

**VILNIAUS MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
SOCIALINĖS POLITIKOS FAKULTETO
SOCIALINIO DARBO KATEDROS**

**SOCIALINIO DARBO MAGISTRANTŪROS STUDIJŲ
DIENINIO SKYRIAUS STUDENTĖ
OLGA BOROVSKAJA**

**SAVANORYSTĖS ORGANIZAVIMO YPATUMAI
VYKDANT PROJEKTINĘ VEIKLĄ
BENDRUOMENĖJE**

Magistro darbas

Darbo vadovė:

Doc. Dr. J. R. Šinkūnienė

Vilnius

2007

Turinys

Įvadas.....	3
1. SAVANORYSTĖ BENDRUOMENĖJE.....	8
1.1. Bendruomenės samprata.....	8
1.2. Savanorystės samprata.....	11
1.3. Savanorystės formos.....	12
2. SAVANORYTĖS ORGANIZAVIMO YPATUMAI.....	16
2.1. Motyvacijos teorijos.....	16
2.2. Savanorystės motyvacijos kelias.....	19
2.3. Savanorystės vadybos pagrindai.....	22
3. SAVANORYSTĖS ORGANIZAVIMO YPATUMŲ, VYKDANT PROJEK TINĖ VEIKLĄ BENDRUOMENĖJE, TYRIMAS.....	30
3.1. Tyrimo metodika.....	30
3.2. Duomenų analizės pavyzdys.....	33
3.3. Tyrimo rezultatai ir jų aptarimas.....	39
Išvados.....	53
Rekomendacijos orgnizuojant savanorystę bendruomenės projektinėje veikloje.....	54
Literatūros sąrašas.....	55
Santrauka lietuvių kalba.....	57
Santrauka anglų kalba.....	58
Priedai.....	59

Ivadas

Tyrimo aktualumas.

Bendruomenė – tai, pirmiausia, tarpusavio priklausomybė, bendri tikslai, interesai, veikla ir vienijanti bendruomeniškumo dvasia. Bendruomenės kūrimas – tai procesas, kurio dėka žmonės tarpusavyje sąveikauja, yra ugdomi ir ugdomi, nuolatos vyksta žmonių savirealizacija, socializacija bei mažinama socialinė atskirtis tarp bendruomenės narių.

Žmogus iš prigimties linkęs priklausyti tam tikrai žmonių grupei, organizacijai, bendruomenei, kadangi komunikuojant ir sąveikaujant yra tenkinami poreikiai, interesai, įgyvendinamos idėjos. Dalyvaujant bendruomenės veikloje žmogus tampa aktyvus, atsakingas už visuomenėje vykstančius procesus, neabejingas kito žmogaus skausmui ir nelaimei, linkęs suprasti ir padėti.

Bendruomenės organizavime svarbų vaidmenį atlieka projektinė veikla, įvairių programų iniciavimas, vykdymas ir plėtojimas. Apžvelgiant bendruomenių projektines veiklas pastebima, kad daugelis veiklų yra socialinio pobūdžio, tai reiškia orientuotos spręsti iškilusias socialines problemas. Šių veiklų pagrindas – padėti žmogui integruotis bei įgalinti aktyviai veikti bendruomenėje. Taigi yra orientuojamasi į socialinės rizikos arba socialinės atskirties mažinimą, prevencinį darbą, įvairių amžiaus tarpsnių žmonių socializaciją bei žmonių aktyvinimą bendruomenėje.

Bendruomenės organizavimo bei vystymo istorinė raida rodo, kad savanorystės tema visuomet buvo aktuali ir svarbi. Bendruomenėje vykstančios projektinės veiklos ar programos be savanorystės apraiškų paprasčiausiai dėl finansinio pagrindo nepakankamumo ir žmoniškųjų resursų trūkumo nebūtų efektyviai įgyvendintos. Kadangi savanoriai gali atlikti įvairius darbus nuo ūkinių ir techninių iki koordinacinių, socialinių politinių užduočių atlikimo.

Bendruomenės arba nevyriausybinės organizacijos dirbdamos su savanoriais dažniausiai savo veiklą grindžia iš patirties atrastais metodais, asmeninėmis įžvalgomis. Ne vienos organizacijos darbo su savanoriais patirtis siekia dešimtmetį. Tačiau tik pradėjusios plėtoti savanorystę organizacijos susiduria su rimtais sunkumais, kadangi susistemintos, tyrimais pagrįstos, išsamios mokslinės literatūros Lietuvoje yra labai nedaug.

Savanorystės tema plačiai nagrinėjama Vakarų Europos šalyse, tačiau yra sudėtinga tiesiogiai perkelti kitų šalių patirtį į Lietuvą, neatsižvelgiant į skirtingą

bendruomenių vystymosi raidą, tradicijas, gyventojų mentalitetą, pačios savanorystės sampratą ir pan.

Tad **mokslinė problema** išreiškiama klausimais – kokie yra savanorystės organizavimo ypatumai, remiantis Lietuvos praktiniu patyrimu; kaip reikėtų organizuoti savanorišką darbą, kad atitiktų projektinės veiklos bendruomenėje reikalavimus ir patenkintų savanorių interesus bei poreikius?

Atsižvelgiant į šios problemos aktualumą ir norint ją ištirti, **tyrimo objektu** buvo pasirinkti savanorystės organizavimo ypatumai vykdant projektinę veiklą bendruomenėje.

