своята роля с организацията. Организацията трябва да има тази роля предвид преди започването на доброволческата служба, но това как точно ролята ще се реализира практически е въпрос на взаимно споразумение.

В случай на доброволчество от деца под 14 години, очевидно опцията на сключване на формален писмен договор между двете страни – училище (организация) и доброволец (дете) отпада. *Това не значи обаче, че не трябва да има никакви писмени регламенти, с които детето да е запознато, както и да е получено съгласието на неговия родител/наставник (също в писмена форма).* Както се вижда, едно е организацията да вижда ползата от развитие на доброволството на деца, друго е да го приложи на практика. Необходимо е да се адаптират съществуващите процедури за работа с доброволци така, че те да станат подходящи за тази възрастова група. Често несигурността на работата с деца е пречка на НПО да включват такива в техните програми за доброволци. Всъщност същите добри техники за управление важат за деца, както при възрастни. Основните им елементи, адресирани към едните и другите, не се различават: набиране и селекция, ориентация, обучение, мотивиране, супервизия и оценяване, подкрепа и признание...

## Мотивацията

Причините хората да извършват доброволен труд са различни, така като самите хора са различни. Важно е да се знае, че всеки, който извършва доброволен труд иска нещо в замяна на това, което той ще предложи. Най-важната полза от всичко това е личното и професионално развитие, друг е въпросът, доколко то се осъзнава, особено от деца.

5

Има различни теории за мотивацията. Според едни независимо дали приемаме или не съществуването на алтруизма като мотивиращ фактор, то много доброволци заявяват, че главната причина да се включат в доброволчески дейности е желанието да помагат на другите, без да очакват нищо в замяна. Противоположно на това обяснение, Инструменталната теория казва, че човек е мотивиран да действа, само ако нещо важно ще получи от това действие. Според тази теория, преди да се ангажира с някаква дейност, доброволецът ще зададе няколко въпроса, чиито отговори ще му дадат информация за конкретните очаквания от тези дейности. Ето защо тази теория предполага, че доброволците идват не само с желание да дават, но и с очаквания нещо да получат. В някои случаи доброволците знаят точно какъв да бъде очаквания резултат. Понякога, обаче, доброволецът има само една идея, повече или по-малко ясна за възможните ползи от участие в доброволческа дейност. И в двата случая е също толкова важно очакванията да бъдат взаимно открити, изяснени, разбрани и приети - като отправна точка на ползотворни отношения между доброволците и организацията. Освен теориите, които са базирани на вътрешен мотиватор (алтруизъм, лични очаквания и т.н.) има професионалисти, които вярват, че на мотивацията може да бъде повлияна, може да бъде преобразувана и модифицирана, особено, когато става въпрос







за доброволчество на деца. По този начин, ако определено поведение, напр. вземане на участие като доброволец в събитие, което цели разрешаването на проблем в общността, е подкрепено, окуражено, дори наградено, то тогава е много вероятно в бъдеще този доброволец да се включи отново. Задачата на ръководителя е да намери най-добрия начин да насърчи доброволеца и винаги да оцени устията му. Тази теория ни учи колко е важно да прибягваме постоянно до думи и жестове на признателност и благодарност, това е най-лесният начин да се подчертае приносът на доброволците.

Според Теорията на извлечените нужди пък има три категории причини за човешкото поведение:

- Нужда от себerealизация: «Искам да бъда най-добрия»;
- Нужда от принадлежност: «Искам да бъда приет и да бъда обичан»;
- Нужда от сила: «Искам да оказвам положително влияние върху нещата».
- 

Най-често една от тези нужди е по-широко разпространена в даден момент и в определен контекст. Ще добавим, че в тинейджърска възраст тези мотиватори са по-изразени, по-видими за опитния специалист, което подпомага правилното им използване.

