



BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS

Labās prakses piemēri senioru
brīvprātīgā darba organizēšanā



pistes solidaires





Partneri

Dacorum CVS (Community Action Dacorum), Apvienotā Karaliste

Replay Network, Itālija

Gulbenes novada pašvaldība, Latvija

Pistes Solidaires, Francija

Associação Mais Cidadania, Portugāle

Federacja FOSa, Polija

Erasmus+ KA2 pieaugušo izglītības projekts "Vietējie un starptautiskie aktīvie seniori"

Nr. 2017-1-UK01-KA204-036596



Līdzfinansē
Eiropas Savienības
Erasmus+ programma



pistes solidaires



Saturs

Ievads.....	3
Partnerorganizāciju labo prakšu apkopojums.....	4
„Dacorum CVS”, Apvienotā Karaliste	4
“Replay Network”, Itālija	7
Gulbenes novada pašvaldība, Latvija	10
“Pistes Solidaires”, Francija	13
“Associação Mais Cidadania”, Portugāle	15
“Federacja FOSa”, Polija	18
Secinājumi	20
PIELIKUMI	21
1. PIELIKUMS. „Dacorum CVS”, Apvienotā Karaliste	21
2. PIELIKUMS: „Replay Network”, Itālija	27
3. PIELIKUMS: Gulbenes novada pašvaldība, Latvija	34
4. PIELIKUMS: „Pistes Solidaires”, Francija	39
5. PIELIKUMS: „Associação Mais Cidadania”, Portugāle.....	41
6. PIELIKUMS. „Federacja FOSa”, Polija	46

Ievads

„Vietējie un starptautiskie aktīvie seniori” (turpmāk tekstā – Aktīvie seniori) (Local and International Active Seniors, angļu val.) ir projekts, kura mērķis bija paaugstināt senioru, īpaši vīriešu, (vecuma posmā 50 gadi un vairāk) iesaisti brīvprātīgajā darbā, uzlabot procesus/politiku brīvprātīgo organizācijās, mazināt sociālo izolāciju un uzlabot lasītprasmi, rēķināšanas un IT prasmes. Šis pētījums aptver projekta ietvaros izstrādātos 3 intelektuālos rezultātus, jo tie ir savstarpēji saistīti. Visi partneri ir iesaistījušies intelektuālo rezultātu izstrādē:

1. Labās prakses piemēri senioru brīvprātīgā darba organizēšanā;
2. Mācību programma nodarbību vadītājiem senioru sagatavošanai brīvprātīgajam darbam;
3. Mācību programma nodarbību vadītājiem organizāciju sagatavošanai brīvprātīgo uzņemšanai.

Projekta ietvaros tika radītas mācību programmas, kas sagatavoja gan vietējos, gan starptautiskos seniorus brīvprātīgā darba veikšanai, kā arī organizācijas, kuras uzņēma brīvprātīgos. Mācību programma ietvēra nozīmīgus aspektus brīvprātīgo un organizāciju sagatavošanā, vajadzību noskaidrošanā, ar brīvprātīgo darbu un integrāciju saistītu aktivitāšu īstenošanā.

Konkrētais pētījums apskata šādus jautājumus:

- Kādas mācības/labā prakse ir pieejama, lai cilvēkus iesaistītu brīvprātīgajā darbā
- Kādas mācības partneri ir īstenojuši šajā jomā
- Kāda ir pozitīvā pieredze, organizējot mācības
- Kas un kāpēc nav izdevies
- Mācību ilgums
- Kādi materiāli ir tikuši izstrādāti/ir pieejami mācību īstenošanai

Projekta partneri ir analizējuši savu pieredzi, daloties arī ar citu organizāciju labo praksi vietējā kopienā.

Partnerorganizāciju labo prakšu apkopojums

„Dacorun CVS”, Apvienotā Karaliste

„The Volunteer Dacorun Centre” (latv.val. „Dacorun brīvprātīgo centrs”, turpmāk tekstā – DBC) ļauj potenciālajiem brīvprātīgajiem sazināties ar organizācijām, kas savā darbā iesaista brīvprātīgos. Pēdējo desmit gadu laikā, iesaistot vairāk nekā 400 organizāciju, DBC ir palīdzējuši ap 10 000 dažādu paaudžu cilvēkiem ar dažādām spējām kļūt par brīvprātīgajiem. Organizācija piedāvā neformālus seminārus “Iepazīšanās ar brīvprātīgo darbu” un “Kā uzņemt un vadīt brīvprātīgos organizācijām”.

St. Francis Hospice (latv.val. **Svētā Franciska hospiss**) nodrošina specializētu paliatīvo veselības aprūpi vietējā apkaimē, koordinējot 1200 brīvprātīgo tīklu, kas sniedz atbalstu pamatspeciālistiem. Apmācība ietver ievadsesiju, kas ilgst pusdienu un kam seko pamata obligātā apmācība, kas aptver 7 tēmas, tādās kā konfidencialitāte, vienlīdzība, daudzveidība un aizsardzība. Tālākizglītība tiek nodrošināta atbilstoši brīvprātīgā lomai.

„Dacorun CVS” (latv.val. „Dacorun Kopienas rīcības grupa” (turpmāk tekstā DKRG) īstenoja divus veiksmīgus pieaugušo izglītības projektus, kuru mērķis bija veicināt brīvprātīgā darba kultūru, lai palīdzētu senioriem atgriezties darba tirgū. Pēc iesaistes projektu “Senior Pass” un “Senior Plus” aktivitātēs vairāk nekā 50% dalībnieku atrada algotu darbu vai turpināja veikt brīvprātīgo darbu.

Mācību tēmas

DBC pieeja tika izvēlēta par pamatu mācību tēmai, jo tā ļoti labi sasauca ar projekta “Aktīvie seniori” mērķiem un uzdevumiem. DBC piedāvā apmācības par to, kā kļūt par brīvprātīgo un kāda ir brīvprātīgo nozīme. DBC atrodas Dacorun un tā sniedz atbalstu vairāk nekā 400 labdarības organizācijām. DBC ir ļoti sevi pierādījis cilvēku dzīves kvalitātes uzlabošanā, kā arī viņu pašapziņas un pašpārliecības celšanā.

Svētā Franciska hospiss piedāvā bezmaksas paliatīvo aprūpi nedziedināmi slimiem cilvēkiem. Dienests lielā mērā balstās uz brīvprātīgo darbu. Šī pieeja tika izvēlēta, jo, salīdzinot ar BCD, tā brīvprātīgajiem sniedz nedaudz atšķirīgu perspektīvu. Tas arī piešķirs zināmu pievienoto vērtību projekta mērķiem un uzdevumiem. Hospisā ir vairāk nekā 1200 brīvprātīgo, un 70% no viņiem ir vecāki par 50 gadiem.

Mācību pieeja un aktivitāšu veidi

DBC organizē mācības “Ievads brīvprātīgajā darbā”, kas palīdz jaunajiem brīvprātīgajiem spert pirmo soli, lai iesaistītos un saprastu, kas ir nepieciešams, lai kļūtu par brīvprātīgo. Aktivitātes aptver mācību nodarbību apmeklēšanu, darbu grupā, mācīšanos par citiem brīvprātīgajiem un organizāciju, kurai nepieciešami brīvprātīgie. Arī to, kādas prasmes var iegūt, cik daudz laika nepieciešams ieguldīt, meklējot brīvprātīgā darba iespējas, kas atbilst brīvprātīgo vajadzībām, un kā izmantot brīvprātīgo tīklošanās datu bāzi.

Svētā Franciska hospisa pieeja un aktivitātes ietver brīvprātīgo uzaicināšanu uz paliatīvās aprūpes centru uz pusi dienas ilgām mācībām, lai uzzinātu ko vairāk par paliatīvo aprūpi un to, kāda veida brīvprātīgā darba iespējas tur pastāv. Tiek definētas noteiktas amata pozīcijas, par kurām atbild grupas vadītāji, kas brīvprātīgajiem sniedz detalizētu informāciju par resursiem un rīkiem.

Mācību metodoloģija

DBC mācību metodika ietver dažas stundas garu sesiju, kas parasti tiek organizēta grupā, kurā var būt no 4 līdz 10 cilvēkiem. Atkarībā no brīvprātīgā darba tēmas, mācības var ilgt pusi dienas vai pilnu dienu. Metodika ietver arī mācības "6 punktu solījums brīvprātīgo vadības novērtēšanai". Līdzko sasniegts pietiekams dalībnieku skaits, mācības tiek organizētas atbilstoši dalībnieku vajadzībām, apskatot ievadjautājumus brīvprātīgajā darbā, apskatot brīvprātīgā darba politiku un procedūras, brīvprātīgā darba priekšrocības un brīvprātīgā darba jomas. Sesijas ir veidotas, izmantojot interaktīvas aktivitātes. Noslēgumā tiek veikts mācīšanās izvērtējums.

Svētā Franciska hospisa mācību metodika piedāvā brīvprātīgajiem apgūt pamatapmācību, kurā bija iekļauti 7 moduļi: konfidencialitāte, vienlīdzība un daudzveidība, pieaugušo dzīvības glābšana, bērnu dzīvības glābšana, ugunsdrošība, veselības aizsardzība un cilvēku aprūpe. Apmācība tiek nodrošināta 3 formātos: tiešsaistē (izmantojot apmācību uzskaites sistēmu <https://www.trainingtracker.co.uk>); klātienē grupu nodarbībās (3-12 cilvēki), kurās viņi apgūst tiešsaistes apmācības un izmanto mācību bukletu.

Mērķgrupas un personas, kas iesaistītas mācībās

DBC mērķa grupā ietilpst visu veidu organizācijas un indivīdi, kas vēlas brīvprātīgi piedalīties un dot savu devumu sabiedrībai. Šie cilvēki var būt pensijā vai tādi, kuriem ir brīvs laiks un kuri vēlas to lietderīgi izmantot. Protams, tāda iespēja ir pieejama ikvienam, tomēr pretendenti tiek vērtēti, lai redzētu, vai viņi ir piemēroti brīvprātīgajam darbam. Tas ir paredzēts visām mērķa grupām, tomēr, ja cilvēkiem ir kādas grūtības, tiek īstenoti speciāli pasākumi. Treneri parasti ir daļa no organizācijas, lai gan dažreiz īpašu tēmu apgūšanai tiek piesaistīti neatkarīgi treneri.

Svētā Franciska hospisa mērķa grupa un ar mācībām saistītie cilvēki var būt ar dažādu dzīves pieredzi. Grupu dalībnieki ir cilvēki no citām organizācijām vai indivīdi, kuri vēlas dot savu ieguldījumu kopienā. Treneri ir no Svētā Franciska hospisa, lai nodrošinātu, ka jaunie brīvprātīgie pirms darba ar klientiem saņem pilnu apmācību.

Kas izdevās labi

DBC mācības līdz šim ir bijušas veiksmīgas, paplašinot brīvprātīgo zināšanu loku. Mācības grupās darbojas daudz labāk, jo tās dod iespēju cilvēkiem tikloties un socializēties, kā arī mācīties vienam no otra. Tās sniedz ieskatu brīvprātīgajā darbā, un cilvēki jūtas komfortabli, sperot nākamo soli brīvprātīgā darba pasaulē.

Svētā Franciska hospiss strādā ar nelielām grupām, kuras sadarbojas un mācās viena no otras. Patiešām labi izdevies ir tas, ka cilvēki, kuri darbojas kā brīvprātīgie, tiek īpaši apmācīti šajā jomā.

Ko varētu uzlabot

DBC: formālais pasniegšanas veids īsti labi nestrādāja, un to varētu uzlabot, mainot pasniegšanas veidu, pārveidojot to vairāk par individuālu sesiju, jo cilvēkiem parasti ir kāds specifisks iemesls kļūt par brīvprātīgajiem.

Svētā Franciska hospiss: pamata obligātā apmācība nebija īsti labi saprotama, jo tā bija pārlietu vispārīga, tāpēc mācības, kas vērstas uz konkrētu tēmu, darbotos labāk. Gados vecāku brīvprātīgo zināšanu atsvaidzināšana bija problemātiska, jo viņi uzskatīja, ka zina, kā rīkoties, bet viņiem bija nepieciešams saprast, ka daļa apstākļu un likumu ir mainījušies un ka viņiem ir jāapgūst jauna informācija, lai sniegtu labākus pakalpojumus.

“Replay Network”, Itālija

Organizācija “CEMEA” organizē starptautiskas mācības pieaugušo izglītībā. To vidū ir arī “Senior Plus” pieeja – mācības, kas paredzētas cilvēkiem, kuri vecāki par 50 gadiem, un kurās vietējā un starptautiskā līmeņa brīvprātīgais darbs ir veidots tā, lai uzlabotu individu kompetenci un veicinātu aktīvas vecumdienas, attīstot vecāka gadagājuma cilvēku potenciālu.

“Auser” ir nacionāla apvienība, kas apņēmusies veicināt vecāka gadagājuma cilvēku lomu sabiedrībā un aktīvas vecumdienas. Tā daudz iegulda 3 līmeņu mācībās: “Pionieri” (“Pioneers”, jauniem dalībniekiem), “Uzņemts tīklā” (“Taken in the Network”, kas paredzēts esošajiem brīvprātīgajiem, lai identificētu iespējamus uzlabojumus) un “Sociālais prāts” (“The Social Mind”), kas paredzēts, lai nodrošinātu pieredzējušus brīvprātīgos saskarsmē ar cilvēkiem, kuriem draud sociālā atstumtība.

Mācību tēmas

- Pilnveidojiet sevi: motivācija, prasmes, stiprās puses un grūtības
- Organizācija, tās tīkls, pieejamie resursi
- Kā mijiedarboties ar brīvprātīgā darba aktivitāšu mērķgrupu
- Darbs komandā, komunikācijas problēmas un konfliktu risināšana
- Brīvprātīgais darbs: ierobežojumi, būtiskas problēmas un izaicinājumi

Mācību pieeja un aktivitāšu veidi

Mācību pieeja:

1. Veicināt personīgo attīstību un aktīvas vecumdienas, izmantojot mūžizglītības pieeju. Mācību ceļš ļauj senioriem pilnībā attīstīt savu potenciālu, stiprinot viņu pašapziņu, motivāciju, personību un iniciatīvas garu.
2. Veicināt kompetenču attīstību un pozitīvas attiecības ar citiem cilvēkiem, vienlaikus veicinot izpratni par to, kā veltīt laiku citiem grūtībās nonākušiem cilvēkiem.

Aktivitāšu veids:

MĀCĪBAS, KAS VĒRSTAS UZ INDIVĪDU: senioriem tiek piedāvātas mācības, kurās viņi atspoguļo savu kopējo pieredzi, saņemot trenera/konsultanta atbalstu, tostarp:

- grupu veidošanas aktivitātes;
- aktivitātes, kas orientētas uz dalībnieku motivāciju, stiprajām pusēm un grūtībām;
- aktivitātes, kas veicina prasmju definēšanu un atzīšanu;
- *E-portfolio* izmantošanu – seniori apgūst, kā savu pieredzi dokumentēt, lai iekļautu *E-portfolio*.

VIENAS DIENAS MĀCĪBAS BRĪVPRĀTĪGAJAM: seniori piedalās mācībās, kuru pamatā ir neformālā izglītība, kas orientēta uz brīvprātīgā darba kā mācīšanās iespējas ietekmes apzināšanu. Seniori izzina dažādas dimensijas: personisko, komandas darbu, organizatorisko un multikulturālo.

BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS: seniori iesaistās vietējā vai starptautiskā brīvprātīgajā darbā.

APMĀCĪBĀ PAR PAKALPOJUMU SNIEGŠANU: koncentrējas uz prasmju attīstīšanu, lai īstenotu konkrētas aktivitātes un vairotu izpratni par sociālo darbu ar dažādām mērķa grupām. Tajā pašā laikā tā ir noderīga, lai risinātu dažādas situācijas un problēmas un meklētu iespējamus risinājumus uzlabojumiem/inovācijām.

PAŠNOVĒRTĒJUMS: seniori apzinās mācīšanās pieredzi, kas gūta brīvprātīgajā darbā.

NEPĀRTRAUKTA MĀCĪŠANĀS: seniori iekļauj mācīšanās rezultātus *E-portfolio* un izmanto to dzīves kvalitātes uzlabošanai un nodarbinātības veicināšanai.