Tyrimo tikslas – atskleisti savanorystės organizavimo ypatumus vykdant projektinę veiklą bendruomenėje, taikant kokybinio tyrimo metodą.

Tyrimui įgyvendinti numatyti šie **uždaviniai**:

1. Pateikti savanorystės, kaip socialinio reiškinio bendruomenėje, sampratą.
2. Pateikti ir išanalizuoti savanorystės motyvacijos įtaką savanorių atliekamoms veikloms;
3. Pateikti ir išanalizuoti savanorystės organizavimo ypatumus, vykdant projektinę veiklą.
4. Apibendrinti teorinius bei gautus empirinius duomenis ir pateikti rekomendacijas bendruomenių savanorių darbo organizatoriams/koordinatoriams.

Tyrimo metodologija. Darbo teorinis ir metodologinis pagrindas grindžiamas:

- **Motyvacija pagrįsta teorija** (Maslow, Murphy, Niepoth, Jamieson, Wiliams ir kt.), kuri remiasi Maslow poreikių hierarchine piramide - baziniais poreikiais, saugumo poreikiais, meilės ir prisirišimo poreikiais, sėkmės poreikiais, savirealizacija. Motyvacija grindžiamos teorijos tikslas – ugdyti socialinius, psichologinius ir fizinius ryšius, padedant motyvuoti asmenybę įsitraukti į grupės (bendruomenės) veiklos aktyvius procesus.

- **Simbolinio interakcionizmo teorija** (Cooley, Blumer, Kuhn, Denzin, Giddens ir kt.), kuri nurodo, kaip žmonės gyvena socialinėje grupėje ir atitinkamai kuria socialinius

modelius, keičiasi jų elgesys priklausomai nuo situacijos. Pagal šią teorinę perspektyvą asmenys įgyja prasmę sąveikaudami su kitais, aplinka, paslaugomis, taisyklėmis ir kt. Kitaip tariant savanoriaujant žmogus priklauso grupei (bendruomenei), bendraudamas kuria prasminius simbolius ir taip įgyja prasmę bei tampa asmenybe.

- **Kognityvine teorija** (Piaget, Kelly, Bandura ir kt.), pabrėžiančia kiekvieno asmens aktyvaus mąstymo reikšmę tolesniems jo veiksams ir tai, kad mąstydamas savanoris kaupia žinias apie save ir aplinką (tame tarpe ir bendruomenę). Savanoriaudamas individas interpretuoja gyvenimo įvykius, reflektuoja gautą patirtį ir tokiu būdu gauna įvairių įgūdžių bei kompetencijų – tobulėja, kaip asmenybė.

- **Biheivorizmu** (Bandura, Skinner, Rotter), į dėmesio centrą iškeliančiu individo elgesį ir jo įtaką atitinkamoms socialinėms žmonių grupėms. Pagal šią teorinę paradigmą savanoriams turi būti taikoma skatinimo, pastiprinimo sistema. Pastiprinimas yra pagrindinė išmokymo priemonė, nes elgesys, po kurio seka paskata, yra sustiprinamas.

- **Socialinių mainų teorija** (Homanas, Blau), traktuojančia žmogaus sąveiką kaip tam tikrą „socialinę ekonomiką“, nes žmonės keičiasi ne tik daiktais, pinigais, bet ir „socialinėmis“ prekėmis, tokiomis kaip meilė, paslaugos, informacija. Teigiama, kad savanoriai mainais gauna pozityvios socializacijos galimybę bendraudami su klientais, bendruomenės darbuotojais bei kitais savanoriais.

- **Humanistinė teotija** (Bugental, Asenger, Weninger), kreipiančia dėmesį į kasdieninę žmogaus egzistenciją, kurią suponuoja susvetimėjimas (aplinkai, aplinkiniams, gamtai). Humanistams yra svarbiausias žmogaus formavimasis ir realizavimasis, kuris turi vykti neatsiejamai nuo aplinkos. Žmogus laikomas vientisu organizamu. Pagal šią teoriją į savanorį reikia žiūrėti, ne vien, kaip į pagalbos įrankį, darbo jėgą, bet kaip į vientisą organizmą, t.y. jo poreikius, interesus, sugebėjimus, turimą patirtį, savijautą, mentalitetą ir pan. Yra svarbus savanorio formavimasis ir realizavimasis, todėl dribant su savanoriais būtina į tai atsižvelgti.

Darbe taikyti **tyrimo metodai**:

- **Teoriniai**: mokslinės literatūros, artimos pasirinktai darbo temai, analizė, vertinimas, lyginimas ir apibendrinimas.
- **Empiriniai**: pusiau standartizuotas interviu su savanorišką darbą organizuojančiais specialistais – ekspertais.

Naudojamų sąvokų žodynėlis.

Ypatumas – atskiras, būdingas bruožas (Dabartinės Lietuvių kalbos žodynas. 2000: 2).

Bendruomenė – šeimų ar žmonių grupė, kurią jungia tam tikros bendro naudojimo vertybės, turinti vieningas tarnybas, įstaigas, ir interesus ar geografinį artumą. (Baršauskienė; Leliūgienė. 2001: 19).

Projektinė veikla - tai yra tam tikrų priemonių ar būdų sistema, leidžianti spręsti iškilusias problemas arba užkirsti kelią jų atsiradimui, tai yra vykdyti socialinių problemų prevenciją.

