

NO. 001

TOOLKIT

**WOŁONTARIAT
Z WYKORZYSTANIEM GAMIFIKACJI**

**DLA ORGANIZACJI
MŁODZIEŻOWYCH**

**WORK
PLAY
GROW**



1234567890

Edytor: Raluca Ferchiu

Autorzy: Diana Laura Ciubotaru, Raluca Ferchiu, Joana Teixeira, Mariana Silva, Judit Arribas Muñoz, Celia Ramos Polo, Adrianna Madej, Michał Olszowy, Anna Tatys

Prawa autorskie i wydawca:

Fundacja Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego
Probostwo 34, Lublin 20-089, Polska
biuro@iairs.pl
www.iairs.pl

Numer projektu: 2022-1-RO01-KA220-YOU-000088546

Publikacja jest publikowana w ramach projektu “Work, Play, Grow! Gamification of volunteering and internship programs for youth”



**Co-funded by
the European Union**

Wsparcie Komisji Europejskiej dla powstania tej publikacji nie jest równoznaczne z poparciem jej treści, gdyż odzwierciedla ona jedynie poglądy autorów. Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.

SPIS

TREŚCI

O PROJEKCIE

002

OPIS PROJEKTU

004

OPIS PARTNERÓW

DEFINIOWANIE POJĘĆ

009

DEFINICJA WOŁONTARIATU
W NASZYCH ORGANIZACJACH
I PROFIL WOŁONTARIUSZY

022

METODOLOGIA FACYLITACJI
RÓWIEŚNICZEJ

029

KOMPETENCJE
WOŁONTARIUSZY

036

ROZWÓJ OSOBISTY

1

2





3

SPIS

TREŚCI

WOŁONTARIAT Z WYKORZYSTANIEM GAMIFIKACJI W NGO

GAMIFIKACJA JAKO NARZĘDZIE
EDUKACJI NIEFORMALNEJ

039

PROCES SELEKCJI, SZKOLENIA
I MOTYWOWANIA WOŁONTARIUSZY
W SFERZE SPOŁECZNEJ
I EDUKACYJNEJ

047

PROJEKTOWANIE I ZARZĄDZANIE
DZIAŁANAMI WOŁONTARIACKIMI -
SZKOLENIA DLA WOŁONTARIUSZY

055

REZULTATY, WPŁYW I PROMOCJA
DZIAŁAŃ WOŁONTARIACKICH W
SPOŁECZNOŚCIACH LOKALNYCH,
KRAJOWYCH I EUROPEJSKICH

061

4

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

069

1

© PROJEKCE



OPIS PROJEKTU

O PROJEKCIE

Głównym celem projektu jest rozwijanie umiejętności zawodowych młodzieży i osób pracujących z młodzieżą w celu lepszego włączenia się w rynek pracy, poprzez innowacyjne programy wolontariatu i staży, wykorzystując gamifikację i narzędzia cyfrowe jako nową metodologię w edukacji pozaformalnej.

Cele szczegółowe:

O1. Podniesienie kwalifikacji zawodowych i poziomu zatrudnienia 40 młodych osób i 40 pracowników młodzieżowych z 4 krajów poprzez cyfrowe programy wolontariatu i staży z wykorzystaniem gamifikacji w trakcie 6 miesięcy stałych działań w 4 lokalnych społecznościach.

Cel ten jest realizowany poprzez 2 programy pilotażowe - jeden dla wolontariatu i jeden dla staży, stosowane w 4 krajach partnerskich, w ciągu 1 roku. W tych programach pilotażowych 40 młodych ludzi doświadczy 6 miesięcy interaktywnych działań na rzecz lokalnej społeczności, a 40 pracowników młodzieżowych doświadczy, co oznacza praca socjalna oraz rozwój osobisty i będą oni zaangażowani w konkretne działania związane z doświadczeniem 4 organizacji partnerskich.

O2. Zwiększenie zdolności 4 organizacji do oferowania ustrukturyzowanych, długoterminowych i motywujących programów wolontariatu i staży, wykorzystujących narzędzia cyfrowe i gamifikację jako metodologię edukacji pozaformalnej w nowym, zdigitalizowanym i nowoczesnym kontekście.

Cel ten zostanie osiągnięty dzięki dwóm pakietom roboczym, w ramach których partnerzy opracują metodologię wolontariatu i staży oraz wprowadzą elementy gamifikacji, aby zmotywować młodzież i pracowników młodzieżowych do udziału w różnorodnych działaniach.

O3. Zwiększanie potencjału europejskich organizacji pozarządowych działających na rzecz młodzieży w zakresie angażowania coraz większej liczby młodych ludzi w programy wolontariatu i staży, aby pomóc im rozwijać umiejętności zawodowe w takich dziedzinach jak praca socjalna, edukacja pozaformalna, edukacja społeczna i rozwój osobisty, poprzez nową i kompleksową metodologię selekcji, integracji, motywacji i oceny pracy z młodzieżą w innowacyjny i cyfrowy sposób.

INSTYTUT GAMMA RUMUNIA

Celem Instytutu Badań i Studiów nad Świadomością Kwantową - Gamma Institute (Institute for Research and Study of Quantic Consciousness - Gamma Institute) jest promocja, rozwój, badania i inicjatywa działań w dziedzinie psychologii, psychoterapii i zdrowia psychicznego. Gamma kieruje swoją ofertę do stażystów, dzieci i międzynarodowych specjalistów poprzez programy szkoleniowe, warsztaty, usługi psychologiczne, doradztwo i współpracę międzynarodową. Misje te są realizowane poprzez 3 wydziały Gamma Institute:

1. **Gamma Training** - Oferuje szkolenia dla specjalistów w dziedzinie psychologii, psychoterapii i rozwoju osobistego, a także szkolenia i edukację nieformalną dla dorosłych. Jej celem jest stworzenie społeczności specjalistów w dziedzinie psychoterapii, którzy dokonują zmian w obszarze, w którym pracują, na najwyższym poziomie.
2. **Gamma Clinic Psychology** - Oferuje usługi psychologii klinicznej i psychoterapię indywidualną/par/rodzinną, w podejściu systemowym. Jej celem jest zachęcanie do zmiany całego systemu rodzinnego, w sposób, w którym celem jest zdrowie fizyczne, psychiczne, emocjonalne i relacyjne.
3. **Gamma Projects & Research** - Innowacyjne metody rozwoju psychoterapii i rozwoju osobistego, wykorzystujące podstawy teorii świadomości kwantowej. Celem jest opracowanie zestawów narzędzi na różne tematy z zakresu psychologii, psychoterapii, edukacji młodzieży, dorosłych, rozwoju osobistego i szkolenia specjalistów.

FUNDACJA ASPAYM CASTILLA Y LEÓN HISZPANIA



Fundación ASPAYM Castilla y León rozpoczyna działalność w 2004 roku, dwanaście lat po założeniu ASPAYM w regionie Castilla y León. Jej głównymi celami są promowanie autonomii, równych praw i szans oraz poprawa jakości życia osób niepełnosprawnych fizycznie, umożliwiając im znaczną integrację ze społeczeństwem. Ponadto ASPAYM CyL dąży do tego, aby stać się wiodącym stowarzyszeniem, dostarczając swoim docelowym użytkownikom narzędzi do realizacji tej misji. Cel ten jest osiągany dzięki jakości programów i działań, badaniom i właściwemu wykorzystaniu nowych technologii. Organizacja, a także dział młodzieżowy, ma siedziby w różnych miastach Castilla y León, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów wiejskich. Obejmuje ona Ávila, Burgos, Camponaraya (León), Cubillos del Sil (León), León, Matapozuelos (Valladolid) Palencia, Paredes de Nava (Palencia), Segovia, Valladolid i Villadiego (Burgos).

Wydział młodzieżowy skoncentrowany jest na działaniach z młodymi ludźmi i jest aktywnym członkiem Regionalnej Rady Młodzieży Castilla y León, a także częścią Stałej Rady Młodzieży Prowincji Valladolid, w której ASPAYM jest członkiem zarządu. Jesteśmy również częścią sieci punktów informacyjnych dla młodzieży w prowincji Valladolid, co czyni nas jedyną jednostką młodych ludzi z różnorodnością, która spełnia wszystkie powyższe wymagania. Wydział młodzieżowy ASPAYM Castilla y León opracowuje wiele działań na rzecz rzecznictwa, edukacji nieformalnej, zatrudnienia, integracyjnego wypoczynku itp. Jednym z najbardziej znanych przykładów jest obóz integracyjny opracowany przez jednostkę, który ma ponad 25 lat doświadczenia i wiele nagród, a także projekt uświadamiający „Ponte en mis zapatos” (Postaw się na moim miejscu), którego głównym celem jest standaryzacja niepełnosprawności w szkołach, centrach społecznościowych, organizacjach młodzieżowych itp.

IAIRS
FUNDACJA INSTYTUT AKTYWIZACJI
I ROZWOJU SPOŁECZNEGO
POLSKA

Fundacja Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego to lubelska organizacja pozarządowa działająca od 2012 roku z siedzibą w centrum Lublina. Pomagamy młodzieży odkrywać świat oraz wspieramy ich rozwój na wielu płaszczyznach, diagnozujemy i odpowiadamy na aktualne potrzeby osób młodych.

W 2023 roku IAIIRS wspólnie z Fundacją TRACH - (Fundacja Animatorów i Twórców Kultury) utworzyliśmy otwartą, kreatywną przestrzeń młodzieżową „Prusa2”, która jest miejscem spotkań lokalnej młodzieży. Młodzi ludzie mogą tu tworzyć i organizować różne wydarzenia oraz integrować swoich rówieśników w tych działaniach. Przestrzeń oferuje dostęp do specjalistycznego sprzętu, takiego jak drukarki 3D, kamery, sprzęt do pierwszej pomocy czy narzędzia do organizacji wydarzeń.

Ponadto, realizujemy międzynarodowe projekty edukacyjne, umożliwiające uczestnikom zdobycie cennego doświadczenia i wiedzy za granicą. Dzięki naszym inicjatywom młodzież ma szansę na rozwijanie umiejętności językowych, poznawanie nowych kultur oraz nawiązywanie wartościowych międzynarodowych kontaktów. W ciągu swojej działalności Fundacja umożliwiła młodzieży udział w licznych wymianach zagranicznych, organizując łącznie 57 takich działań.

Oprócz międzynarodowych wymian, co roku prowadzimy również projekty lokalne o różnej tematyce. Aktywnie angażujemy się też w projekty międzypokoleniowe.

ROSTO SOLIDÁRIO PORTUGALIA



Rosto Solidário powstało w 2007 roku, promowane przez Zgromadzenie Pasjonistów w Santa Maria da Feira i grupę świeckich z lokalnej społeczności, w oparciu o wieloletnie doświadczenie wspierania rodzin w sytuacjach społecznej bezbronności i doświadczenie Misjonarzy Pasjonistów w Misjach Angoli, zwłaszcza w prowincji Uíge. Jest to stowarzyszenie non-profit na rzecz rozwoju, uznane od 2008 roku za NGDO (organizacja pozarządowa na rzecz rozwoju) przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych, korzystające ze statusu osoby prawnej użyteczności publicznej.

Cele Rosto Solidário są zgodne z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka, Kartą Europejskich Organizacji Pozarządowych i Agendą na rzecz Zrównoważonego Rozwoju 2030, a także Celami Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) i Deklaracją z Incheon „Edukacja 2013: w kierunku włączającej i sprawiedliwej edukacji wysokiej jakości i uczenia się przez całe życie dla wszystkich”. Działa na rzecz rozwoju, promując równość, prawa człowieka i równe szanse, realizując konkretne projekty skupione na edukacji i kulturze społeczności. Ceni uczestnictwo i integrację poprzez wolontariat, solidarność, tworzenie sieci i partnerstwo.



2

DEFINIOWANIE POJĘĆ

2!

DEFINICJA WOLONTARIATU W NASZYCH ORGANIZACJACH I PROFIL WOLONTARIUSZY

CZYM JEST WOLONTARIAT?

„Wolontariat” odnosi się do sektora działalności, którego organizacje nie mają na celu przede wszystkim osiągnięcia zysku, lecz promowanie integracji społecznej, orędownictwo i edukację obywatelską (Rego, 2010b).

Wiele osób na całym świecie mierzy się z różnymi wyzwaniami i problemami. Te kwestie obejmują katastrofy związane z klimatem, choroby, ubóstwo i inne problemy, które stanowią główne przeszkody dla pokoju i dobrobytu. Dlatego wolontariat odgrywał tak ważną rolę w historii.

Wolontariat to akt wnoszenia bezpłatnej pracy w celu wykonywania usług społecznych lub wspierania organizacji non-profit. Jest to zasada poświęcania czasu i energii na rzecz większej sprawy. Wolontariusze pomagają zmieniać życie osób w swojej społeczności jako odpowiedzialność społeczna, a nie jako nagroda finansowa. Wolontariat jest ważny, ponieważ pozwala ludziom pomagać i służyć innym w bezinteresowny sposób. Kiedy jednostki podejmują inicjatywę, aby pomagać ludziom w społeczności i wspierać cele filantropijne, może to poprawić społeczność jako całość, tworząc ściślejsze więzi i tworząc trwałe relacje. Ponadto organizacje non-profit mogą wykorzystać te grupy pełnych pasji wolontariuszy, aby pomóc osiągnąć cele w uczynieniu świata lepszym i bezpieczniejszym miejscem.

Rodzaje wolontariatu

Istnieje wiele różnych typów i form wolontariatu, a każdy może być wolontariuszem. To jedna z najlepszych rzeczy w wolontariacie; istnieje wiele sposobów, w jakie osoby mogą mieć wpływ zgodnie ze swoimi zainteresowaniami i umiejętnościami.

Dla koordynatora wolontariuszy ważne jest poznanie różnych rodzajów wolontariatu, aby lepiej zaprojektować profil wolontariusza dla organizacji. Istnieje pięć głównych kategorii wolontariatu:

- Środowiskowy
- Zwierzęta
- Społeczny
- Opieka zdrowotna
- Sport i rekreacja

Powody wolontariatu:

- Umożliwia jednostkom podejmowanie działań i dokonywanie zmian w swoich społecznościach. Poprzez poświęcanie swojego czasu, umiejętności i zasobów wolontariusze sprawują władzę i przyczyniają się do kształtowania otaczającego ich świata.
- Wspiera spójność społeczną, łącząc ludzi o różnym pochodzeniu, przekonaniach i doświadczeniach. Promuje poczucie przynależności i wspólnoty, niwelując podziały i budując połączenia między jednostkami i grupami.
- Odgrywa kluczową rolę w rozwiązywaniu problemów nierówności społecznych i niesprawiedliwości poprzez nagłaśnianie głosów marginalizowanych społeczności, zabieganie o zmianę polityki i zapewnianie wsparcia potrzebnemu.
- Przyczynia się do budowania odpornych społeczności zdolnych do przezwycięzania przeciwności losu i odbijania się od wyzwań. Poprzez swoje wspólne wysiłki wolontariusze wzmacniają sieci społeczne, promują współpracę i zwiększają gotowość i reakcję społeczności.
- Promuje zaangażowanie obywatelskie, zachęcając jednostki do aktywnego uczestnictwa w procesie demokratycznym i przyczyniania się do dobra wspólnego. Wpaja poczucie odpowiedzialności obywatelskiej i zachęca jednostki do aktywnego kształtowania swoich społeczności.
- Przekracza granice i promuje globalną solidarność i współpracę. Wolontariusze angażują się w międzynarodowe działania humanitarne, wspierają globalne inicjatywy rozwojowe i budują mosty między kulturami i narodami.



W Rumunii działalność wolontariacka zaczęła być zauważana nawet w okresie komunizmu poprzez stowarzyszenia i fundacje działające w interesie społeczności. Komunistyczna era Rumunii oznaczała okres ograniczania praw człowieka i ścisłej kontroli przestrzeni obywatelskiej. Czerwony Krzyż jest niewątpliwie organizacją, o której należy wspomnieć w tym kontekście historycznym, działając lokalnie od 1876 r.

Narodowa Organizacja Rumuńskich Skautów jest kolejnym przykładem organizacji, której historia działalności sięga 1914 roku. Po upadku reżimu komunistycznego przestrzeń obywatelska w Rumunii została ożywiona, wraz z pojawieniem się czynników zewnętrznych, które przyczyniły się do promocji organizacji i działalności wolontariackiej.

Wolontariat odrodził się po 1989 r. wraz z przybyciem pierwszych wolontariuszy międzynarodowych za pośrednictwem organizacji takich jak Peace Corps i Voluntary Service Overseas. Następnie uznane organizacje międzynarodowe (World Vision, Habitat for Humanity) założyły oddziały w Rumunii, wnosząc doświadczenie i wiedzę specjalistyczną w zakresie zarządzania wolontariuszami.

Obecnie Rumunia znajduje się na dość stromej trajektorii wzrostowej pod względem rozwoju środowiska stowarzyszeń i wolontariatu jako całości. Jeszcze 20-25 lat temu nie można było sobie wyobrazić działań wolontariackich na dużą skalę, ponieważ niezbędna infrastruktura krytyczna znajdowała się wówczas na wczesnym etapie. Wraz z dywersyfikacją priorytetów społeczeństwa obywatelskiego i dążeniem do międzynarodowych trendów w tej dziedzinie rumuńska przestrzeń obywatelska rozwinęła się w wielu kierunkach działań.

Raport badawczy Unii Europejskiej na temat ogólnego wizerunku wolontariatu w Rumunii jako państwie członkowskim wymienia główne sektory działalności, w których pracują wolontariacko obywatele Rumunii, a mianowicie: sfera religii – 6%, usługi socjalne dla grup defaworyzowanych (osoby starsze, ubogie, niepełnosprawne) – 3%, środowisko, ekologia i prawa zwierząt – 3%, edukacja, muzyka i kultura – 2%, zajęcia sportowe i rekreacyjne – 2%, związki zawodowe – 2%, polityka – 2%, działania społeczne (rozwiązywanie problemów ubóstwa, bezrobocia, nierówności) – 1%, prawa człowieka i kraje rozwijające się – 1%, stowarzyszenia zawodowe – 1%, młodzież – 1%, organizacje kobiece – 1%, zdrowie – 1%.

Ustawa o wolontariacie, opublikowana w **DZIENNIKU URZĘDOWYM** nr 469 z dnia 26 czerwca 2014 r. i zmieniona **USTAWĄ** nr 175 z dnia 7 października 2016 r., określa szereg aspektów, które muszą być przestrzegane, aby działalność wolontariacka była pożyteczna.