Каквато и да е тяхната мотивация да бъдат доброволци, към доброволците трябва да се отнасяме справедливо, да се чувстват полезни и оценени, да им бъдат давани задачи, съобразени с техните възможности. Всички тези неща, от които доброволецът се развива, ще го направят по-уверен, ще натрупа опит, ще се научи как да работи в екип, как да комуникира, да участва в изпълнение на проектите и тогава ще може да прилага наученото в бъдеще.

6

Какво би могло да мотивира едно дете да стане доброволец? Хубаво е да си изясним този въпрос преди да пристъпим към създаването на доброволческия клуб. Преди всичко мотивиращ фактор е спецификата на самата дейност, ако тя е в полето на интересите му. В този смисъл доброволството може да бъде инструмент за професионално развитие или най-малкото за професионална ориентация. Освен самата дейност има и много други мотивиращи фактори, които децата споделят:

- Предполага се, че училището ги стимулира да участват в извънкласни дейности;
- Искат да научат за други млади хора със същите проблеми;
- Искат да бъдат различни от връстниците си, които не участват;
- Искат да развият нови интереси и нови умения;
- Възможности за работа в мрежа, за пътувания и интересни преживявания;
- Чувство за полезност;
- Желание за създаване на нови връзки и нови приятелства;
- Усещането за принадлежност към група, кауза;





- Възможността да получат обществено признание и др.

Във всеки един етап от изграждането на ефективна система за управление на доброволците трябва да се познава тяхната мотивация, за да може основните мотивиращи фактори за всяка личност да се отчитат и удовлетворяват. Мотивацията не е важна единствено при набирането на доброволци, тя е ключова и за тяхното продължително задържане. Задържане на доброволците е процес на съзнателно запазване на доброволците за по-дълъг период от време в дадена организация или структура (вкл. доброволчески клуб), за да могат да продължат да подпомагат осъществяването на конкретни дейности и програми. Проблемите, свързани със задържането на доброволците, обикновено са свързани с поддържане на тяхната мотивация.

Ако трябва да обобщим - мотивиран е този доброволец, който е готов да извършва необходимата работа, приемайки принципите и ценностите на организацията и в рамките на дадените му насоки. Поведението на хората е мотивирано, ако работата удовлетворява техните нужди, ако вършат нещо продуктивно. Да мотивираме доброволец, означава да му позволим да удовлетвори мотивиращите го нужди по начин, който е ползотворен за каузата, но го задоволява и като личност.

### Набиране и селекция

Основното предизвикателство в процес на набиране е, не само да бъдат привлечени достатъчно доброволци, но и това да са най-подходящите за дейността. За успешното организиране на кампания за набиране на доброволци е абсолютно необходимо да се направи оценка на потребностите. Преди да се пристъпи към реалното набиране на доброволци трябва да знаем:

- Какви дейности могат да развият доброволците в рамките на доброволческия клуб;
- Как ще ги подкрепяме;
- Какви са уменията и качествата, които доброволците е по-добре да притежават в контекста на конкретни дейности, които ще се реализират;
- Какви са процедурите, с които те ще бъдат подбрани.
- Съществуват много причини защо трябва да се използват стратегии и техники при набирането на доброволци, ето само някои от тях:
- За да се изберат най-заинтересованите;
- За да се изберат най-добрите в дадена предметна област;
- Да се определят специфичните качества или умения, например, познаването на програми за обработка на снимки, владението на чужд език и т.н.;
- За по-лесно интегриране в групата или за сплотяване на групата;
- Да се изберат тези, които искат да развият себе си, но също така и да допринесат за клуба, училището или организацията в същото време.





Практиката на показва, че най-разпространените стратегии за набиране на доброволци са: общ подбор, специфичен подбор, „концентричен“ подбор и подбор в затворена система. Ще ги разгледаме накратко.

Общият подбор е стратегия, адресирана към широката публика. Целта е да се подберат доброволци за дейности, за които не се изисква специални умения или да се попълни организацията с доброволци, които могат да бъдат обучени за кратко време.