Savanorystė – tai bendruomenės naudai vykdoma veikla ar darbas, pagrįsta asmens laisva valia ir laisvu apsisprendimu, negaunant piniginio atpildo. Žodžio sinonimai - savanoriška veikla, savanoriškas darbas.

Savanoris – asmuo, kuris laisva valia ir niekeno neverčiamas atlieka visuomenei naudingą darbą, negaudamas už tai atlygio. Pagal Lietuvos Respublikos įstatymus savanoriškus darbus gali atlikti Lietuvos Respublikos piliečiai ir Lietuvos Respublikos teritorijoje teisėtai esantys užsienio valstybių piliečiai bei asmenys be pilietybės.

Trumpalaikis savanoris – tai savanoris, kuris yra kviečiamas padėti atlikti konkretų darbą per trumpą ir konkretų laiką. Jų darbas yra orientuotas į veiklos rezultatą.

Ilgalaikiai savanoris – tai savanoris, kurio veikla yra savanoriškas darbas įvairiose bendruomenėse, nevyriausybiniuose organizacijose bei valstybinėse įstaigose. Savanorystė trunka ilgiau nei 3 mėn. ir yra orientuota į procesą. Savanoriui yra sudaroma ugdymosi galimybė, apsiribojanti organizacijos pagrindinės veiklos įgyvendinimo tikslais.

Ilgalaikis savanoris, atliekantis savanorišką tarnybą arba ugdomąją programą yra orientuotas į ugdymą/ -si ir jam savanoriškas darbas tampa ugdymo/ -si priemone, o ugdymas/ -is – tikslu.

Motyvacija - visus organizmo veiksmus skatinanti jėga. Gali būti naudojamas kaip poreikio sinonimas.

Neformalus ugdymas paprastai nevykdo formalios mokymo įstaigos. Jo tikslas nėra oficialaus dokumento ar konkrečių mokslinių žinių suteikimas. Neformalus ugdymas orientuojamas į praktinių įgūdžių lavinimą bei asmenybės tobulinimą.

Savanorystės vadyba/ organizavimas – tai konkreti ir aiški savanorių organizavimo sistema, kuri apima savanorių pritraukimą/ kvietimą, atranką, apmokymą, užduočių suteikimą ir koordinavimą, palaikymą, skatinimą, veiklos įvertinimą ir kt.

Kokybinis tyrimas - tai tyrimas, teikiantis plačios apimties aprašomojo pobūdžio duomenų, kurie analizuojami žodiniu būdu. (Charles, 1999: 377).

Pusiau standartizuotas interviu – iš anksto numatomi būtini ir galimi klausimai, tačiau jie yra standartizuojami tik iš dalies.

Ekspertų interviu – tai asmenys, kurie dėl savo profesinės ir gyvenimo patirties turi didžiausią kompetenciją ir patikimiausią bei pakankamai išsamią informaciją apie tiriamą problemą. (Tidikis, 2003: 467)

Darbo struktūra ir apimtis.

Darbą sudaro įvadas, teorinė ir praktinė dalys, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis ir priedai.

1. SAVANORYSTĖ BENDRUOMENĖJE

Šiame skyriuje bus nagrinėjamos bendruomenės ir savanorystės sampratos, jų tarpusavio sąveiką.

1.1. Bendruomenės samprata

Norint atskleisti savanoriško darbo sampratą svarbu iš pat pradžių išsiaiškinti ir apibrėžti bendruomenės ir projekcinės veiklos sąvokų esmę. Viena iš paprastesnių ir dažniausiai naudojamų bendruomenės apibrėžimų pateikė Amos H.Hawley savo knygoje „Human Ecology“:

- Bendruomenė - tai santykių struktūra, kurios dėka vienoje vietoje gyvenantys žmonės patenkina savo kasdieninius poreikius. Dalyvavimas kasdieniniame kolektyvo gyvenime ir yra faktorius išskiriantis ir teikiantis bendrumą gyvenantiems apibrėžtoje teritorijoje.

Šiame apibrėžime autorius išskiria dar kelis bendruomenės aspektus (greta žmonių ir bendrumo) - apibrėžtą teritoriją bei santykių struktūrą. Šiam apibrėžimui artimas yra I. Leliūgienės išskirtas apibrėžimas, kuris teigia, kad:

- Bendruomenė – šeimų ar žmonių grupė, kurią jungia tam tikros bendro naudojimo vertybės, turinti vieningas tarnybas, įsaigas, ir interesus ar geografinį artumą (Baršauskienė; Leliūgienė. 2001: 19).

Kitą apibrėžimą pateikė R.M.MacIver:

- Bendruomenė - tai šeimų ir gyventojų visuma, gyvenančių ribotoje teritorijoje ir turinčių svarbius bendro gyvenimo elementus, parodomus per elgseną, papročius, tradicijas, ir kalbėsenos būdą.

Remiantis šiuo apibrėžimu, bendruomenė nėra aiškiai struktūruotas mechanizmas, bet nuolatinis augimas ir kaita. Taigi tai nebūtinai administracinis valstybės vienetas, nes pagal šį apibrėžimą, bendruomenė gali kurtis kitoje bendruomenėje, kaip pavyzdžiui, Pal. J. Matulaičio socialinio centro bendruomenė Pal. J. Matulaičio parapijos bendruomenėje arba neįgaliųjų bendruomenė Bernardinų parapijoje ir pan.