Zgodnie z przepisami umowa wolontariacka jest obowiązkowa. Organizacja przyjmująca jest zobowiązana do zawarcia takiej umowy. Umowa musi zostać podpisana przed rozpoczęciem działalności.

Prawo ustala również minimalny wiek, w którym osoba może zawrzeć umowę wolontariacką. Wolontariuszem, z którym zawierana jest umowa, jest osoba fizyczna, narodowości rumuńskiej lub obcokrajowiec, która ma zdolność do pracy, konkretnie od 16. roku życia lub 15. roku życia za zgodą rodziców.

Prawo określa również pewne minimalne prawa i obowiązki każdej ze stron, takie jak prawa i obowiązki wolontariusza, wymienione poniżej:

a. Prawa wolontariusza są następujące:

- prowadzenie działalności wolontariackiej zgodnie ze swoimi możliwościami i dostępnością;
- zwrócenie się do organizacji przyjmującej o wydanie certyfikatu wolontariatu wraz ze sprawozdaniem z aktywności;
- prawo do poufności i ochrony danych osobowych;
- prawo do wolnego czasu odpowiadającego działalności wolontariackiej.

b. Obowiązki wolontariusza są następujące:

- wykonywanie działalności w interesie publicznym, bez wynagrodzenia;
- obowiązek prowadzenia działalności uzupełniającej w stosunku do ogólnych celów wolontariatu – poprawy jakości życia i ograniczania ubóstwa, zrównoważonego rozwoju, zdrowia, zapobiegania klęskom żywiołowym i zarządzania nimi, integracji społecznej oraz zwalczania wykluczenia społecznego i dyskryminacji;
- wypełnianie zadań określonych w karcie wolontariusza i stosowanie się do poleceń zawartych w karcie ochrony wolontariusza;
- zachowanie poufności informacji, do których uzyskano dostęp w trakcie działalności wolontariackiej, w czasie trwania umowy wolontariackiej oraz przez okres 2 lat po jej rozwiązaniu;
- powiadamianie o czasowej niedostępności w celu wykonania działalności wolontariackiej, w którą jest zaangażowany.

Począwszy od 2000 roku, Międzynarodowy Dzień Wolontariusza obchodzony jest w Rumunii 5 grudnia. Pro Vobis (wówczas lokalne centrum wolontariatu w Klużu-Napoce) zorganizowało pierwszą powiatową Galę w 2001 roku, podczas której wręczano nagrody za zaangażowanie społeczne. Wydarzenie to miało na celu docenienie wolontariuszy i osób wspierających ruch wolontariacki w Rumunii (organizacje, sponsorzy, fundatorzy, media itp.).

Działalność wolontariacka w Instytucie Gamma rozpoczęła się w 2016 r., kiedy do Instytutu dołączyli studenci i psychologowie, zajmujący się grupowymi zajęciami psychoedukacyjnymi dla członków lokalnej społeczności. Od tego czasu grupa wolontariuszy znacznie się powiększyła i teraz każdy, kto chce zaangażować się w działania, które rozwijamy, może to zrobić, bez względu na specjalizację studiów czy doświadczenie zawodowe.



Obecnie wolontariat koncentruje się na następujących działaniach:

- działalność wolontariacka w dziale szkoleń Gamma - przy organizacji konferencji krajowych, które organizujemy, takich jak WPS - Systemic Practitioners Weekend (co roku, w maju-czerwcu) i Inspire - Gamma Institute's Days (w październiku-listopadzie)
- wolontariat w różnych działaniach z młodzieżą i dorosłymi, w projektach Gamma Projects & Research, w projektach KA2. Wolontariusze pomagają w części dokumentacyjnej, ale przede wszystkim pomagają facylitatorom w prowadzeniu różnych zajęć grupowych i warsztatów.
- wolontariat w projektach KA1, pomoc trenerom i animatorom szkoleń i wymian młodzieży w organizacji, logistyce i przygotowywaniu zajęć.
- działania wolontariackie w zakresie grafiki, promocji i marketingu - młodzi ludzie, utalentowani w dziedzinie promocji i projektowania graficznego, zajmują się opracowywaniem różnych materiałów kreatywnych oraz pomagają w promowaniu usług z zakresu zdrowia psychicznego i rozwoju osobistego w lokalnej społeczności.

Nasi wolontariusze mają możliwość wyboru swoich działań, zgodnie ze swoimi życzeniami i umiejętnościami, a koordynuje je personel Instytutu, w zależności od specyfiki działania. Mają oni umowę wolontariacką, która może być zawarta, zgodnie z ich decyzją, na długi okres (dla wolontariuszy, którzy angażują się w działania, gdy projekty i konferencje wymagają ich wkładu) lub na krótkoterminowe/projektowe umowy (na bardzo konkretną aktywność, tylko na okres czasu wymagany przez tę aktywność lub projekt).

Grupe wolontariuszy Gamma tworzą dwa rodzaje wolontariuszy:

- młodzież, pochodząca ze szkół średnich (szczególnie z liceum plastycznego), studenci psychologii, informatyki, public relations) lub młodzież, która uczestniczyła w sesjach terapeutycznych i po zakończeniu procesu terapeutycznego chciała pozostać w Gamma, aby przekazywać dalej otrzymane informacje i możliwości rozwoju;
- psychologów odbywających staż w Szkole Szkolenia Systemowego, którzy chcą zaangażować się w działalność psychoedukacyjną i bezpłatnie oferować usługi w zakresie psychologii, psychoterapii i rozwoju osobistego.



Według Mediny (2016) wolontariat jest praktycznym wyrazem solidarności i obywatelskiego uczestnictwa społecznego. W ostatnich latach w Hiszpanii nastąpił znaczny wzrost aktywności wolontariackiej, która zyskała ważną wagę w sektorze działań społecznych. Wraz z tym wzrostem nastąpiła dywersyfikacja profili wolontariuszy w wyniku zmian demograficznych, ekonomicznych i społecznych.

Wolontariat w Hiszpanii zaczęto uznawać dopiero po uchwaleniu ustawy 191/1964 z dnia 24 grudnia 1964 r. o stowarzyszeniach (obowiązującej do 26 maja 2002 r.), na mocy której państwo wprowadziło do administracji usługi pomocy społecznej.

W hiszpańskiej konstytucji z 1978 r., a konkretnie w artykule 9.2, określono, że „Odpowiedzialnością władz publicznych jest promowanie warunków rzeczywistej i skutecznej wolności i równości jednostki oraz grup, w których jest ona zintegrowana; usuwanie przeszkód, które uniemożliwiają lub utrudniają ich pełnię, a także ułatwianie udziału wszystkich obywateli w życiu politycznym, gospodarczym, kulturalnym i społecznym”. Chociaż nie jest to artykuł ściśle związany z wolontariatem, ustanawia on podstawy, na których utrzymuje się wiele organizacji zajmujących się wolontariatem.

Wraz z nastaniem państwa demokratycznego zmniejszyła się liczba podmiotów zajmujących się wolontariatem, ale z biegiem lat sytuacja się zmieniła. Można więc powiedzieć, że w latach 80. ustanowiono państwo opiekuńcze, a już w latach 90. nastąpił wzrost wolontariatu, co załamało jego istotę, jaką stanowi opieka społeczna i działalność charytatywna (ciekawostką jest, że w 1992 r. w Barcelonie nastąpił wzrost wolontariatu – zapisało się 102 000 osób, w Igrzyskach Olimpijskich wzięło udział około 35 000 wolontariuszy, a w Igrzyskach Paraolimpijskich 15 000). Wreszcie w 1996 roku w Hiszpanii uchwalono Ustawę ogólną o wolontariacie społecznym.

Od 2015 r. w Hiszpanii obowiązuje nowe prawo wolontariatu, ustawa 45/2015 z 14 października. Ustawa ta oznacza ogromny krok naprzód w regulacji, ochronie i uznawaniu działań wolontariackich. Przykładem tego jest włączenie statutu wolontariatu opracowanego przez i dla organizacji wolontariackich oraz przez i dla wolontariuszy. W ww. ustawie za obszary działania wolontariatu uważa się m.in.:

- Wolontariat społeczny, który rozwija się poprzez interwencję w ludzi i rzeczywistość społeczną w celu osiągnięcia lepszej jakości życia oraz większej spójności i sprawiedliwości społecznej.

- Wolontariat w ramach międzynarodowej współpracy na rzecz rozwoju, powiązany zarówno z edukacją rozwojową jako częścią procesu edukacyjnego i transformacyjnego, jak i z propagowaniem rozwoju w kontekście działań humanitarnych i solidarności międzynarodowej.
- Wolontariat ekologiczny, którego celem jest zmniejszenie negatywnego wpływu człowieka na środowisko oraz podniesienie wartości istniejącego dziedzictwa naturalnego, gatunków zwierząt i roślin, ekosystemów i zasobów naturalnych.
- Wolontariat kulturalny, który ma na celu propagowanie i obronę prawa dostępu do kultury, a w szczególności integrację kulturową wszystkich ludzi, propagowanie i ochronę tożsamości kulturowej, obronę i ochronę dziedzictwa kulturowego oraz uczestnictwo w życiu kulturalnym społeczności.
- Wolontariat sportowy, który przyczynia się do spójności obywatelskiej i społecznej, łącząc wartości wolontariatu z wartościami inherentnymi dla sportu.
- Wolontariat edukacyjny, który jako zaplanowane działanie solidarnościowe, zintegrowane z systemem oświatowym i społecznością lokalną, poprawia możliwości realizacji zajęć pozalekcyjnych i uzupełniających, przyczyniając się w szczególności do rekompensowania nierówności, które mogą występować między uczniami ze względu na różnice społeczne, osobiste lub ekonomiczne.
- Wolontariat społeczny i zdrowotny, łączący promocję zdrowia, profilaktykę chorób, opiekę zdrowotną, rehabilitację i opiekę społeczną skierowaną do społeczeństwa jako całości lub do grup szczególnie narażonych.
- Wolontariat w czasie wolnym, który ma na celu szkolenie i podnoszenie świadomości na temat zasad i wartości wolontariatu poprzez rozwijanie działań w zakresie edukacji pozaformalnej, które promują integralny rozwój osobisty i grupowy.
- Wolontariat społeczny, który sprzyja rozwojowi społeczności, promuje uczestnictwo, większą swobodę podejmowania decyzji i inicjatywę w rozwiązywaniu problemów oraz domaga się lepszej jakości życia w miejscach zamieszkania wolontariuszy najbliższej ich miejsca pracy.
- Wolontariat w zakresie ochrony ludności, który polega na regularnej współpracy przy zarządzaniu sytuacjami kryzysowymi, w ramach działań określonych przez Krajowy System Ochrony Ludności.

ASPAYM Castilla y León buduje społeczność dzięki zaangażowaniu i aktywnemu uczestnictwu naszych wolontariuszy, co jest ostatecznym wyrazem wiary w społeczeństwo inkluzywne, które patrzy w terażniejszość i przyszłość z entuzjazmem, pasją i radością, aby poprawić jakość życia osób niepełnosprawnych, które reprezentujemy.



Wolontariat umożliwia działalność ASPAYM CyL, jest naszym znakiem rozpoznawczym, środkiem ciągłości i rozwoju oraz ideologiczną podstawą naszej organizacji.

Dla nas najważniejsze jest posiadanie procesów włączania, szkolenia, awansowania i uczestnictwa wolontariuszy, które odpowiadają potrzebom właściwego zarządzania. Działania wolontariackie promowane przez organizację wiążą się m.in. ze szczególną współpracą, prowadzeniem warsztatów w ośrodku mieszkalnym, wolontariatem na obozach letnich, towarzyszeniem członkom i użytkownikom.

Współpracujemy również z firmami i fundacjami, pomagając im rozwijać wolontariat pracowniczy i wzmacniać strategię CSR (społecznej odpowiedzialności biznesu), wnosząc nasze doświadczenie i wiedzę w zakresie trzeciego sektora.



administracji publicznej lub nadzorowane przez te organy, z wyłączeniem prowadzonej przez nie działalności gospodarczej oraz podmioty lecznicze.

Polskie prawo reguluje kwestie związane z wolontariatem w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Zgodnie z nią wolontariuszem jest „osoba fizyczna, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na rzecz korzystającego.” Korzystającymi mogą być organizacje pozarządowe, organy administracji publicznej, jednostki organizacyjne podległe organom

Z kolei według definicji Centrum Wolontariatu, wolontariatem jest „świadoma, dobrowolna działalność podejmowaną na rzecz innych, wykraczająca poza więzi rodzinno – przyjacielsko – koleżeńskie”, a wolontariuszem może być „każda osoba fizyczna, która dobrowolnie, ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na rzecz organizacji, instytucji lub osób indywidualnych wykraczając poza więzi koleżeńsko-rodzinne”

Zgodnie z podanymi definicjami, wolontariat może wykonywać każda osoba wyrażająca taką chęć, bez względu na wiek, ponieważ ustawa nie wprowadza żadnych ograniczeń wiekowych dla wolontariatu. Jednakże w przypadku osób niepełnoletnich, które ukończyły trzynasty rok życia, do wykonywania usług wolontariackich wymagana jest pisemna zgoda rodziców lub opiekunów prawnych. Odwołując się do przepisów Kodeksu cywilnego, osoby, które nie ukończyły trzynastego roku życia, nie mają zdolności do czynności prawnych, w związku z czym stroną umowy o wolontariat będzie opiekun prawny małoletniego wolontariusza. Zgodnie z ww. ustawą, jeżeli odrębne przepisy wymagają kwalifikacji lub wymagają spełnienia określonych wymagań do wykonywania czynności, osoba wykonująca te usługi w ramach wolontariatu również powinna mieć takie kwalifikacje.

Wolontariuszem w Fundacji Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego jest osoba w wieku 13-30 lat, która jest zmotywowana i chętna do działania na rzecz innych (dzieci, młodzieży i osób starszych). Są to osoby związane z miastem Lublin - mieszkańcy, uczniowie szkół średnich, uczelni wyższych oraz mieszkańcy okolicznych terenów wiejskich.



Wolontariusz to osoba empatyczna, przyjazna, ciekawa świata, gotowa na nowe wyzwania i wychodzenie ze swojej strefy komfortu, która posiada lub chce nabyć kompetencje z zakresu: komunikacji interpersonalnej, pracy zespołowej, kompetencji związanych z realizacją inicjatyw lokalnych: organizacja i planowanie, kreatywność, rozumienie lokalnych potrzeb, kompetencji związanych z projektami międzynarodowymi: znajomość zagadnień wielokulturowości, znajomość języków obcych, zdolność adaptacji, umiejętności interpersonalne.

Każdy wolontariusz może rozwijać swoje pasje i zainteresowania w Przestrzeni Młodych "Prusa2", gdzie może wziąć udział w warsztatach tematycznych i spotkaniach grup młodzieżowych. Należą do nich na przykład spotkania z grami planszowymi integrujące lokalną społeczność, warsztaty fotograficzne i warsztaty rękodzielnicze.

Chcemy wspierać młodych ludzi w przejmowaniu odpowiedzialności za swoją przestrzeń, dlatego mają realny wpływ na jej wygląd i podejmowane w niej działania. Za dużą część aktywności odpowiadają tutaj wolontariusze naszej organizacji. Do tej pory stworzyli oni różne wystawy fotograficzne i wernisaże, warsztaty tworzone przez młodych dla młodych, wydarzenia dla najmłodszych sąsiadów, takie jak Mikołajki. Są również autorami wielu lokalnych projektów i naszym obowiązkiem jest ich wspierać w tworzeniu wniosków o dofinansowanie tych działań.

Ponadto każdy wolontariusz ma szansę rozwijać swoje kompetencje biorąc udział w działaniach o zasięgu międzynarodowym - wymianach młodzieży za granicą naszych partnerów, a także w tych tworzonych przez młodzież w naszej organizacji w Lublinie. Młodzież ma również możliwość udziału w wolontariacie międzynarodowym - zagranicznym w ramach Europejskiego Korpusu Solidarności.



przez podmioty publiczne lub prywatne.”

W Portugalii, biorąc pod uwagę obowiązujące przepisy, w artykule 2 dekretu-ustawy 71/98 wolontariat zdefiniowano jako „zespół działań o charakterze społecznym i wspólnotowym, podejmowanych bezinteresownie przez osoby, w ramach projektów, programów i innych form interwencji na rzecz jednostek, rodzin i społeczności, prowadzonych na zasadzie non-profit

Ustawa ta nie obejmuje działań, które, choć bezinteresowne, są odosobnione i sporadyczne lub są podejmowane ze względów rodzinnych, przyjacielskich i sąsiedzkich. (Dekret-Ustawa nr 71/98, s. 5695) 71/98, s. 5695).

Dlatego wolontariusza możemy zdefiniować jako osobę, która chętnie, spontanicznie i odpowiedzialnie poświęca swoje umiejętności i wolny czas różnym usługom lub działaniom w ramach publicznej lub prywatnej organizacji (Luísa, 2021).

Zobowiązanie do wolontariatu ma formę umowy, która zabezpiecza różne prawa i obowiązki wolontariusza.

W odniesieniu do praw i zgodnie z artykułem 7 Dekretu-Ustawy 71/98, wolontariusz:

1. Ma dostęp do programów kształcenia wstępnego i ustawicznego, mających na celu doskonalenie pracy wolontariackiej;
2. Posiada legitymację wolontariusza;
3. Jest objęty dobrowolnym systemem zabezpieczenia społecznego, jeśli nie jest objęty obowiązkowym systemem zabezpieczenia społecznego;
4. Wykonuje swoją pracę wolontariacką w higienicznych i bezpiecznych warunkach;
5. Jeśli jest zatrudniony, na wezwanie organizacji promującej, mianowicie w celu wypełnienia pilnych misji, w sytuacjach nadzwyczajnych, klęskach żywiołowych lub podobnych, ma usprawiedliwioną nieobecność;
6. Otrzymuje odszkodowanie, a także inne świadczenia określone prawem, w razie wypadku lub choroby nabytej w trakcie pracy wolontariackiej;
7. Ustanawia ze współpracującym podmiotem program wolontariatu regulujący ich wzajemne relacje oraz treść, charakter i czas trwania pracy wolontariackiej, którą będzie wykonywać;
8. Jest wysłuchany przy przygotowywaniu decyzji organizacji promującej, które mają wpływ na rozwój wolontariatu;
9. Korzysta jako wolontariusz ze specjalnych warunków korzystania z komunikacji miejskiej, na warunkach określonych w obowiązujących przepisach;

10. Zwrot kwot wydanych podczas wykonywania czynności zaprogramowanych przez organizację promującą, pod warunkiem, że są one nieuniknione i należycie uzasadnione, w granicach ostatecznie ustalonych przez ten sam podmiot.