Mācību metodoloģija

Metodoloģijas pamatā ir aktīva mācīšanās, kas balstās uz mācīšanos darot, eksperimentējot ar situācijām vai darbībām, kas paredzētas, lai individuāli un grupā apzinātos mācīšanās pieredzi. Cilvēka izaugsmes procesā, virzoties uz arvien pieaugošu pašapziņu, aktīvā metodoloģija ļauj dalībniekiem ko vairāk uzzināt par sevi, procesu, kas balstīts uz mijiedarbību ar grupu, izmantojot nepārtrauktu atgriezenisko saiti. Tādējādi dalībnieks netiek uzvertts kā "tukša kaste", kas izmanto mācības, lai apgūtu saturu, bet uzņemas aktīvu lomu gan attiecībā uz sevi, gan citiem iesaistītajiem cilvēkiem. Ikvienu aktivitāte (simulācijas, spēles, zināšanu spēles, darbs mazās grupās) galvenokārt ir vērsta uz to, lai kopā ar dalībniekiem veidotu pieredzi, kas var kļūt par ideju, metaforisku tiltu uz jaunām aktivitātēm un nākotnes pieredzi, turpinot augt un pētīt. Aktīvā metodoloģija tiek attiecināta uz cilvēka attīstību kā uz procesu bez noteiktiem vecuma ierobežojumiem, bet ar nepārtrauktu evolūciju, kuras pamatā ir mūžizglītība.

Personīgs mentoru atbalsts: noderīgs, lai veicinātu individuālu atbalstu, veidojot uzticības pilnas attiecības starp senioru un treneri/konsultantu/mentor, lai nodrošinātu, ka katrs seniors progresē tempā, kas viņam ir piemērots, kā arī sev vēlamajā virzienā.

Kompetenču pašnovērtējums un salīdzinošais novērtējums: izmantojot gan pielāgotus, gan standarta instrumentus, lai apzinātos jau iegūtās un vēl nepieciešamās kompetences.

Domāšana par domāšanu (*metacognition*, angļu val.) – process, kura laikā novēro un pārdomā mācīšanās pieredzi.

Mērķgrupas un personas, kas iesaistītas mācībās

- Seniori
- Bezdarbnieki, kuri vecāki par 50 gadiem

Kas izdevās labi

Mācības ir centrētas uz indivīdu, kurš kļūst par mācīšanās veicinātāju personiskajai izaugsmei un attīstībai nepārtrauktā mūžizglītības perspektīvā. Mācības ļauj senioriem atkal sajūst, ka viņi joprojām ir noderīgi sabiedrībā, palielinot viņu zināšanas un potenciālu, vienlaikus ļaujot sabiedrībai apzināties senioru pieredzes vērtību un nozīmi, kultūrvīdē radot apstākļus viņu iesaistīšanai un reaktivācijai sociālajā un profesionālajā dzīvē.

Mācības var atvieglot problemātisko situāciju rašanos un izpratni tieši tāpēc, ka izmantotā metodoloģija ietver arī “kontrolētu un aizsargātu” telpu diskusijām un domu apmaiņai.

Ko varētu uzlabot

Ir vajadzīga ciešāka sadarbība sagatavošanās darbos ar vietējām organizācijām, lai veicinātu lielāku brīvprātīgo integrāciju organizāciju dzīvē un darbā. Nepieciešams izstrādāt veidus mācību aktivitāšu ilgtspējas uzlabošanai.

Gulbenes novada pašvaldība, Latvija

Gulbenes novada pašvaldība (turpmāk tekstā GNP) ir viena no 119 ievēlētajām pašvaldībām Latvijā. Pašvaldības galvenie mērķi ir nodrošināt sabiedrībai pakalpojumus un pārstāvēt vietējo iedzīvotāju intereses. GNP realizē dažādus sociāli nozīmīgus projektus un aktivitātes, kas atbilst teritorijas attīstības plāniem un risina dažādu vietējo grupu vajadzības. Viena no GNP struktūrvienībām ir Izglītības, kultūras un sporta nodaļa (IKSN), kas ir atbildīga par izglītības, kultūras, sporta un jaunatnes jautājumiem pašvaldībā. IKSN koordinē pašvaldības izglītības, sporta, kultūras un jaunatnes institūciju darbu, sniedz atbalstu, plāno iestāžu tīkla attīstību, koordinē speciālistu nepieciešamo apmācību, realizē dažāda veida projektus kopienas attīstībai. IKSN ir atbildīga par mūžizglītības aktivitātēm un projektiem novadā, ko tā īsteno kopā ar Gulbenes novada bibliotēku un mūžizglītības centriem, un koordinatoriem. Senioriem tiek piedāvāts plašs aktivitāšu klāsts, piemēram, mācības, brīvprātīgā darba iespējas, projektu aktivitātes u.c.

Seniori skolās: tiekoties ar skolas personālu un skolēniem, skolas dzīvē tiek iesaistīti seniori, kuriem katram ir atšķirīga dzīves pieredze un zināšanas.

Paaudžu sadarbība: vietējā pamatskola un vecāka gadagājuma cilvēki ir iesaistījušies iniciatīvā "Aktīvās vecmāmiņas", lai piedalītos radošajās darbnīcās, ceļojumos uz Igauniju un Zviedriju, koncertu un teātru apmeklējumos.

Projekts "Senior Plus": mācību pieeja 50 gadus un vecāku cilvēku nodarbinātības veicināšanai un vietējā un starptautiskā brīvprātīgā darba attīstīšanai.

Projekts "Silver Sharing Initiative": tika dota iespēja gados vecākiem cilvēkiem veikt tūrisma aktivitātes, lai veicinātu pašattīstību un veidotu sociālo kapitālu, izmantojot apmaiņas braucienus uz dažādiem reģioniem un valstīm.

Projekts "Senior Pass": 4 posmu programma senioriem, lai veidotu *E-portfolio* un piedalītos trīs nedēļu ilgā starptautiskajā brīvprātīgajā darbā.

Mācību tēmas

- Mācības, kuru mērķis ir palielināt senioru pašapziņu, apzināt viņu stiprās puses un izmantot tās sociālajā mijiedarbībā, lai palielinātu nodarbinātības iespējas;
- Komandas saliedēšanas pasākumi, sociālā iekļaušana un mijiedarbība, kuras mērķis ir mazināt sociālo atstumtību un vientulību;
- Īpašas mācības par tēmām, kas vajadzīgas, lai darbotos mūsdienu pasaulē – IT prasmes, valodas utt.;
- Vietējās un starptautiskās brīvprātīgā darba iespējas kā metode, lai mācītos darot – darbs dažādās jomās (dārkopība, administratīvais darbs, dekorācijas, pasākumi bērniem u.c.) kopā ar citām paaudzēm.

Mācību pieeja un aktivitāšu veidi

Mācību pieeja ir vērsta uz to, lai aktivitātes centrā būtu indivīds un iesaistītu seniorus sociālajā dzīvē. Tas ir veids, kā palielināt senioru pašapziņu un novērtēt viņu patieso un nenovērtēto vērtību: ar visām stiprajām pusēm, sociālo nozīmību, darba iespējām un slēptajiem dārgumiem. Tiek realizētas tādas aktivitātes kā:

* īpašas mācības Gulbenes novada bibliotēkas Izglītības centrā, lai celtu senioru kompetences un prasmes, piemēram, IT prasmes, prasmes, kas nepieciešamas, lai izdzīvotu modernajā pasaulē, valodu kursi u.c.;

* pasākumi, kas organizēti senioru projektu ietvaros:

“Senior Plus”: mācību pieeja 50 gadus un vecāku cilvēku nodarbinātības veicināšanai; vietējā un starptautiskā brīvprātīgā darba aktivitātes;

“Vietējie un starptautiskie aktīvie seniori”: mācību pasākumi, lai veicinātu senioru iesaistīšanos brīvprātīgajā darbā; vietējās un starptautiskās brīvprātīgā darba aktivitātes;

“Silver Sharing Initiative”: dota iespēja gados vecākiem cilvēkiem veikt tūrisma aktivitātes, lai veicinātu viņu pašattīstību un veidotu sociālo kapitālu, izmantojot apmaiņas braucienus uz dažādiem reģioniem un valstīm; vietējās un starptautiskās brīvprātīgā darba aktivitātes; mācību programmas senioriem — 4 posmu mācību programma vecāka gadagājuma cilvēkiem, lai izveidotu *E-portfolio* un piedalītos trīs nedēļas ilgā brīvprātīgajā darbā.

Vietējie brīvprātīgie – ik gadu seniori piedalās vietējā brīvprātīgā darba aktivitātēs, strādā kopā ar citām paaudzēm. Aktivitātes var iedalīt īstermiņa brīvprātīgajā darbā, kas saistīts ar konkrētu darbu veikšanu vai daļību konkrētā pasākumā, un ilgtermiņa brīvprātīgajā darbā, kas nodrošina vismaz 60 stundu iesaistīšanos brīvprātīgajā darbā, noslēgumā saņemot GNP sertifikātu.

Mācību metodoloģija

Mācību un aktivitāšu pamatā ir neformālās izglītības pieeja un mācīšanās darot. Dalībnieki tiek aicināti pievērst uzmanību savām gaidām, motivācijai un pieredzei, iedziļināties savās sociālajās prasmēs, sevis atklāšanā un attīstīšanā, kā arī iesaistīties grupu saliedēšanas aktivitātēs. Mācības tiek organizētas grupās, kurās parasti ir no 5 – 25 dalībniekiem, atkarībā no tēmas.

Mērķgrupas un cilvēki, kas iesaistīti mācībās

- Seniori
- Seniori-bezdarbnieki vecumā no 50 gadiem
- Vietējie un starptautiskie brīvprātīgie

Kas izdevās labi

Senioru izvirzīšana mācību vai aktivitāšu centrā ir efektīvs veids, kā ļaut koncentrēties uz viņu vajadzībām un gaidām. Tajā pašā laikā darbs mācību grupās dod iespēju cilvēkiem tīkloties un socializēties, kā arī vienlaikus mācīties vienam no otra. Pēc mācībām vai brīvprātīgajām aktivitātēm seniori sniedza pozitīvas atsauksmes par:

- pašnovērtējumu, sevis apzināšanos;
- darbu komandā, personisko un sociālo prasmju attīstīšanu;
- iepazīšanos ar neformālās izglītības metodēm kā mācību līdzekli – attieksmes un pieejas maiņu pret mācībām pašām par sevi;
- specifisku kompetenču attīstīšanu tādās jomās kā ceļošana, IT, valodas;
- jušanos novērtētiem un noderīgiem vietējā sabiedrībā, iesaistoties brīvprātīgajā darbā;
- tīklošanos un sociālās atstumtības mazināšanu, nodarbinātības iespēju palielināšanu.

Ko iespējams uzlabot

Lai gan aktivitātēm bija pozitīva ietekme uz senioriem, nākotnē ir jāpiestrādā pie ilgtspējīgas un ilgstošas brīvprātīgā darba iespējas nodrošināšanas, jo galvenokārt tiek piedāvātas atsevišķas īstermiņa brīvprātīgā darba aktivitātes vasarā. Otrs, pie kā vajadzētu strādāt, ir vairāk iesaistīt seniorus no lauku apvidiem un ar sociāliem, ekonomiskiem un ģeogrāfiskiem šķēršļiem.

“Pistes Solidaires”, Francija

“France Bénévolat” (“Brīvprātīgais darbs Francijā” latv. val.) ir platforma, kas izveidota, lai savestu kopā cilvēkus, kuri vēlas būt brīvprātīgie, un organizācijas. Viņi iniciē komunikāciju un piedāvā apmācīt brīvprātīgos. Šai organizācijai, kas tika izveidota 2003. gadā pēc divu citu brīvprātīgo organizāciju apvienošanās, 2010. gadā piešķirts sabiedriskā labuma statuss.

Centre de Ressources et d' Information des Bénévoles (Resursu un informācijas centrs brīvprātīgajiem latv. val.) tika izveidots 2011. gadā un aizstāja Sabiedriskās dzīves attīstīšanas padomi (Conseil du développement de la vie associative, franču val.). Šis fonds saņem finansējumu no valdības un tā mērķis ir subsidēt apmācības brīvprātīgajiem.

“Ligue de l' Enseignement” (“Izglītības līga” latv. val.) ir nevalstiska konfederācija, kas izveidota 1866. gadā, sākotnēji, lai veicinātu izglītību bērniem, kad skolas apmeklēšana nebija obligāta. Tās paplašināšanās notika līdz ar brīvprātīgā darba un neformālās izglītības attīstību.

“Pistes Solidaires” (“Solidaritātes ceļš” latv. val.) ir organizācija, kas attīstījusi brīvprātīgā darba organizēšanas metodoloģijas projektos “Senior Pass” un “Senior Plus”, kuros piedalījās lielākā daļa projekta “Vietējie un starptautiskie aktīvie seniori” partnerorganizācijas.

Mācību tēmas

- Brīvprātīgo aktivitātes
- Sadarbība ar vietējām iestādēm
- Vadītāju un biedru pienākumi un atbildība
- Riski un apdrošināšana
- Atbildīgums un vadība
- Neformālā izglītība, sports, tūrisms utt.
- Atļauju piešķiršana pasākumu rīkošanai
- Nodokļi un finanses
- Autortiesības
- Vērtēšana

Mācību pieeja un aktivitāšu veidi

Mācību pieeju pamatā ir brīvprātīgo un organizāciju vajadzību izvērtējums, izmantojot formālās un neformālās izglītības aktivitātes. Šīs aktivitātes ir formālas, ja runa ir par institucionalizētu un teorētisko zināšanu mācīšanu, un mazāk formālas prakses laikā, jo tās ietver mācīšanos, izmantojot “mācīties darot” metodoloģiju.

Aktivitātes pašas par sevi atšķiras atkarībā no mācību veida. Starp piedāvātajām organizācijām “Izglītības līga” ir tā, kas izmanto visneformālākās metodes, tāpat kā “Brīvprātīgais darbs Francijā”.

Mācību metodika:

Formālās un neformālās izglītības metodes, tostarp prakse brīvprātīgo organizācijās.

Mērķgrupas un cilvēki, kas iesaistīti mācībās

- Cilvēki, kas vecāki par 50 gadiem
- Sabiedrība kopumā
- Brīvprātīgo un citas nevalstiskās organizācijas

Kas izdevās labi

Dalība dažādās mācības ļauj tūkstošiem cilvēku ik gadu sagatavoties brīvprātīgajam darbam, kā arī sagatavot organizācijas, kas savās aktivitātēs vēlas iesaistīt brīvprātīgos.

Veiksmīgi mācību aspekti:

- zināšanu apgūšana;
- sociālo prasmju attīstīšana un apgūšana;
- prakse NVO un lielākas pieredzes iegūšana;
- mobilitātes Eiropā palīdzēja brīvprātīgajiem iegūt lielāku pašapziņu;
- mobilitātes Eiropā sniedza uzņemošajām organizācijām jaunas perspektīvas.

Ko iespējams uzlabot

- Nacionālās mācības galvenokārt var pavērt plašākas iespējas lielajām organizācijām
- Vajadzētu piestrādāt pie valodas barjeras
- Dažkārt brīvprātīgajiem ir sajūta, ka viņi aizstāj algotos darbiniekus

“Associação Mais Cidadania”, Portugāle

Lisabonas pilsētas dome (LPD) izstrādāja brīvprātīgo vadības rokasgrāmatu: LPD kopā ar citiem izstrādāja ceļvedi par brīvprātīgā darba organizēšanu kā stratēģiskās plānošanas instrumentu.

“Pista Mágica” – Brīvprātīgā darba skola: izglītība, mācības un konsultēšana par brīvprātīgo koordinēšanu: 12 stundu vai īsāks brīvprātīgā darba veicēju kurss potenciālajiem dalībniekiem, kā daļa no 6 mēnešu ilga sagatavošanās procesa.

Mācību tēmas

Brīvprātīgajiem:

- organizācijas darbības konteksts;
- tiesību akti un oficiālie dokumenti;
- priekšstati un brīvprātīgā darba veidi;
- refleksija par rīcību;
- darbs komandā, komunikācija un konfliktu risināšana;
- īpašas mācības par amata pienākumiem/funkcijām.

Organizācijām:

- iepazīstināšana ar brīvprātīgo darbu;
- brīvprātīgo programmas organizēšana;
- brīvprātīgo programmas plānošana;
- brīvprātīgo darba piedāvājuma izstrāde;
- brīvprātīgo sagatavošana;
- brīvprātīgo uzrunāšana (programmas popularizēšana);
- brīvprātīgo atlase un intervēšana;
- brīvprātīgo koordinēšana;
- brīvprātīgā darba atzišana.