Anot Arthur Dunham, klasifikuojant bendruomenes dažniausiai atsižvelgiama į: a) gyvenvietės dydį; b) ekonominę gyvenvietės pagrindą; c) ryšį su valstybės administracija (miestas, raj. centras); d) specifinę gyvenvietės charakterį (autorius pvz.: Harlem, Graikų kvartalas). Tačiau Eduard C. Lindeman, knygoje „The Community“, pateikdamas bendruomenių klasifikaciją, rėmėsi daugiausia ekonominiais, socialiniais ir

kultūriniais faktoriais. Jis išskyrė šiuos bendruomenės tipus Jungtinėse Amerikos Valstijose:

- a) metropolitinis centras; virš 500'000 gyventojų turintis didelis miestas, dažniausiai, industrinis, komercinis ir kultūrinis centras;
- b) industrinis miestas, miestelis ar kaimas; kai kurie turintys išvystytas įvairias industrijos šakas, kai kurie, vieną, pvz.: kasinėjimas, žvejyba, automobilių gamyba ir kt.;
- c) komercinis miestas, miestelis; tai daugiausia prekybos centrai;
- d) valstybinis miestas, miestelis; valstybinė sostinė, apskryčių, rajonų centrai, tiesiogiai dalyvaujantys, valstybiniuose reikaluose;
- e) ugdomieji (educational) miestai ir gyvenvietės; tokios bendruomenės yra susikūrusios prie universitetų, koledžų, ir kitų mokyklų;
- f) institucinis miestas ar gyvenvietė; tai bendruomenė, kurios gyvenimas sukasi aplink vieną ar kelias institucijas: ligoninę, sanatoriją ar kokią nors kitą instituciją;
- g) priemiestinė bendruomenė; tai bendruomenė, šalia didelio miesto, dažniausiai su žymiu skaičiu žmonių, regulieriai palaikančių ryšius su miestu;
- h) kurortinės bendruomenės; tipinės jų: pajūrio ir kalnų kurortai, mežioklės, žvejybos centrai, gyvenvietės, esančios nacionalinių parkų teritorijose.
- i) žemės ūkio gyvenvietės; tokios gyvenvietės yra prekybos ir socialiniai centrai aplinkui esantiems žemdirbystės besiverčiantiems rajonams;
- j) atviros kaimo bendruomenės; tokios gyvenvietės gali būti susikūrusios aplink mokyklą, bažnyčią, degalinę, supermarketą, ar jų kombinaciją;
- k) ideologinės bendruomenės; šios bendruomenės jungiasi bendros religijos, ideologijos pagrindu.

Pateikdamas tokią klasifikaciją E.C.Lindeman rėmėsi jau minėtais ekonominiais, socialiniais ir kultūriniais faktoriais. Bendruomenių klasifikacija gali kisti priklausomai nuo: 1) pasirinktų klasifikacijos kriterijų (pačiose Jungtinėse Valstijose yra pateikiami įvairūs bendruomenės klasifikavimo būdai) 2) šalies patirties bendruomenės socialinio darbo srityje. Štai, pavyzdžiui, anot A. Bagdono Lietuvoje realiai egzistuoja 2-jų tipų bendruomenės, besiskiriančios savo struktūra:

1. Stambaus miesto centro bendruomenė. Tokių miestų Lietuvoje yra 12. Tai ekonominiai, industriniai ir kultūriniai centrai. Šį tipą sudaro:

- Mikrorajonų bendruomenės. Jose apie 20'000 gyventojų, Vilniuje tokių 12. Bendruomenės ribos aiškiai apibrėžtos, socialinės paslaugos atliekamos skirtingai įvairiuose rajonuose.
- Socialiniais - buitinais reikalais besirūpinančios seniūnijos. Vilniuje tokių 20, kiekvienoje jų 1 - 4 socialiniai darbuotojai.

2. Rajono centro bendruomenė. Jų Lietuvoje 44, nuo 10'000 iki 20'000 gyventojų, tai pirmiausia administraciniai centrai. Bendruomenę sudaro smulkesnės bendruomenės:

- Miestelio bendruomenė - ryškiausias uždaros bendruomenės pavyzdys, nuo 1000 iki 3000 gyventojų. Soc. poreikius vyksta tenkinti į rajono ar apskrities centrą.
- Kaimo bendruomenė. Iki 1000 gyventojų, jungia naudojimąsi socialinių įstaigų paslaugomis: mokykla, paštu, kultūros įstaiga ar kt. Svarbiausi socialiniai poreikiai tenkinami miestelio ir rajono centro bendruomenėse.

Taigi taip skirtingai skirstoma, įvardijama bendruomenė įvairiose pasaulio šalyse. Ne paslaptis, kad jau bendruomenės klasifikavimas ir suskirstymas pagal vieną ar kitą aspektą, parodo šalies, grupės ar vieno asmens (pateikusių klasifikaciją) požiūrį į bendruomenę, jos prioritetus, poreikius, resursus bei darbą joje. Kila svarbus klausimas kokia yra savanorio vieta taip įvairiai suvokiamoje bendruomenėje? Į šį klausimą galima atsakyti tik pažvelgiant į bendruomenės organizavimo sampratą. Nagrinėjant bendruomenės organizavimą atrasti bendrą ir neginčijamą apibrėžimą čia taip pat sunku, kaip ir kalbant apie bendruomenę. Štai Murray G. Ross pasiūlė tokį apibrėžimą:

- ...tai yra procesas, kurio eigoje bendruomenė nustato, konstatuoja savo poreikius, tikslus, juos sutvarko tam tikru eiliškumu, išskirdama prioritetus; kad tai pasiektų mobilizuoja išorinius ir vidinius bendruomenės šaltinius.