- a. Uzasadnione nieobecności przewidziane w punkcie e) liczą się dla wszystkich celów, jako efektywny czas służby i nie mogą oznaczać utraty jakichkolwiek praw lub korzyści.
- b. Status wolontariusza jest zgodny ze statusem współpracownika, członka organów zarządzających i beneficjenta organizacji promującej, w której jest wolontariuszem. (str. 5695)

Obowiązki wolontariusza (art. 8: Dekret-Ustawa 71/98) są następujące:

- a. Przestrzeganie zasad etycznych regulujących prowadzoną przez siebie działalność, w szczególności poszanowania życia prywatnego wszystkich osób korzystających z niej;
- b. Przestrzeganie zasad regulujących funkcjonowanie podmiotu, z którym współpracuje, oraz poszczególnych programów lub projektów;
- c. Działanie w sposób staranny, bezstronny i wspierający;
- d. Branie udziału w szkoleniach mających na celu prawidłowy rozwój wolontariatu;
- e. Zapewnienie właściwego wykorzystania zasobów materialnych oraz dóbr, sprzętu oddanych do ich dyspozycji;
- f. Współpraca z profesjonalistami organizacji promującej, szanując ich wybory i stosując się do ich wytycznych technicznych;
- g. Nie przyjmowanie roli przedstawiciela organizacji promującej bez jej wiedzy i uprzedniego upoważnienia;
- h. Zapewnianie regularności wykonywania pracy wolontariackiej zgodnie z programem uzgodnionym z organizacją promującą;
- i. Prawidłowo posługiwanie się identyfikatorem wolontariusza podczas wykonywania swojej działalności.

Wolontariat narodził się w Portugalii i innych krajach europejskich w wyniku wpływu zasad chrześcijańskich, które skupiały się na działaniach charytatywnych w społeczeństwie i miały zasadniczo podejście opiekuńcze i pionowe (Luísa, 2021). Jednak pojęcie wolontariatu ewoluowało i coraz bardziej oddalało się od koncepcji dobrobytu. Według Ramosa (2007) obecnie wolontariat jest działaniem, które ma na celu zbudowanie procesu ewolucyjnego i edukacyjnego, zrozumienia źródła problemów i ich rozwiązania.

Wolontariat przekształca więcej niż wspiera i to jest jeden z powodów, dla których wolontariat jest genezą Rosto Solidário. W latach 2009, 2015, 2017, 2019 Rosto Solidário zostało uhonorowane nagrodą gminy solidarnościowej w kategorii wolontariatu w ramach I, IV, V i VI Mozaiki Społecznej promowanej przez Gminę Santa Maria da Feira we współpracy z ADRITEM - ADRITEM - Integrated Rural Development Association of Terras de Santa Maria.



W Rosto Solidário wolontariat opiera się na fundamentalnej zasadzie zaangażowania w aktywne i odpowiedzialne obywatelstwo. Staramy się wspierać wolontariat poprzez aktywne uczestnictwo w rozwiązywaniu problemów społecznych i środowiskowych, promując warunki, w których wolontariusz staje się bardziej świadomy, że jest częścią globalnej rzeczywistości. Zamierzamy, aby wolontariusz przeszedł proces uczenia się, aby stać się bardziej krytycznym wobec lokalnych i globalnych problemów i obaw. To doświadczenie jest postrzegane jako stałe ponowne odkrycie powołania obywatelskiego, zawodowego, osobistego, rodzinnego i społecznego.

W tym względzie w Rosto Solidário można tworzyć konkretne grupy, których celem jest zachęcanie do aktywnego uczestnictwa, a następnie motywować ich członków do angażowania się w działalność wolontariacką. Tak jest w przypadku „Comunidade XXI”, grupy młodych ludzi z RS, którzy spotykają się, aby omawiać interesujące ich tematy i podejmować działania, które wzbudzają ich osobiste zainteresowania.

W ten sposób wolontariat przybiera w Rosto Solidário różne formy:

- Istnieje możliwość wolontariatu pełnoetatowego oraz wolontariatu na z góry określony czas, jak w przypadku Europejskiego Korpusu Solidarności, a także wolontariatu wysyłanego w ramach współpracy rozwojowej, tj. do afrykańskich krajów portugalskojęzycznych, na okres dłuższy niż kilka tygodni.
- Istnieje również wolontariat stały w ramach regularnych działań i usług, w ramach którego tworzy się stałe i przewidywalne zaangażowanie, na przykład co tydzień lub co miesiąc, które można utrzymywać przez kilka lat.
- Ponadto istnieje wolontariat oparty na projektach, który wymaga ograniczonego zaangażowania czasowego, w ramach konkretnego projektu lub sprawy.
- Wreszcie, sporadycznie zdarza się wolontariat, w ramach którego ludzie mobilizują się do konkretnych i terminowych zadań, takich jak zbiórka funduszy.

2.2

METODOLOGIA FACYLITACJI RÓWIEŚNICZEJ

CZYM JEST EDUKACJA RÓWIEŚNICZA?

Definicja edukacji rówieśniczej

Angielski termin „peer” odnosi się do „kogoś, kto ma równą pozycję z innym; kogoś należącego do tej samej grupy społecznej, zwłaszcza ze względu na wiek, stopień lub status”. W czasach współczesnych termin ten zaczął oznaczać kolegę, równego, podobnego, równego sobie lub pasującego do siebie zgodnie ze słownikiem synonimów (Oxford Thesaurus).

Ostatnio termin ten jest używany w odniesieniu do edukacji i szkoleń i jest obecnie postrzegany jako skuteczna strategia zmiany zachowań, która opiera się na kilku znanych teoriach behawioralnych – teorii uczenia się społecznego, teorii uzasadnionego działania, teorii dyfuzji innowacji i teorii edukacji partycypacyjnej.

- „Ludzie są modelami ludzkich zachowań, a niektórzy ludzie (osoby znaczące) są zdolni do wywoływania zmian w zachowaniu u niektórych jednostek” (Teoria uczenia się społecznego – Bandura, 1986).
- „Jednym z czynników wpływających na zmianę zachowania jest postrzeganie przez jednostkę norm społecznych lub przekonań na temat tego, co ludzie ważni dla danej jednostki robią lub myślą w kontekście danego zachowania” (Teoria uzasadnionego działania – Fishbein i Ajzen, 1975).
- „Niektóre osoby (liderzy opinii) z danej populacji działają jako agenci zmiany zachowań poprzez rozpowszechnianie informacji i wpływanie na normy grupowe w swojej społeczności” (Teoria dyfuzji innowacji – Rogers, 1983).

- „Teoria edukacji partycypacyjnej odegrała również ważną rolę w rozwoju edukacji rówieśniczej: jej wyniki osiąga się poprzez pełne uczestnictwo osób dotkniętych wspólnym problemem lub sytuacją” (Freire, 1970).

Zastosowanie edukacji rówieśniczej

Edukacja rówieśnicza jest często stosowana w celu dokonania zmiany na poziomie indywidualnym poprzez próbę modyfikacji wiedzy, postaw, przekonań lub zachowań danej osoby. Edukacja rówieśnicza zazwyczaj polega na wykorzystaniu członków danej grupy do dokonania zmiany wśród innych członków tej samej grupy. Jednak edukacja rówieśnicza może również dokonać zmiany na poziomie grupy lub społeczeństwa, poprzez modyfikację norm i stymulowanie zbiorowych działań, które prowadzą do zmian w programach i politykach.

Wielu zwolenników edukacji rówieśniczej twierdzi, że ten horyzontalny proces, w którym rówieśnicy (równi sobie) rozmawiają między sobą i ustalają sposób działania, jest kluczem do wpływu edukacji rówieśniczej na zmianę zachowań.

Edukacja rówieśnicza i młodzież

W większości społeczeństw młodzi ludzie często mają trudności ze zdobyciem jasnych i poprawnych informacji na tematy, które ich dotyczą. Często informacje są dostępne, ale mogą być przekazywane w sposób autorytarny, osadzający lub niedostosowany do wartości, poglądów i stylu życia młodych ludzi.

Jednym ze skutecznych sposobów radzenia sobie z tymi problemami jest edukacja rówieśnicza, ponieważ jest to dialog między równymi sobie. Obejmuje członków określonej grupy edukujących innych członków tej samej grupy. Na przykład młodzi ludzie dzielą się ze sobą informacjami, niektórzy pełniąc rolę moderatorów dyskusji. Zazwyczaj przybiera to formę nieformalnego spotkania osób, które z pomocą edukatora rówieśniczego (kogoś w podobnym wieku lub z podobnej grupy społecznej) dyskutują i uczą się razem na określony temat.

Edukacja rówieśnicza działa dobrze, ponieważ jest partycypacyjna i angażuje młodych ludzi w dyskusje i działania. Ludzie uczą się więcej działając, niż tylko zdobywając informacje. Przykładami partycypacyjnych działań stosowanych w edukacji rówieśniczej są gry, konkursy artystyczne i odgrywanie ról. Wszystkie te działania mogą pomóc ludziom zobaczyć rzeczy z nowej perspektywy bez „mówienia”, co myśleć lub robić.

EDUKACJA RÓWIEŚNICZA W INSTYTUCIE GAMMA

Edukacja rówieśnicza w Gamma Institute opiera się na procesie edukacji rówieśniczej psychoterapeutów, który nazywa się interwizją. Proces ten koncentruje się na wymianie dobrych praktyk i profesjonalnych dyskusjach związanych z zadaniami, które każdy z nich ma w organizacji.



Na tym spotkaniu nie ma mentora ani opiekuna, ale wolontariusze sporządzają raport, w którym przedstawiają tematy spotkań. Interwizja (edukacja rówieśnicza) w rozwoju osobistym w ogólności ma różne cele, w zależności od potrzeb stażystów w danym momencie, ale może przyczynić się do następujących aspektów:

- rozwój zawodowy poprzez dyskusje i debaty związane z różnymi działaniami, w które zaangażowani są wolontariusze. Szczególnie w tego typu działaniach biorą udział studenci Systemowej Szkoły Kształcenia w Psychoterapii, którzy dyskutują, jak ulepszyć swoje działania grupowe, prowadzone w ramach ich działań wolontariackich.
- rozwój osobisty i budowanie tożsamości terapeutycznej to bardzo ważny aspekt w tej dziedzinie i nawet jeśli jest on związany z rozwojem osobistym wolontariuszy, w istocie w psychoterapii samo „ja” terapeuty jest instrumentem interwencji. Jeśli chodzi o rozwój osobisty, wolontariusze rozładowują swoje emocje, przetwarzają różne wydarzenia ze swojego życia, dyskutują o czynnikach wyzwalających z aktywności, w które byli zaangażowani, i o tym, jak radzić sobie z intensywnymi emocjami, gdy się pojawiają.
- teambuilding jest ważny, ponieważ w tej dziedzinie zespół jest grupą wsparcia, która pomaga w doskonaleniu działań. Specyfika Instytutu Gamma, różniąca się od zwykłej praktyki, polega na tym, że uwzględniamy aspekt teambuildingu we wszystkich działaniach i nie jesteśmy oddzieleni jako specjaliści (zwykle jest to bardzo konkurencyjne środowisko), ale staramy się utrzymać połączenie między nami i budować społeczność, która działa dla wszystkich.
- budowanie potencjału i rozwój organizacyjny to stała aktywność, a podczas różnych spotkań (ale także poza nimi) wolontariusze wymieniają się pomysłami i wymyślają nowe działania, które można zrealizować w ramach programu wolontariatu.

Dzięki wszystkim tym zajęciom wolontariusze uczą się w sposób interaktywny i poprzez więzi, jakie budują między sobą, nie tylko w relacji z mentorem lub przełożonym.



EDUKACJA RÓWIEŚNICZA W ASPAYM CYL

Techniki facylitacyjne to aktywne metody i podejścia, które zachęcają i wspierają ludzi w przejmowaniu odpowiedzialności za procesy i dzieleniu się swoimi doświadczeniami.

Umiejętności potrzebne do opracowania planu ułatwiania rozmowy opierają się na zarządzaniu czasem, aktywnym słuchaniu, umiejętności zadawania pytań, bezstronności, zdolności adaptacji, umiejętnościach komunikacyjnych. Istotne jest również, aby każda osoba rozumiała dynamikę rozmowy.

Metody, które wykorzystamy, aby zachęcić do nauki, polegają na skupieniu grupy, zapisywaniu wszystkich wyników pracy, zbieraniu opinii i osiągnięciu wspólnego punktu widzenia.

Etapy ułatwiania opierają się na 4 kluczowych punktach:

1. Musimy odbyć sesję otwierającą, aby ustalić cele, pytania, tematy i zasady skutecznej pracy.
2. Po drugie, burza mózgów jest częścią rozwiązywania konfliktów, dlatego należy omówić możliwości rozwiązania konfliktu i opracować strategie sprzyjające współistnieniu.
3. Moderator będzie pomagał i interweniował w każdej debacie lub problemie, faworyzując najwłaściwszy wybór, przynoszący korzyści wszystkim.
4. Na tej podstawie zostanie wygenerowany plan rozwiązań określający, co należy zrobić, jak to zrobić i jakie będą rezultaty działań.

W naszej organizacji bardzo ważne są adaptacja i różnorodność naszych grup. Dlatego cenimy różnorodność naszej grupy, aby realizować różne projekty. To sprzyja projektom, ponieważ dają nam inną wizję niż reszta naszych partnerów, dlatego zawsze uwzględniamy kolejny etap w ramach technik ułatwiania, gdzie oceniamy, czy projekt, w którym uczestniczymy, jest dostępny. Na kolejnym etapie oceniamy różne adaptacje, które możemy wprowadzić, aby ułatwić dostęp do projektu naszym użytkownikom.

Dostosowania mogą się różnić w zależności od rodzaju niepełnosprawności, dlatego musimy kierować się wskazówkami i tworzyć wytyczne zorientowane na końcowy cel.



EDUKACJA RÓWIEŚNICZA W IAIRS

Wszystkie projekty młodzieżowe powstały w ramach otwartej przestrzeni kreatywnej fundacji “Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego”. Nasza organizacja jest przestrzenią stworzoną do rozwijania pasji, hobby, zainteresowań i kompetencji młodych ludzi, poprzez dyskusje grupowe, wspólne rozwiązywanie problemów i mentoring - generalnie poprzez metody edukacji pozaformalnej.

Kluczowym elementem jest aktywne zaangażowanie uczestników w proces uczenia się, wymiany pomysłów i rozwijania umiejętności. Fizycznie, w latach 2013-2023, przestrzeń ta funkcjonowała w naszym biurze przy ul. Probstwo 34, obecnie “Prusa 2 - kreatywna przestrzeń młodych”. Od 2023 roku przestrzeń młodzieżowa działa w sieci Przestrzeni Młodych miasta Lublin w ramach Europejskiej Stolicy Młodzieży 2023.

Oprócz relaksu, odpoczynku i zabawy, młodzi ludzie mogą tutaj porozmawiać z rówieśnikami realizującymi własne projekty, a nasi pracownicy inspirują ich do podejmowania własnych działań. Mogą także uczestniczyć w licznych szkoleniach odpowiadających na bieżące problemy lokalnej społeczności. Pozwala to na budowanie społeczności, wymianę doświadczeń i zwiększenie aktywnego uczestnictwa w procesie uczenia się i rozwoju.

Przestrzeń jest otwarta co najmniej 5 dni w tygodniu. Co tydzień w mediach społecznościowych aktualizowany jest kalendarz wydarzeń, informujący o dostępności przestrzeni i możliwościach dla młodych ludzi. Każda młoda osoba może bezpłatnie zarezerwować salę warsztatową na swoje spotkanie, co dodatkowo pomaga młodym ludziom w Lublinie podejmować własne inicjatywy.

Nasi pracownicy młodzieżowi biorą również udział w międzynarodowych wymianach młodzieży i kursach szkoleniowych organizowanych przez nasze organizacje partnerskie, gdzie mogą wymieniać się umiejętnościami, wiedzą i dobrymi praktykami z rówieśnikami z całej Europy.

EDUKACJA RÓWIEŚNICZA W ROSTO SOLIDARIO

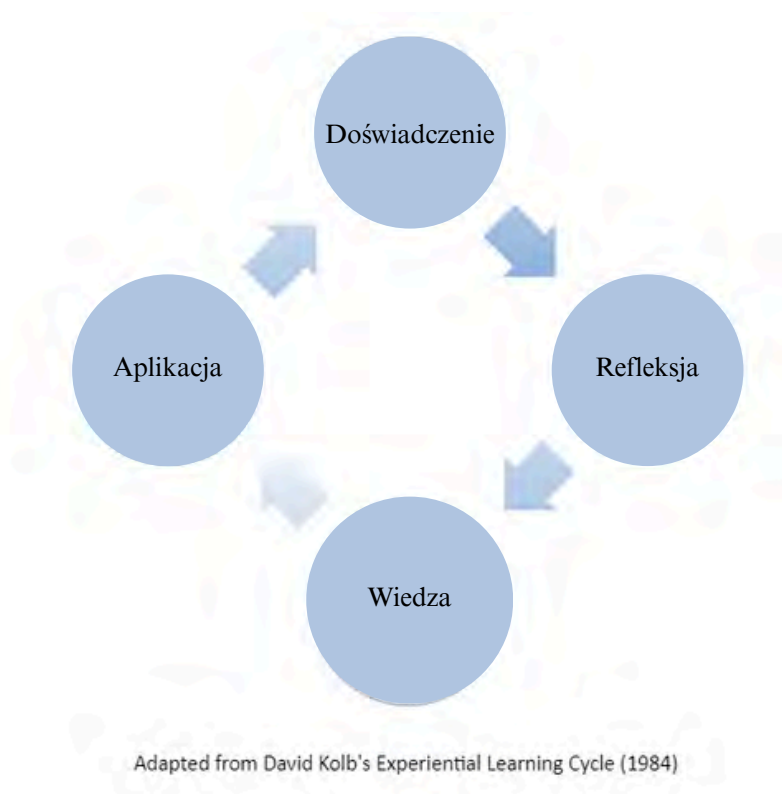
Podręcznik szkoleniowy „É de Género?” mówi nam, że ludzie uczą się, gdy zdobywają nową wiedzę, gdy dostosowują swoje praktyki i działania lub gdy zmieniają swoje uczucia lub postawy wobec pewnych wymiarów rzeczywistości.