Mācību pieeja un aktivitāšu veidi

Brīvprātīgajiem:

Pieejas pamatā ir indivīds, vērojot viņa uzmanību personiskajām gaidām, motivācijai un pieredzei.

Aktivitāšu veidi balstās uz neformālās izglītības metodēm, kas saistītas ar sociālajām prasmēm, sevis izzināšanu, attīstību un grupu veidošanu.

Organizācijām:

Šīs pieejas mērķis ir veicināt brīvprātīgā darba organizēšanu uzņemošajās organizācijās, un tā ietver 4 līmeņu procesu: iespējošana (mācības), analīze, eksperimentēšanas fāze un ietekmes izvērtēšana.

Pieejas pamatā ir uzskats, ka, lai panāktu pārmaiņas uzņemošajā organizācijā, ir jāiesaista visas stratēģiskās ieinteresētās personas un lēmumu pieņēmēji, nevis tikai brīvprātīgo koordinators.

Aktivitāšu veidi pirmajā iespējošanas posmā (mācībās) sniedz zināšanas par instrumentiem un stratēģijām, kas var būt noderīgas brīvprātīgo ikdienas vadībai. Pēc šī posma uzņemošās organizācijas sāk tās īstenot. Vēlāk tiek veikts organizācijas novērtējums attiecībā uz brīvprātīgo koordinēšanu, tiek izstrādāts rīcības plāns un tiek uzsākta šo rīcības plānu īstenošana ar profesionālu atbalstu. Pēdējais posms ir veltīts visa procesa ietekmes novērtēšanai uzņemošajā organizācijā.

Mācību metodika:

Brīvprātīgajiem:

Neformālā izglītība.

Organizācijām:

Mācības, kurās sabalansēta teorija un prakse, ļaujot dalībniekiem gūt patiešām rezultātus katrā pārvaldības posmā.

Mērķgrupas un cilvēki, kas iesaistīti mācībās

- Sabiedrība kopumā
- Brīvprātīgie un visu vecumu topošie brīvprātīgie
- Seniori-bezdarbnieki, kas vecāki par 50 gadiem
- Uzņemošās organizācijas
- Brīvprātīgo koordinatori
- Topošie brīvprātīgo koordinatori

Kas izdevās labi

Brīvprātīgajiem:

- uzņemošās organizācijas ir ļoti atzinīgi novērtējušas mācības un lūgušas tajās iekļaut apmācību par sociālajām prasmēm, piemēram, efektīvu saziņu, konfliktu pārvarēšanu, līderību brīvprātīgajā darbā;
- 12 stundu mācībām ir vislabākie rezultāti;
- neformālās izglītības metožu izmantošana;

- mācības grupās, jo dalībnieki gūst lielu iedvesmu no saviem vienaudžiem, un tas uzlabo sadarbības iespējas;
- dalībnieki uzskata, ka mācības ir pārmaiņas veicinošs instruments, zināšanu un prasmju iegūšana;
- grupu veidošanas un personiskās refleksijas momenti;
- individuāls atbalsts dalībniekiem palīdz padziļināt personīgo motivāciju un panākt labāku atbilstību starp brīvprātīgajiem un uzņemošajām organizācijām;
- refleksija kopā ar brīvprātīgajiem par procesu, ejot cauri tā dažādajiem posmiem: sagatavošanās, atbalsts un izvērtējums.

Organizācijām:

- īpašas mācības un konsultācijas, kas paredzētas konkrētai uzņemošai organizācijai;
- process ir vērst uz organizāciju kopumā – vadītājiem (lēmumu pieņēmējiem), brīvprātīgo koordinatoriem un mentoriem;
- process ir pielāgots organizācijai, ņemot vērā tās specifiskāciju, kontekstu, īpašās vajadzības un resursus;
- process spēcina un atbalsta organizācijas;
- procesa gaitā tiek izvērtēta aktivitāšu ietekme, un tas ir sava veida novērtējums organizācijai, kas nodrošina attīstības nepārtrauktību.

Ko iespējams uzlabot

Brīvprātīgajiem:

Ir redzams, ka cilvēki, kas par brīvprātīgo darbu domā bez konkrēta mērķa, no mācībām negūst tik daudz kā cilvēki, kuri zina, kādā jomā viņi plāno iesaistīties.

Organizācijām:

Mācībām, kas bija vērstas tikai uz konkrētiem cilvēkiem organizācijās (brīvprātīgo koordinatori, topošie brīvprātīgo koordinatori), nevis uz visu uzņemošo organizāciju kopumā, bija mazāka ietekme attiecībā uz izmaiņu ieviešanu organizācijā.

“Federacija FOSa”, Polija

FOSa mācības ir paredzētas, lai veicinātu brīvprātīgo darbu, sagatavotos brīvprātīgajam darbam, vadītu un noturētu brīvprātīgos organizācijā.

Brīvprātīgā darba veicināšana: **Brīvprātīgo centra** izveidotajā *YouTube* kanālā ir pieejama īsfilma.

Brīvprātīgo vadīšana un noturēšana organizācijā: Brīvprātīgo centrs izmanto visaptverošu aktivitāšu kopumu, lai piesaistītu brīvprātīgos, noteiktu īsto ceļu katram brīvprātīgajam un veicinātu aktivitātes noteiktā laika posmā.

Sagatavošanās brīvprātīgajam darbam: piecas nedēļas ilga semināru sesija, kas paredzēta sociālās atstumtības riskam pakļautiem cilvēkiem, lai paaugstinātu viņu sociālās aktivitātes līmeni, interesi par brīvprātīgo darbu un pārliecību darbā ar tehnoloģijām, kā arī jaunās situācijās.

Mācību tēmas

- Senioru vēlmju un interešu noteikšana brīvprātīgā darba kontekstā
- Sociālo prasmju attīstīšana: komunicēšana, komandas darbs, pašpārliecinātība, stresa menedžments, laika plānošana
- Brīvprātīgā darba organizēšana: kas ir brīvprātīgais darbs; kas ir brīvprātīgais; kādas ir tiesības un pienākumi, veicot brīvprātīgo darbu; kādas ir iespējamās darbības jomas; kuras iestādes organizē brīvprātīgo darbu vietējā reģionā
- Motivācija un iedvesma: kas mani motivē iesaistīties?
- Sociālo aktivitāšu plānošana

Mācību pieeja un aktivitāšu veidi

Mācību pieeja:

- aktīvā mācīšanās – mācības balstās uz mācīšanos darot – teorētisko zināšanu nodošana tiek ierobežota līdz minimumam, kompetences un prasmes tiek attīstītas izmantojot praktiskus vingrinājumus un pieredzi;
- sociālo iemaņu, iemaņu darbam grupā, problēmu risināšanas un plānošanas prasmju veicināšana;
- pašapziņas stiprināšana, ņemot vērā dzīves pieredzi un senioriem svarīgas vērtības;
- individuāla pieeja ikvienam senioram, lai spētu attīstīties katram svarīgās jomās.

Aktivitāšu veidi

- **DARBA UZŅĒMUMS** — 5 nedēļu mācību programma, kas vispusīgi sagatavo seniorus aktīvam brīvprātīgajam darbam. Programmā ir iekļauts senioru vēlmju un interešu novērtējums, sociālo un dzīvei nepieciešamo prasmju semināri, tikšanās ar pieredzējušiem brīvprātīgajiem, kopīgu sabiedrisku pasākumu plānošana un to

patstāvīga īstenošana, tostarp mārketinga kampaņas izveide, izmantojot IT un interneta rīkus: interneta emuāru, Facebook profilus utt.

- BRĪVPRĀTĪGO DARBNĪCA — seniori piedalās seminārā, kura laikā viņi sadarbojas, lai sagatavotu sabiedrisko aktivitāti, balstoties uz savu pieredzi, prasmēm un vērtībām.

Mācību metodoloģija

Galvenais uzstādījums FOSa īstenojamās mācību programmās brīvprātīgajiem – tai skaitā senioriem –, ir mācīšanās darot. Semināra metožu pamatā ir pieaugušo izglītības metodika, tā sauktais Kolba mācīšanās cikls, kas paredz, ka “mācīšanās ir process, kurā zināšanas tiek radītas, pārveidojot pieredzi” (Kolb, 1984). Apmācību laikā brīvprātīgie iesaistās aktivitātēs, kas simulē reālas problēmas, un tiek mudināti meklēt savus risinājumus. Tādā veidā viņi trenē apņēmību, radošumu un iniciatīvu. Tiek stiprinātas attiecības starp brīvprātīgajiem un organizāciju, iekļaujot viņus FOSa īstenojamajās ikdienas uzdevumos: labdarības pasākumos un citās sociālajās aktivitātēs. Dažus no pasākumiem, gatavojoties brīvprātīgajam darbam, pilnībā koordinē un plāno paši brīvprātīgie.

Mērķgrupas un cilvēki, kas iesaistīti mācībās

- Seniori, personas, kas vecākas par 50 gadiem
- Seniori, kuriem draud sociālā atstumtība – bezdarbnieki, trūcīgie, vientuļnieki utt.

Kas izdevās labi

- Dodot iespēju senioriem plānot un koordinēt savas sociālās aktivitātes mācību laikā, ir ievērojami nostiprinājusies viņu pašapziņa, dzīves mērķis un piederības sajūta.
- Seniori bieži vien nelabprāt iesaistās aktivitātēs, dalībai kuros viņiem trūkst kompetenču, piemēram, IT prasmes. Viņi ļoti nelabprāt piedalās formālās izglītības mācībās. Iesaistīt viņus pašu iniciatīvās nozīmē, ka viņi paši vēlas lauzt savas nekompetences barjeras – viņi sāk lietot datorus, internetu, skatīties *YouTube* video, lietot *Facebook* utt.; ne jau tāpēc, ka viņiem tas ir JĀDARA, bet tāpēc, ka viņi to VĒLAS.
- Ikdienas klātbūtne FOSa birojā un piedalīšanās ikdienas darbā rada spēcīgu saikni starp brīvprātīgajiem un organizāciju – viņi labprāt atgriežas un iesaistās turpmākās aktivitātēs.

Ko iespējams uzlabot

Efektīvas mācību programmu novērtēšanas metodes izveide – instruments mācību ietekmes daudzdimensionālai analīzei, aptverot daudzpusīgus viedokļus – pasniedzēju, pašu senioru, cilvēku un organizāciju, kuras izmantojušas brīvprātīgo atbalstu.

Secinājumi

Iepazīstoties ar visiem partneru ziņojumiem, daži elementi ir ļoti skaidri, jo īpaši attiecībā uz vecāka gadagājuma brīvprātīgo darbu, sociālās atstumtības samazināšanu, sociālo prasmju uzlabošanu un nodarbinātības iespēju nodrošināšanu. Ir redzams, ka visiem partneriem ir vienāds mērķis – veicināt brīvprātīgo darbu un apmācīt organizācijas, lai sagatavotu brīvprātīgā darba organizēšanai, kā arī uzsvērt to, kāpēc brīvprātīgo iesaiste ir svarīga. Pētījumā akcentēta brīvprātīgo būtiskā loma organizāciju darbā un pakalpojumu sniegšanā.

Tāpat ir apkopota informācija par to, kā partneri jau īsteno brīvprātīgo mācības vairākās jomās, jo īpaši attiecībā uz lomām un pienākumiem, rīcības modeļiem utt. Šis projekts pozitīvā veidā veicinās šādu mācību pilnveidi. Svarīga ir arī apkopotā pozitīvā pagātnes pieredze, kā arī norādīts, kurus aspektus ir būtiski uzlabot. No partneru iesniegtās informācijas varam secināt, ka pieejams daudz materiālu ar veiksmīgiem atslēgas punktiem/padomiem, kurus iespējams izmantot mācībās un kā papildu informatīvo materiālu.

Ir radīta partnerība, kas strādā, lai sasniegtu mērķi, un apvieno starpnozaru pieredzi, lai dalītos pieredzē un savstarpēji mācītos.

PIELIKUMI

1. PIELIKUMS. „Dacorun CVS”, Apvienotā Karaliste

Kādas mācības/labā prakse ir pieejama, lai cilvēkus iesaistītu brīvprātīgajā darbā

Organizācija: Dacorun brīvprātīgo centrs

Nozare: atbalsts brīvprātīgajam darbam Dacorun reģionā

DBC atrodas Hemelhempstedas (*Hemel Hempsted*) centrā, tā ir labdarības organizācija, kura atbalsta vairāk nekā 400 organizācijas Dacorun, palīdzot atrast brīvprātīgos, kas nepieciešami, lai nodrošinātu vitāli svarīgu pakalpojumu sniegšanu. Pēdējo desmit gadu laikā DBC ir palīdzējis kļūt par brīvprātīgiem vairāk nekā 10 000 cilvēkiem visos vecumos, dzīves periodos un atbilstoši fiziskajām spējām. Labdarībai ir pieredze, kas palīdz veidot un stiprināt vietējās kopienas, viešot pārmaiņas iesaistīto dzīvēs. DBC ir atbalstījis labdarības organizācijas un kopienas grupas vairāk nekā 40 gadus, savedot kopā personas un cilvēku grupas, kas vēlas būt brīvprātīgie, ar bezpeļņas organizācijām, kurām nepieciešama brīvprātīgo palīdzība.

<https://www.volunteerdacorun.org/>

Mācību apraksts:

DBC brīvprātīgo mācības

DBC organizē mācību sesijas “Ievads brīvprātīgajā darbā”, kas palīdz jauniešiem brīvprātīgiem spert pirmo soli, lai iesaistītos un saprastu, kas ir nepieciešams, lai kļūtu par brīvprātīgo. Sesijas parasti ilgst dažas stundas un drīzāk līdzinās neformālai sarunai. Daļa brīvprātīgo, kas izgājuši mācības, turpina veikt brīvprātīgo darbu visu mūžu.

Sesijā pievēršas šādiem tematiem attiecībā uz brīvprātīgo darbu un saistītajām jomām:

- Kādas prasmes Jūs varat piedāvāt?
- Cik daudz laika Jūs varat veltīt brīvprātīgajam darbam?
- Ko Jūs vēlaties panākt ar brīvprātīgo darbu?
- Kā meklēt brīvprātīgā darba iespējas?
- Reģistrēšanās datu bāzē “Volunteer Connect”.

Labdarība sniedz atbalstu vairāk nekā 70 brīvprātīgajiem gadā vietējā teritorijā.

DBC organizācijas, kas uzņem brīvprātīgos

DBC rīko mācību kursu “Kā uzņemt un koordinēt brīvprātīgos un kādai jābūt NVO organizāciju īstenotajai politikai”.

Mācības tiek veidotas, balstoties uz pieeju “6 punktu solījums brīvprātīgo vadības novērtēšanai”. Brīvprātīgo vadības novērtēšanas sešu punktu solījums ir iniciatīva, kuras mērķis ir veicināt izpratni par labās prakses nepieciešamību brīvprātīgā darba organizēšanā. Tas ir projekts visā Hertfordšīrā (*Hertfordshire*). Visi Hertfordšīras brīvprātīgo centri pieprasa, lai kā jaunreģistrētas, tā esošas organizācijas tiektos iegūt šo sertifikātu.

Organizācijas tiek aicinātas izvērtēt savu pašreizējo politiku, praksi un procedūras, izmantojot viegli lietojamu pārbaudes punktu sarakstu, kas pieejams DBC un internetā. Pārbaudes punktu saraksts sastāv no vienkāršiem uzstādījumiem brīvprātīgā darba organizēšanai. Organizācijas var izlemt, vai tās pilnībā atbilst kritērijiem, atbilst tiem daļēji vai neatbilst tiem vispār. Ja tiek

konstatētas nepilnības, DBC piedāvā palīdzību ar konsultēšanu, dokumentiem un citām mācību sesijām. Kad tiek izpildīti visi seši programmas punkti, organizācijai izsniedz sertifikātu.

Priekšrocības, ko sniedz reģistrēšanās sešu punktu solījumam, ir šādas:

- potenciālie finansētāji redz, ka brīvprātīgo pārvaldība tiek uzverta nopietni;
- tiesības piedalīties valsts mēroga brīvprātīgo vadības novērtēšanā;
- brīvprātīgo atzinība, ka šī ir laba organizācija, ar kuru sadarboties;
- lielāka iespēja uzņemt un ilgtermiņā noturēt brīvprātīgos;
- tiek iegūts augstāk novērtēts profils - tas tiek ievietots Brīvprātīgo centra tīmekļa vietnē "Herts";
- piekļuve turpmākam vietējā Brīvprātīgo centra atbalstam;
- atļauja izmantot organizācijas akreditācijas logotipu tās materiālos.