Taigi pirmasis M.G. Ross'o išskirtas dalykas yra, kad darbas bendruomenėje yra procesas. Taigi tai nėra vienkartinė pagalba, kurios metu patenkinamas vienas ar kitas socialinis bendruomenės narių poreikis, bet yra pastovus procesas, ir ne bet koks, o planuojamas ir tikslingas. Arthur Dunham pateikia:

- ... tai sąmoningas socialinės sąveikos procesas ir socialinio darbo metodas, kuris kelia šiuos tikslus:
 - a) patenkinti svarbiausius bendruomenės poreikius ir įtakoti bei palaikyti poreikių ir resursų reguliavimą bendruomenėje;
 - b) skatinti žmones efektyviau spręsti savo problemas, padedant jiems vystyti, stiprinti bei palaikyti aktyvumo, savipagalbos ir bendradarbiavimo savybes;
 - c) sukelti pokyčius sprendimus darančios grupės ir bendruomenės santykiuose.

Pagal autorių šie trys tikslai gali būti įvardinti kaip užduoties, proceso bei santykių tikslai. Užduoties tikslas (a), nes skirtas spręsti konkrečias užduotis, patenkinant poreikius ar sprendžiant problemas. Proceso tikslas (b), kadangi susiduriama su procesu, ugdančiu žmogų įvairiose srityse. Santykių tikslas (c), nes siekiama keisti tam tikrus socialinių santykių tipus. Ar tai yra vieninteliai ir pagrindiniai bendruomenės organizavimo tikslai? Pagal 1962m. ataskaitą „Apibrėžiant bendruomenės organizavimo praktiką“, kurią pateikė grupė tyrėjų Jungtinėse Valstijose, darbas bendruomenėje turi dvejopą tikslą: siekti specifinių pokyčių bendruomenėje (problemų sprendimas, specifinių poreikių patenkinimas) ir stiprinti bendruomenės galimybes spręsti problemas. Tarptautinė reabilitacijos sąjunga 1969m. Dubline iškėlė tokį bendruomeninio darbo tikslą: demistifikuoti reabilitacijos, pagalbos procesą ir grąžinti atsakomybę individui, šeimai, bendruomenei. Taigi darbo bendruomenėje tikslais ir lieka aukščiau išvardinti, tačiau jie gali kisti, jų daugėti susidūrus su konkrečiu atveju, konkrečia bendruomene.

Norint įgyvendinti aukščiau išanalizuotus tikslus bendruomenėms svarbu vykdyti projektinę veiklą, kuri užtikrina bendruomenės funkcionavimo mechanizmą. Taigi tai yra tam tikrų priemonių ar būdų sistema, leidžianti spręsti iškilusias problemas arba užkirsti kelią jų atsiradimui, tai yra vykdyti socialinių problemų prevenciją.

Žmonės, įtrauktus arba įsitraukusius į bendruomenės organizavimą, galima būtų sugrupuoti į dvi dideles dalis. Tai profesionalūs socialiniai darbuotojai arba kiti darbuotojai ir savanoriai, dažniausiai bendruomenės aktyvūs nariai. Savanorių dalyvavimas yra labai svarbus organizuojant bendruomenę. Jie dalyvauja paslaugų teikime, bendruomenės sąmoningumo kėlime ir įvairiausiose kitose veiklose. Tai tiesiog grupė žmonių, be kurių nebūtų galima net kalbėti apie bendruomenės kūrimą.

1.2. Savanorystės samprata

Senovės Graikijoje žmogus, kuris užsiiminėjo bendruomenės reikalais, buvo didžiai gerbiamas, o tas, kuriam pirmiausia rūpėjo sava nauda, buvo vadinamas „idiota“, nes veikiantis tiktai savanaudiškai, graikų manymu, palaiko ribotą ryšį su pasauliu. Deja, šiandieną pastebima tendencija: tarnauti bendruomenei, pavyzdžiui, savanoriauti, daugeliui atrodo esą „beprotiškas darbas“.

Apibūdinant savanorio sąvoką yra vadovaujamasi Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 17 straipsnio 2 punkto pakeitimuose reglamentuojančiu apibrėžimu:

- Savanoris - asmuo, kuris laisva valia ir niekeno neverčiamas atlieka visuomenei naudingą darbą, negaudamas už tai atlygio. Savanoriškus darbus gali atlikti Lietuvos

Respublikos piliečiai ir Lietuvos Respublikos teritorijoje teisėtai esantys užsienio valstybių piliečiai bei asmenys be pilietybės.

Užsienio literatūroje nurodomas toks bendras savanoriško darbo apibrėžimas:

- savanoriškas darbas yra neapmokamas, neprivalomas darbas, kuriuo siekiama padėti kitiems.

Taigi savanoriška veikla apibrėžiama kaip galimybė kiekvienam, nepriklausomai nuo religijos, politinių įsitikinimų, amžiaus ir sveikatos, panaudoti savo sugebėjimus ir patirtį, įgauti naujų įgūdžių, susirasti naujų draugų, įsitraukti į darbą ir pakeisti socialinį gyvenimą (Jordanas; Ochman, 1998: 9).