Jednakże uczenie się odbywa się najbardziej sensownie i trwale, gdy te trzy aspekty – wiedza, działanie i bycie – są spójnie artykułowane i wzajemnie się wzmacniają. To właśnie wtedy zachodzą prawdziwe zmiany u jednostek. Będzie to rozwijane konkretnie poprzez wprowadzanie nowych informacji, ale przede wszystkim poprzez spotkanie z nowymi sytuacjami, które „prowokują” konfrontację różnej wiedzy, praktyk i punktów widzenia, zarówno wśród rówieśników, jak i w obrębie siebie nawzajem.

Dlatego w Rosto Solidário stosujemy zintegrowane podejście do nauki, którego osią centralną jest doświadczenie. Oznacza to, że doświadczenie, czy to rzeczywiste, czy symulowane w kontekście szkolenia, będzie punktem wyjścia nauki, ponieważ nieustannie mobilizujemy to, kim jesteśmy, do naszych procesów uczenia się. Jednak doświadczenie będzie również celem nauki, ponieważ jest zaprojektowane tak, aby było użyteczne i praktyczne, z natychmiastowym zastosowaniem w przyszłych kontekstach i okolicznościach życiowych.

Proponuje się zatem cykliczną strukturę uczenia się (David Kolb, 1984):



Doświadczenie odnosi się do przechodzenia przez określone wydarzenie życiowe lub działania kształtującego.

Refleksja obejmuje zapamiętywanie i raportowanie tego, co wydarzyło się w trakcie doświadczenia (reakcje, myśli, uczucia, interakcje, wybory...), a także refleksję nad tym, aby znaleźć odpowiedzi na pytania: co się wydarzyło? Jak się czuję? Co sprawiło, że to zrobiłem (lub nie zrobiłem)? Co to doświadczenie dla mnie oznacza? Jest to proces, który wymaga postawy refleksyjnej.

Wiedza / teoria to faza, w której doświadczenie jest poddawane krytycznej i systematycznej analizie, polegającej na poszukiwaniu wzorców i wniosków, porównywaniu ich z ogólnymi modelami i teoriami oraz konfrontowaniu ich ze „światem rzeczywistym”.

Aplikacja dotyczy określenia, jak zastosować wnioski wyciągnięte podczas generalizacji do nowych sytuacji, problemów lub wyzwań z życia codziennego. Ta faza konsoliduje proces uczenia się i dostarcza nowych osobistych doświadczeń, które mogą być wykorzystane do zainicjowania przyszłych cykli uczenia się.

Uczenie się przez doświadczenie może rozpocząć się w dowolnym momencie cyklu, ale aby stworzyć długoterminową zmianę, aby się uczyć, ludzie muszą przejść przez cały proces. Proces uczenia się przez doświadczenie, który opiera się na krytycznej świadomości własnego doświadczenia, jest jednym z najbardziej spójnych i zrównoważonych sposobów transformacji wiedzy, praktyk i postaw.

W tym sensie kontekst szkolenia powinien pozwalać wszystkim uczestnikom na swobodne angażowanie się w działania odpowiednie do ich cech i motywacji oraz na poczucie aktywnego zintegrowania i odpowiedzialności za proces uczenia się. W tym celu kontekst ten musi być skoncentrowany na uczestnikach, odpowiadając na ich indywidualne i zbiorowe potrzeby i oczekiwania wyrażone poprzez ich wkład, zawsze odwołując się do ich refleksyjnego, krytycznego i kreatywnego potencjału (Rosto Solidário NGOD, 2016).

2.3 KOMPETENCJE WOLONTARIUSZY

SZCZEGÓŁOWE KOMPETENCJE

Oprócz wkładu w społeczność, doświadczenie wolontariackie jest świetnym sposobem na wyróżnienie się wśród pracodawców. Pokazuje, że jesteś chętny do pomocy innym, wykazując umiejętności pracy zespołowej i współczucia. Wiele umiejętności, które rozwijasz jako wolontariusz, może być również istotnych dla Twojej kariery.

Umiejętności wolontariatu to zdolności, które posiadasz, aby skutecznie pomagać innym i wspierać jakąś sprawę. Wolontariusze muszą umieć dobrze współpracować z innymi i mieć silną etykę pracy. Jako wolontariusz wykonujesz pracę za darmo, więc musisz mieć umiejętności, aby pozostać zmotywowanym i skupionym na swoich zadaniach lub projektach. Wiele umiejętności, których uczysz się podczas wolontariatu, możesz zastosować w miejscu pracy.

Oto kilka przykładów umiejętności, które muszą posiadać wolontariusze:

- Zaangażowanie
- Komunikacja
- Współczucie
- Przywództwo
- Silna etyka pracy
- Praca zespołowa
- Zarządzanie czasem



W przypadku programu wolontariatu w Gamma Institute, konkretna wiedza, umiejętności, kompetencje i postawy są ustalane zgodnie z działem, w którym zaangażowani są wolontariusze. Oprócz specyfiki każdego działu, wszyscy pracownicy, stażyści i wolontariusze muszą mieć, co najmniej na minimalnym poziomie, następujące cechy:

- Podstawowa wiedza na danym stanowisku/w danej dziedzinie - psychologia, rozwój osobisty i/lub psychoterapia w przypadku wolontariuszy zaangażowanych w projekty i działania oparte na psychologii oraz podstawowe umiejętności wymagane do wykonywania konkretnych zadań w przypadku pozostałych.
- Umiejętności interpersonalne - komunikacja, praca zespołowa, duch wspólnoty.
- Podstawowe umiejętności cyfrowe i znajomość języka angielskiego (przynajmniej minimalny poziom czytania). W przypadku wolontariuszy zaangażowanych wyłącznie w działania krajowe znajomość języka angielskiego nie jest wymagana.
- Kreatywność, myślenie niesablonowe.
- Otwarty umysł, inicjatywa, chęć inspirowania innych do zmian i ewolucji.

W każdym dziale wymagane są następujące kompetencje i umiejętności na poziomie minimalnym/średnim, które należy rozwijać w trakcie programu wolontariatu:

1. Klinika Gamma Psychologia (asystenci warsztatów):

- podstawowa wiedza na temat struktury warsztatów rozwoju osobistego (większość wolontariuszy to pierwsi uczestnicy różnych zajęć grupowych),
- wysoki poziom motywacji do wnoszenia wkładu w działalność i realizację celu Instytutu,
- dostępność (czasowa i emocjonalna) do udziału w różnych działaniach, takich jak warsztaty, konferencje, pisanie artykułów, promowanie usług w zakresie zdrowia psychicznego.

2. Gamma Training (organizacja konferencji):

- motywacja do zaangażowania się i wniesienia wkładu w wysokiej jakości konferencje,
- umiejętności rozwiązywania problemów i dostosowywania się do nowych i nieprzewidywalnych sytuacji,
- dostępność na konferencjach (szczególnie w tygodniu poprzedzającym, w trakcie całej konferencji i po niej, w celu omówienia i oceny wpływu),
- dbałość o szczegóły, umiejętność komunikacji z uczestnikami i proaktywność.

3. Projekty i badania Gamma (działania w KA1 i KA2, także w projektach lokalnych):

- umiejętności komunikacyjne zarówno w języku ojczystym jak i angielskim,
- umiejętności cyfrowe,
- kreatywność i niesablonowe myślenie,
- wysoki poziom zdolności adaptacyjnych i zwiększone umiejętności rozwiązywania problemów.



Niezbędne kompetencje, które zamierzamy nabyć, opierają się na rozwoju osobistym, który staramy się indywidualnie doskonalić poprzez promowanie mocnych stron i doskonalenie słabych.

Konieczna jest również praca nad inteligencją emocjonalną, czyli nad rozumieniem i regulowaniem własnych emocji oraz emocji innych osób.

W związku z tym, kolejnym punktem do podkreślenia jest część komunikacyjna, ponieważ komunikowanie się w skuteczny sposób sprzyja zrozumieniu i rozwojowi osoby, ponieważ uczy się ona, jak komunikować się z innymi ludźmi z różnych kultur i społeczności.

Inicjatywa i przedsiębiorczość opierają się na odpowiedzialności i wysiłku włożonym w realizację projektu, w który jesteś zaangażowany, dlatego też istotne jest zaangażowanie społeczne związane z odpowiedzialnością, tym, jak jednostka postrzega resztę społeczeństwa. Z tego powodu fundamentalne jest, aby istniała praca zespołowa, w której wspólnie pracujecie, aby osiągnąć cel. W tym celu konieczne jest posiadanie planu rozwiązywania konfliktów, w którym rozpoznają i opisują elementy, które są częścią problemu, oraz jakie rozwiązanie lub plan działania zamierzają wdrożyć, aby rozwiązać powstały konflikt. Będzie to promować obywatelstwo, włączenie i różnorodność, co pomoże stworzyć uwagę i możliwości dla różnorodności.

Z drugiej strony, realizacja projektu bazującego na innowacji, wykorzystującego kreatywność i ciekawość, pomaga w tworzeniu bardziej funkcjonalnej nauki, ponieważ zdobyte doświadczenie można wdrożyć w życie osobiste.

Podczas procesu wolontariatu każdy z nich zostanie oceniony i otrzyma szkolenie odpowiednie do umiejętności ocenianych przez program RECONOCE. ASPAYM CyL jest koordynatorem Programu Wolontariatu Młodzieżowego Junta de Castilla y León. Ważne jest, aby zawsze byli ubezpieczeni, powinni również przedstawić zaświadczenie o niekaralności, ponieważ mogą uczestniczyć w takich zajęciach jak obóz ASPAYM.

Wolontariat jest wyrazem solidarności, która oznacza zaangażowanie w bieżące potrzeby i cele wspólne.

Celem wolontariuszy jest niepominięcie nikogo poprzez dotarcie do ludzi, nawet tych zmarginalizowanych i trudno dostępnych, aby ich głos i wiedza zostały uwzględnione w działaniach zbiorowych.

Oto niektóre wymagania, jakie powinni spełniać wolontariusze:

- Posiadać charakter altruistyczny i wspierający.
- Powinny być wolne od opłat i rekompensaty.
- Wolontariat rozwija się poprzez organizacje.

Istnieją cztery podstawowe osie, które zapewniają wolontariuszom osiągnięcie ich celów:

- Oś 1: Informacja i podnoszenie świadomości:
 - Zwiększenie stopnia czułości.
 - Zwiększenie koncentracji osób odpowiedzialnych.
 - Rozwijanie kanałów uczestnictwa.
- Oś 2: Diagnoza i porada:
 - Zapewnienie konkretnej przestrzeni do aktywności i uczestnictwa.
- Oś 3: Proces promocji, włączania i uczestnictwa:
 - Dopasowanie podaży i popytu na stanowiska do wolontariuszy.
- Oś 4: Szkolenia w zakresie działania i motywacji:
 - Podnoszenie świadomości osób odpowiedzialnych.
 - Rozwój kanałów uczestnictwa nieformalnego.
 - Promowanie działań mających na celu ułatwienie dostępu do szkoleń.

Wartości wolontariuszy powinny być następujące:

- Solidarność.
- Sprawiedliwość.
- Udział.
- Zobowiązanie.
- Motywacja.



Wolontariusze naszej fundacji zajmują się głównie wdrażaniem lokalnych inicjatyw dla społeczności lub projektów międzynarodowych w ramach programu Erasmus+. Dlatego powinni posiadać różnorodne kompetencje, aby skutecznie przyczyniać się do tych działań:

Kompetencje ogólne:

- Komunikacja interpersonalna: Zdolność do skutecznej komunikacji z osobami z różnych grup wiekowych, kultur i społeczności.
- Empatia: Zdolność rozumienia i wczuwania się w potrzeby innych, szczególnie w kontekście różnic kulturowych.
- Praca zespołowa i współpraca: umiejętność efektywnej pracy w zespole, dzielenia się obowiązkami i wspierania wspólnych celów.

Kompetencje związane z wdrażaniem inicjatyw lokalnych:

- Organizacja i planowanie: Zdolność do efektywnego planowania i organizowania wydarzeń, festiwali i warsztatów.
- Kreatywność: Pomysłowość w tworzeniu atrakcji i programów, szczególnie dla dzieci i młodzieży.
- Umiejętności edukacyjne: Zdolność przekazywania wiedzy w sposób dostosowany do różnych grup docelowych.
- Rozumienie lokalnych potrzeb: Zdolność identyfikowania i rozumienia potrzeb lokalnej społeczności w celu dostosowania działań do rzeczywistych potrzeb.

Kompetencje związane z projektami międzynarodowymi (Erasmus+):

- Wiedza z zakresu multikulturowości: zrozumienie i szacunek dla różnic kulturowych, umiejętność współpracy w środowisku międzynarodowym.
- Umiejętności językowe: Podstawowe umiejętności językowe, zwłaszcza w zakresie języków używanych w projekcie (np. angielski w kontekście programu Erasmus+).
- Adaptacja: Zdolność do adaptacji w nowych sytuacjach, środowiskach i wśród nowych ludzi, typowa dla projektów międzynarodowych.
- Umiejętności interpersonalne: Zdolność nawiązywania relacji z ludźmi o odmiennych doświadczeniach i pochodzeniu kulturowym.



Biorąc pod uwagę swoją tożsamość i misję, Rosto Solidário definiuje trzy kluczowe kompetencje, które są przekrojowe i wspólne dla całego zespołu:

- Empatia i solidarność, posiadanie i dążenie do kultywowania wrażliwości i pokory, bycie życzliwymi ludźmi z silnym poczuciem bliskości, szacunku i zrozumienia dla innych.
- Adaptowalność i elastyczność, bycie wszechstronnym, zdolnym do wykonywania wielu zadań na raz, z zaangażowaniem i otwartością na rozszerzanie zadań w odpowiedzi na codzienne wymagania, które są zmienne i zależą od okoliczności. Bycie odpornym, zwłaszcza podczas pracy pod presją, autonomicznym i proaktywnym oraz posiadanie nastawienia zorientowanego na rozwiązania. Ta elastyczność nie działa, gdy działamy automatycznie, jest napędzana przez zdolność do ciągłej (samodzielnej) refleksji, uczenia się i rozwoju.
- I wreszcie praca zespołowa, umiejętność wyrażania siebie asertywnie i otwarcie w sposób jasny i pełen szacunku, w Rosto Solidário i na zewnątrz. Możliwość szukania wsparcia w zespole, proszenia o pomoc i próbowania w miarę możliwości włączania wszystkich członków zespołu w wiele działań w sposób wspólny. Bycie częścią zespołu oznacza zaufanie i niezawodność, tak aby zbiorowo mógł istnieć systemowy pogląd na RS. Kiedy wszyscy pracują jako zespół, istnieje wspólny wątek: wiemy, gdzie jesteśmy i dokąd chcemy iść, i jakie cele chcemy osiągnąć.

Oprócz umiejętności wskazanych powyżej, istnieją inne, które cenimy i staramy się rozwijać w trakcie staży i wolontariatów, takie jak:

- Planowanie i organizacja, umiejętność planowania, organizowania i kontrolowania swojej działalności oraz różnych projektów, definiowanie celów, ustalanie terminów i ustalanie priorytetów.
- Relacje interpersonalne, umiejętność odpowiedniej interakcji z ludźmi o różnych cechach i w różnych kontekstach społecznych i zawodowych, posiadanie postawy ułatwiającej relacje oraz radzenie sobie z trudnościami i możliwymi konfliktami w sposób dostosowany do potrzeb.
- Odporność na presję i niepowodzenia, umiejętność radzenia sobie w sytuacjach stresowych i niepowodzeniach w sposób odpowiedni i profesjonalny.
- Zdolność do komunikowania się ustnie i pisemnie w języku angielskim.
- Umiejętności techniczne specyficzne dla danego zawodu, rozwijające umiejętności twarde, umożliwiające każdej osobie coraz lepsze opanowanie dziedziny, w której się szkoli.

Rosto Solidário stara się rozwijać i wzmacniać kompetencje ludzi w zakresie tych ośmiu umiejętności na różne sposoby, w zależności od ich profilu osobistego i zawodowego, a także rodzaju pracy:

Umiejętności i kompetencje		Empatia i solidarność	Adaptowalność i elastyczność	Praca zespołowa	Planowanie i organizacja	Relacje interpersonalne	Tolerancja na stres	J. angielski	Umiejętności techniczne
Wolontariat	Pełny etat - CES	X	X	X	X	X	X	X	
	Pełny etat	X	X	X	X	X	X		
	Stały	X	X	X		X			
	Oparty na projektach	X	X	X		X			
	Okolicznościowy	X	X	X		X			
Staże	Poziom nauczania IV	X	X	X		X			X
	Poziom nauczania V lub wyższy	X	X	X	X	X		X	X
	Profesjonalny	X	X	X	X	X	X	X	X

2.4

ROZWÓJ OSOBISTY

WSKAŹNIKI ROZWOJU OSOBISTEGO

Rozwój osobisty to podstawowa koncepcja obejmująca trwający całe życie proces samodoskonalenia, samoświadomości i wzrostu osobistego.

Kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) służące do pomiaru osobistego rozwoju wolontariusza odnoszą się do zestawu wymiarów, takich jak:

- postęp w zdobywaniu umiejętności,
- godziny zainwestowanej nauki,
- skuteczność integracji informacji zwrotnej,
- utrzymanie równowagi między życiem osobistym i zawodowym,
- odporność na wyzwania, wskaźniki zdrowia i dobrego samopoczucia,
- wpływ przywództwa,
- poprawa umiejętności komunikacyjnych.

Monitorowanie tych aspektów pozwoli uzyskać kompleksowy obraz rozwoju wolontariusza. Wybór KPI dla rozwoju osobistego nie jest podejściem uniwersalnym. KPI muszą być istotne, znaczące i realistyczne w odniesieniu do sytuacji, celów, mocnych stron i luk każdego wolontariusza. Powinny również odzwierciedlać wizję i misję wolontariusza, podstawowe wartości i zasady oraz chęć danej osoby do wniesienia wkładu i dokonania zmiany.

Jednocześnie cele te powinny być celami SMART: realistycznie łatwymi do osiągnięcia, obejmującymi naturalne talenty i zdolności, a także umiejętności i wiedzę, których wolontariusz potrzebuje, aby się poprawić lub nabyć. Na koniec rozważ wyzwania i bariery, które mogą się pojawić, i naucz się przyjmować informacje zwrotne i sugestie.