Sarakstā ir iekļautas šādas 6 brīvprātīgā darba pārvaldības jomas:

- brīvprātīgo iesaistīšanas plānošana — brīvprātīgo darba politika aptver visus sadarbības aspektus ar brīvprātīgajiem. Tiek veidoti pienākumu apraksti, un brīvprātīgais darbs ir pieejams ikvienam;
- darbā pieņemšanas process — ar potenciālajiem brīvprātīgajiem sazinās ātri, un darbā pieņemšanas process ir godīgs, efektīvs un konsekvents;
- ievadīšana amatā — jaunajiem brīvprātīgajiem palīdz rūpīgi sagatavoties saviem uzdevumiem un viņiem tiek nozīmēts konkrēts cilvēks pastāvīgam atbalstam;
- atbalsts un drošība — brīvprātīgie tiek apdrošināti un iekļauti organizācijas veselības un drošības politikā. Ja iespējams, tiek segti izdevumi, kurus nesedz apdrošināšana;
- apmācība un personiskā attīstība — brīvprātīgo motivācija atbilst darba uzdevumiem, un tie, kuriem ir papildu nepieciešamība pēc atbalsta, var iesaistīties brīvprātīgajā darbā atbilstoši savām iespējām;
- brīvprātīgo iesaiste, apbalvošana un atzišana — brīvprātīgie iesaistās lēmumu pieņemšanā un tiek pilnībā iekļauti organizācijas darbā, brīvprātīgie saņem pienācīgu atzinību par saviem centieniem.

DBC palīdzēs organizācijām reģistrēties "Volunteer Connect" datu bāzē un raudzīs, kā veicināt jebkuras brīvprātīgā darba iespējas.

Organizācija: Svētā Franciska hospiss

Nozare: paliatīvā aprūpe

Svētā Franciska hospiss nodrošina bezmaksas speciālistu paliatīvo aprūpi Ziemeļrietumu Hertsā (*Herts*) un Čilternas reģionā Baksā (*Chiltern area of Bucks*). Pakalpojumu sniegšana izmaksā 5 miljonus sterliņu mārciņu, tāpēc lielā mērā ir atkarīga no vietējās sabiedrības un brīvprātīgo labvēlības. Hospisā ir vairāk nekā 1200 brīvprātīgo, un 70% no šiem brīvprātīgajiem ir vecumā virs 50 gadiem.

<http://www.stfrancis.org.uk/>

Mācību apraksts:

Svētā Franciska hospisa obliqātās pamatapmācības un ievadtreniņš

Katrs brīvprātīgais tiek uzaicināts uz hospisa ievadsesiju pusi dienas garumā, kas dod iespēju brīvprātīgajam uzzināt ko vairāk par hospisu un to, kāda veida brīvprātīgā darba iespējas tajā

pastāv. Ja brīvprātīgā loma jau ir zināma, tad viņa pienākumi tiks detalizēti aplūkoti un attiecīgās jomas grupas vadītājs nodrošinās konkrētā amata apmācību.

Pēc tam katram brīvprātīgajam tiek uzdots pabeigt obligāto pamata apmācību, kurā ir 7 moduļi:

- konfidencialitāte;
- vienlīdzība un daudzveidība;
- pieaugušo dzīvības glābšana;
- bērnu dzīvības glābšana;
- ugunsdrošība;
- veselības aizsardzība;
- cilvēku aprūpe.

Apmācība tiek nodrošināta 3 formātos: tiešsaistē (izmantojot apmācību uzskaites sistēmu <https://www.trainingtracker.co.uk>); klātienē grupu nodarbībās (3-12 cilvēki), kurās viņi apgūst tiešsaistes apmācības un izmanto mācību bukletu. Tad brīvprātīgajiem jāparakstās, ka viņi ir apguvuši mācību materiālu.

Svētā Frānsisa hospisa obligātās mācības

Atkarībā no brīvprātīgā darba lomas tiek nodrošinātas arī turpmākās ar brīvprātīgo darbu saistītās mācības. Brīvprātīgie tiek sadalīti 5 grupās, un mācību programma tiek izstrādāta atbilstoši veicamo darbību, paša brīvprātīgā, komandas un organizācijas vajadzībām.

Minētās 5 grupas ir šādas:

- A. Brīvprātīgie ar klīniska rakstura pienākumiem;
- B. Brīvprātīgie, kuri tiekas ar pacientiem un kuriem ir piekļuve konfidencialai informācijai;
- C. Brīvprātīgie, kuri netiekas ar pacientiem, bet kuriem ir piekļuve konfidencialai informācijai;
- D. Brīvprātīgie, kuri bieži apmeklē hospisa vietas, bet kuriem nav piekļuves konfidencialai informācijai vai pacientiem;
- E. Brīvprātīgie, kuri bieži neapmeklē hospisa vietas un viņiem nav pieejama konfidenciala informācija vai saskarsme ar pacientiem.

Šo brīvprātīgo apmācība ir sadalīta 2 grupās:

- grupa bez klīniska rakstura pienākumiem;
- grupa ar klīniska rakstura pienākumiem.

Katrā grupā tiek apskatīti dažādi temati, daži no tiem ir tiešsaistes kursi, un daži no tiem tiek apgūti, tiekoties aci pret aci.

Atkarībā no lomas dažas mācības jāpabeidz 3 mēnešu laikā pēc to uzsākšanas. Tiek piedāvātas kvalifikācijas celšanas mācības, un to biežums katrā jomā ir atšķirīgs.

Kādas mācības „Dacorum kopienas rīcības grupa” ir sniegusi šajā reģionā

Nozare: brīvprātīgie vecumā virs 50 gadiem

Mācību apraksts:

DKRG ir iesaistījusies 2 Erasmus+ projektos – “Senior Pass” un “Senior Plus” –, kas palīdzēja cilvēkiem, kuri vecāki par 50 gadiem, uzlabot savas kompetences, lai atgrieztos darbā. Abos projektos tika realizēti mācību kursi.

DKRG projekti „Senior Pass” un „Senior Plus (S+)”

Abi projekti bija paredzēti, lai strādātu ar pieaugušajiem, kas vecāki par 50 gadiem, kuri ir bezdarbnieki vai neaktīvi un kuriem ir nepieciešams uzlabot viņu nodarbinātības iespējas, jo īpaši tad, ja viņi ir ilgstoši bezdarbnieki. Aktīva novecošana nozīmē palīdzēt cilvēkiem palikt aktīviem, palielinoties vecumam, un, ja iespējams, palīdzēt viņiem turpināt sniegt ieguldījumu ekonomikā un sabiedrībā. Ņemot vērā jaunus IT izaicinājumus un ekonomisko krīzi, ir kļuvis skaidrs, ka cilvēkiem, kas vecāki par 50 gadiem, ir jāizvērtē savas kompetences un prasmes un tās jāatjaunina.

Projektos īpaša uzmanība tika pievērsta tam, kādas jaunas kompetences šai vecuma grupai ir nepieciešamas iegūt. Abos projektos paredzētās mācības bija vērstas uz pašpārliecības un pašapziņas celšanu, tajā aplūkots, kāds ir pašreizējais darba tirgus, kādas ir darba meklēšanas metodes un kā var palīdzēt brīvprātīgais darbs.

Projektā „Senior Pass” 4 no dalībniekiem veica brīvprātīgo darbu ārzemēs 3 nedēļu garumā. Projektā „S+” bija paredzēts uz ārzemēm sūtīt 8 brīvprātīgos, bet tas nebija iespējams, jo daudzi dalībnieki bija pabalstu saņēmēji, un Apvienotās Karalistes pabalstu likuma noteiktie ierobežojumi nozīmēja, ka viņi nedrīkst izbraukt no valsts.

Projektā „S+” DKRG palīdzēja gūt brīvprātīgā darba pieredzi vietējā mērogā.

Abos projektos tika uzņemti seniori-brīvprātīgie no Latvijas, Portugāles, Francijas un Itālijas, kuri savas uzturēšanās laikā aizrautīgi iesaistījās vietējos pasākumos un aktivitātēs *Dacorum*.

Kas izdevās labi un kāpēc

DBC brīvprātīgo mācības

Individuāli sniegts atbalsts un intervijas kā veids, lai noskaidrotu, kā palīdzēt brīvprātīgajiem, tika uzskatīts par labāko praksi atbalsta sniegšanā.

DBC organizācijas, kas uzņem brīvprātīgos

Tas sniedza organizācijām skaidrību par to, kā strādāt ar brīvprātīgajiem un kā tos vislabāk iesaistīt savās organizācijās. Tas arī palīdzēja brīvprātīgos iesaistīt ilgstoši.

Svētā Franciska hospisa obligātās pamatapmācības un ievadtreniņš

3 apmācību veidi piedāvāja gūt zināšanas atkarībā no tā, vai brīvprātīgajam ir IT prasmes.

Amata ievadapmācības brīvprātīgajiem dod reālu iespēju izprast hospisa mērķus un uzdevumus, kas nozīmē, ka brīvprātīgajiem bieži vien ir laba motivācija veikt brīvprātīgo darbu.

Ja brīvprātīgajam ir kāda veida saistība ar hospisa piedāvātajiem pakalpojumiem, viņš patiešām iesaistās apmācībās.

Svētā Frānsisa hospisa obligātās mācības

Mācību process bija raīts gadījumos, kad brīvprātīgajiem bija skaidrs, kas no viņiem tiek sagaidīts, kādi ir mācību mērķi un uzdevumi, un kā tie saskan ar organizācijas mērķiem un uzdevumiem.

DKRG projekti „Senior Pass” un „S+”

Abos projektos labi izdevās šādas lietas:

- palielinājās dalībnieku pašpārlicinātība;
- palielinājās dalībnieku pašvērtējums;
- darba perspektīvas;
- kopienas iesaistīšanās;
- pieauga informētība par brīvprātīgo darbu vietējā mērogā un ārvalstīs;
- vienaudžu atbalsts.

Pēc abiem projektiem vairāk nekā 50% dalībnieku atrada darbu vai turpināja veikt brīvprātīgo darbu.

Kas neizdevās un kāpēc

DBC brīvprātīgo mācības

DBC brīvprātīgo mācības neizdevās gadījumos, kad tās tika organizētas pēc formālās izglītības metodēm.

DBC mācības organizācijām, kas uzņem brīvprātīgos

Sākumā mācības tika organizētas vienas dienas garumā, bet tas nedarbojās īsti labi, tāpēc tās tika sadalītas 3 sesijās:

- brīvprātīgo atlase un noturēšana;
- brīvprātīgo koordinēšana;
- brīvprātīgo politika.

Tas nozīmēja, ka organizācijas var izvēlēties tās tēmas, kuras tām ir nepieciešams apgūt.

Svētā Franciska hospisa obliqātās pamatapmācības un ievadtreniņš

Ja brīvprātīgais īsti nesaprot komandas, pacientu un organizācijas vajadzības, mērķus un uzdevumus, tad mācību nozīme netiek uztverta.

Pirmo reizi realizējot mācības, organizācija tajās iesaistīja visus tā brīža brīvprātīgos un daži no viņiem neredzēja vajadzību tajās piedalīties.

Svētā Franciska hospisa obliqātās mācības

Pārsvārā problēmas radās gadījumos, kad mācības tika piedāvātas brīvprātīgajiem, kuri jau kādu laiku strādāja organizācijā un kuriem bija nepieciešams papildināt zināšanas tālākizglītībā.

DKRG projekti „Senior Pass” un „Senior Plus”

Abos projektos mācību daļa, kas bija vērsta uz brīvprātīgo darbu, bija grūti realizējama šādu iemeslu dēļ:

- daudzi dalībnieki jau bija zinoši par brīvprātīgo darbu un to, kādas priekšrocības tas var sniegt;
- daudzi dalībnieki jau bija atraduši darbu, pirms viņi varēja iesaistīties brīvprātīgajā darbā un redzēt brīvprātīgā darba priekšrocības;
- brīvprātīgā darba iespējas, kas apmierinātu viņu vajadzības, bija ierobežotas, nebija pietiekami daudz ar administrēšanu vai ar IT saistītu lomu, un liela daļa brīvprātīgo veica manuālo darbu;

- brīvprātīgais darbs ārvalstīs – Apvienotās Karalistes tiesību aktos attiecībā uz pabalstiem bija noteikti ierobežojumi, kas nozīmēja, ka pabalstu saņēmēji nedrīkst izbraukt no valsts.

Mācību ilgums

DBC mācības brīvprātīgiem

2 –8 stundas vai nu individuāli vai arī grupā, kas pielāgota individuālam.

DBC mācības organizācijām, kas uzņem brīvprātīgos

8 stundu ilgas mācības klātienē plus 4 stundu ilga attālinātā mācīšanās.

Svētā Franciska hospisa obligātās pamatapmācības un ievadtreniņš

3 stundu ievadtreniņš (amata apmācība), 1-3 stundas obligātās mācības

Svētā Franciska hospisa obligātās mācības

Dažāda garuma atkarībā no temata, skatīt mācību materiālus

DKRG projekts „Senior Pass”

10 stundu ilgas mācības klātienē plus 4 stundu ilga attālinātā mācīšanās.

DKRG projekts „Senior Plus”

12 stundu ilgas mācības klātienē plus 4 stundu ilga attālinātā mācīšanās, 1-2 stundas individuāla atbalsta un 8-60 stundas brīvprātīgais darbs vietējā mērogā.

Pieejamie materiāli

DBC mācības organizācijām, kas uzņem brīvprātīgos

6 punktu solījuma kontrolpunktu saraksts

https://drive.google.com/open?id=1E8rkWxsgL-l_YhOfUx67AcHImOf0LHGz

DKRG projekts “Senior Plus”

Ceļvedis brīvprātīgajā darbā

https://drive.google.com/open?id=1e8XAaBwp1-xlBaBfHPO_j2OFnkoyZ3Av

Svētā Franciska hospisa brīvprātīgo apmācība

<https://drive.google.com/open?id=1SkAIYFJLKAF9ZN1soOe9Rc9pyEi-T3uT>

2. PIELIKUMS: „Replay Network”, Itālija

Kādas mācības/labā prakse ir pieejama, lai cilvēkus iesaistītu brīvprātīgajā darbā

Organizācija: “CEMEA del Mezzogiorno onlus” (CEMEA)

Nozare: neformālā izglītība, aktīvas vecumdienas, uzņēmējdarbība

Itālijas organizācija “CEMEA del Mezzogiorno onlus” (Aktīvo izglītības metožu mācību centri) strādā ar starptautisko mācību mobilitāti kā izglītības instrumentu. Organizācija ir daļa no treneru un sociālo darbinieku veidotas vispasaules izglītojošas kustības, kas aizsākās 50. gados.

Vīzija: CEMEA veicina cieņu pret cilvēku atšķirībām, ticot ikviena vēlmei sevi pilnveidot. Padarīt šo iespēju pieejamu katram indivīdam ir CEMEA galvenais mērķis.

Misija: izglītības pasākumi CEMEA apvienojumā ar Eiropas Savienības piedāvātajām starptautiskajām mācību iespējām sniedz atbalstu līdzdalībai, starpkultūru pieejai, vietējai dimensijai un aktīvam pilsoniskumam kā kolektīvas un individuālas rīcības pamatelementiem.

CEMEA starptautiskā nodaļa ir attīstījusi prasmes un kompetences, lai vadītu, īstenotu un izvērtētu ilgtermiņa starptautiskos projektus, kas vērsti uz pieaugušo izglītību, piedaloties Grundtvig daudzpusējos projektos, Grundtvig mācību partnerībā, Leonardo inovāciju pārnesē, Grundtvig senioru brīvprātīgā darba projektos. CEMEA ir uzņēmuši un nosūtījuši seniorus-brīvprātīgos no šādām valstīm: Francijas, Portugāles, Spānijas, Lielbritānijas un Latvijas.

Mācību apraksts:

Projekts “Senior Plus”

Cilvēkiem, kuri vecāki par 50 gadiem, viens no galvenajiem pilāriem mācību ceļā bija brīvprātīgais darbs kā mācību pieredze un kā senioru reaktivācijas iespēja.

Teorētiskais pieņēmums projektā “Senior Plus” balstās ar to, ka ikviena pieredze var nodrošināt mācīšanos, ja par to tiek reflektēts. Šī apzināšanās var veicināt kompetenču attīstību: ja tās tiek praktizētas kontekstā, kas atšķirīgs no jau zināma, tiek rasts jauns zināšanu pielietojanas veids. “Senior Plus” piedāvātajā apmācības ceļā senioru kompetenču apzināšanās un nostiprināšanas process tiek papildināts ar iespēju dalībniekiem gūt vietējo vai starptautisko brīvprātīgā darba pieredzi.