Kaip jau pastebima, visuose apibrėžimuose pabrėžiami trys aspektai: laisva valia, visuomenei naudingas ir neapmokamas darbas. Taigi materialaus atpildo nebuvimas ir formuoja lietuvių nuomonę, kad savanorystė yra „beprotiškas darbas“. Tačiau analizuojant užsienio šalių patirtį pastebima, kad visame pasaulyje žmonės skiria tam tikrą savo laiko dalį savanoriškai pagalbai vienas kitam, taigi yra paplitusi savanoriško darbo tradicija. Lietuvoje dažnai pamirštama, kad savanoriai už savo darbą gauna atlygį, tačiau jis išreikštas ne pinigine forma. Savanoriai gauna emocinį pasitenkinimą, savirealizaciją, pagarbą, pripažinimą, draugystės ryšiai, dalyvavimą bendraminčių grupėje, neformalų ugdymą, supratimą, palaikymą, tam tikrų įgūdžių bei kompetencijų lavinimą ir kt. Taigi yra skatinamas dvasinis, psichologinis (neapčiuopiamas) atlygis.

Dažnai organizuojant savanorystę kyla daug problemų dėl klaidingai suvokiamos savanorio sampratos. Taigi būtina paminėti, kad savanoriai nėra:

- a) darbuotojai, profesionaliai atliekantys darbo užduotis ir gaunantys atlyginimą už savo darbą;
- b) praktikantai, atliekantys mokymo institucijos apibrėžtą praktiką;
- c) organizacijų nariai, atliekantys tam tikros organizacijos nariams priklausomus įsipareigojimus; savanorystė – tai ne narystė.

1.3. Savanorystės formos

Apžvelgus savanorio sampratos aspektus svarbu paminėti savanorystės formas. Nyderlandų mokslinėje literatūroje išskiriamos tris formos pagal pagalbos tikslą:

1. Savitarpio parama (reciprocal support). Žmonės padeda vienas kitam, siekdami išgyventi ar tiesiog norėdami padaryti gyvenimą patogesniu. Tradicinėse kaimo bendruomenėse ūkininkai padeda vienas kitam nuimant derlių, dirbant kitus ūkio darbus. Kai kuriuose bažnytinėse bendruomenėse iki šiol yra išlikęs toks neformalus tarpusavio

pagalbos tinklas, toks tinklas yra ir kai kuriose šiuolaikinėse šalyse. Visuomenei modernėjant, tarpusavio pagalbos tinklas tampa vis formalesnis, organizuotesnis. Ši tarpusavio pagalbos forma ir yra savanoriškos veiklos pagrindas. Daugumoje šalių, savipagalbos tinklas tampa vis atviresnis ir jo nariai turi daugiau laisvės rinktis su kuo jie nori bendrauti, kuriamos bendruomenės paremtos bendrais interesais, noru padėti vienas kitam.

2. Paslaugų teikimas (service provision). Savanoriai, naudoja savo laiką ir energiją teikdami paslaugas organizuotu būdu. Pavyzdžiui, gali būti tokios organizacijos, kaip Raudonasis Kryžius, kurio nariai visame pasaulyje savanoriškai padeda patyrusiems nelaimės, tai pat yra ir kitos mažiau pastebimos pagalbos formos, kaip individuali pagalba vaikams, paaugliams, jų tėvams, seniems ir ligotiems žmonėms. Savanoriška globa galima ir institucijose, tokiose kaip mokyklos, ligoninės ar vaikų globos namai, senelių namai.

Ši savanorystės samprata labiausiai paplitusi Lietuvoje. Šiuo metu yra daug nevyriausybinų organizacijų, valstybinių ir savivaldybės įstaigų, veikiančių šioje sferoje ir teikiančių paslaugas savanorišku principu.

3. Visuomeninis aktyvumas (societal involvement). Paskutiniu metu savanoriavimas suprantamas kaip aktyvus piliečių dalyvavimas įvairiose socialinėse ir politinėse organizacijose. Organizacijos savo veikla siekia pokyčių visuomenėje. Tokia gerai žinoma organizacija yra žalieji. Žmonės savanoriškai įsitraukia į tokių organizacijų veiklą padėdami įgyvendinti organizacijos tikslus.

Lietuvoje aktyvi piliečių savanoriška veikla buvo ypatingai pastebima atkuriant nepriklausomybę. 1988 metais savanoriškas piliečių aktyvumas vaidino svarbų vaidmenį, nes inteligentijos iniciatyva buvo įkurta Vilniuje Lietuvos persitvarkymo sąjūdžio iniciatyvinė grupė, kuri padėjo atstatyti Lietuvos nepriklausomybę. Galima sakyti, kad jo dėka buvo atkurta nepriklausomybė, pasiekta dauguma pokyčių politiniame ir socialiniame gyvenime.

Lietuvos praktikoje yra pastebėta, tačiau dar kol kas mokslininkų nepatvirtinata, savanoriško darbo formų sistema, kuri yra labiau orientuota į savanorio ir bendruomenės arba organizacijos tarpusavio santykius bei užduoties pobūdį. Žemiau pateiktoje scheme yra pavaizduotos trys savanoriškos veiklos formos: trumpalaikiai savanoriai, ilgalaikiai savanoriai ir savanoriška tarnyba bei jų tikslai ir organizavimo sąlygos.