Специфичният подбор е стратегия за набиране на доброволци от избраната целева група за изпълнение на специфични задачи. Посредством тази стратегия се набират доброволци за дейности, които изискват специални умения или познания.

Концентричният вид подбор е стратегия, при която съществуващи доброволци привличат нови доброволци. Предимството на метода е, че е насочен към хора, които по някакъв начин вече са наясно с дейността, като така шансът да бъдат привлечени е по-голям. В същото време, тази стратегия ограничава възможността да се извърши подбор на най-подходящите доброволци за дейностите, които трябва да се извършват, тъй като не е насочена към по-широка група.

Подборът в затворена система е стратегия, която набира доброволци от затворени системи, като училище, компания, военно поделение, професионална група, т.е. от всякакви групи, чиито членове често си взаимодействат и показват висока степен на идентификация с групата. Тази стратегия за набиране включва създаването на култура на ангажираност сред членовете на тези групи, така че те да приемат доброволчеството като положително действие.

Независимо от избрания подход, ключова част в процеса по набиране е така нареченото Послание за набиране. За да бъде ефективно, съобщението (обявата) трябва да включва едновременно четири аспекта:

1. Споменете необходимостта (която се отнася до нещо, което съществува в обществото, а не само вътре в институцията/организацията): Каква е необходимостта, която доброволчеството може да посрещне?
  2. Описание на работата: Какъв ще бъде конкретният и положителен резултат от доброволческата дейност?
  3. Премахнете страховете/подозренията - какви са и как да се преодолеят всякакви страхове и неодобрение по отношение на доброволния труд?
  4. Представяне на предимствата: Какви ще бъдат ползите за доброволците, които ще се включат в тази дейност? Какви са предпочитанията и очакванията на групата, към която принадлежат? Какво може да привлече/мотивираща един потенциален доброволец?
1. Независимо каква техника за набиране на доброволци ще ползвате (обяви, промоции, използване на други доброволци и пр.) посланието ви трябва да бъде ясно изразено, на разбираем за целевата група език, особено ако се отнася







до деца. Не поставяйте акцент върху думата доброволец, това може да се превърне в пречка, заради стереотипите в училище и в обществото. Глаголите в императивна форма придават динамика на посланието ("Включи се ..." "помогни за ..." "бъди част от ...", "участвай в ...", "допринеси за ...", и т.н.).

## Ориентация и обучение

Ориентация е процес, по време на който доброволецът се запознава (ориентира) в новата за него среда, в която ще работи, в правилата и принципите на организацията. Този процес е абсолютно задължителен при работата с доброволци, без значение дали те ще работят дългосрочно или краткосрочно.

Обучението е инвестиция в доброволците, насочена към развитието на умения и способности, за да си свършат работата добре. Тъй като средствата са винаги е ограничени, трябва да бъде ясно за какво се обучават хората, какво всъщност трябва да си свършат и какво обучение би било най-ефективно. Двете най-често срещаните начини, по които се случва обучението са:

1. Структурирани програми за обучение преди започване на работа както доброволец
2. Обучение на работното място, в процеса на работата

Структурирана програма за обучение. Някои организации, работещи постоянно с доброволци, предлагат задължителни програми за обучение, които доброволците трябва да завършат успешно, преди да могат се присъединят като доброволци. Тези курсове могат да отнемат редица седмици или месеци и те предоставят възможност за организацията, да получи представа за хората, за готовността им да поемат задължения, както и за тяхната потенциална пригодност. Те могат също така да бъдат атрактивни за доброволеца по много причини, както и да доведат до избор доброволецът да се откаже от по-нататъшно участие. Крайната полза е, че по този начин организацията получава обучени и ангажирани доброволци.

Обучение на работното място. Този вид обучение се практикува, когато работата не изисква специални умения или доброволецът ги притежава вече в някаква степен. Методите на придобиване на нови умения включват: „демонстрация“ – когато на лицето се показва как се прави нещо; „менторство“ – когато експерт наставлява, упътва лицето; „коачинг“ – когато експерт учи лицето; „чрез опита“ – когато лицето опитва нещо и се учи от опита.