“Senior Plus” metode ietver vietējo un starptautisko brīvprātīgo darbu kā galveno sastāvdaļu indivīda mācību procesā ar lielu ietekmi uz indivīdu un uzņemošajām organizācijām.

Organizācija: “Auser”

Nozare: senioru brīvprātīgais darbs – aprūpes pakalpojumi

“Auser” ir Itālijas nacionālā brīvprātīgo un sociālās aizsardzības apvienība, kas apņēmusies veicināt vecāka gadagājuma cilvēku aktīvu novecošanu un palielināt viņu lomu sabiedrībā. Apvienības darbs ir vērsts galvenokārt uz vecāka gadagājuma cilvēkiem, bet ir atvērts dialogam starp paaudzēm, tautībām, dažādām kultūrām. Tā ir biedrība, kurā cilvēks ir gan līderis, gan resurss sev un pārējiem cilvēkiem visos vecumos.

Organizācijas uzdevumi ir:

- uzlabot cilvēku dzīves kvalitāti;
- mazināt jebkāda veida atstumtību un sociālo diskrimināciju, jo īpaši attiecībā uz migrantiem un visu vecumu sievietēm;

- atbalstīt tos, kam aizsardzība vajadzīga visvairāk;
- izplatīt solidaritātes un līdzdalības kultūru un praksi;
- attīstīt vecāka gadagājuma cilvēku pieredzi, prasmes, radošumu un idejas;
- attīstīt solidaritāti un starppaaudžu sadarbību.

Organizācija skaitļos:

301 381 asociētais biedrs

44 753 brīvprātīgie

1 543 organizācijas centri un ar tiem saistītās struktūras Itālijā

7 411 597 gada laikā veiktās brīvprātīgā darba stundas

624 687 dalībnieki "Auser" pasākumos gadā laikā

Mācību apraksts:

"Auser" pilnībā paļaujas uz brīvprātīgajiem un iegulda daudz līdzekļu dalībnieku mācībās, gan lai palielinātu viņu personīgo kompetenci, gan lai uzlabotu mijiedarbību starp brīvprātīgajiem un tādējādi arī savu laika pavadīšanas efektivitāti un prieku, veltot laiku grūtībās nonākušajiem. "Auser" mācību piedāvājums tiek īstenots visā valstī, pulcējot dalībniekus no arī no Itālijas robežreģioniem, ne tikai tādēļ, lai samazinātu ceļošanas laiku un ceļa izmaksas, bet arī lai veicinātu apmaiņu makro līmenī, vienlaikus saglabājot ģeogrāfisku darbības mērogu, kas piemērots apmaiņas un savstarpējās palīdzības atbalstam.

Šim nolūkam tika izveidots 3 līmeņu mācību pasākums:

1. mācību kurss "Pionieri", kura mērķis ir jaunie dalībnieki, kuri vēlas tikt iekļauti brīvprātīgajā darbā "Auser".
2. mācību kurss "Uzņemts tīklā", kura mērķis panākt, lai brīvprātīgie, kas jau aktīvi darbojas organizācijā, identificē, vai organizācijā "Auser" ir kādi brīvprātīgo darbu apgrūtināši apstākļi, kā arī sniedz konstruktīvu kritiku un iespējamus risinājumus pilnveidei/inovācijām.
3. projekta "Sociālais prāts" mērķis ir rosināt brīvprātīgos mijiedarboties ar plašām iedzīvotāju grupām, jo īpaši ar vecāka gadagājuma cilvēkiem, bet arī ar pieaugušajiem, imigrantiem un NEET (nemācās, nestrādā, neapgūst arodu) jauniešiem, kuriem ir zems vai ļoti zems izglītības līmenis, kā dēļ viņi riskē ar nopietnu izolētību un atstumtību, kam savukārt ir liela ietekme uz dzīves kvalitāti. Uzdevums ir iesaistīt viņus kultūras un sociālajās aktivitātēs ar daudzveidīgu piedāvājumu, kas spēj stimulēt interesi un līdzdalību.

Mācības "Pionieri" fokusējas uz šādiem tematiem:

- iepazīt organizāciju, tās tīklu, resursus, ko tā var piedāvāt;
- uzzināt, kā kontaktēties ar cilvēkiem, kuriem brīvprātīgie gatavojas palīdzēt;
- iepazīt citus brīvprātīgos, lai mijiedarbotos ar viņiem;
- eksperimentēt ar rīkiem un aktivitātēm, ar kuru palīdzību var vieglāk integrēties organizācijā strādājošo brīvprātīgo komandā;
- attīstīt prasmes darbam komandā.

Mācības "Uzņemts tīklā" tiek realizētas, pakāpeniski iesaistot brīvprātīgos organizācijā, laikā, kad viņi jau spēj pastāvīgi saskarties ar rutīnas situācijām, nevēlēšanos vai motivācijas krīzi,

un tās novērst. Saturs atkal pievēršas un turpina to, kas tika darīts pirmajā kursā, galvenokārt koncentrējoties uz:

- attiecībām ar citiem brīvprātīgajiem;
- attiecībām ar cilvēkiem, kuriem brīvprātīgie palīdz;
- atpazīstamības veicināšana vietējā kopienā;
- brīvprātīgais darbs: ierobežojumi, kritiskie jautājumi un izaicinājumi.

Mācības “Sociālais prāts” piedāvā darbības kontekstu, kurā īstenot sociālas idejas un jauninājumus, kas radušies otrajā kursā. Tas ne tikai palīdz uzturēt pastāvīgu saikni starp “Auser” sociālo darbību un to cilvēku, uz kuriem ir mērķēts “Auser” brīvprātīgo darbs, patiesajām vajadzībām, bet piedāvā arī eksperimentu un mācīšanās (prakses) iespēju, kurā vairāk pieredzējušie brīvprātīgie (mācību “Uzņemti tīklā” iedvesmoti) atbalsta brīvprātīgo no kursa “Pionieri” integrāciju.

CEMEA piedāvātās mācības

Nozare: brīvprātīgie vecumā virs 50 gadiem

Mācības apraksts:

Projekta “Senior Plus” mācību pieeja

“Senior Plus” ir mācību pieeja senioriem, lai apzinātos senioru potenciālu, veicinātu viņu pašapziņu, motivāciju, personīgo izaugsmi un iniciatīvas garu.

Viens no “Senior Plus” mācību procesa mērķiem ir veicināt aktīvu novecošanu. Aktīva novecošana nozīmē būt atbildīgam par savu dzīvi pēc iespējas ilgāk, un, ja vien iespējams, dot pienesumu ekonomikā un sabiedrībā.

Mācību pieeja “Senior Plus” balstās uz šādiem principiem:

UZ CILVĒKU VĒRSTAS MĀCĪBAS: senioriem tiek piedāvātas mācības, kurās, izmantojot trenera/konsultanta atbalstu, viņi izvērtē savu uzkrāto pieredzi.

Veidojot atbalstošu vidi mācību grupā, kas vērsta uz izziņu un refleksiju, tiek organizētas mācības, kuru mērķis ir atklāt ikviena motivāciju, stiprās un vājās puses. Prasmju apzināšanās un atzišana ir ārkārtīgi būtiska, tā norit, atbalstot senioru pieredzes izpēti un dokumentēšanu, izmantojot sertifikātus, fotoattēlus, video intervijas un jebko citu, ko varētu augšupielādēt *E-portfolio*, multifunkcionālā rīkā. Senioriem ir jāiemācās pārvērst savu pieredzi *E-portfolio*, izmantojot „domāšanu par domāšanu”.

VIENAS DIENAS MĀCĪBAS PAR BRĪVPRĀTĪGO DARBU: seniori piedalās mācībās, kuru pamatā ir neformālās izglītības aktivitātes, kuru mērķis ir izcelt brīvprātīgo darbu kā mācīšanās iespēju. Seniori pēta dažādas dimensijas: individuālo, komandas darbu, organizatorisko un multikulturālo. Komunikācijas problēmas un konfliktu pārvaldība ir galvenie punkti refleksijai mācību laikā.

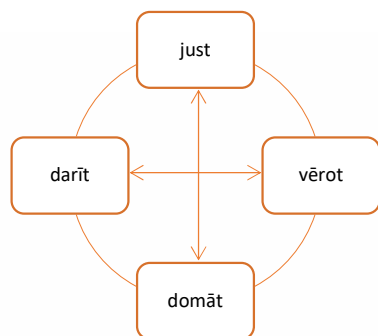
BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS: seniori iesaistās vietējā vai starptautiskajā brīvprātīgajā darbā.

PAŠNOVĒRTĒJUMS: seniori analizē caur brīvprātīgo darbu radušos mācību pieredzi – attiecībā uz zināšanām par sevi, izpratni par to, kā un kāpēc mēs domājam tā, kā domājam, un spēju pielāgoties un mācīties, kas ir izšķiroša mūsu izdzīvošanai kā indivīdiem. (Z. Zull)

NEPĀRTRAUKTA MĀCĪŠANĀS: seniori iekļauj šo refleksiju *E-portfolio* un izmanto to, lai veicinātu aktīvu novecošanu un nodarbinātību.

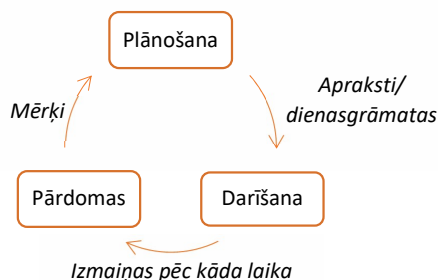
Personīgā izaugsme un nepārtraukts tās soļu novērtējums, kas pavadīja seniorus viņu aktivizācijas ceļā, ir būtisk mācību programmas elementi.

Pamatojoties uz tādiem teorētiķiem kā Djūijs, Habermaks, Kolbs un Šēns, mēs varam iztēloties "Senior Plus" mācību sistēmu kā kaut ko tādu, kas ir balstīts pirmām kārtām uz tā, ko viņi dēvē par meta-izziņu, t.i., domāšanu par domāšanu. Lai precizētu šo jēdzienu, mēs varam atsaukties uz Djūija apstiprināto: "Mēs nemācāmie no pieredzes... mēs mācāmie no pieredzes pārdomāšanas."



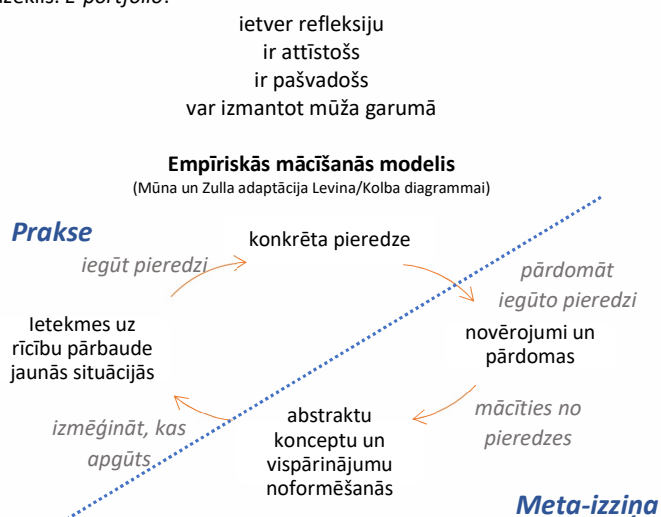
Kolba mācību teorija nosaka četrus atsevišķus mācību stilus, kas balstās uz četrpakāpju mācību ciklu. Kolbs iekļauj šo mācību ciklu kā centrālo principu savā empīriskajā mācību teorijā un saka, ka ideālā gadījumā šajā ciklā ietilpst četri posmi vai mācību stili: pieredzēšana, refleksija, domāšana un darbība. Šajā teorētiskajā sistēmā ir jāatspoguļo vecākā gadagājuma brīvprātīgo darba pieredze, lai ļautu viņiem izvērtēt ar viņu pieredzi saistītās kompetences un plānot to atšķirīgu pielietojumu, veicinot viņu aktīvu novecošanu un nodarbinātības iespējas. Kolba modelis ir īpašs, jo piedāvā gan veidu, kā izprast atsevišķu cilvēku atšķirīgos mācīšanās stilus, gan arī skaidrojumu par pieredzē balstītas mācīšanās ciklu, kas attiecas uz mums visiem. Kolbs balstās uz šo mācību ciklu kā galveno principu savā empīriskajā mācību teorijā, kurā "tūlītēja vai konkrēta pieredze" ir pamats "refleksijai un pārdomām". Šis "refleksijas un pārdomas" tiek pielīdzinātas pārvērstas par abstraktiem jēdzieniem, radot jaunu ietekmi uz rīcību, ko savukārt var pārbaudīt praksē, radot jaunu pieredzi. Kolbs saka, ka ideālā gadījumā (un viņš secina, ka ne vienmēr) šis process ir mācību cikls vai spirāle, kurā skolnieks "apgūst visus punktus", t.i., pilnu pieredzēšanas, refleksijas, domāšanas un rīcības ciklu. Tūlītēja vai konkrēta pieredze noved pie refleksijas un pārdomām. Pēc tam refleksija tiek pielīdzināta abstraktiem jēdzieniem (absorbēta un pārtulkota) ar ietekmi uz rīcību, ko cilvēks var aktīvi izmēģināt un eksperimentēt, kas savukārt ļauj radīt jaunu pieredzi.

Pašregulētā mācīšanās



Augšējā attēlā laika dimensija tiek saistīta ar pārdomām, kas nepieciešamas *E-portfolio* izveidei. Runājot par pašregulētu mācīšanos, mums ir 3 dažādi laiki: darbības vārds, kas saistīts ar nākotni, ir plānošana (jaunu mērķu izvirzīšana), tagadne ir darīšana (radīt digitālās dienasgrāmatas), un pagātne ir pārstāvēta caur pārdomām (atskats pagātnē, koncentrēšanās uz pārmaiņām, kas notiek laika gaitā). Tādējādi mums var būt 3 dažādas perspektīvas attiecībā uz mācību aktivitātēm, un pārdomas var notikt visos šajos posmos.

Džeims E. Zulls ir veicinājis jaunu Kolba teorijas pielietojumu, kas identificē nepieciešamību pabeigt domāšanu par domāšanu ar fāzi, kuras mērķis ir testēt konceptu ietekmi jaunās situācijās. Šis ir jauns veids, kā interpretēt to, ko apstiprināja Kolbs: "Mums ir pieredze, un novērojot un pārdomājot šo pieredzi, mēs pārnesam to, ko mācījāties, uz jaunām situācijām". Visu šo teoriju un modeļu lietošana *E-portfolio* pievērš uzmanību tam, ko digitālais laikmets var sniegt šim procesam, kas dažos pētījumos tiek dēvēts par "dialogu", proti, dimensijai, kas ietver publicitātes un atgriezeniskās saites saņemšanas nozīmi, kā arī dalīšanos un sadarbību. Mācīšanās sistēmā *E-portfolio* tiek uzvertas kā mērķis un dziļās mācīšanās līdzeklis. *E-portfolio*:



Tālāka "Senior Plus" pieredzes izmantojamība kļūs skaidrāka, ja mēs apskatīsim arī to, ko J. Zulls pievienoja šīm pārdomām, apstiprinot, ka "pašizziņa, izpratne par to, kā un kāpēc mēs domājam tā, kā mēs domājam, un spēja pielāgoties un mācīties, ir ļoti svarīga mūsu kā indivīdu izdzīvošanai".

Dažu galveno mācību sistēmas elementu apkopojums:

Sadarbība: veltiet laiku, lai grupas dalībnieki iepazītos un uzticētos viens otram, lai viņi varētu savstarpēji sadarboties, izaicināt un atbalstīt viens otru un pēc iespējas labāk dalīties pieredzē un zināšanās.

Individuāls mentora atbalsts: veidot uzticēšanās pilnas attiecības starp senioru un viņa treneri/mentor, lai nodrošinātu, ka katrs seniors progresē tādā tempā, kas viņam ir piemērots, un sev vēlamajā virzienā. Nodrošināt iespēju apspriest konfidencialus jautājumus ārpus grupas.

Kompetenču pašnovērtējums un salīdzinošais novērtējums: izmantojiet gan pielāgotus, gan citus jūsu rīcībā esošus instrumentus, lai noteiktu jau iegūtās un vēl nepieciešamās kompetences.

Tie var būt:

- vienkāršas anketas ar lodziņiem atķeksēšanai;
- salīdzinošā novērošana un atgriezeniskā saite.