Pav. Nr.1. Savanoriškos veiklos formos

III lygmuo -Bendraamžių grupė; -Ugdomieji seminarai; -Konsultavimas	Savanoriška tarnyba Jaunimo Socialiniai Metai; Europos Savanorių Tarnyba	
II lygmuo -Savanorių įtraukimas į darbuotojų komandą; -Profesiniai apmokymai; -Susirinkimai darbui	Savanoriškas darbas įvairiose NVO ir valstybinėse įstaigose savanorių įtraukimas	
I lygmuo -Savanorių koordinatorius; -Savanoriško darbo vieta; -Savanoriško darbo užduotys;	Savanoriška pagalba	
Savanorio atliekamas darbas ir ugdymas/-is	Trumpalaikiai savanoriai	Ilgalaikiai savanoriai

Taigi, kaip matoma, **trumpalaikiai savanoriai** yra tie, kurių veikla trunka ne ilgiau kaip 3 mėn. Ji orientuota į trumpalaikius, konkrečius projektus, pavyzdžiui, įvairios akcijos, bendruomenės šventės, stovyklos ir pan. Taigi tokie savanoriai yra kviečiami padėti atlikti konkretų darbą per trumpą ir konkretų laiką. Jų darbas yra orientuotas labiau į rezultatą. Į tokią savanorišką veiklą įtrauktiems asmenims nėra daug suteikiama ugdymo ir integracijos galimybių. Dažniausiai šiais savanoriais tampa profesionalai, skiriantys asmeninio laiko dalį visuomenei. Bendruomenė dirbdama su šiais savanoriais privalo užtikrinti savanoriško darbo vietą, užduotis bei skirti koordinatorių, kuris yra atsakingas už užduočių pateikimą, jų aiškumą, priežiūrą, užbaigimą bei įvertinimą.

Ilgalaikiai savanoriai yra tie, kurių veikla yra savanoriškas darbas įvairiose bendruomenėse, nevyriausybiniuose organizacijose bei valstybinėse įstaigose, t.y. šios organizacijos, besirūpinančios jaunų savanorių atliekamo darbo kokybe, įtraukia pačius savanorius daug aktyviau į kasdienį organizacijos gyvenimą. Savanoriškas darbas trunka

ilgiau nei 3 mėn. ir yra orientuotas į procesą. Jaunuoliams yra sudaromos galimybės ugdytis ir integruotis. Tik šis ugdymas apsiriboja organizacijos pagrindinės veiklos įgyvendinimo tikslais, t.y. savanoriai yra priemonė, bet kad priemonė gerai veiktų organizacija yra pasirengusi suteikti reikiamas (dažnai profesines) žinias, įgūdžius bei gebėjimus ir yra linkusi „atsiverti“ priimant jaunuolius kaip savanorius į profesionalų komandas. Tuomet gali vykti ir neformalus jaunimo ugdymas, ir integracija, bet tik šios organizacijos įgyvendinamų tikslų rėmuose ir tik tiek, kiek organizacijai reikalingas vienas ar kitas savanoris. Taip pat didelės galimybės atsiveria savanorių informaliajam/savaiminiam ugdymuisi. Dažniausiai savanoriai nėra profesionalai, tik asmenys, norintys įgyti patirtį vienoje ar kitoje srityje. Organizacija, organizuodama savanorišką darbą, šalia jau anksčiau paminėtų trumpalaikiams savanoriams įsipareigojimų, turi užtikrinti jų įtraukimą į darbuotojų komandą, suorganizuoti profesinius apmokymus bei užtikrinti susirinkimus darbui aptarti, reflektuoti gautą patirtį.

Ilgalaikiai savanoriai, atliekantys savanorišką tarnybą arba ugdomąją programą (kartais vadinami ilgalaikiai ugdomieji savanoriai) yra orientuoti į ugdymą/ -si ir jiems savanoriškas darbas tampa ugdymo/ -si priemone, o ugdymas/ -is - tikslu. Organizacijos išsikelia pagrindinę užduotį – neformaliai ugdyti jaunus žmones per savanorišką darbą ir integruoti juos į visuomenę įvairiuose lygmenyse. Dažniausiai tai organizacijos, kurioms rūpi ne tiek savanoriškas darbas, kiek pats jaunas žmogus, dirbantis šį savanorišką darbą. Darbas su savanoriais vykdomas taip pat kaip su trumpalaikiais ir ilgalaikiais ne ugdomaisiais savanoriais, tik šalia visų jau anksčiau minėtų įsipareigojimų organizacija ypatingai daug dėmesio skiria ugdymo procesui – savanorių bendraamžių grupės kūrimui, ugdomųjų seminarų su profesionaliais vadovais rengimui (kuriuose dirbama su asmenybinėmis, socialinėmis ir kitomis aktualiomis patiems jauniems žmonėms temomis) ir savanoriškos veiklos metų kylančių klausimų konsultavimui (konsultacijų metu dirbama su savarankiškumu, sprendimų priėmimu, pasirinkimu, atsakomybe ir pan.). (Žr. Prieduose “Europos savanorių tarnyba”, “Socialiniai jaunimo metai”)

Savanoriškos veiklos formos apsprendžia savanorio vietą bendruomenėje arba organizacijoje, nes jos nusako tiek savanorio, tiek organizacijos įsipareigojimus, darbo sąlygas bei poreikius vienas kito atžvilgiu.