Вие ще трябва да решите какво е най-ефективният начин за подготовката на доброволците, които да развият своите умения в рамките на наличните ресурси.

Особено внимание по отношение на предоставянето на ориентиране и обучение на деца е да се използват творчески начини, за да се предаде цялата необходима





информация, така че по-лесно един млад ум да я възприеме. Препоръчва се използване на малки групи, което насърчава участието и помага на ръководителя в опознаването на всяко дете. Друга техника е да се използват нагледни материали за ориентация и обучение, като визуални помощни средства - илюстративни плакати, комикси, видеозаписи. Достъпността на Интернет последните години на различни устройства, включително на мобилни телефони, прави задачата по-лесна и осъществима. Предоставянето на раздавателни материали също се насърчава, защото така децата да могат да разширяват информацията, представена им в презентациите.

При ориентацията и обучението винаги трябва да се имат предвид възрастовите особености. Важно е да се помни, че децата нямат устойчивостта на вниманието на възрастния. Като имаме това предвид, ориентацията и обучението, което може да се направи в по-обширен период от време за възрастни, за деца не трябва да нафхвърля повече от три часа на сесия. Ако възрастните доброволци имат затруднения да седят на едно място продължителен период от време, то при децата това е още по-трудно. В рамките на периода от два или три часа, учебното време не трябва да надхвърля 45 минути, а останалото да се ползва за почивки, които да предоставят възможност да се освободи енергия и съживят участниците.

Много ценно би било в процеса на ориентация и обучение по подходящ начин да се включат и родителите. Родителите трябва да разберат какво се очаква от децата им, за да се предотврати всякакво недоразумение по отношение на дейността на доброволците. Това дава възможности на родителите да изразят загриженост или да задават въпроси. Осигуряване на възможност за родителя да бъде напълно информиран прави по-лесно подписването на необходимото съгласие.

### Тийм-билдинг

Въпреки, че всички управленски задачи са важни, особено внимание трябва да се обърне на изграждане на екип, защото това е способността на хората да работят добре заедно и е от ключово значение за създаване на позитивна и ефективна работна среда. Дали изграждането на екипа ще става формално или неформално, вие трябва да знаете дали се случва и да интервенирате, когато не се случва. Ето няколко примери за това как тиймбилдингът може да работи.

Неформално	Формално
Създавайте на приятелска атмосфера (Не подценявайте това!)	Ясни правила, регламентиращи различните роли и това, как те допринасят за общия успех
Обядват заедно, пиете чай заедно	Редовни срещи на клуба по теми от общ интерес Сесии за консолидиране на екипа
Организирайте заедно някакво социално събитие	Специализирано обучение за тийм-билдинг





Чествайте специални събития като рождени дни или на Международния ден на доброволеца (5 декември)

Ясни процедури в случай на конфликт в екипа

## Супервизия

След като започне доброволческата дейност, започва и една постоянна задача - да се наблюдава работата на доброволците, за което отговаря ръководителят на клуба или друг подготвен професионалист (напр. в училище – училищния психолог или педагогически съветник). Той трябва да гарантира, че участието на децата в програмата върви гладко, работните цели се постигат навреме и при добро качество, клубът е обединен и няма вътрешни конфликти.

Супервизията на доброволците може да се извършва непрекъснато, в течение на цялото време и/или на равни, по-големи интервали от време (периодично).

Не всички доброволци изискват супервизия от типа „на четири очи“. Този тип супервизия включва редовни срещи между супервизора и всеки доброволец, с който се обсъждат подробно всички проблеми, идентифицирани по време на супервизията. Това е по-скъп начин от гледна точка на време и усилия. Срещите за супервизия се полезни за:

- изграждане на отношения, основани на взаимно доверие и интересите на доброволеца;
- обсъждане на напредъка, постигнат от доброволеца в работата му;
- установяване на постигането на цели и мониторинг на дейността;
- изясняване и разрешаване на евентуалните възникнали проблеми;
- предоставяне на обратна връзка от страна на доброволеца;
- осигуряване на възможност на доброволеца да влияе чрез своето мнение върху дейността.