S = (Specific) Konkretny

M = (Measurable) Mierzalny

A = (Achievable) Osiągalny

R = (Realistic) Realistyczny

T = (Timely) Terminowy – dający wystarczająco dużo czasu na realizację

Oto kilka przykładów istotnych wskaźników KPI, które należy wziąć pod uwagę w kontekście wolontariatu:

- umiejętność słuchania;
- umiejętność pracy w zespole;
- pewność siebie;
- umiejętności negocjacyjne;
- przywództwo;
- dawanie i otrzymywanie konstruktywnej recenzji;
- organizowanie czasu i efektywność;
- znajomość podstawowych strategii rozwiązywania problemów;
- rozwijanie umiejętności planowania (identyfikowanie priorytetów, wyznaczanie osiągalnych celów i znajdowanie praktycznych rozwiązań);
- nabycie umiejętności istotnych z punktu widzenia zarządzania projektami;
- zapoznanie się z koncepcjami takimi jak wskaźniki wydajności;
- poznaj różnorodne działania, które pomogą Ci rozwinąć kreatywne myślenie;
- wiara, że kreatywność jest kluczowa w rozwiązywaniu problemów i wykonywaniu zadań;
- nauka wykorzystywania kreatywności, aby w razie potrzeby generować innowacyjne pomysły...

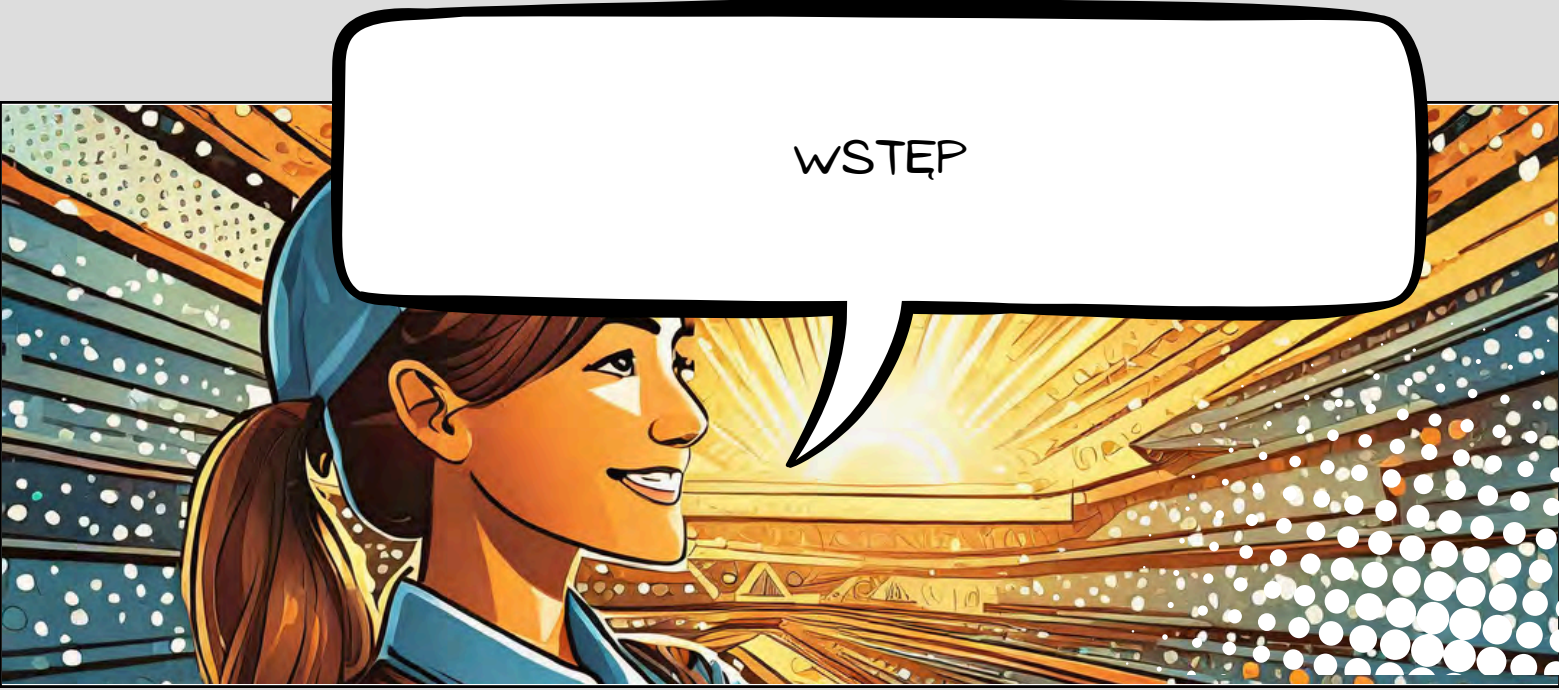
Aby pracować nad tym wymiarem osobistego planu wolontariusza, można zacząć od list KPI, które zostały już sporządzone, i wybrać z nich istotne pozycje.



3 WOLONTARIAT Z WYKORZYSTANIEM GAMIFIKACJI W NGO

3.1

GAMIFIKACJA JAKO NARZĘDZIE EDUKACJI NIEFORMALNEJ



WSTĘP

Aby zrozumieć koncepcję gamifikacji, musimy sięgnąć do jej korzeni, ponieważ konieczne jest zdefiniowanie jej korzeni jako gry: w grze gracze są zaangażowani w konflikt, zdefiniowany przez zasady, które dają im możliwość zobaczenia i uzyskania określonych rezultatów. Bardziej kompletna definicja obejmuje również bardziej emocjonalną stronę i opiera się na idei zabawy dla graczy (tj. że podczas nauki, lubią również grać). Mówiąc o pochodzeniu grywalizacji, musimy odnieść się do świata biznesu, ponieważ powstała ona, gdy nagrody zostały po raz pierwszy wykorzystane jako metoda przyciągania i zatrzymywania klientów. Później, w latach 80., przemysł gier wideo konsolidował się, a nowe mechanizmy i nowe sposoby gry pojawiły się (w szczególności świat marketingu zaczął przejmować dynamikę tych gier wideo). Jednak dopiero w 2003 roku Nick Peeling (projektant gier wideo i oprogramowania biznesowego) po raz pierwszy użył terminu „gamifikacja”, odnosząc się do wykorzystania gier jako metodologii uczenia się. Termin ten zaczął się rozprzestrzeniać w 2010 r. na kongresach i konferencjach, podkreślając ideę zabawy, przenoszenia emocji doświadczanych w grze do świata rzeczywistego. Należy zauważyć, że grywalizacja zaczęła być stosowana w dziedzinie edukacji dzięki profesorowi Malone i innym autorom, takim jak James Paul Gee i Peter Smith.

Należy pamiętać, że grywalizacja to złożona metodologia, której elementy i techniki bada wielu autorów.

Gamifikacja nie polega na zabawie w klasie, ani na zwykłej grze, ale na stosowaniu projektów i technik gier w kontekstach niezwiązanych z grami w celu rozwijania umiejętności wśród graczy. W przypadku gamifikacji celem jest zaangażowanie uczestników, zachęcanie zarówno do rywalizacji, jak i współpracy między równymi sobie, a także zwiększanie ich motywacji (czyli rozbudzanie ich zainteresowania w celu zachęcenia ich do podejmowania działań przyczyniających się do osiągnięcia wspólnego celu).

W kontekście teorii grywalizacji jako takiej, bada ona proces uczenia się i zawiera elementy uczenia się behawiorystycznego. Z jednej strony, behawioryzm jest filozofią nauki behawioralnej (czyli analizuje zachowanie), która stwierdza, że bodźce wywołują reakcje i że w zależności od konsekwencji tych reakcji, dane zachowanie może zostać zmodyfikowane; innymi słowy, jeśli w konsekwencji mamy pozytywne wzmocnienie, spowodujemy, że działanie lub zachowanie zostanie powtórzone. Ta teoria behawioralna stwierdza, że proces uczenia się jest unikalny dla każdego uczącego się i każdej konkretnej sytuacji, podczas gdy wiedza jest konstruowana. Z drugiej strony, grywalizacja jako teoria uczenia się wykorzystuje system oceny oparty na społeczności i wzmocnieniu (coś, co dzieli z behawioryzmem), ponieważ uczenie się następuje, gdy bodziec jest wzmacniany. Ponadto, grywalizacja jest w stanie poradzić sobie ze zróżnicowanymi ścieżkami uczenia się, ponieważ kładzie nacisk na małe osiągnięcia (a nie na powiązania między tymi osiągnięciami), więc można skonstruować wiele ścieżek do głównego celu, w oparciu o cele, umiejętności i inne cechy uczestników. Warto zauważyć, że grywalizacja bierze pod uwagę również wizualny aspekt procesu uczenia się, zwłaszcza wizualizację postępów w procesie uczenia się i wybranej ścieżce kształcenia.

Jak widać, gamifikacja wykorzystuje indywidualną perspektywę do badania postępów uczniów i oferowania najlepszej ścieżki nauki dla każdego ucznia, w zależności od jego potrzeb i cech. Ponadto ocenia wydajność i bierze pod uwagę informacje zwrotne, ponieważ ma na celu zarządzanie różnymi uczniami w grupie za pomocą jednego systemu.

Jedną z kwestii, o których należy pamiętać podczas gamifikacji, jest ocena różnych technik, które mają zostać wykorzystane, ponieważ w zależności od doświadczenia w grze możemy pracować nad różnymi kompetencjami uczestników, takimi jak:

- Praca zespołowa.
- Kompetencje cyfrowe.
- Zarządzanie konfliktami.
- Umiejętności komunikacyjne.
- Przywództwo.
- Uczymy się uczyć.
- Podejmowanie decyzji.
- Negocjacja.
- Zarządzanie czasem.
- Rozwiązywanie problemów.
- Inteligencja emocjonalna.



AUTORZY

Termin gamifikacja został wypromowany przez Nicka Peelinga, programistę komputerowego, który dostrzegł możliwość wykorzystania różnej dynamiki gier do przekazywania wiedzy i uczynienia jej przyswajania łatwiejszym i przyjemniejszym dzięki grom, takim jak te, które stworzył.

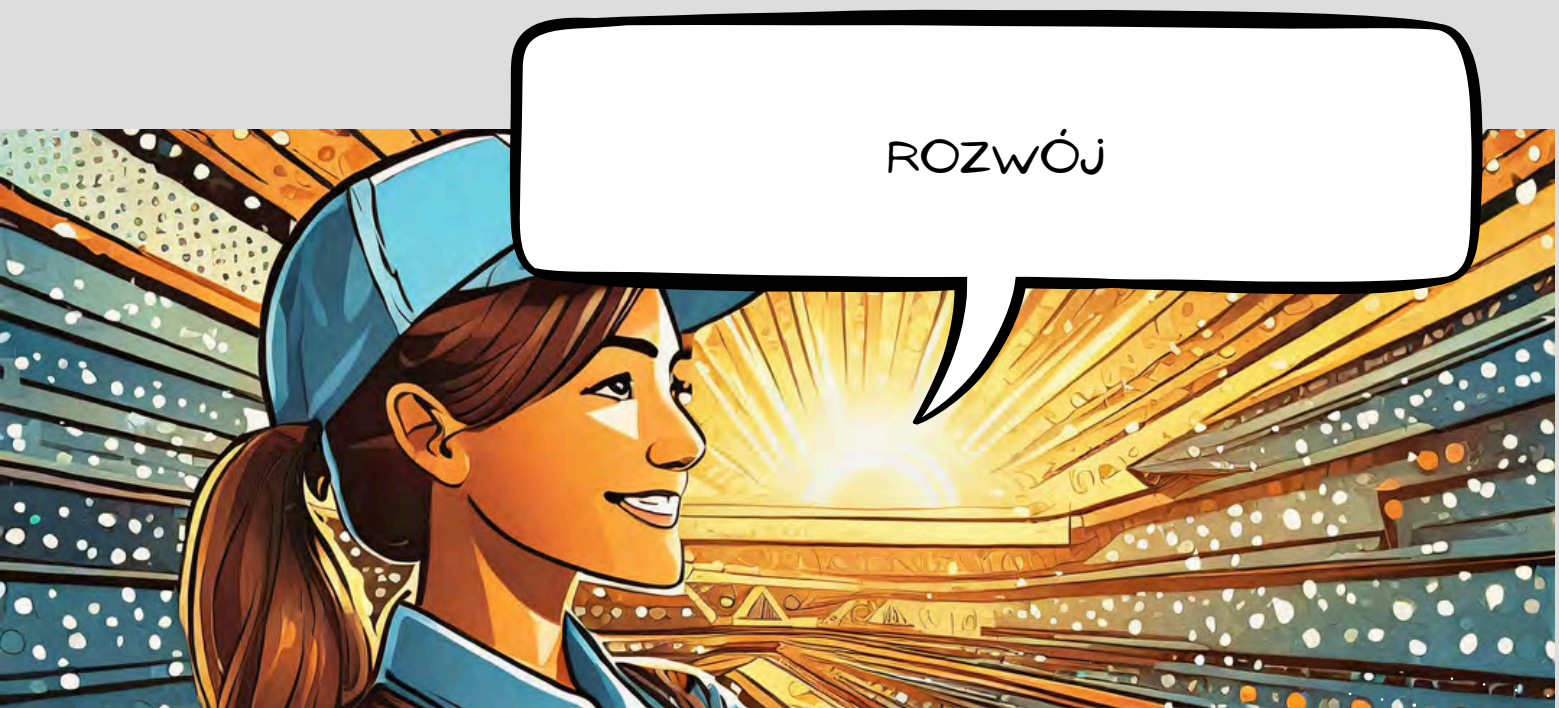
Po tym, jak ta metodologia została wypromowana, wielu autorów dostosowało ją do własnych myśli. Gamifikacja opiera się na wykorzystaniu elementów projektowania gier wideo w kontekstach, które nie są grami, ale pomagają generować naukę i sprawiają, że jest ona o wiele bardziej zabawna, atrakcyjna i motywująca. Z drugiej strony, zdaniem Zichermanna, uważa, że mechanika i podejścia w grach mogą pomóc uczniom zaangażować się we wszystkie proponowane dynamiki. Proces ten pomaga zaangażować uczestników, a poprzez stosowanie projektów i technik przypominających gry w celu rozwijania umiejętności i zachowań, stymuluje rywalizację między uczniami, ale także koleżeństwo, według Kappa.

Wielu autorów zgadza się, że grywalizacja jest sposobem na zmotywowanie uczestników do rozbudzenia pasji i entuzjazmu, dzięki czemu zaangażują się i wykorzystają cały swój potencjał i umiejętności, aby osiągnąć cel.

Według Werbacha dynamika to koncepcje, struktury i komponenty. Dynamice tej towarzyszą narracja, emocje, ograniczenia i progresja.

Z drugiej strony mamy mechanikę, w której toczy się gra, a więc wyzwania, nagrody, informacje zwrotne i rywalizacja.

I na koniec mamy komponenty. W tym momencie przyjrzymy się osiągnięciom i zdobytym punktom.



ROZWÓJ

Gamifikacja to technika edukacyjna, która przenosi mechanikę gier na grunt edukacyjno-zawodowy, aby lepiej przyswajać wiedzę, rozwijać pewne umiejętności lub generować pozytywne doświadczenia.

Celem grywalizacji jest zwiększenie motywacji, poprawa uwagi i koncentracji, promowanie autonomii, zachęcanie do wartościowego uczenia się, pracy zespołowej i rozwijanie bardziej specyficznych umiejętności.

Niektóre techniki mechaniczne mogą być następujące:

- Gromadzenie punktów.
- Skalowanie poziomów.
- Przyznawanie nagród.
- Prezenty.
- Ranking (w tym przypadku ranking użytkowników).
- Wyzwania.
- Misje i wyzwania.

W odniesieniu do skali widocznej powyżej, podstawowe czynniki, które musimy mieć na uwadze, aby zrozumieć, jak gracze zachowują się w ten sposób, to: emocje, narracja, świadomość postępu gracza, zabawa, ograniczenia czasowe, status, altruizm i samoekspresja. Dlatego, gdy myślimy o gamifikacji lub grach, jedną z koncepcji, która przychodzi nam na myśl, jest odgrywanie ról.

Kolejną kwestią, którą należy wziąć pod uwagę, jest estetyka, ponieważ nie tylko aspekt wizualny i dźwiękowy ma znaczenie, percepcje graczy mają zasadnicze znaczenie dla kompletności rozgrywki, dlatego musimy wziąć pod uwagę: wrażenia, fantazję, grę będącą symulacją wyimaginowanego świata, narrację, wyzwanie, społeczność, która powstaje z myślą o środowisku społecznym, odkrywanie jako eksploracja nieznanego otoczenia, wyrażanie samopoznania i kreatywności oraz grę jako formę spędzania wolnego czasu.

Dlatego jednym z elementów, które będziemy obserwować w gamifikacji, są różne profile:

- Zabójcy: skup się na wygrywaniu, zdobywaniu kolejnych poziomów i rywalizacji.
- Zdobywcy: skupiają się na ukończeniu poziomów i osiągnięciu celów.
- Społecznicy: skupiają się na nawiązywaniu kontaktów towarzyskich i rozwijaniu więzi z przyjaciółmi i znajomymi.
- Odkrywcy: skupiają się na eksploracji, badaniu i odkrywaniu rzeczy.

Tworząc grę, musimy brać pod uwagę nie tylko awatary, ale także zdobywane przez nie punkty, rankingi, odznaki, nagrody, wyposażenie, transakcje i poziomy.

Aby ta metodologia odniosła sukces, musimy zapewnić, że środowisko jest optymalne, aby ułatwić integrację tej metodologii. Jeśli skupimy się na ośrodku edukacyjnym, możemy ustalić, że ta metodologia może być optymalna, o ile jest ustrukturyzowana, musimy również być świadomi czasu i przestrzeni, których zamierzamy użyć, a zatem sprawdzimy, czy metodologia jest skuteczna, czy wręcz przeciwnie, generuje jakiś rodzaj konfliktu.

Jedną z zalet gamifikacji jest natychmiastowość informacji zwrotnej, ponieważ jako że są to testy, można zobaczyć, czy uczniowie je zdali, czy mają trudności, co sprzyja uczeniu się, a wraz z tym rozwija się idea uczenia behawioralnego. Sprzyja to również automatyzacji, co oznacza, że nie ma aspektów, o które trzeba się martwić, a zatem możemy dać im więcej swobody w rozwijaniu aktywności. Możliwość, że każdy uczeń może przezwyciężyć.

Cały proces uczenia się powinien opierać się na 4 podstawowych punktach:

- Określanie celów.
- Poszukiwanie narzędzi.
- Projektowanie.
- Ewaluacja.