Dokumenti, kas pierāda kompetences: plaša spektra apliecinājumu apkopošana, lai pierādītu kompetences un pieredzi.

Tie var būt:

- rekomendācijas;
- sertifikāti;
- apliecinājumi video un fotogrāfijas formātā;
- printēti materiāli un publikācijas;
- ziņu raksti un tīmekļa vietnes.

Jaunu prasmju apguve: jaunu prasmju apguve no vienaudžiem, trenera/mentora/speciālista; arī no tiešsaistes mācību platformām un citām publikācijām.

Personiskā attīstība: tas galvenokārt ietvertu konkrētas mūžizglītības kompetences, piemēram, problēmu risināšanu un saziņu, bet varētu ietvert arī mērķtiecīgu pašapziņas vai līderības īpašību attīstīšanu.

Progresu un attīstības novērtējums: regulāra refleksija ar senioriem par viņu progresu apzināšanos un piefiksētajiem uzlabojumiem mācībās/attīstībā. Informācijas un datu vākšana, lai pastāvīgi uzlabotu senioru pieredzi un rezultātus.

Kas izdevās labi un kāpēc

CEMEA „SENIOR PLUS” MĀCĪBU SISTĒMA

Mācību sistēma centrējas uz indivīdu visā tā sarežģītībā un palīdz cilvēkam no jauna atklāt savu esību caur formālu, neformālu un ikdienas mācīšanās pieredzi. „Senior Plus” fokusā ir cilvēks un sevis apzināšanās: pašizziņa, ticība savam potenciālam, autonomijas un neatkarības attīstīšana, turpinot meklēt un veidot izaugsmes un attīstības iespējas patiesai un nepārtrauktai mūžizglītībai.

Projekts ļāva senioriem atkal vai joprojām justies noderīgiem sabiedrībā, palielinot viņu pieredzi un potenciālu, vienlaikus ļaujot sabiedrībai apzināties viņu pieredzes vērtību un nozīmi, radot kultūras apstākļus viņu iesaistīšanai un reaktivācijai sociālajā un profesionālajā dzīvē.

“Senior Plus” mācību sistēma ir iekļaujošs pasākums, kas dod priekšroku vienlīdzīgām piekļuves iespējām gan sociālajai, gan profesionālajai dzīvei konkrētā mērķa grupā – cilvēkiem, kas vecāki par 50 gadiem.

„AUSER” MĀCĪBAS

Mācības ir līdzeklis, lai uzlabotu un padarītu objektīvas neformālās un formālās kompetences (piemēram, organizatoriskā līmenī), atbalstītu individuālās iniciatīvas un salāgotu tās ar organizācijas mērķiem, piešķirtu saturu un jēgu pilsoniskās sabiedrības apzinātai rīcībai arvien sarežģītākos teritoriālos apstākļos. Tā var atvieglot problemātisko datu rašanos un izpratni tieši tāpēc, ka izmantotā metodoloģija veido arī “kontrolētu un aizsargātu” telpu diskusijām un domu apmaiņai. Diskusijas laikā tiek pārbaudīta kritiskā domāšana, spēja novērtēt un

spriest. Dialogs un refleksija raisa enerģiju „izkustināt” no nulles pozīcijas statiskas situācijas, bloķēšanos un no jauna sniegt uzmundrinājumu situācijās, piemēram, jaunu brīvprātīgo meklēšanā, kad mērķu sasniegšana tiek uzskatīta par sarežģītu. Patiesībā ļoti bieži cilvēkus piesaista konkrēti piemēri no “kustīgām lietām”, nevis no uzsaukumiem un brošūrām.

Kas neizdevās un kāpēc

CEMEA „SENIOR PLUS” MĀCĪBU SISTĒMA

No “Senior Plus” pieredzes mēs esam uzzinājuši, ka ir nepieciešama rūpīgāka sagatavošanās darbam ar vietējām organizācijām, lai veicinātu senioru-brīvprātīgo integrāciju organizāciju dzīvē un darbā viņu brīvprātīgā darba periodā. Brīvprātīgo iesaistīšanās izvērtēšanas un plānošanas process ir būtisks, lai rastu vislabāko līdzsvaru starp brīvprātīgā motivāciju un vajadzībām un ieguldījumu, ko viņš/viņa var sniegt vietējās organizācijas darbībai.

„AUSER” MĀCĪBAS

Pēc organizācijas pieredzes mācību pasākumu nemītīgā atkārtotānā tiek ieguldīts ierobežots līdzekļu daudzums. Šāda veida aktivitātēm ir nepieciešama organizācijas ilgtspēja, kas bieži vien balstās projektu līdzekļu piesaistē, un tāpēc koncentrētu aktivitāšu periodi mijas ar periodiem, kuros ir maz mācību pasākumu. Tiklīdz šī formatīvā apmācību metodika kļūst par neatņemamu daļu no brīvprātīgo izaugsmes ceļa organizācijā, to pārtraukšana vai apturēšana resursu trūkuma dēļ var kļūt par negatīvu faktoru.

Mācību ilgums

CEMEA „SENIOR PLUS” MĀCĪBU SISTĒMA

Mācību sistēma ietvēra:

- uz personu fokusētu mācību kursu, kas ietvēra 2x3 stundu ilgas grupu sesijas nedēļā, 4 nedēļu garumā, ieskaitot grupu un individuālās aktivitātes (kopā 40 stundas);
- individuālais darbs, vismaz 4 stundas;
- sagatavošanās brīvprātīgajam darbam – 1 diena;
- starptautiskais brīvprātīgais darbs – 21 diena;
- vietējais brīvprātīgais darbs (īstermiņa iesaiste – 8 stundas, ilgtermiņa iesaiste – 60 stundas).

„AUSER” MĀCĪBAS

Mācību sistēma balstās uz diviem posmiem: pirmais ir sadalīts trīs vienas dienas moduļos un otrs ir sadalīts tā, lai divu dienu laikā uzkrātu pieredzi attiecīgajā jomā un izmantotu to mācību moduļos. Īstenotā prakse mācībās iesaistītajiem cilvēkiem paredz pēc iespējas vienkāršāku līdzdalību, kas ir brīvprātīga.

Kādi materiāli ir pieejami

CEMEA „SENIOR PLUS” MĀCĪBU SISTĒMA

„SENIOR PLUS” CEĻVEDIS SENIORU BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA ATBALSTAM starptautiskās un/vai vietējās brīvprātīgajās aktivitātēs. Tika izstrādāts ceļvedis starptautiskam un vietējam brīvprātīgajam darbam kā mācību pieredzei, balstoties uz visu praktisko pieredzi, kas gūta no “Senior Plus” starptautiskās partnerības.

„SENIOR PLUS” MĀCĪBAS TRENERIEM: PIEEJA UN METOŽU APKOJUMS treneriem/konsultantiem, kas sniedz atbalstu senioru aktīvas novecošanas un nodarbinātības mācībās. Dokumentam, kurā aprakstīta mācību pieeja, ir arī atbalsta metožu apkopojums, kas iesaka aktivitātes dažādās jomās treneriem. Dokuments ir kā vadlīnijas treneru mācībām vietējā līmenī, kas kvalificē profesionāļus ieviest “Senior Plus” metodi.

3. PIELIKUMS: Gulbenes novada pašvaldība, Latvija

Kādas mācības/labā prakse ir pieejama, lai cilvēkus iesaistītu brīvprātīgajā darbā

Organizācija: Gulbenes novada pašvaldība

Nozare: sociālā līdzdalība

Vietējā brīvprātīgā darba organizēšana un atzišana Gulbenes novadā.

Sociālais/-ie mērķis/-i (piemēram, iespējas, vienlīdzība, sociālās pārmaiņas utt.):

- palielināt piederības sajūtu;
- veicināt labdarību vietējā kopienā;
- veicināt aktīvu un videi draudzīgu dzīvesveidu;
- mazināt sociālo izolāciju.

Rezultāti attiecībā uz pilsonisko līdzdalību:

- stiprināta piederības sajūta vietējā sabiedrībā;
- veicināta izpratne par pašvaldības darbu;
- iespēja vietējai sabiedrībai būt sociāli aktīvai;
- vietējo iedzīvotāju labklājības uzlabošana;
- paaudžu sadarbība;
- mazināta plaisa starp pašvaldību un sabiedrību.

Aktivitāte: Seniori skolā

Nozare: senioru iesaistīšana un aktivizēšana vietējā sabiedrībā

Tiek nodrošināta dažādu sabiedrības grupu satikšanās, piemēram, starp jauniem un veciem cilvēkiem, starp skolas darbiniekiem un senioriem:

- lai izvairītos no atsvešinātības starp paaudzēm un kultūrām;
- lai palīdzētu radīt draudzīgu sabiedrību, kurā cilvēku un paaudžu starpā valdītu rūpes un solidaritāte;
- iesaistīt vecus cilvēkus kā papildu resursus bērnudārzos un skolās, izveidot saikni starp dažādām paaudzēm un senioriem un samazināt barjeras starp tiem;
- izmantot vecāku cilvēku prasmes un dzīves pieredzi bērnu un jauniešu nodarbībās;
- atklāt seniorus kā labu piemēru bērniem un pieaugušajiem;
- panākt, lai cilvēki būtu līdzdalīgi kopienā, lai viņi būtu saistīti ar skolēniem, un tādējādi verētu ietekmēt demokrātijas jautājumus;
- lai dotu iespēju cilvēkiem būt noderīgiem pensijas vecumā;
- piedāvājot mācības, kas ir nozīmīgas senioriem;
- uzlabojot senioru labklājību. No sabiedrības veselības viedokļa iesaistīšanās un lietderība var kalpot kā novecošanās un slimību profilakse;
- apgāžot negatīvo tēlu, kāds attiecībā uz senioriem tiek atspoguļots plašsaziņas līdzekļos;
- dodot skolēniem iespēju iepazīt citu cilvēku, ne tikai skolotāju, attieksmi pret dzīvi, mijiedarbojoties ar senioriem un sarunājoties ar viņiem par tādiem tematiem kā sociālie, filozofiskie un politiskie jautājumi;
- nododot senioru zināšanas un prasmes jaunākām paaudzēm;
- palīdzot skolotājiem ar darbu klasē;
- ļaut senioriem-iebraucējiem kļūt par paraugu skolās, kurās mācās daudz iebraucēju bērnu.

<http://www.ritetautskola.org/files/hsis-lat-web.pdf-band-web.pdf>

Organizācija: Gulbenes pamatskola

Nozare: sociālā līdzdalība

Gulbenes pamatskola sadarbojas ar vietējo senioru organizāciju, lai sniegtu iespēju senioriem un jauniem cilvēkiem iesaistīties starppaaudžu sadarbībā.

Skola piedalījās 3 vietējās iniciatīvās. Mērķis bija dot iespēju abām paaudzēm (senioriem un sākumskolas bērniem) sanākt kopā – mācīties labo praksi vienam no otra. Tika izmantotas dažādas sadarbības metodes: semināri par dažādām tēmām, dažādi rokdarbi, krāsošana, sveču izgatavošana, dažādu tradicionālo ēdienu gatavošana, arī pankūku dienas organizēšana, dejošana kopā, dažu senioru apciemošana viņu mājās un palīdzēšana praktiskos darbos (talkas), darbnīcu realizēšana.

Bērni un seniori kopā devās ceļojumos uz Igauniju (uz AHA centru) un ar prāmi uz Zviedriju (daļēji finansēts no projekta). Iemācījās pavadīt laiku kopā un apgūt dažas jaunas lietas. Tika organizēti koncerti, teātra izrādes.

Seniores, kas iesaistījās iniciatīvās īstenošanā mēdza saukt par "Aktīvajām vecmāmiņām". Viena no iniciatīvām bija, ka skolnieki un "Aktīvās vecmāmiņas" dalījās savās starppaaudžu sadarbības metodēs citos Gulbenes novada pagastos. Skolēni un seniori devās uz šiem pagastiem ar sagatavotām aktivitātēm un iesaistīja tajās vietējo kopienu. Daži pagasti joprojām ļoti labprāt izmanto šo sadarbības metodi. Iniciatīvas noslēgumā katra pagasta un jaunā paaudze piedalījās lielkoncertā pilsētā, kurā atrādīja savas sadarbības rezultātus – rādīja teātra izrādes, dejoja, dziedāja u.c.

Šis bija brīvprātīgais darbs skolotājiem, skolēniem un vecmāmiņām. Šī sadarbība turpinās arī bez vietējo iniciatīvu projektu atbalsta. Laiku pa laikam seniori tiek aicināti uz īpašiem koncertiem, apmeklēt skolu, lai kopīgi rīkotu kādu pasākumu. Kad senioriem ir īpaši notikumi, viņi aicina pamatskolas bērnus būt kopā ar viņiem. Seniorus iesaistās skolas dzīvē, atbalstot un palīdzot skolēnu vasaras nometņu laikā.

Mācības Gulbenes novadā

Nozare: brīvprātīgie seniori

Mācību apraksts:

Projekts „Senior Plus”

Projekta „Senior Plus” mērķis bija izstrādāt, testēt un novērtēt novatorisku un kombinētu sistēmu to cilvēku nodarbinātībai, kas vecāki par 50 gadiem. Tās darbība joprojām ir ilgtspējīga un sasniedzama, pateicoties ciešai sadarbībai, kas izveidota ar vietējām iestādēm, kuras strādā, lai atbalstītu pieaugušo nodarbinātību, un sinerģijai, kas izveidojusies starp publisko un privāto sektoru.

Nozare: sociālā aktivitāte, izglītība, tūrisms un labklājība

Mācību apraksts:

Projekts „Silver Sharing Initiative”

Piemērojot tūrisma aktivitātes vecāka gadagājuma cilvēkiem, šī iniciatīva veicina pašattīstību un veido sociālo kapitālu. Pamatā ir divu (vai vairāku) senioru organizāciju sadarbība dažādos reģionos/valstīs. Katra organizācija delegē konkrētu cilvēku grupu, kas apmeklē partnerorganizāciju valstī vai reģionā. Šie brīvprātīgie izmanto organizācijas biedru viesmīlību, apmetoties viņu mājās vai viesnīcās, kopīgi apmeklē apkārtni, piedalās piedāvātajā kultūras programmā. „Silver Sharing” iniciatīva vispusīgi definē un regulē ceļojumu kārtību. Katra partnerības dalīborganizācija saņem noderīgu informāciju, tostarp līgumus un praktisku rokasgrāmatu gan par pašu metodi, gan tās īstenošanu praksē. Metodes pamatā ir trīs pilāri: sociālais kapitāls, izglītība, tūrisma aktivitātes.

Nozare: senioru iesaiste un aktivizēšana vietējā sabiedrībā

Mācību apraksts:

Projekts „Senior Pass”

„Senior Pass” ir Eiropas projekts, kas īstenots „Grundtvig” programmā. Tā mērķis bija profesionāli un sociāli novērtēt vecāka gadagājuma cilvēku vietu mūsu sabiedrībā un nodrošināt viņiem tajā aktīvu lomu un, iespējams, darbu.

Sabiedrības novecošana ir Eiropas mēroga problēma, kas tika īpaši uzsvēta “Eiropas aktīvas novecošanas un paaudžu solidaritātes gadā” – inovatīvā un efektīvā starpvalstu programmā.

Tas rosināja „Senior Pass” ietvaros piedāvāt novatorisku mācību kursu un mācību procesu, kas ir īpaši paredzēts, lai vadītu gados vecākus cilvēkus, kas ir bezdarbnieki, uz savu zināšanu, prasmju un spēju atzīšanu. „Senior Pass” ir kas vairāk par klasisku mācību procesu: tas vienlaikus ir sava veida ceļš/virziens un vienlaikus arī novatorisks rīks, kas ļaus iesaistītajiem cilvēkiem attīstīt jaunas spējas, apzināties sevi, atgūt pašapziņu un spēju atrast aktīvu vietu sabiedrībā.

„Senior Pass” ir sadalīts četrās savstarpēji papildinošās fāzēs. Atbalsts senioriem tiek izmantots, lai identificētu senioru spējas un prasmes, izveidotu *E-portfolio* un organizētu mobilitātes atbilstoši senioru profesionālajām interesēm. Mācību mobilitāte deva iespēju pieciem senioriem veikt trīs nedēļas ilgu brīvprātīgo darbu partnerorganizācijā, savukārt daži vietējie tīkla dalībnieki, kas visi ir iesaistīti atbalsta sniegšanā pieaugušajiem, gūst pieredzi piecu dienu starptautiska darba ēnošanā. Pārneses fāze dod senioriem iespēju nodrošināt mobilitātes laikā apgūto zināšanu turpmāku izmantošanu, padarot tās par metodi vai aktivitāti, ko pievienot „Senior Pass” rīkiem. Visbeidzot, zināšanas, kuras pieejamas caur “Senior Pass” tīmekļa vietni un *E-portfolio* platformu, nodrošina, ka projekta ietvaros atklātās jaunās metodes tiks vēlreiz izmantotas nākotnē.