Ръководството на доброволческия клуб е комплексен процес, който трябва да включва: планиране на работа чрез поредица от задачи, даване на указания, подготовка на занятията, осигуряване на насърчение, засилване на чувството за успех, признаване на постиженията и решаване на проблемите. Често срещано погрешно схващане по отношение на децата, е, че те се нуждаят от постоянно наблюдение. Въпреки, че това може да е вярно по отношение на по-малките, то тийнейджърите са доста автономни, след като са обучени и свикнали със своите функции. Децата са способни да оценят своя напредък, а непрекъснатата обратна връзка от връстниците им ги държи в съответствие с поставените задачи. Това разбира се не означава, че детето не трябва да знае с кого да се свърже при възникнали въпроси или в случай на извънредна ситуация, но може да не е необходим постоянен надзор.





Съществен момент също е да бъдем сигурни, че лицето, което отговаря за работата и супервизията на децата доброволци, е възприемчиво към идеята за доброволчество от страна на деца и се радва на самите деца. Катастрофален ще е резултатът, ако един ръководител не се радва да работи с деца или не е възприемчив към идеята за включване на деца като доброволци. Децата често са чувствителни към това, което възрастните им казват и би било вредно, ако информацията не е била предадена внимателно. В допълнение, гъвкавостта е също важна характеристика и силно препоръчителна, когато се работи с деца доброволци, защото те често се нуждаят от повече възможности и свобода да упражняват своята креативност и идеи.

## Жалби

Организацията трябва да насърчава изграждането на отворена и честна атмосфера, в която всеки проблем, оплакване, предложение или въпрос намира адекватна и навременна реакция. Ако доброволец има проблем с възложена задача или във взаимодействието си с друг доброволец или член на персонала, ръководителят на организацията трябва да бъде информиран. Организацията е задължена да положи всяко необходимо усилие за да реши жалбата конфиденциално, справедливо и навреме.

## Признание и награждаване

Признание за работата на доброволците е процес, по време на който изразяваме неформалната си благодарност към доброволеца за изпълнение на конкретна задача във времето. Ключова препоръка по отношение на признанието е на първо място, да се припознават постиженията на доброволеца и на второ място, да бъдете последователни в това усилие. Важно е да се отбелязват и хвалят усилията на доброволците и това да се прави непрекъснато. Освен това се уверете, че техниката за припознаване, идеята, или събитието за изразяване на благодарност са приложими за деца. Важно е да познавате вашата целева аудитория и да я имате предвид при разработването на идеята или събитието за признание. Поддържането на фокуса върху вашата целева аудитория помага да се гарантира, че идеята или събитието за признание ще бъдат привлекателни.

Награждаване е процес на публично и формално изразяване на благодарност към доброволеца за неговия принос. Оказването на признание за работата на доброволеца може да се прави ежедневно. Награждаването на доброволците е типично за края на изминал период или, в случаите на по-дългосрочна доброволческа служба, в края на всяка календарна година.

В допълнение към признаването и награждаването на децата доброволци в рамките на една организация или училище, има и възможности това да стане извън тях. Номинирането на деца за награждаване от други организации или представянето на





постиженията им в медиите са други методи, за да се зачетат усилията на доброволците.

Доброволците са жива част от организацията и доброволческият принос се признава по много начини. Методите за признание варират от най-простото „благодаря“, когато една задача е приключена успешно, до включване на доброволеца в процеса на вземане на решения.

Другите методи могат да бъдат:

- Сертифициране на доброволното участие
- Запис в CV на доброволеца
- Награда за участие
- Препоръчително писмо при кандидатстване за стипендия
- Даване на статут на представител или на говорител на организацията/клуба
- Включване в международни срещи или проекти на училището
- Привилегирован достъп до ресурси на училището (примерно до спортния салон)
- Включване като съветник или с право на глас в органи на ученическото самоуправление и др.