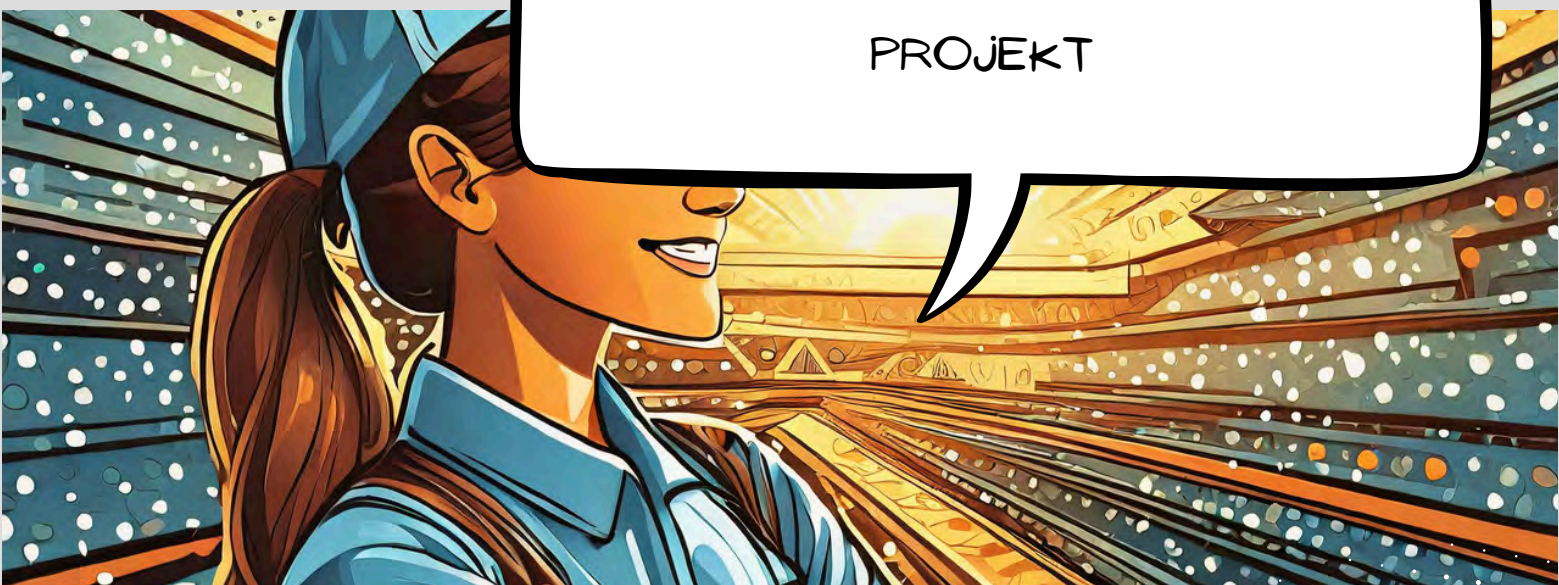
Kiedy myślimy o narzędziach gamifikacyjnych, zdajemy sobie sprawę, że istnieje nieskończona liczba ich typów: gry planszowe, gry na żywo, gry wideo, narzędzia cyfrowe, opowiadanie historii i teatr itp. Narzędzia te pomagają nam również organizować informacje, zadania lub czas, tworzyć mapy koncepcyjne, organizować debaty, a nawet socjalizować się.

Oto kilka narzędzi, których możemy użyć, aby udoskonalić proces gamifikacji:

- Gry planszowe: Gamifikacja zatrudnienia, kostki do opowiadania historii.
- Gry na żywo: Gymkanas, gry immersyjne, escape roomy.
- Gry wideo.
- Narzędzia cyfrowe: Miro, duolingo, sieci społecznościowe, kahoot.
- Opowiadanie historii.
- Teatr.

Można użyć również aplikacje i gry online takie jak:

- Plickers: aplikacja z rozszerzoną rzeczywistością, w której nauczyciel wprowadza pytania z prostymi odpowiedziami. Uczniowie muszą używać kart, aby odpowiedzieć, karty te zawierają serię kodów, które nauczyciel musi przechwycić telefonem komórkowym, aby aplikacja mogła zidentyfikować, które z nich są poprawne.
- Super Teachers Tools: różne aktywności do wykonania w klasie, o różnych formatach, przypominające programy telewizyjne.
- Classdojo: odznaki mające na celu zachęcanie do dobrego zachowania i wzmacnianie pozytywnych zachowań.
- Miro: internetowa tablica umożliwiająca wizualną współpracę z wieloma opcjami.
- Padlet: można tworzyć wspólne ściany, na których kilka osób może pracować jednocześnie, a treści można organizować według potrzeb.
- Bubbl.us: możesz tworzyć mapy koncepcyjne.
- Voki: umożliwia tworzenie animowanych postaci, które można wykorzystać jako narzędzie komunikacji.



PROJEKT

Jeśli chodzi o projektowanie działań w celu odpowiedniego wykorzystania gamifikacji (jak w przypadku tego projektu, w którym opracowaliśmy program stażu z elementami grywalizacji, a także program wolontariatu z elementami gamifikacji), niezwykle ważne jest, aby powyższy projekt został wykonany zgodnie z wartościami każdej organizacji i umiejętnościami, nad którymi chcemy pracować i/lub pomóc wolontariuszom w ich rozwoju. Na przykład w ASPAYM CyL pracujemy z osobami niepełnosprawnymi, dlatego też działania, które realizujemy, muszą być dostosowane do każdej osoby, każdego wolontariusza, a także monitorować, wspierać i towarzyszyć każdemu wolontariuszowi na każdym kroku, który podejmuje.

Podczas projektowania należy wziąć pod uwagę naukę wiedzy, którą będą zdobywać wolontariusze, w ramach różnych proponowanych i realizowanych działań, w oparciu o wyżej wymienione wartości i kompetencje, które każda organizacja lub podmiot chce promować. W szczególności w ASPAYM CyL zachęcamy do autonomii, aby wolontariusze rozwijali umiejętności i kompetencje odpowiednie do celów, które mają zostać osiągnięte, zgodnie z ich poziomem kwalifikacji i funkcjami.

Opierając się na wiedzy, wartościach i kompetencjach/umiejętnościach wymienionych powyżej, należy ustalić cele edukacyjne, które później staną się celami gry.

Gdy już wiemy, nad czym chcemy pracować z wolontariuszami, następnym krokiem jest wybór narracji, czyli wspólnego wątku, który połączy wszystkie działania, które będą pielegnować tę gamifikację. Aby uczynić narrację atrakcyjną dla wolontariuszy i w ten sposób jeszcze bardziej się zaangażować, musisz wybrać temat (na przykład tajnych agentów, superbohaterów, istoty mityczne itp.) i zaprojektować tę historię, która będzie przewodnikiem całego procesu nauczania-uczenia się.

Na podstawie tej narracji i znajomości wyznaczonych celów, nadchodzi czas na zaplanowanie cyklu działań (co obejmuje opracowywanie misji i wyzwań), a także systemu nagród itp.

Na koniec musimy zaprojektować elementy estetyczne grywalizacji: awatary, scenariusze, odznaki itp.

3.2

PROCES SELEKCJI, SZKOLENIA I MOTYWOWANIA WOLONTARIUSZY W SFERZE SPOŁECZNEJ I EDUKACYJNEJ

PROCES SELEKCJI

Proces zarządzania wolontariuszami – 8 kroków



POTRZEBY I PLANOWANIE PROGRAMU - zadawanie właściwych pytań

Podstawą tworzenia programu wolontariatu jest znajomość potrzeb każdej organizacji, ponieważ dzięki wiedzy o potrzebach organizacja jest w stanie stworzyć konkretny profil wolontariuszy, którzy będą zajmować się obszarami, w których mogą pracować.

Dlatego też dobrze zaprojektowany program wolontariatu jest wynikiem procesu dojrzewania, a przed włączeniem wolontariuszy do programu należy podjąć wiele decyzji.

Na początek kilka istotnych pytań, na które należy odpowiedzieć: Czy organizacja ma holistyczne spojrzenie na to, co reprezentuje wolontariat? Czy organizacja goszcząca jest gotowa na przyjęcie wolontariuszy? Czy istnieje odpowiednie środowisko i przestrzeń dla wolontariuszy? Czy wolontariusze będą cenieni i mile widziani? Kto będzie osobą odpowiedzialną za wolontariuszy? Czyja jest rola zarządzania wolontariuszami na co dzień? W jaki sposób zostaną zaspokojone potrzeby wolontariuszy? Czy organizacja ma dokument polityki lub wytyczne dotyczące wolontariatu? Czy organizacja ma jasny i aktualny opis roli oraz profil odpowiednich wolontariuszy? Czy istnieje odpowiedni plan wsparcia i nadzoru nad wolontariuszami?

OPRACOWANIE STANOWISK/PROFILI - *zaspokojenie potrzeb, co zaoferować (stanowisko) i o co poprosić (profil)*

Skuteczny program zarządzania wolontariuszami zaczyna się od określenia potrzeb (jak wspomniano powyżej) i zdefiniowania stanowiska wolontariusza, tak aby stanowiska te odpowiadały potrzebom organizacji i wolontariuszy.

Projektowanie satysfakcjonujących stanowisk jest najważniejsze ze względu na tworzenie zadań o wartości dodanej dla wolontariuszy. Zaangażowanie personelu podmiotu w definiowanie stanowisk wolontariuszy jest pierwszym krokiem do sukcesu programu. Zamiast „wymyślać” stanowiska, personel jasno identyfikuje rzeczywiste potrzeby operacyjne i zadania, które mogą być wykonywane przez wolontariuszy.

Stanowisko wolontariusza powinno obejmować:

- **Tytuł:** nazwa funkcji.
- **Cel:** wynik, który funkcja spodziewa się osiągnąć.
- **Proponowane działania:** co należy zrobić, aby osiągnąć cel?
- **Wskaźniki:** kryteria pozwalające zmierzyć, w jaki sposób osiągnięto rezultaty.
- **Wymagania:** umiejętności, postawy, pożądana wiedza i/lub wymagania dotyczące zachowania lub ubioru, możliwe wymogi prawne, takie jak dokumenty dotyczące dokumentacji/ochrony dzieci.
- **Ramy czasowe:** szacunkowa liczba godzin i/lub okres zaangażowania oraz harmonogram.
- **Lokalizacja i środowisko pracy:** lokalizacja stanowiska pracy oraz opis tego, z kim, gdzie, kim są ewentualnie inne osoby pracujące w tym samym środowisku.
- **Supervizja:** członkowie personelu odpowiedzialni za monitorowanie, rozwiązywanie problemów i nadzór.
- **Korzyści:** szkolenia, ubezpieczenie, parking, zwrot kosztów, imprezy itp.

Należy również wziąć pod uwagę, że kandydaci powinni być świadomi niematerialnych korzyści, jakie może im przynieść działalność wolontariacka, takich jak:

- Udział w wielostronnym dialogu na temat praw człowieka.
- Wnoszenie wkładu w tworzenie bardziej sprawiedliwego, pokojowego świata.
- Rozwijanie cech, w tym zawodowych, takich jak komunikacja, umiejętności organizacyjne i pracy zespołowej. Uznanie, przyjaźnie, zabawa itp.
- Rozwój osobisty.

Niektóre predyspozycje są istotne przy tworzeniu profilu wolontariuszy w organizacjach działających na rzecz zmian społecznych, na przykład: kreatywność, pluralizm, umiejętność współpracy z innymi podmiotami, otwartość na dialog oraz chęć uczestniczenia w generowaniu pomysłów i promowaniu działań.

REKRUTACJA - *dialog nadawcy i odbiorcy, kanały informacji zwrotnej*

Proces reklamy i selekcji jest początkiem relacji organizacji z wolontariuszami. Celem jest znalezienie odpowiednich osób, więc powinna istnieć dobra równowaga między oczekiwaniami organizacji goszczących, dostępnymi rolami oraz motywacjami i zainteresowaniami wolontariuszy. Im więcej wiesz o motywacjach i zainteresowaniach potencjalnych wolontariuszy, tym lepiej możesz ukierunkować swoją reklamę i rekrutację.

Oferta (eng. call for volunteers)

Niezbędnym narzędziem wykorzystywanym w rekrutacji wolontariuszy jest „call for volunteers”, krótki, ale jasny opis tego, co organizacja przyjmująca oferuje potencjalnym wolontariuszom. Gdy wezwanie jest gotowe, koordynator ds. wolontariatu musi być świadomy, że nadchodzący proces rekrutacji i selekcji wolontariuszy powinien być przeprowadzany na podstawie ich umiejętności, doświadczenia i kwalifikacji do danego stanowiska. I oczywiście, unikając jakiegokolwiek dyskryminacji wobec kandydata.

Metody/kanały rekrutacji

Aby osiągnąć dobrą rekrutację, musi istnieć jasna komunikacja i przemyślany przekaz (jak będzie rozprzestrzeniany, do kogo będzie kierowany, czy będzie ustny czy pisemny, itd.). Logicznie rzecz biorąc, w zależności od tego, jak będzie brzmieć przekaz i jakie kanały będą używane, należy stosować różne rodzaje kampanii lub programów rekrutacyjnych.

SELEKCJA - rozmowa kwalifikacyjna, metody selekcji, pytania przesiewowe

Rozmowa kwalifikacyjna z kandydatem jest kluczowa, ponieważ pozwala pogodzić potrzeby organizacji i motywację wolontariusza, tworząc podstawy przyjemnego środowiska pracy.

Celem rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatem jest:

- Aby ocenić zdolność i chęć kandydata do produktywnego wpasowania się w funkcję pełnioną w organizacji.
- Aby lepiej zrozumieć daną osobę, w celu zintegrowania jej z sytuacją, która będzie korzystna dla wolontariusza i organizacji.
- Być w stanie rozpoznać wykształcenie i doświadczenie kandydatów oraz przeprowadzić rekrutację, oferując stanowisko, które wzbudzi chęć zaangażowania się w organizację.

Wybór

Podstawowa zasada doboru wolontariuszy opiera się na połączeniu oczekiwań i potrzeb organizacji z oczekiwaniami, zainteresowaniami, motywacją i umiejętnościami wolontariusza.

Wolontariusze nie powinni być umieszczani w pozycjach, do których nie mają odpowiedniego zainteresowania, umiejętności, czasu lub motywacji. Wybór wolontariuszy powinien mieć na celu osiągnięcie sytuacji korzystnej dla obu stron zaangażowanych.

Podczas przesiewu koordynator ds. wolontariatu i zespół organizacji muszą być świadomi różnych motywacji do wolontariatu, zwłaszcza tych problematycznych, aby uniknąć konfliktów w zarządzaniu wolontariuszami w terenie. Istnieje wiele powodów, dla których warto zostać wolontariuszem.

Metoda selekcji

Kryteria wyboru powinny zostać opracowane dla każdego stanowiska wolontariusza. Wybór opiera się na kilku instrumentach, które mogą obejmować formularze aplikacyjne, kontrole, wywiady, obserwację wolontariuszy w trakcie orientacji/szkolenia, obserwację w okresie próbnym lub zapewnienie wizyty degustacyjnej i możliwości podczas formalnego lub nieformalnego nadzoru lub w ocenie.

Pytania przesiewowe

Istnieją cztery grupy pytań, które można wykorzystać do selekcji wolontariuszy, aby odkryć ich motywację, umiejętności, zainteresowania i osobowość: motywację; wartości osobiste; zajęcia i zainteresowania w czasie wolnym; umiejętności i doświadczenia; osobowość i postawa.



SZKOLENIE

PRZYGOTOWANIE I SZKOLENIE - rodzaje przygotowania, zestaw informacyjny dla wolontariuszy

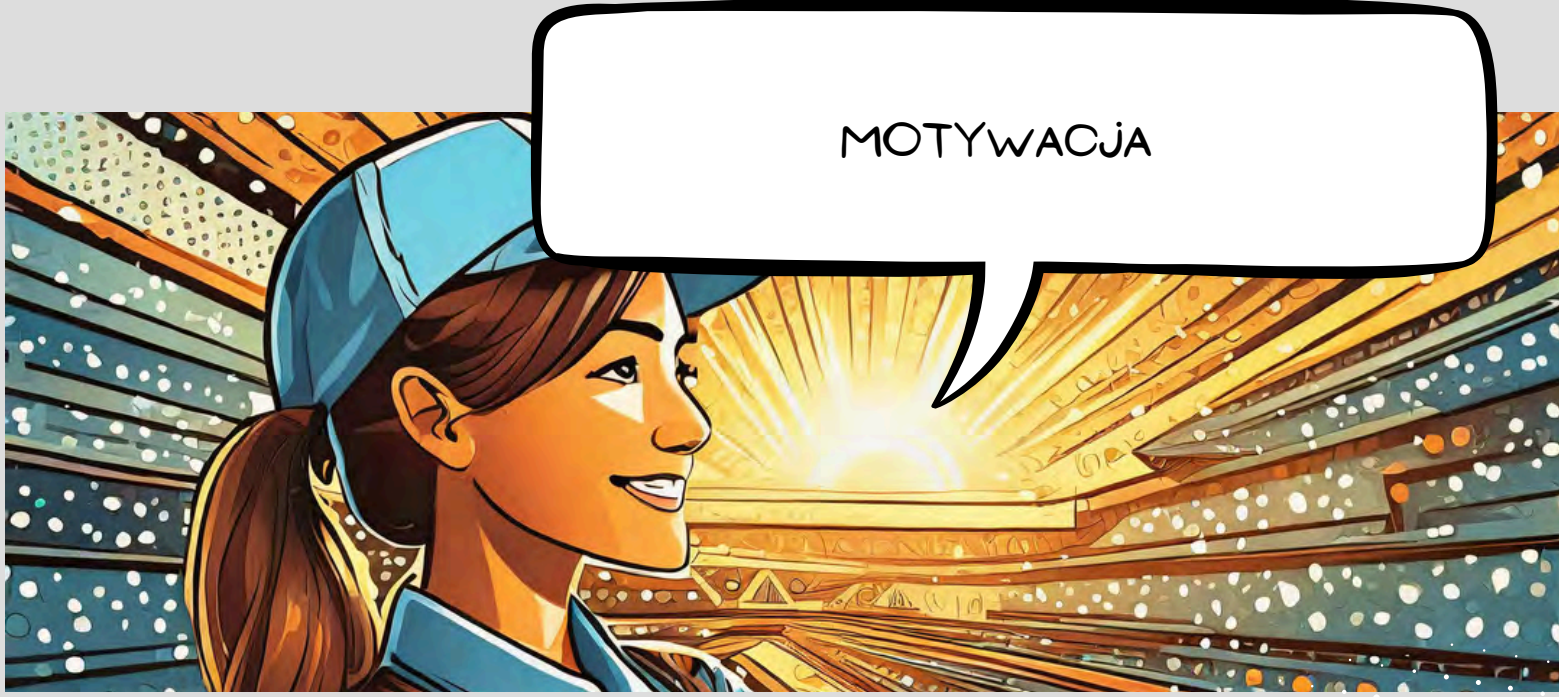
Wolontariusze powinni być przygotowani do prawidłowego i skutecznego wykonywania swoich obowiązków. Wolontariat wymaga zaangażowania w pracę organizacji i odpowiedzialności wobec beneficjentów, dlatego przygotowanie jest czynnikiem ułatwiającym integrację i adaptację wolontariuszy.