Kas izdevās un kāpēc

Projekts „Senior Plus”

Senioriem, kas piedalījās projektā, radās lielāka pārliecība par sevi. Jaunu cilvēku satikšana un jaunu prasmju apgūšana viņiem palīdz arī nākotnē. Viņi labprāt piedalās projektos un viņiem ir radusies jauna interese par brīvprātīgo darbu ar citiem senioriem.

Projekts „Silver Sharing Initiative”

Sistemātiskas mācības treneriem, lai precizētu mācību programmas tēmu un galvenos pasākumus.

Labā iespēja izstrādāt sistēmu senioru apmācībai vietējā kontekstā un piedāvāt vairāk tēmu, ko seniori var apgūt (sociālais tūrisms, kultūra).

Labs veids, kā iesaistīt seniorus aktīvā plānošanā un sagatavošanā, jo viņiem ir jāveido sociālā tūrisma programma, lai uzņemtu seniorus no citas valsts. No šīs aktivitātes ir gūtas jaunas idejas vietējam tūrismam.

Projekts „Senior Pass”

Treneriem paredzēta apmācība. Kopīgas platformas izveide senioru mācībām un vienota izpratne par pieaugušo izglītību un metodēm – kuras un kā tās izmantot. Pašai organizācijai paplašināts pieaugušo izglītības treneru loks.

Mācību programma/kursi senioriem – IT tēmas un pašattīstības tēmas.

Iespēja būt kopā un veikt vietējo un starptautisko brīvprātīgo darbu. Tika attīstītas ciešākas saiknes ar vietējo sabiedrību aktīvas līdzdalības un pilsoniskās sabiedrības jomā.

Daudziem senioriem starptautiskais brīvprātīgais darbs bija viņu pirmā iespēja ceļot uz ārzemēm, mācīties par jaunu kultūru.

“Senior Pass” projekta ideja kopumā: tas bija labs sākumpunkts, lai pašvaldība sāktu runāt, diskutēt, organizēt aktivitātes senioriem un kopā ar senioriem, kā arī apgūt un radīt jaunas metodes/pieejas mūžizglītības attīstībai Gulbenes novadā.

Kas neizdevās un kāpēc

Projekts „Senior Plus”

Informācijas trūkums par iespēju senioriem būt aktīviem un veikt brīvprātīgo darbu ir lielākā problēma. Katrā pilsētā ir dažādas iespējas, bet cilvēki par tām nezina.

Projekts „Senior Pass”

Ideja par *E-portfolio* platformu ir lieliska, taču tai vajadzēja vairāk laika, nekā bija paredzēts, lai sagatavotu platformu, pirms treneri un seniori to var sākt izmantot. Rezultātā tas nedaudz aizkavējās un radīja nevajadzīgu stresu.

Atsevišķas grūtības partnerībā.

Tā kā šāda veida projekts bija jauna pieredze, ir bijuši daži pārpratumi, iesniedzot projektu dokumentāciju, ziņojumus un intelektuālos rezultātus, kā rezultātā radās nevajadzīgs stress.

Mācību (projekta) ilgums

„Senior Plus”

02/11/2015 – 01/11/2017

„Silver Sharing Initiative”

01/09/2015 – 31/08/2017

„Senior Pass”

01/01/2013 – 12/2014

Kādi materiāli ir pieejami

„Senior Plus”

Commented [A1]: Te prasītos likt arī linkus, kur ir materiāli latviski EPALĒ

<http://www.cemea.eu/seniorplus/>

<http://ej.uz/zh61>

„Silver Sharing Initiative“

https://www.up2europe.eu/european/projects/silver-sharing-initiative_85632.html

„Senior Pass“

<http://www.eportfolio.eu/community/projects/senior-pass>

4. PIELIKUMS: „Pistes Solidaires”, Francija

Kādas mācības/labā prakse ir pieejama, lai cilvēkus iesaistītu brīvprātīgajā darbā

Organizācija: „France Bénévolat” (FB)

Nozare: NVO, kas saņem teritoriālās un valsts subsīdijas

Nacionāla mēroga organizācija, kas attīstīta aktīvu pilsoniskumam ciešā saistībā ar brīvprātīgo darbu. FB sadarbojas ar pensiju valsts administrāciju, lai pārliecinātu cilvēkus, kas gatavojas doties pensijā, izvēlēties brīvprātīgo darbu. FB ir izveidojusi “brīvprātīgo pasi”, kurā aprakstītas katra brīvprātīgā galvenās prasmes.

Mācību apraksts

FB izmanto kā platformu, lai savestu kopā cilvēkus, kas vēlas būt brīvprātīgie, ar organizācijām, kurām tie ir vajadzīgi. Viņi arī izstrādā mācību programmas.

Organizācija: „Centre de Ressources et d' Information pour les Bénévoles” (CRIB)

Nozare: Valsts institūcijas

CRIB izveidoja Francijas ministrija, lai vispārīgi apmācītu un informētu brīvprātīgos un mazās organizācijas. Tāpat organizācija vada mācības, izsniedzot Sociālās aktivitātes sertifikātu, kas ietver visus sabiedriskās dzīves un brīvprātīgā darba aspektus.

Mācību apraksts

Mācībām ir divas daļas: teorētiskā un praktiskā. Teorētiskā daļa ir 35 stundu ilgas nodarbības, savukārt praktiskajā daļā nepieciešams iekļaut vismaz 120 darba stundas biedrībā. Šajās mācībās var iesaistīties no 16 gadu vecuma.

Organizācija: „Ligue de l' enseignement”

„Ligue de l' Enseignement” jeb „Izglītības līga” ir konfederācija, ko 1866. gadā dibināja Žans Masē un tā apvieno 25 000 vietējo organizāciju ar 103 pārstāvniecībām dažādos Francijas reģionos. Dažādās jomās strādā tūkstošiem algotu darbinieku un simtiem tūkstošu brīvprātīgo. Sākotnēji dibināta, lai veicinātu izglītošanos un lai sniegtu atbalstu obligātajai izglītībai, bet vēlāk tās darbība tiek paplašināta līdz neformālajai izglītībai. Tā ir izstrādājusi mācību programmu brīvprātīgajiem.

Nozare: nevalstiskais sektors

Mācību apraksts

Dažas no tēmām, kas tiek iekļautas mācībās:

- brīvprātīgo aktivitātes;
- sadarbība ar vietējām iestādēm;
- vadītāju un biedru pienākumi un atbildība;
- riski un apdrošināšana;
- atbildīgums un vadība;
- neformālā izglītība, sports, tūrisms utt.;
- atļauju piešķiršana pasākumu rīkošanai;
- nodokļi un finanses;
- autortiesības;
- vērtēšana.

Organizācija: „Pistes-Solidaire”

Nozare: senioru brīvprātīgais darbs

Mācību apraksts:

„Pistes-Solidaire” ar projektu „Senior Pass” un „Senior Plus” palīdzību ir nodrošinājuši mācības senioriem. Mācību pamatā bija sekojoši mērķi: palīdzēt senioriem novērtēt savas prasmes un tās piedāvāt potenciālajiem darba devējiem, pateicoties *E-portfolio*, kā arī caur brīvprātīgā darba semināriem un mobilitātēm.

Kas izdevās un kāpēc

FB organizētās mācības palīdzēja popularizēt brīvprātīgo darbu valstī, kurā vairāk nekā 13 miljoni cilvēku katru gadu veic vismaz vienu brīvprātīgā darba aktivitāti.

“Ligue de l' Enseignement” izstrādātās mācības ļauj katru gadu apmācīt un paredzētajām aktivitātēm sagatavot simtiem brīvprātīgo.

“Senior Plus” projekta laikā seniori tika patiesi iesaistīti un attīstīti, pateicoties mācībām un mobilitātēm, iegūstot pašapziņu un veicinot jaunas prasmes.

Organizācijām, kas brīvprātīgos uzņēma, arī radās jauna perspektīva.

Kas neizdevās un kāpēc

Patiesībā FB ar jauniem brīvprātīgajiem nodrošina tikai lielākās labdarības organizācijas. Mazās NVO īsti negūst labumu no viņu apmācītajiem brīvprātīgajiem.

Kad runa ir par starptautiskajām mobilitātēm, daži seniori novērtētu, ja būtu labāk sagatavoti valodas barjeras pārvarēšanai.

Senioriem reizēm šķita, ka viņi aizvieto algotos darbiniekus, lai arī viņi bija tikai brīvprātīgie.

Mācības un mācību ilgums

FB mācības

Kopš 2003. gada

CRIB mācības

Kopš 2011. gada

„Senior Plus”

2015.-2017. gads

5. PIELIKUMS: „Associação Mais Cidadania”, Portugāle

Kādas mācības/labā prakse ir pieejama, lai cilvēkus iesaistītu brīvprātīgajā darbā

Organizācijas: Lisabonas pilsētas dome, Sociālo zinātņu institūts, Lisabonas Ekonomikas un vadības skola, „Pista Mágica”

Nozare: brīvprātīgo vadība

2016. gadā Lisabonas pilsētas dome sadarbībā ar vairākām iestādēm izstrādāja “*Guia de Gestão do Voluntariado: Boas Práticas da Cidade de Lisboa*” (“Brīvprātīgo vadības ceļvedis: Lisabonas labās prakses”). Šī rokasgrāmata tika izveidota kā instruments brīvprātīgo vadības stratēģiskai plānošanai. Tā ir balstīta uz brīvprātīgo vadības pilāriem, ko ierosināja Stīva Makkerlija (Steve McCurley) un Rika Linča (Rick Lynch) (1996., 2011. gads) modelis, ko ilustrē faktiskā labā prakse, kas īstenota vairākās uzņemošajās iestādēs Lisabonā:

Mācību apraksts:

- iepazīstināšana ar brīvprātīgo darbu;
- brīvprātīgo programmas organizēšana;
- brīvprātīgo programmas plānošana;
- brīvprātīgo darba piedāvājuma izstrāde;
- brīvprātīgo sagatavošana;
- brīvprātīgo uzrunāšana (programmas popularizēšana);
- brīvprātīgo atlase un intervēšana;
- brīvprātīgo koordinēšana;
- brīvprātīgā darba atzišana.

Labās prakses piemērs attiecībā uz posmu “Sagatavošanās”, kas iekļauts rokasgrāmatā:

Organizācija: Portugāles Onkoloģijas institūts

Brīvprātīgo programma: Portugāles līga pret vēzi

Brīvprātīgā sagatavošana:

- sākotnējā apmācība: 1 vai 2 mācību sesijas (katra 8 stundas), ieskaitot iestādes misijas kontekstu; brīvprātīgā mentora nozīmēšana;
- brīvprātīgais tiek integrēts slimnīcas darbā 3 stundas nedēļā 4 nedēļu periodā (aptverot kopumā 3 pakalpojumus);
- brīvprātīgais izvēlas pakalpojumu, kuram viņš dod priekšroku, un uzsāk apmācību par darbu (reizi nedēļā 12 nedēļu periodā;)
- mentora novērtējums;
- moslēguma “stažēšanās”;
- pašnovērtējums ar psihologu;
- brīvprātīgā kartes piešķiršana publiskā pasākumā.

Tā kā loma ir tik nozīmīga, brīvprātīgā sagatavošana darbam var ilgt apmēram 1 gadu.

Organizācija: „Pista Mágica” (PM)

Nozare: brīvprātīgo vadība, brīvprātīgo apmācība

PM ir organizācija, kas atrodas Portugāles ziemeļos un sniedz izglītības un apmācības pakalpojumus citām organizācijām visā valstī, kā arī ir iesaistīta starptautiskos projektos. Tās mērķis ir veicināt brīvprātīgo darbu kā nozīmīgu instrumentu sociālām pārmaiņām (kas dod būtisku labumu pašiem brīvprātīgajiem) un galvenokārt veicināt NVO iespējas īstenot augstas kvalitātes brīvprātīgā darba programmas.

PM nodrošina mācības brīvprātīgajiem un mācības brīvprātīgo koordinēšanai.

Mācību apraksts

Mācības brīvprātīgajiem – BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA IEVADKURSS

MĒRĶA GRUPA: vietējā kopiena; brīvprātīgie un topošie brīvprātīgie, tostarp brīvprātīgo centros iesaistītie.

MĒRĶIS: dot piekļuvi būtiskai informācijai, lai veiktu apzinātas un pārdomātas darbības.

SATURS:

- Priekšstati un brīvprātīgā darba veidi;
- Tiesību akti un oficiālie dokumenti;
- Refleksija par rīcību;
- Brīvprātīgie darbībā (komandas darbs, savstarpējā komunikācija un konfliktu risināšana).

Kad brīvprātīgie jau ir iepazinušies ar projektu, pie kā viņi strādās, viņi saņem arī īpašu apmācību par savu amatu/funkciju.

METODOLOĢIJA: Izsklāsta metožu un neformālās izglītības simbioze ar uzsvaru uz pēdējo.

Mācības un konsultācijas par brīvprātīgo koordinēšanu

Sākotnēji mācības bija paredzētas personām grupās (brīvprātīgo vadītājiem/koordinatoriem; topošajiem brīvprātīgo vadītājiem/koordinatoriem). Taču laikposmā no 2014. līdz 2016. gadam tika izstrādāta un pārbaudīta jauna metodika NVO stiprināšanai, un tā darbojās diezgan labi. Šīs metodoloģijas mērķis ir veicināt brīvprātīgo koordinēšanu uzņemošajās organizācijās, un tā ietver procesu 4 posmos:

- iespējošana (treniņš);
- izvērtēšana (izvērtēt situāciju organizācijā attiecībā uz brīvprātīgo koordinēšanu konkrēta rīcības plāna izveidei);
- eksperimentēšana (rīcības plāna īstenošana ar konsultāciju atbalstu);
- ietekme (brīvprātīgo koordinēšanas ietekmes vērtēšana).

Īpaši attiecībā uz

Iespējošanas mācību kursu:

MĒRĶGRUPA: uzņemošās organizācijas; brīvprātīgo vadītāji/koordinatori; topošie brīvprātīgo vadītāji/koordinatori.

MĒRĶIS: sniegt zināšanas par brīvprātīgo koordinēšanas specifiku; nodrošināt plašu instrumentu klāstu ikdienas brīvprātīgo vadībai atbilstoši organizācijas vajadzībām un specifikai.

SATURS:

- Iepazīšanās ar brīvprātīgo darbu;
- Brīvprātīgo programmas plānošana;

- Brīvprātīgo programmas organizēšana;
- Brīvprātīgajiem paredzēto darba vietu plānošana;
- Brīvprātīgo uzrunāšana;
- Intervēšana un brīvprātīgo atlase;
- Brīvprātīgo sagatavošana;
- Brīvprātīgo uzraudzība;
- Brīvprātīgo novērtēšana;
- Brīvprātīgo atzīšana.

METODOLOĢIJA. Šīs ir mācības, kas līdzsvaro teoriju ar praksi, ļaujot dalībniekiem gūt rezultātus katrā vadības posmā (piemēram, izstrādājot faktisku rīcības plānu brīvprātīgā darba programmas organizēšanai savā organizācijā).

Kādas mācības AMC piedāvā

Nozare: brīvprātīgie, kas vecāki par 50 gadiem

Mācību apraksts:

Projekts „Senior Plus”

AMC bija partneris “Senior Plus” projektā, kura mērķis bija attīstīt 50 gadus un vecāku bezdarbnieku vai neaktīvu cilvēku nodarbinātības prasmes, iekļaujot brīvprātīgo darbu šā mērķa sasniegšanā. Tika izstrādāts mācību process, kas veicina caurviju kompetenču attīstību un personisko un profesionālo kontaktu tīkla paplašināšanu.

25 cilvēku grupā tika īstenoti trīs mācību kursi, kuru pamatā ir neformālās izglītības metodes, galveno uzmanību pievēršot pašapziņai, sociālajām prasmēm, IT prasmēm, darba tirgus analīzei, darba meklēšanai un brīvprātīgajam darbam. Seniorus pēc tam integrēja vietējā vai starptautiskajā brīvprātīgajā darbā.