### **Документиране на доброволческия труд**

Документирането на положените часове доброволен труд от всеки доброволец е добър начин за обективно измерване на неговото участие. Това може да става със специална книжка или дневник на доброволеца, както и по друг начин. Някои организации сертифицират доброволното участие в зависимост от часовете положен доброволен труд (например при 50 или 100 часа).

### **Интегриране на доброволчеството в училище**

Макар, че за развитието на доброволчеството в училище, често са необходими допълнителни ресурси и усилия, има резерви и в самата училищна система за това. Така например обучението на доброволците, а понякога и част от работата им, могат да бъдат интегрирани в учебния процес. Сега, когато повечето учебни програми позволяват известна гъвкавост, не е невъзможно часовете например по информационни технологии да се ползват за изготвяне на брошури или рекламни материали, свързани с някакво доброволческо събитие или по английски език – за превод на такива материали, часовете по трудово обучение – за изработване на къщички за птици по екологическа инициатива и така нататък. Слабост на образователната системата е да не се свързва обучението с практиката, а доброволчеството в това отношение дава чудесни възможности. От интегрирането му в учебния процес печелят и двете страни – децата виждат ясно смисъла от обучението си, а учителите постигат по-лесно дидактическите си цели. Същевременно такъв





подход допринася и за изграждане на истинска училищна общност, споделяща общи ценности и стремежи. Ръководителят на доброволческия клуб по защита от бедствия и аварии, колкото и да е подготвен, неминуемо ще изпита определени дефицити на знания и умения в една област, в която си дават среща различни учебни дисциплини, както природо-научни, така и технически или обществени. В такава ситуация училището би могло да действа като университет и да предложи специализирана помощ, чрез съответните преподаватели. Затова е препрѝчително клубът да не се възприема като изолирана и затворена система, а обща кауза, включваща всички налични образователни и други ресурси, с които училището разполага.

## Заклучение

Младите хора са най-ценния източник на доброволчество в обществото днес. За съжаление, децата на възраст под четиринадесет са значително по-неизползван ресурс в това отношение. Важно е да се насърчава и утвърждава традицията на доброволчеството сред тях. С участието си в доброволчески дейности, децата преживяват удоволствие и имат и други ползи, които са в резултат от това, че помагат на другите. Някои от ползите, които те получават в резултат на доброволчеството може да бъдат: възможност за обучение, развитие на социални и граждански умения. Когато доброволчеството става интегрална част от живота на детето в ранна възраст, то добавя важно измерение в процеса на израстването и, в крайна сметка, оформя възрастния, който детето ще стане.

14

Децата в този материал се разглеждат не като обект, а като субект на грижи. Тази концепция трябва да стане водеща, като резултат от нарастването броя на програмите за обучение чрез правене (включително чрез обслужване), на интеграционните програми, както и на тези, ориентирани към семейството. Друг усилие, което би допринесло за увеличаване на броя на децата-доброволци, е нарастването на броя на младежките организации и други доброволчески структури (вкл. в училище). Очевидно е, чрез увеличаване на възможностите за доброволчество от деца, то и броят деца, участващи в проекти за услуги също ще се увеличи. Ето защо е важно, координаторите да владеят подходящи техники за управление, за да се включат ефективно деца в техните програми за доброволци. Проблемите на управлението, като обучение и ориентиране, наблюдение и признание са само някои от основните въпроси, които трябва да се вземат предвид при разработването на програма за доброволци, предназначени за деца.







## ПРИЛОЖЕНИЯ

### A1. Примерен правилник на доброволческия клуб в училище

Настоящият правилник регламентира доброволческата дейност на учениците от клуб „.....“ В училище .....