Elementy i etapy, które mogą stanowić część procesu przygotowania wolontariuszy do projektu rozwojowego, mogą obejmować:

Orientacja: przygotowanie wolontariuszy do jasnej relacji z organizacją.

Szkolenie: tworzenie lub mobilizowanie zdolności i kompetencji w celu jak najbardziej odpowiedniego wykonywania pracy wolontariackiej w organizacji.

Coaching: nauczanie i odnawianie umiejętności, które może odbywać się w ramach formalnych sesji szkoleniowych lub indywidualnie.



MOTYWACJA

MOTYWACJA I NADZÓR - dlaczego i jak

Motywacja jest istotnym aspektem podczas pracy z wolontariuszami. Czynnikiem motywującymi są:

- Osiągnięcie lub spełnienie, możliwość robienia interesujących rzeczy.
- Uznanie za dobrze wykonaną pracę.
- Zainteresowanie własną pracą, zadania stymulujące, pozwalające na rozwój.
- Większa odpowiedzialność.

Zmotywowany wolontariusz to taki, który chce wykonywać pracę, która musi być wykonana zgodnie z duchem i wytycznymi organizacji. W zależności od źródła każdej motywacji, oto kilka wskazówek:

- **Osiągnięcia:** Wolontariusze motywowani osiągnięciami chętnie podejmują wyzwania, są zorientowani na wyniki, podejmują ryzyko i są innowacyjni.
- **Afiliacja:** Wolontariusze motywowani afiliacją mierzą sukces na podstawie relacji, np. pracy z różnymi ludźmi.
- **Władza:** Wolontariusze motywowani władzą rozwijają się, gdy mają okazję zmienić życie innych.
- **Doradztwo:** rozwiązywanie problemów, pomoc w rozwiązywaniu ich lub poprawa zachowania poprzez wolontariusza, wspieranie osoby w rozpoznaniu problemu i wzięciu odpowiedzialności za jego rozwiązanie lub poprawę.
- **Mentoring:** proces integracji wolontariuszy, który odbywa się za pomocą metody, która jednocześnie sprawia, że wolontariusze czują się mile widziani/przynależni i podnosi ich wiedzę/umiejętności poprzez nawiązywanie formalnych relacji z bardziej doświadczonymi wolontariuszami.

Zestaw informacyjny dla wolontariuszy

Zestaw informacji dla wolontariuszy może być przydatnym narzędziem dla potencjalnych wolontariuszy, ponieważ pozwala im uzyskać wszystkie informacje niezbędne do aplikowania do programów rozwojowych.

Zestaw informacyjny może zawierać:

- Szczegóły dotyczące organizacji, takie jak jej misja, cel, historia i program, w którym uczestniczy wolontariat.
- Schemat zarządzania organizacją i liniami komunikacji.
- Rodzaje dostępnych stanowisk wolontariackich.
- Istota pracy wolontariackiej.
- Ilość czasu, jaka będzie potrzebna do wykonania pracy.
- W przypadku wolontariatu międzynarodowego informacje na temat organizacji goszczącej, która zarządza lokalnym projektem (w tym dane opiekuna, który zajmuje się rozwiązywaniem wszelkich problemów związanych z wolontariatem w kraju goszczącym).
- Informacje o wszelkiego rodzaju pomocy publicznej i prywatnej na pokrycie kosztów wolontariuszy.
- Prawa i obowiązki odpowiadające obu częściom w kontekście obowiązujących przepisów.
- Przyczyny i formy mogące prowadzić do odłączenia się od organizacji.
- Formularz zgłoszeniowy.
- Wymagane doświadczenie i umiejętności.
- Informacje o obowiązkowych szkoleniach i czasie ich trwania, zarówno przed objęciem stanowiska, jak i w trakcie jego trwania.
- Instrukcje dotyczące sposobu, czasu, miejsca i osoby, do której należy składać wnioski, zawierające imię i nazwisko oraz dane kontaktowe.
- Może być interesujące ułatwienie kontaktu z innymi wolontariuszami, którzy zdobyli podobne doświadczenia w tym samym projekcie, społeczności, regionie itp.

Superwiza

Skuteczne zarządzanie ludźmi polega na upewnieniu się, że chcą i mogą wykonywać pracę, która musi zostać wykonana. W miarę jak wolontariusze zdobywają wiedzę i doświadczenie podczas wdrażania programu, mogą przejść z bardziej wszechstronnego do bardziej zrelaksowanego poziomu kontroli. Oznacza to, że wykonują swoją pracę właściwie i potrafią zyskać więcej pewności siebie i autorefleksję.

Aby nadzór nad wolontariatem był skuteczny, konieczne jest spełnienie dwóch warunków:

- a) wolontariusze czują, że ich praca jest ceniona, ponieważ ich przełożony stale się nimi zajmuje.
- b) wszyscy wolontariusze uczestniczą w podejmowaniu decyzji i działaniach mając taki sam status.

EWALUACJA – regularność, korzyści i kto ocenia

Ocena doświadczeń wolontariuszy dostarcza koordynatorom wolontariuszy, organizacji, administratorom, menedżerom i poszczególnym wolontariuszom ważnych informacji zwrotnych na temat programów i procesów wolontariatu.

Oceny powinny być przeprowadzane regularnie, najlepiej raz w roku lub co pół roku, w zależności od długości zaangażowania wolontariusza i długości programu wolontariackiego.

Oceny doświadczeń wolontariackich przynoszą następujące korzyści:

- Gromadzi informacje na temat efektywności pracy wolontariuszy (przydzielone zadania, osiągnięcia i rozwój wolontariuszy oraz realizacja projektu) w regularny sposób.
- Ocenia, w jakim stopniu zostały osiągnięte wyznaczone cele dotyczące rozwoju wolontariuszy, a co należy poprawić.
- Ocenia, czy podjęte działanie było właściwe i skuteczne dla wolontariuszy, czy nie. Jeśli okaże się, że po prostu coś nie działa, działanie musi zostać zdefiniowane na nowo.
- Pomaga ocenić strukturę i wpływ organizacji. Czy sposób działania organizacji jest wydajny i skuteczny?
- Regularna ewaluacja na różnych etapach współpracy wolontariuszy i organizacji pozwala koordynatorowi ds. wolontariatu uzyskać szerszy obraz sytuacji i w rezultacie większą kontrolę nad całym procesem.
- Ocenia skutki działalności organizacji, formułuje zalecenia i ma wpływ na przyszłe działania.

Ponadto ocena musi być przeprowadzona z różnych perspektyw: wolontariuszy, beneficjentów lub członków społeczności, którym wolontariusz służy, personelu lub koordynatora ds. wolontariatu oraz innych wolontariuszy.

Na koniec każdego cyklu wolontariatu organizacja powraca do planowania potrzeb i programu, aby na bieżąco dostosowywać i udoskonalać ofertę oraz nabór wolontariuszy.

PROJEKTOWANIE DZIAŁAŃ

Podczas planowania działań edukacyjnych należy pamiętać, że działania powinny zapewniać doświadczenia, które umożliwią uczestnikom zaangażowanie się, ćwiczenie i uzyskanie informacji zwrotnej na temat konkretnych wyników. Oto podstawowe wymiary projektowania działań:

TYTUŁ. Jak ważny jest tytuł w aktywności? Tytuł jest bramą do treści i pierwszym narzędziem przyciągającym czytelników. Jeśli tytuł nie jest atrakcyjny, jest za długi lub źle interpretuje treść, uczestnicy nie poczuja się zainteresowani.

Zawsze wybieraj krótkie tytuły, ponieważ tytuł nie musi mówić wszystkiego, ale zamiast tego wzbudzać ciekawość dotyczącą tego, co się wydarzy. Ponadto tytuł musi być sugestywny, atrakcyjny, pozytywny, angażujący, kreatywny, chwytliwy. Oto kilka przykładów dobrych tytułów: „*Co jest, a co nie*”, „*Kto jest kim*”, „*So far, so good*”.

PRZEGLĄD. Działa jako wprowadzenie lub globalny widok celów aktywności, podając krótkie informacje, które pomogą zrozumieć kontekst i istotność aktywności. Oto dwa przykłady: aktywność należy do zestawu innych aktywności, które zaleca się rozwijać w kolejności; aktywność zaleca się rozwijać w określonym przedziale czasowym (jako powitanie, szkolenie lub zakończenie procesu).

CELE. Cele to konkretne kroki do osiągnięcia celu. Muszą być precyzyjne i mierzalne, wyjaśniające, w jaki sposób cel zostanie osiągnięty. Powinno być od 1 do 3 konkretnych celów dla każdej aktywności. Cel powinien zaczynać się od czasownika, po którym następuje krótki opis konkretnego zadania, którego uczestnik może się spodziewać po uczestnictwie w aktywnościach. Rozpocznij każdy cel od mierzalnych czasowników: Opisz, Wyjaśnij, Zidentyfikuj, Omów, Porównaj, Zdefiniuj, Rozróżnij, Wymień itd. Oto przykład: Dowiedz się o oznakach lęku. & Bądź w stanie argumentować na temat rzeczywistości lęku w życiu codziennym.

LICZBA UCZESTNIKÓW. Bardzo ważne jest zdefiniowanie aktywności w kategoriach uczestników, ponieważ aktywności mogą być indywidualne, w parach, w małych grupach, w dużej grupie. Oprócz samej aktywności, informacje te są kluczowe dla zasobów (liczba osób prowadzących, przestrzeń fizyczna, materiały i sprzęt). Ponadto ta sama aktywność może przedstawiać różne kombinacje dotyczące zaangażowania uczestników, jak pokazano poniżej: zacznij od perspektywy indywidualnej, a następnie utwórz małe grupy; zacznij od dużej grupy, a następnie przejdź do par.

TYP. Istnieje wiele możliwości typów aktywności: odgrywanie ról, symulacje, gry (fizyczne, planszowe, online), okrągłe stoły, dyskusje itp.; a moderatorzy mogą i muszą być tak kreatywni, jak to możliwe. Opis aktywności krok po kroku jest fundamentalny dla jej powtarzalności (patrz procedura poniżej).

CZAS. Czas przeznaczony na aktywność musi umożliwiać całkowite wypełnienie wymienionych wymiarów aktywności, w możliwie najbardziej rozsądny sposób: celów, liczby uczestników, dostępnej przestrzeni i materiałów oraz samej aktywności. Przygotowując aktywność, wprowadź niezbędne zmiany/adaptacje, aby aktywność była odpowiednia dla uczestników i wszystkich innych warunków (przestrzeń, materiały). Zmiana czasu jest jedną z adaptacji, na przykład: przygotowując aktywność, podejmij decyzję, jeśli to konieczne, o podziale na 2 przedziały czasowe; uważnie przejrzyj każdy krok i jego wymagania czasowe, aby upewnić się, że nie stracisz kontroli nad czasem w trakcie aktywności.

PRZESTRZEŃ. Od czasu pandemii zajęcia online są tak samo możliwe jak zajęcia na miejscu, z należyтым uzasadnieniem i równowagą. W obu przypadkach upewnij się, że uczestnicy mogą w pełni uczestniczyć i brać udział. Na przykład sesje online wymagają określonego sprzętu i wiedzy. Z drugiej strony sesje na miejscu muszą zapewniać wygodę, adaptację, ciszę, prywatność.

PROCEDURA lub Rozwój. Aktywność musi być opisana tak szczegółowo, jak to możliwe. Na przykład, przedstaw aktywność krok po kroku w jasnym języku i krótkich zdaniach (dla łatwego czytania i zrozumienia). Ponadto, jeśli facylitator potrzebuje jakiejś stosownej i wcześniejszej lektury przed wdrożeniem aktywności, należy o tym wspomnieć tutaj.

MATERIAŁY. Wszystkie aktywności będą wymagały pewnych konkretnych materiałów, a najlepszą opcją jest, po kreatywności, wykorzystanie materiałów zrównoważonych/wielokrotnego użytku, w zależności od liczby uczestników i celów. Ponadto sprzęt elektroniczny musi być przygotowany wcześniej. i upewnij się, że masz plan B, gdyby to zawiodło.

DEBRIEFING. Tuż przed końcem aktywności (upewnij się, że jest na to czas), następuje Debriefing, czyli moment, w którym prowadzący daje czas na wnioski i podsumowanie tematu, a także na wskazówki dotyczące kolejnych kroków. Zazwyczaj ten moment jest wykonywany w pośpiechu, przez co pomijane są ważne wnioski, co sprawia, że aktywność jest niekompletna.

FOLLOW-UP. Po zakończeniu aktywności może być jeszcze wiele miejsca na wiele sposobów: rodzaj „pracy domowej”, nad którą uczestnicy będą mogli dalej pracować; późniejsza powtórka, aby prowadzący mógł ocenić dokonaną osobistą poprawę; lub nawet powtórzenie tematu w dalszej części procesu w innej formie, aby wzmocnić jego potencjał.

SUGESTIE. Każdy facylitator może dokonać interesujących adaptacji do aktywności, biorąc pod uwagę grupę i kontekst, dlatego szablon aktywności musi zawierać puste miejsca, aby zarejestrować te nowe szczegóły lub komentarze związane z rozwojem aktywności, do przyszłych refleksji/analiz.

BIBLIOGRAFIA. Jak wspomniano wcześniej, mogą istnieć pewne odniesienia teoretyczne odnoszące się do aktywności jako źródła i/lub zalecane lektury. Informacje te muszą być zawarte w szablonie aktywności.

ZAŁĄCZNIKI. Niektóre materiały mogą być przedstawione jako załączniki do szablonu (materiały do wydruku, linki) i muszą zostać dodane do szablonu aktywności, aby osoba prowadząca miała pod ręką wszystkie potrzebne informacje.



ZARZĄDZANIE DZIAŁANAMI

NARRACJA

Program pilotażowy Gamified w ramach projektu “Work, Play, Grow” zawiera narrację: opowieść, która przedstawia historię programu wolontariatu w ramach organizacji pozarządowej i stanowi symboliczne ramy dla całego procesu.

Autor Marcus Jenal opowiada nam o znaczeniu narracji dla ludzi i społeczności.

Przypisywanie znaczenia sytuacjom i obserwacjom jako część codziennego procesu nadawania sensu jest kluczowe w życiu człowieka, co sprawia, że narracje są podstawą:

Całe społeczności, jak i poszczególne osoby, poszukują sensu „swojego życia”, który nada sens konkretnym działaniom.

(Czarniawska, B.; quoted by Jemal, M.)

Przykłady można znaleźć w emblematycznych historiach, które służą jako mapy narracyjne lub „przewodniki do prowadzenia”. Bajkowe historie, na przykład, to coś więcej niż tylko szczęśliwe zakończenie. Każda opowieść przedstawia prawdziwe lekcje moralne poprzez postacie i cnoty ukazane w historiach. Nie tylko urzekają wyobraźnię młodych umysłów, ale także rozwijają ich kreatywność i umiejętności rozumowania.

Inny autor pisze:

... narracje zajmują się polityką znaczeniową, tzn. tym, w jaki sposób znaczenia są wybierane, legitymizowane, kodowane i instytucjonalizowane na poziomie organizacyjnym.

(Patriotta, G.; cytowany przez Jemalą, M.)

Dokładnie to samo można powiedzieć o bajkach, jako przykładach opowieści magicznych, gdy opowiada się je dzieciom.

Narracje można również postrzegać jako centralną formę przekazywania i gromadzenia wiedzy we wspólnotach ludzkich.

Po pierwsze, ważne rozróżnienie między narracjami a rutyną. Rutyna odnosi się do mechanizmów, które można powtarzać. Rutyna może być spisana i nauczana poprzez szkolenie w klasie, jako program wolontariatu. Dodanie narracji do tych rutynowych momentów, we właściwych momentach, w sekwencji, dodaje magii, jak widzieliśmy wcześniej, ale także poczucie ruchu i postępu, które ułatwiają doświadczenie i naukę:

narracje ukazują organizacje realizowane poprzez dyskurs i charakteryzujące się ciągłymi procesami transformacji i stawania się społecznym.

(Patriotta, G.; cytowany przez Jemalą, M.)

ZARZĄDZANIE DZIAŁANAMI. Program pilotażowy w ramach projektu WPG jest podzielony na etapy, które przechodzą przez całe doświadczenie wolontariusza w ramach organizacji pozarządowej. Etapy te pokrywają się z przedziałami czasowymi i konkretnymi celami programu w tym samym czasie, w którym będą rozwijane działania. Wierzimy, że ta sekwencja może pasować do każdego programu wolontariackiego w zakresie zarządzania działaniami i długością.

PRZYJĘCIE. Jest to okres, w którym wolontariusz wchodzi do NGO, spotyka się z personelem i zaczyna uczyć się o wykonywanej pracy. Działania wymienione na ten okres muszą obejmować: wprowadzenie do programu, momenty przełamania lodów i prezentację NGO.

ADAPTACJA. Wolontariuszowi powoli przydzielane są proste i małe czynności/zadania w ramach codziennej rutyny NGO, aby pomóc zarówno w integracji osobistej, jak i w nauce zakresu działania NGO. Jest to również moment, w którym wolontariusz uczy się o swoich umiejętnościach i motywacjach do uczestnictwa w programie wolontariatu.

AUTONOMIA. Ten etap zaczyna się mniej więcej w połowie programu, w którym wolontariusz musi wykazać się autonomią i inicjatywą, angażując się w bardziej złożone zadania, ale także proponując ich wykonanie. Do tego momentu wolontariusz będzie doskonalił umiejętności twarde, które odnoszą się do kontekstu działań i pracy organizacji pozarządowych.