Kas izdevās labi un kāpēc

Lisabonas pilsētas dome — celvedis brīvprātīgo vadībai

Veiksmīga brīvprātīgo vadība ietver:

- brīvprātīgā profila noteikšanu;
- brīvprātīgā darba popularizēšanu;
- standartizētus dokumentus, piemēram, interviju veikšanai;
- brīvprātīgā darba līgumu;
- sākotnējo un nepārtrauktu apmācību;
- uzraudzības un atbalsta metodes;
- brīvprātīgā darba novērtēšanas metodes;
- formālus vai neformālus darba atzīšanas mehānismus;
- brīvprātīgo integrāciju lēmumu pieņemšanas procesos.

PM mācības brīvprātīgajiem - BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA UZSĀKŠANAS KURSS

- Uzņemošās iestādes ir ļoti atzinīgi novērtējušas (vai pieprasījušas) apmācību attiecībā uz sociālajām prasmēm (piemēram, efektīvu saziņu, konfliktu pārvarēšanu, līderību brīvprātīgajā darbā);
- 12 stundu mācības bija visoptimālākās labākajiem rezultātiem;

- Neformālās izglītības metožu izmantošana tika uzskatīta par ievērojamu katalizatoru pašatklāsmei un attīstībai;
- Mācības notiek grupā, un galvenais ieguvums dalībniekiem ir iedvesma, ko viņi gūst no vienaudžiem, un sadarbības iespēja;
- Dalībnieki uzskata, ka mācības ir pārmaiņas veicinošs instruments, jo īpaši tādēļ, ka tiek iegūtas kompetences un zināšanas.

PM mācības un konsultācijas par brīvprātīgo vadību

Mācību īstenošana ir devusi patiesi labus rezultātus, jo:

- mācības un konsultācijas tiek organizētas uzņemošajā organizācijā;
- process ir vērsts uz organizāciju, nevis uz vienu apmācāmo (brīvprātīgo vadītāju): ieskaitot vadītājus (lēmumu pieņēmējus), brīvprātīgo vadītājus/koordinatorus un dažkārt pat brīvprātīgos ar mentora lomu;
- process ir pielāgots organizācijai – tās specifikai, kontekstam, īpašajām vajadzībām un resursiem;
- process stiprina un atbalsta organizācijas, vienlaikus veicinot to autonomiju;
- process nosaka to darbību ietekmi, kas organizācijā ne tikai darbojas kā atzinība par paveikto darbu, bet arī veicina nepārtrauktību.

AMC: projekts „Senior Plus”

- Līdzdalības metodes komandas veidošanai un personīgām pārdomām;
- Sekošana līdzi un atbalsta sniegšana dalībniekiem individuālā līmenī ļāva stiprināt personīgo motivāciju un labāku atbilstību starp brīvprātīgajiem un uzņemošajām iestādēm vietējā līmenī;
- Reflektēšana kopā ar brīvprātīgajiem par procesiem dažādos posmos: sagatavošanās, atbalsts un novērtējums;
- 2 cilvēki izvēlējās palikt kā brīvprātīgie tajās pašās organizācijās, kur uzsāka darbību;
- 4 cilvēki iesaistījās jaunos brīvprātīgo projektos;
- 4 cilvēki uzsāka profesionālo darbību, 2 no tiem, pateicoties brīvprātīgajam darbam.

Kas neizdevās un kāpēc

Lisabonas pilsētas dome — celvedis brīvprātīgo vadībai

Saskaņā ar Eurobarometra datiem (2011. gads) tikai 12% Portugāles iedzīvotāju nodarbojas ar brīvprātīgo darbu (Lisabonā 14%), kas ļoti atšķiras no Eiropas vidējā rādītāja: 26%.

No 133 uzņemošo iestāžu paraugkopas tikai 53 atklāja, ka tās veic brīvprātīgo pārvaldības uzdevumus. Šie uzdevumi ir neviendabīgi un bieži vien neregulāri: brīvprātīgo vadības sistēmu izmanto galvenokārt organizācijas, kurās ir lielāks brīvprātīgo skaits. Tātad, šajā sfērā ir daudz vietas attīstībai.

PM mācības brīvprātīgajiem - BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA UZSĀKŠANAS KURSS

Šķiet, ka tie cilvēki, kas par brīvprātīgo darbu domā vispārīgi (bez īpaša plāna), no mācībām negūst tik daudz, cik cilvēki, kuri zina, kurā projektā viņi strādās, vai kuri vismaz jau ir iesaistījušies brīvprātīgo centrā.

PM mācības un konsultācijas par brīvprātīgo vadību

Sākotnēji mācību nodarbības bija paredzētas tikai atsevišķām personām grupās (brīvprātīgo vadītāji/koordinatori; topošie brīvprātīgo vadītāji/koordinatori), nevis visai uzņemošajai organizācijai. Lai gan apmācāmo sniegtais apmierinātības un programmas novērtējums bija augsts, turpmākajos pasākumos tika konstatēts, ka apmācītās personas savā organizācijā nevarēja īstenot izmaiņas attiecībā uz brīvprātīgo vadību, jo viņiem bija ļoti grūti mainīt visas organizācijas ieradumus un praksi. Tāpēc tika izstrādāta metode, kā pārcelt apmācības uz uzņemošajām organizācijām.

AMC projekts „Senior Plus”

Maz laika, lai sagatavotu dalībniekus starptautiskiem brīvprātīgiem projektiem.

Mācību ilgums

PM mācības brīvprātīgajiem - BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA UZSĀKŠANAS KURSS

12 stundu mācību programma, kas sadalīta 2 posmos: viena koncentrēta uz vispārēju saturu un otra — uz darbam specifisko saturu.

Ir īsākas mācību versijas, 4 līdz 6 stundas, kurās pievērsta uzmanība vispārējam saturam.

PM mācības un konsultācijas par brīvprātīgo vadību

Mācības, kas ilgst 24 stundas (izklaidētas 4 dienu periodā darba laikā).

Pilns process var ilgt no 6 līdz 7 mēnešiem.

AMC projekts „Senior Plus”

Klātienēs nodarbības: 28 stundas katrai mācību grupai, no kurām 4 tika veltītas brīvprātīgā darba tēmai, pārdomājot tā konceptu un motivāciju šādu darbu veikt.

Pieejamie materiāli

Lisabonas pilsētas dome — ceļvedis brīvprātīgo vadībai

Rokasgrāmata ar dažiem materiāliem, kas atspoguļo labo praksi

http://www.cm-lisboa.pt/fileadmin/VIVER/Desenvolvimento_Social/voluntariado/Guia_Voluntariado_FINAL_NET.pdf

PM mācības un konsultācijas par brīvprātīgo vadību

Brīvprātīgo vadības atbalsta rokasgrāmata (izmanto mācību kursiem)

http://www.voahr.com/files/uploads/MAGV_voahr_2015%20corrigido.pdf

„Senior Plus”

Ceļvedis brīvprātīgajiem

<http://www.maiscidadania.pt/wp-content/uploads/2018/01/digital-post-pedal-guide-on-international-and-local-voluntary-work-last-version-.pdf>

6. PIELIKUMS. „Federacija FOSa”, Polija

Kādas mācības/labākā prakse ir pieejama, lai cilvēkus iesaistītu brīvprātīgajā darbā

Organizācija: Federacija FOSa (FOSa)

Nozare: brīvprātīgā darba veicināšana

Mācību apraksts:

“Quite day” ir īsfilma, ko veidojuši Brīvprātīgo centra biedri, kas darbojas FOSa. Tās mērķis ir senioru vidū nostiprināt ideju par brīvprātīgo darbu un mudināt gados vecākus cilvēkus iesaistīties brīvprātīgajā darbā. Filmā brīvprātīgie stāsta par savu dzīvi, par savām vecumdienām, bet visvairāk par prieku palīdzēt citiem. Filma ir lielisks semināru sākumpunkts – tā ir iedvesmojoša un aizkustinoša, stimulē pārdomas un motivē. Vietnē *YouTube* atrodamā versija ir režisora versija – tai nepieciešami subtitri un papildu rediģēšana, taču jau šajā stadijā tā lieliski darbojas kā rīks, kas iedrošina brīvprātīgos.

To ir iespējams noskatīties šeit: <https://www.youtube.com/watch?v=O7flbTEZU54>

Nozare: brīvprātīgo vadība un noturēšana

Mācību apraksts:

Labās prakses

Citas labās prakses, ko izmanto FOSa Brīvprātīgo centrā:

- izmantot anketu, kurā izvērtē brīvprātīgā darba priekšnoteikumus;
- katram brīvprātīgajam izveidot individuālu attīstības ceļu, kas pielāgots viņa motivācijai, interesēm, veselības stāvoklim, sociālajiem kontaktiem utt.;
- brīvprātīgā darba līgumu izmantošana;
- sadarbība ar citām brīvprātīgo organizācijām – kopīgas sanāksmes, semināri, labdarības pasākumi;
- popularizējošas aktivitātes – organizēt vai piedalīties mācībās, darba semināros, semināros un konferencēs par brīvprātīgo darbu un vecāka gadagājuma cilvēku aktivitāti;
- brīvprātīgo darba popularizēšana plašsaziņas līdzekļos (radio, laikrakstos, sociālajos tīklos);
- brīvprātīgā darba pienākumu jomas noteikšana;
- kopīga svarīgu notikumu atzīmēšana FOSa (jubilejas, brīvdienas, dzimšanas dienas utt.), kas palīdz veidot ilgstošas attiecības starp senioriem un organizāciju;
- starppaaudžu iniciatīvas;
- starppaaudžu brīvprātīgas sadarbības organizēšana – brīvprātīgo ieteikšana konkursiem, komisijām, brīvprātīgo padomēm;
- brīvprātīgo koordinātoru atlase – personas, kas atbildīgas par darbību koordinēšanu, saziņu utt.
- lai gados vecāki cilvēki justos svarīgi, viņiem pastāvīgi tiek pausta pateicība par viņu darbu un, ja iespējams, apbalvojumi.

Nozare: gatavošanās brīvprātīgajam darbam

Mācību apraksts:

“Darba uzņēmums”

Labās prakses piemērs vecāka gadagājuma cilvēku sagatavošanā brīvprātīgajam darbam ir “Darba uzņēmuma” programma, ko īsteno FOSa. Programmas ietvaros topošie brīvprātīgie – bezdarbnieki un sociālās atstumtības riskam pakļautie cilvēki – piedalās 5 nedēļu ilgā izglītojošā ciklā, kura mērķis ir paaugstināt dalībnieku sociālās aktivitātes līmeni. Viņi iziet vispusīgu motivācijas un interešu identificēšanas procesu, piedalās vairākos semināros par sociālajām un dzīves prasmēm (sākot no komunikācijas prasmēm un beidzot ar pašaizsardzības mācībām) un ir iesaistīti pašreizējos FOSa pasākumos. Programmas svarīgākais elements ir sociālās iniciatīvas plāna neatkarīga izveide (FOSa pētnieku vadībā) un pēc tam tā īstenošana. Piemēram, programmas pēdējās mācību sesijas dalībnieki vadīja ziedojumu vākšanas akciju, lai palīdzētu dzīvnieku patversmei Olštinā. Ziedojumu vākšana notika neskaitāmās Olštinas organizācijās, veikalos un iestādēs. Brīvprātīgie paši veidoja kontaktus ar šīm iestādēm, izveidoja krāsainus ziedošanas punktus, plakātus, bukletus, viņi ir izstrādājuši savākšanas noteikumus un grafiku un reklamējuši tos internetā. Tas viņiem prasīja pārvarēt bailes no modernajām tehnoloģijām un patstāvīgas datoru izmantošanas, no kā viņi visvairāk baidījās jau sākumā, uzsākot dalību programmā. Sociālās rīcības plāns tika izveidots 8 stundu semināra laikā, kuru vadīja treneris no FOSa.

Mācību apraksts:

„Brīvprātīgo darbnīca”

Ilgums – 6-8 stundas

1. Ievads brīvprātīgajā darbā:

- tikšanās mērķu izklāsts;
- grupas līgums;
- brīvprātīgā darba definīcija (asociāciju kopums);
- ievadvingrinājumi.

(Piemērs: jautājumi. Tas ir uzdevums, kura laikā dalībnieki atbild uz nejauši uzdotiem jautājumiem – vingrinājums, lai palīdzētu dalībniekiem iepazīties vienam ar otru un pārdomāt savus priekšstatus par brīvprātīgo darbu.)

2. Kas ir brīvprātīgais?

- Brīvprātīgā darba tiesības un pienākumi;
- Kādi ir brīvprātīgā darba veidi;
- Kādām īpašībām ir jābūt brīvprātīgajam.

(Piemēram, šādi vingrinājumi: Kolāža - “ideālā brīvprātīgā” tēla radīšana, izmantojot attēlus, fotogrāfijas un tekstus no laikrakstiem un žurnāliem, izgriezumus; Prāta karte - “Ko nozīmē būt brīvprātīgajam...?”)

3. Empātija:

- vārda empātija definīcija;
- vai es esmu empātisks? Vingrinājums “Es un X ir līdzīgi, jo....” – katrs cilvēks izvelk kārti ar vienu personāžu, piemēram, bagāts uzņēmējs, bezpajumtnieks, politiķis, prostitūta, vecāka gadagājuma cilvēks, sportists utt. Uzdevums ir atrast lielāko iespējamo skaitu kopīgu pazīmju ar nejauši izvilktiem personāžiem;
- diskusijas par stereotipiem un diskriminācijas veidiem.

4. Kā plānot labdarības aktivitātes:

- sociālo vai labdarības pasākumu struktūras izveide, pamatojoties uz dalībnieku idejām;
- ideju prezentēšana, diskusijas;
- labdarības vai sociālās rīcības plāna izveide, kas pēc tam tiks īstenots.

Darba metodes:

- mini lekcijas un prezentācijas;
- individuālie un grupas vingrinājumi;
- „prāta vētra”, apmaiņa ar idejām;
- diskusija.

Kas izdevās labi un kāpēc

Visas FOSa mācības

Seniori ļoti bieži izvairās no līdzdalības pasākumos, kuros viņiem ir zema kompetence, piemēram, datorprasmes. Viņi ļoti nelabprāt piedalās formālajās mācībās. Iesaistīt viņus pašu veidotās iniciatīvās nozīmē, ka viņi paši grib lauzt savas nekompetences barjeras – viņi sāk lietot datorus, internetu, skatīties *YouTube* video, lietot *Facebook* utt., jo viņi to grib, nevis tāpēc, ka viņiem tas jādara.

Ikdienas klātbūtne FOSa birojā, piedalīšanās ikdienas darbībās rada spēcīgu saikni starp brīvprātīgajiem un organizāciju – viņi labprāt atgriežas pie mums un iesaistās turpmākās aktivitātēs.

Kas neizdevās un kāpēc

Visas FOSa mācības

- Aktivitātes, kas prasa fizisku piepūli un labu veselību;
- Tieša līdzekļu vākšana labdarības mērķiem – seniori to bieži uzskata par “ubagošanu”;
- Brīvprātīgā darba organizēšana reģionā ar augstu bezdarba līmeni un nabadzību parasti ir ārkārtīgi sarežģīta. Oficiāla darba piedāvāšana bieži vien nedarbojas. Cilvēki, kuriem draud sociālā atstumtība un kuri neatkarīgi no vecuma ir pārņemti, nodrošinot savas un/vai savas ģimenes pamatvajadzības, neredzēja nekadu labumu no brīvprātīgā darba. Tāpēc vienīgā izeja bija izveidot jēgpilnas attiecības – starp kaimiņiem, ģimeņu un draugu starpā –, un tā bija brīvprātīgo galvenā motivācija: palīdzēt kādam tuvam, pazīstamam cilvēkam (bērna auklītei vai vecākiem, kas dzīvo sociālās aprūpes iestādē). Brīvprātīgajiem nākas saskarties arī ar sociālo nosodījumu par savu uzdrīkstēšanos: vietējā sabiedrība viņus uztvēra kā pamaļķus, ar kuriem varētu manipulēt kāda nevalstiska organizācija.



LOCAL AND INTERNATIONAL
ACTIVE
SENIORS

This project has been funded with support from the European Commission.

Commented [A2]: Šo tekstu vajadzētu latviešu valodā

This publication reflects the views of the author only, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

Erasmus+ KA2 pieaugušo izglītības projekts "Vietējie un starptautiskie aktīvie seniori"



Līdzfinansē
Eiropas Savienības
Erasmus+ programma

No 2017-1-UK01-KA204-036596