#### I. Общи положения.

1.1. Доброволчески клуб „.....“ е училищно обединение от млади доброволци за участие в творчески, социално полезни и социално значими дейности и в частност за защита от бедствия и аварии.

Училището създава доброволческия клуб, за осигуряване на условия за развитие на лидерския, творчески и интелектуален потенциал на социално активни млади хора.

1.2. Клубът е създаден и функционира въз основа на доброволното участие и равенството на своите членове.

1.3. Член на клуба може да стане всеки ученик 5 – 7 клас, който приема целите и задачите на клуба.

1.4. Прекратяването на членството може да стане с напускането на клуба от доброволеца или изключването му с решение на доброволческата група за действия, които са несъвместими с идеите и принципите на доброволчеството.

1.5. Доброволческата дейност се осъществява извън учебно време, освен когато не е интегрирана в учебния процес.

1.6. Ключови термини, използвани в Правилника:

- Доброволчество - доброволно приемане на задълженията по предоставяне на безвъзмезден труд в обществена полза;
- Доброволци - ученици, извършващи дейности под формата на безвъзмезден труд в обществена полза;
- Безвъзмезден труд – труд, който не се заплаща.

#### II. Цели и задачи.

Цели: Формиране на знания и умения за защита от природни и причинени от човека бедствия и аварии; Развитие на доброволчеството в тази посока и изграждане на позитивни ценности в младежката култура.





#### Задачи:

- Придобиване на знания, умения и култура на безопасност и сигурност, чрез познаване и противодействие (вкл. превенция) на бедствени явления;
- Развитие на морални качества чрез доброволен труд в полза на обществото;
- Привличане на учениците за решаване на социално значими проблеми;
- Развитие на позитивната мотивация на учениците и превенция на социални рискове;
- Насърчаване на връзките на училището с факторите на социалната среда и отваряне на образователния процес; Развитие на неформално образование;
- Подготовка на младежки лидери;
- Формиране на социални умения у учениците;
- Професионална ориентация;
- Смыслено организиране на свободното време на учениците;
- Развитие на креативността, натрупване на необходимия опит и развитие на умения за изпълнение на техни собствени идеи, проекти и др.

#### III. Водещите принципи на дейността на клуба:

- Доброволност - никой не може да бъде принуден да действа като доброволец, доброволец се става само по собствена воля;
- Безвъзмездност – доброволческата служба е безплатна;
- Отговорност - доброволецът, които се ангажира с определена работа, поема лична отговорност за нейното качествено изпълнение и довеждането ѝ до край;
- Уважение – доброволците уважават достойнството, особеностите и културата на всички хора;
- Равнопоставеност - доброволците признават равните възможности за участие във всяка колективна дейност;
- Самостоятелност - доброволците признават, че доброволните дейности допринасят за тяхното личностно развитие, придобиване нови знания и умения, демонстриране на способности и възможности за себerealизация.

#### IV. Основни дейности на клуба:

- Обучение;
- Доброволчески акции;
- Провеждане на състезания;
- Развитие на мрежови инициативи;
- ...

#### V. Права и задължения на доброволците

##### 6.1. Доброволецът има право:

- Доброволно да се присъедини към доброволческия клуб;



- Да осъществява дейността си в съответствие със своите стремежи, способности и потребности;
- Да прави предложения при обсъждането на формите и методите за изпълнение на доброволческите дейности и свободно да изразява мнението си;
- На адекватна ориентация и обучение, за да се осигури ефективно доброволчество;
- На подкрепа от ръководителя на клуба и безвъзмезден достъп до ресурси, необходими за дейността му;
- На смислен и носещ признание доброволчески опит;
- На признание за своя принос;
- Да използва атрибути и символи на клуба;
- Доброволно да напусне доброволческия клуб.

#### 6.2. Доброволец трябва:

- Да придобива знания и развива умения чрез ориентация и обучение;
- Да познава и спазва целите, задачите и принципите на работа в доброволческия клуб, вкл. и този Правилник;
- Да изпълнява нарежданията на ръководителя на клуба, както и да отчита дейността си пред него;
- Да използва ресурсите на клуба единствено по предназначение;
- Да пази и работи за доброто име на клуба;
- Да предостави достатъчна и навременна информация относно края на доброволческата си служба.