PROJEKT OSOBISTY. Czas na ostateczne wyzwanie: osobisty projekt wolontariusza, zbudowany w kontekście NGO, ze wsparciem personelu, oparty na dotychczasowych wnioskach i ukierunkowany na dobrze ustalone cele, w ramach określonego budżetu,

ETAP KOŃCOWY. Ostatni miesiąc jest poświęcony na podsumowanie procesu, a także ocenę i informację zwrotną dla wolontariusza od jego rówieśników, koordynatora programu, personelu NGO itp.

WSZYSTKO. Jak wspomniano wcześniej w tym podręczniku, monitorowanie i ocena pobytu i wyników wolontariusza muszą odbywać się regularnie, indywidualnie lub z rówieśnikami. Ostatni moment oceny na koniec programu musi zawierać wszystkie te informacje.

3.4

REZULTATY, WPŁYW I PROMOCJA DZIAŁAŃ WOŁONTARIACKICH W SPOŁECZNOŚCIACH LOKALNYCH, KRAJOWYCH I EUROPEJSKICH

PROMOWANIE DZIAŁAŃ

Znaczenie promowania działalności organizacji pozarządowych jest kluczowe dla podnoszenia świadomości na temat misji i celów organizacji, a także przyciągania nowych wolontariuszy i darczyńców. Skuteczna promocja pozwala na zwiększenie zasięgu działań i wzmacnia markę organizacji.

Do najważniejszych narzędzi promocji działalności organizacji pozarządowych zalicza się:

- Media społecznościowe: Platformy takie jak Facebook, X, Instagram i LinkedIn umożliwiają szybką i szeroką komunikację z potencjalnymi wolontariuszami.
- Strona internetowa: Aktualizowana i atrakcyjna strona internetowa zawierająca informacje o bieżących projektach, możliwościach wolontariatu i sposobach wspierania organizacji.
- Biuletyny informacyjne: Regularne aktualizacje dotyczące działań, sukcesów i potrzeb organizacji.
- Media tradycyjne: prasa, radio, telewizja – zdolne dotrzeć do szerszej publiczności, która niekoniecznie jest obecna w mediach społecznościowych.

Strategie promocyjne

- Historie sukcesu: Przedstawianie prawdziwych przykładów tego, w jaki sposób działalność organizacji wpłynęła na społeczność.

- Współpraca z osobami wpływowymi: angażowanie osób o dużym zasięgu w mediach społecznościowych w celu promowania działalności organizacji.
- Wydarzenia i akcje społeczne: Organizowanie wydarzeń przyciągających uwagę mediów i lokalnej społeczności.

Promocja lokalna, krajowa i międzynarodowa:

- Skala lokalna: Współpraca z lokalnymi mediami, organizowanie wydarzeń i kampanii skierowanych do lokalnych społeczności. Przykład: „FareShare” w Wielkiej Brytanii organizuje lokalne wydarzenia związane z redystrybucją żywności, angażując lokalne sklepy i społeczności.
- Skala krajowa: krajowe kampanie medialne, współpraca z ogólnokrajowymi stacjami telewizyjnymi i radiowymi oraz ogólnokrajowymi gazetami. Przykład: „Røde Kors” (norweski Czerwony Krzyż) prowadzi krajowe kampanie oddawania krwi, wspierane przez kampanie medialne w głównych norweskich placówkach.
- Skala międzynarodowa: Współpraca z organizacjami międzynarodowymi, udział w globalnych kampaniach i wydarzeniach. Przykład: „Save the Children” współpracuje z międzynarodowymi mediami i organizacjami, aby nagłośnić globalne kryzysy humanitarne i zbierać fundusze na pomoc dzieciom na całym świecie.

Przykłady dobrych praktyk:

- UNICEF: Regularnie publikuje na swojej stronie internetowej i w mediach społecznościowych historie dzieci, którym pomogła, przyciągając nowych darczyńców i wolontariuszy.
- Greenpeace: Wykorzystuje kampanie w mediach społecznościowych z udziałem sławnych osób, aby zwrócić uwagę na swoje projekty, np. ochronę środowiska morskiego.
- Lekarze bez Granic (Médecins Sans Frontières - Doctors Without Borders): współpracują z lokalnymi mediami, aby promować swoje inicjatywy, organizują dni otwarte i warsztaty dla rodzin i dzieci, zwiększając zaangażowanie lokalnej społeczności.



PLANOWANIE KAMPANII SPOŁECZNYCH

Każda kampania społeczna powinna mieć jasno określony cel, np. zwiększenie świadomości problemu, zbieranie funduszy, rekrutowanie nowych wolontariuszy. Cel ten powinien być mierzalny i osiągalny, umożliwiając późniejszą ocenę skuteczności kampanii.

Analiza grupy docelowej Zrozumienie, kim jest grupa docelowa kampanii, ma kluczowe znaczenie dla jej sukcesu. Weź pod uwagę takie czynniki, jak wiek, płeć, zainteresowania i potencjalne media, z których korzystają. Na przykład kampania skierowana do młodzieży będzie różnić się treścią i kanałami komunikacji od kampanii skierowanej do seniorów.

Przekaz kampanii powinien być prosty, zrozumiały i emocjonalny. Korzystne jest korzystanie z historii, które poruszają i angażują odbiorców. Przekaz powinien być dostosowany do grupy docelowej, np. młodszy ludzie mogą lepiej reagować na dynamiczną i wizualną treść w mediach społecznościowych, podczas gdy starsi odbiorcy mogą preferować bardziej tradycyjne formy komunikacji.

Kanały komunikacji powinny być dostosowane do grupy docelowej. Mogą to być media społecznościowe, strony internetowe, newslettery, media tradycyjne i wydarzenia. Ważne jest, aby używać mieszanki różnych kanałów, aby dotrzeć do szerokiej publiczności.

Po zakończeniu kampanii ważne jest monitorowanie jej wyników i przeprowadzenie oceny. Analiza wyników pozwala na wyciągnięcie wniosków i lepsze zaplanowanie przyszłych działań. Kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) mogą obejmować liczbę nowych wolontariuszy, kwoty zebranych funduszy, zasięg kampanii w mediach społecznościowych itp.

Przykłady dobrych praktyk

- Oxfam: Kampania „Make Trade Fair” skupiła się na zwiększeniu świadomości na temat nieuczciwych praktyk handlowych. Oxfam wykorzystał dynamiczne treści w mediach społecznościowych, współpracę z celebrytami i organizowanie wydarzeń, aby przyciągnąć globalną uwagę.
- Amnesty International: Kampania „Write for Rights” angażuje ludzi na całym świecie do pisania listów w obronie praw człowieka. Wykorzystuje emocjonalne historie ofiar i łatwe do udostępniania narzędzia online, aby zmobilizować globalną społeczność do działania.
- Czerwony Krzyż: Kampania „Missing Maps” zaprasza wolontariuszy do pomocy w tworzeniu map obszarów dotkniętych katastrofami. Ta kampania angażuje ludzi na całym świecie w mapowanie wydarzeń, zarówno online, jak i offline.



WPLYW PROMOCJI NA MOTYWACJĘ WOLONTARIUSZY

Regularne promowanie działań wolontariackich w mediach społecznościowych i na stronie internetowej może znacząco wpłynąć na ich motywację. Publiczne docenianie ich pracy pokazuje, że ich wysiłki są doceniane. Ważne jest, aby podziękować wolontariuszom za ich wkład i pokazać, w jaki sposób ich praca pomaga w realizacji misji organizacji.

Informowanie wolontariuszy o rzeczywistych efektach ich pracy (np. o liczbie osób, którym pomogli) zwiększa ich poczucie wartości i zadowolenia z aktywności. Regularne raporty, newslettery z sukcesami i konkretne dane mogą pomóc wolontariuszom zrozumieć, w jaki sposób ich praca przekłada się na rzeczywiste zmiany.

Promowanie działań wolontariackich sprzyja budowaniu społeczności i poczuciu przynależności do organizacji, co z kolei zwiększa ich zaangażowanie i lojalność. Organizowanie spotkań, warsztatów i wydarzeń integracyjnych pomaga wolontariuszom nawiązywać relacje i czuć się częścią większej społeczności.

Przykłady dobrych praktyk

- Habitat for Humanity: Organizuje regularne spotkania i szkolenia dla wolontariuszy, na których prezentowane są osiągnięcia organizacji i plany na przyszłość. Pomaga to wolontariuszom poczuć się częścią większego celu. Ponadto Habitat for Humanity regularnie publikuje historie wolontariuszy na swojej stronie internetowej i w mediach społecznościowych.
- Lekarze bez Granic (Médecins Sans Frontières): Regularnie publikuje wywiady i artykuły o wolontariuszach na swojej stronie internetowej i w mediach społecznościowych, budując ich poczucie wartości i motywując do kontynuowania pracy. MSF organizuje również spotkania integracyjne, na których wolontariusze mogą dzielić się swoimi doświadczeniami i pomysłami.



WPŁYW NA WIARYGODNOŚĆ DZIAŁAŃ W SPOŁECZNOŚCI

Regularne informowanie społeczności o działaniach organizacji i ich wynikach buduje zaufanie i wiarygodność. Przejrzystość jest kluczowa w relacjach ze społecznością lokalną. Organizacje powinny publikować roczne raporty, sprawozdania finansowe i aktualizacje bieżących projektów.

Współpraca z innymi organizacjami i lokalnymi instytucjami wzmacnia pozycję NGO w społeczności i zwiększa wiarygodność jej działań. Partnerstwa mogą obejmować wspólne projekty, dzielenie się zasobami i wsparcie logistyczne.

Publikowanie świadectw i historii osób, które skorzystały z pomocy organizacji, jest skutecznym narzędziem budowania wiarygodności. Prawdziwe historie beneficjentów pokazują, jak działalność organizacji pozarządowych wpływa na życie ludzi i wzmacnia zaufanie społeczności.

Włączenie lokalnej społeczności w procesy decyzyjne organizacji, takie jak planowanie projektu lub ocena potrzeb, zwiększa ich zaangażowanie i zaufanie. Organizowanie otwartych spotkań i konsultacji pozwala społeczności poczuć się współodpowiedzialną za działania organizacji pozarządowej.

Przykłady dobrych praktyk

- Habitat for Humanity: publikuje szczegółowe raporty roczne, które opisują projekty budowlane, liczbę wybudowanych domów i historie rodzin, które z nich skorzystały. Fundacja organizuje również dni otwarte, podczas których lokalna społeczność może zobaczyć efekty pracy wolontariuszy.

- Lekarze bez Granic (Médecins Sans Frontières): Regularnie informuje o swoich działaniach na obszarach objętych konfliktami zbrojnymi i w związku z klęskami żywiołowymi, publikując szczegółowe raporty i historie pacjentów, którym pomogli. Organizacja angażuje również lokalnych partnerów, aby zapewnić trwałość swoich interwencji.
- Save the Children: publikuje historie dzieci, którym pomogła, na swojej stronie internetowej i w mediach społecznościowych, przyciągając nowych darczyńców i wolontariuszy. Organizacja angażuje również lokalne społeczności w projekty edukacyjne i zdrowotne, zwiększając ich zaangażowanie i zaufanie.



PRZEJRZYSTOŚĆ WOBEC GRANTODAWCÓW

Regularne raportowanie wyników działań i finansów jest kluczowe dla utrzymania zaufania grantodawców i darczyńców. Przejrzyste sprawozdania finansowe pokazują, że organizacja działa uczciwie i wykorzystuje zasoby efektywnie. Organizacje powinny tworzyć szczegółowe raporty dokumentujące postęp projektu, osiągnięcia i wyzwania.

Dokładna dokumentacja projektów, w tym szczegółowe opisy działań, listy beneficjentów i wyniki, pomaga darczyńcom i grantodawcom ocenić skuteczność finansowanych projektów. Dokumentacja powinna być dostępna zarówno dla wewnętrznych, jak i zewnętrznych interesariuszy.

Ciągła komunikacja z grantodawcami, informowanie ich o postępach i wyzwaniach oraz bieżące konsultacje wzmacniają relacje i zwiększają zaufanie. Regularne spotkania, warsztaty i wizyty terenowe umożliwiają darczyńcom lepsze zrozumienie działań organizacji.

Przykłady dobrych praktyk

- UNICEF: Publikuje regularne raporty finansowe i merytoryczne dostępne dla wszystkich na swojej stronie internetowej. Darczyńcy i grantodawcy mogą dokładnie śledzić, w jaki sposób wykorzystywane są fundusze. UNICEF organizuje również spotkania darczyńców, na których omawiane są wyniki i plany na przyszłość.

4 BIBLIOGRAFIA



BIBLIOGRAFIA

- Anca, P. (2015, November 13). *Istoria voluntariatului în lume și în România*. Epale.ec.europa.eu. <https://epale.ec.europa.eu/ro/blog/istoria-voluntariatului-lume-si-romania>
- Assembleia da República (1998). Lei nº 71/98 de 3 de novembro. Diário da República, Série I-A, nº254 de 3 de novembro de 1998, 5694-5696. <https://data.dre.pt/eli/lei/71/1998/11/03/p/dre/pt/html>
- Borrás, O. (2015). *Fundamentos de la gamificación*. Universidad Politécnica de Madrid. Dostępe na: https://oa.upm.es/35517/1/fundamentos%20de%20la%20gamificacion_v1_1.pdf
- Coaliția pentru Voluntariat. (2022a). Legea Voluntariatului. Dostępe na: <https://voluntariat.ro/volunteers/articles/rights-and-responsibilities/legea-voluntariatului>
- Coaliția pentru Voluntariat. (2022b, February). Contractul de voluntariat. Dostępe na: <https://voluntariat.ro/volunteers/articles/rights-and-responsibilities/contract>
- Contreras, R. & Eguía, J.L. (2016). *Gamificación en aulas Universitarias*. Bellaterra: Institut de la Comunicació, Universitat Autònoma de Barcelona. Dostępe na: <https://core.ac.uk/download/pdf/78545392.pdf>
- EVOLVET – Manual for European Volunteer Coordinators Vocation Education and Training (2015-2017) Erasmus + project 2015-1-ES01-KA202-015929
- Human, N. (2024) - *A guide to volunteerism: roles, significance and impact*, Dostępe na: <https://donorbox.org/nonprofit-blog/guide-to-volunteerism>
- Jenal, M. - Five reasons why using narrative is important for understanding social change. Dostępe na: <https://www.jenal.org/five-reasons-why-using-narrative-is-important-for-understanding-social-change/>
- Lucchini, P., Pascual, P. & Rivera, P. (2019). *Pedagogías emergentes en la sociedad digital*. Universidad de Barcelona, Liber Libro. Dostępe na: https://www.researchgate.net/publication/333088860_Pedagogias_emergentes_en_la_sociedad_digital_Vol_1
- Luísa, C. (2021). Voluntariado e mudança social: Uma relação diacrónica na Ilha de São Tomé e Príncipe.
- Martins, E. (2013). A Pedagogia social/ Educação social nos meandros da comunidade e da escola. Educare. Ano XV – nº 1 - II Série. Dostępe na: https://repositorio.ipcb.pt/bitstream/10400.11/2654/1/Educare%20educere_Ernesto_Martins.pdf
- Medina, E. (2016). El voluntariado en España: situación actual, tendencias y retos. *La Razón Histórica, Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas*, nº33. Dostępe na: <https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2019/03/voluntariadoenespaaarticulo.pdf>

- Nações Unidas, (s/d) “Peer Education – Module 1”. Retrieved October 3rd, 2023, from [www.unodc.org/pdf/Module 1 “Peer Education”](http://www.unodc.org/pdf/Module%201%20Peer%20Education.pdf)
- Olvera-Lobo, M. D. & Gutiérrez-Artacho, J. (2016). *Gamificación para la adquisición de competencias en la educación superior: el caso de la Traducción e Interpretación*. Dostępne na: https://www.researchgate.net/publication/321747523_Gamificacion_para_la_adquisicion_de_competencias_en_la_educacion_superior_el_caso_de_la_Traduccion_e_Interpretacion
- Ortiz-Colón, A. M., Jordán, J. & Agredal, M. (2018). Gamificación en educación: una panorámica sobre el estado de la cuestión. *Educação e Pesquisa*, vol. 44. Dostępne na: <https://www.scielo.br/j/ep/a/5JC89F5LfbgvtH5DJQQ9HZS/?format=pdf&lang=es>
- Plataforma del Voluntariado de España. (2009). *Resumen de la evolución del voluntariado en España*. Dostępne na: <https://plataformavoluntariado.org/resumen-de-la-evolucion-del-voluntariado-en-espana/>
- Pista Mágica, Projeto VOAHR - “Capacitação em Gestão de Voluntariado para Municípios”; Março de 2020
- Ramos, M. (coord.). (2007). *O Voluntariado – Manual de Apoio ao Formando*. Fundação Eugénio de Almeida. https://www.fea.pt/images/qts/298/Manual_O_Voluntariado.pdf
- Rego, Raquel (2010b), “A profissionalização do terceiro sector: o caso do associativismo”, em J. Freire e P. P. de Almeida (orgs.), *Trabalho Moderno, Tecnologia e Organizações*, Porto, Edições Afrontamento, pp. 153-178
- Rosto Solidário, NGOD (2015) “*MANUAL DE FORMAÇÃO “É de Género?” IGUALDADE DE GÉNERO, DIVERSIDADE e CIDADANIA GLOBAL*”. Retrieved August 16, 2023
- Sánchez-Pacheco, C. L., García, E. S. & Ajila, I. A. (2020). Enfoque pedagógico: la gamificación desde una perspectiva comparativa con las teorías del aprendizaje. *593 Digital Publisher CEIT*, vol. 5, N.º. 4. Dostępne na: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898155>
- Secretariatul Național al Guvernului. (2022). Ghid privind optimizarea parteneriatului dintre autoritățile administrației publice și mediul asociativ pentru voluntariat. Dostępne na: Sgg.gov.ro. <https://sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads/2020/07/DRAFT-FINAL-GHID.pdf>
- The Indeed Editorial Team - *Skills for volunteering: Definition and Examples*, Dostępne na: <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/skills-for-volunteering>

The background is a vibrant comic book illustration. It features a large, stylized 'wow!' in a yellow speech bubble with a black outline, set against a blue sky with yellow clouds and a yellow sun. Below the speech bubble, a set of red and yellow stairs leads upwards. The overall style is dynamic and colorful, with bold lines and a high-contrast color palette.

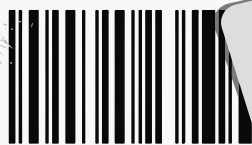
wow!

*Work, Play, Grow! Gamification of volunteering and
internship programs for youth*

<https://workplaygrow.eplusproject.eu>

Project No. 2022-1-RO01-KA220-YOU-000088546

**WORK
PLAY
GROW** 



1234567890