#### VI. Насърчаване и награждаване на доброволците.

- Обявяване на благодарност пред членовете на клуба или пред училището;
- Награждаване с грамоти за постижения;
- Награждаване с предметни награди;
- Предоставяне на привилегирован достъп до ресурси на клуба или училището;
- Включване в международни проекти и др.

## A2. Как да организираме срещи за супервизия

#### Подготовка на срещите:

- Установяване на честотата и продължителността на срещите;
- Намерете подходящо място (тихо, без да ви прекъсват);
- Избягвайте да отменяте срещи или да ги отлагате, защото рискувате да изпратите негативни послания;
- Определете въпросите, които се нуждаят от супервизия – какво да бъде дискутирано на тези срещи и какво да не бъде (например, лични проблеми);



- Уточнете заедно с доброволците дневния ред на срещите и кои въпроси да присъстват в него, както и специфичните аспекти на срещите или аспектите, които те искат да дискутират в това време (уверете се, че не само вие упражнявате контрол върху дневния ред);
- Уточнете кое е конфиденциално и кое не е в отношенията ви с доброволците. Повечето от въпросите ще са поверителни, но понякога някои въпроси, които са съобщени по време на супервизията, ще бъдат предоставени на други доброволци също.

По време на срещата:

- Започнете и завършете срещата навреме, опитайте се да не удължавате определеното време;
- Слушайте внимателно какво доброволецът има да каже, използвайте уменията си за активно слушане (включително езика на тялото), за да покажете, че се интересувате и разбирате какво ви се съобщава;
- Обсъдете извършените задачи от последната супервизия и поставете цели за следващия период;
- Определете всички текущи и бъдещи нужди от обучение;
- Не избягвайте конфликт – ако някоя чувствителна тема има нужда да бъде дискутирана, опитайте се да намерите подход за нейното разрешаване, а не я игнорирате, преструвайки се, че не съществува (защото не само проблемът няма да се разреши от само себе си, но и ще се влоши);
- Идентифицирайте всички потенциални проблеми и намерете подходящите решения;
- Уверете се, че всяка обратна връзка, която давате на доброволеца е конструктивна и насочена към проблема - ако трябва да го критикувате, но да стане ясно за какво го правите; разберете мнението на доброволеца относно проблема и се опитайте да му помогнете да намери начин за подобряване на работата си;
- Бъдете отворени за мненията на доброволците и за всички критики и забележки към вас или към организацията като цяло;
- Избягвайте прекомерната супервизия на доброволците или вечно да им се карате;
- Опитайте се да изясните, че вашата роля е да ги контролирате/координирате, а не да им бъдете приятел; това не означава, че срещите за супервизии трябва да са прекалено формални или неприятелски;
- Не забравяйте да хвалите доброволците при постигнат успех. Поставете акцент върху факти, а не върху човек и се съсредоточете върху напредъка по отношение на конкретни цели, а не на хвалбите като цяло.





След срещата:

- Отбележете всеки въпрос, който трябва да бъде дискутиран на следващата среща;
- Напишете кратък доклад за това, което сте разгледали на срещата, както и заключенията и взетите решения, включително и бъдещите цели; не забравяйте да дадете на доброволеца копие от този кратък доклад;
- Не забравяйте да благодарите на доброволците за работата, която са извършили, и насрочете следващата среща!

**A3. Примерна форма за отчет на отработеното време**



## ОТРАБОТЕНО ВРЕМЕ ОТ ДОБРОВОЛЕЦА

Месец .....20.....

Трите имена на доброволца .....

Дата	Брой работни часове	Извършена дейност	Подпис на доброволца	Подпис на представител на организацията
ОБЩ БРОЙ ЧАСОВЕ				