2. SAVANORYTĖS ORGANIZAVIMO YPATUMAI

Organizuojant savanorišką darbą bendruomenės projektinėje veikloje svarbu suprasti ir žinoti savanorių poreikius, procesus, vykstančius savanoriaujant bei savanorystės vadybos ypatumus.

Žemiau plačiau bus išanalizuoti pagrindiniai savanorystės organizavimo ypatumai – savanorių motyvacija ir jos svarba, savanorystės vadybos pagrindiniai etapai.

2.1. Motyvacijos teorijos

Dalyvauti savanoriškoje veikloje žmones skatina patys įvairiausi motyvai. Motyvai yra veiklos priežastis, susijusi su objektyvių poreikių tenkinimu. Remiantis įvairiais autoriais, galima išskirti tokius pagrindinius savanorių motyvus:

- noras jaustis reikalingu, naudingu;
- tikimasi įgyti naujų įgūdžių, žinių, patirties;
- pagalbos suteikimas;
- noras turėti veiklos;
- noras jausti malonumą padėdant kitiems, mažiau laimingiems;
- noras sutikti naujų įdomių žmonių;
- noras atiduoti “skolą” bendruomenei;
- laisvalaikio turėjimas;
- noras priklausyti bendraminčių grupei;
- noras sulaukti bendruomenės pripažinimo ir kt.

Atsižvelgiant į šiuos duomenis, savanoriško darbo motyvai labai skirtingi – žmonės patenkina savo poreikius ar siekia savo interesų, dažnai siekia įgyti naujų įgūdžių, patirties, išbandyti save, ieško naujų draugų, veikia skatinami altruizmo ar tiesiog turi daug laisvo laiko.

Norint suformuoti aktyviai ir produktyviai dirbančią, besidžiaugiančią savo veikla savanorių komandą bei išlaikyti savanorius organizacijoje kuo ilgiau reikia gerai suvokti jų poreikius. Poreikio sąvoka reiškia vidinio ar išorinio trūkumo pojūtį. Anot V. Baršauskienės ir B. Jamlevičiūtės visus žmogaus poreikius galima suskirstyti į pirminius ir antrinius poreikius:

- a) *Pirminiai poreikiai* – tai žmogaus įgimti/ fiziologiniai poreikiai (miegas, oras, maistas, vanduo ir kt.);
- b) *Antriniai poreikiai* – tai psichologiniai žmogaus poreikiai (sėkmės, garbės, pripažinimo, valdžios, savirealizacijos ir kt.).

Antriniai poreikiai susiformuoja vystantis/ tobulėjant asmenybei, kaupiantis gyvenimo patirčiai. Poreikių neįmanoma nuspėti, nes jie nuolatos keičiasi. Apie jų egzistavimą galima spręsti iš to, kaip žmogus elgiasi. Poreikis žmogų skatina veikti, pasiekti savo tikslą, todėl tikslas tampa poreikių tenkinimo priemone. Pasiekus tikslą poreikis lieka arba patenkinamas, arba iš dalies patenkinamas, arba visai nepatenkinamas (Baršauskienė; Jamlevičienė, 1999: 79 – 80).

Analizuojant mokslinę literatūrą pastebima, kad yra sukurta nemažai motyvacijos teorijų, kurios pasiskirsto į dvi pagrindines kryptis, priklausomai nuo to, kuo jos grindžiamos - žmonių poreikiais ar žmonių elgsena. Tai turinio/ poreikių teorijos ir proceso teorijos.

Turinio/ poreikių teorijos vadovaujasi žmonių poreikiais, nuo kurių susiformuoja jų elgsena, o proceso teorijos yra pagrįstos žmonių elgsena, kurią sąlygoja jų lūkesčiai bei elgesio pasekmių suvokimas. Turinio/ poreikių teorijos atstovai A. Maslow, F. Herzberg stengiasi išsiaiškinti, kodėl atsiranda motyvacija ir kas ją sąlygoja, o proceso teorijos šalininkai V. Vroomas, E. Lawleris, L. Porteris ir kiti aiškina, kaip veikia motyvacija, kaip ji vystosi ir nulemia žmonių elgesį.

Žemiau bus aptariamose dvi ryškiausios ir labiausiai paplitusios motyvacijos teorijos - A. Maslow ir F. Herzberg teorijos bei apžvelgiama, kaip jos pasireiškia savanoriškame darbe.

Pasak turinio poreikių teorijos autoriaus A. Maslow, žmogiškuosius poreikius galima suskirstyti į penkis lygius ir juos išdėstyti pagal poreikių sudėtingumą (Baršauskienė; Jamlevičienė, 1999: 84). Jis teigė, kad tik patenkinus žemesnio lygio poreikius galima pereiti prie aukštesnio lygio poreikių patenkinimo.

Poreikiai hierarchiškai skirstomi į *fiziologinius* (oras, vanduo, maistas, būstas, miegas, dauginimasis. Tai faktoriai, kuriuos žmogus privalo patenkinti, norėdamas išlikti, susikurti fizinį komfortą), *saugumo* (taisyklės, įstatymai užtikrina saugumą, kurio žmogui dažnai trūksta), *socialinius* (žmogui svarbu jaustis sociumo dalimi, t.y. nuolatos bendrauti su žmonėmis, būti jų pripažintam ir priimtam), *pagarbos ir savosios vertės* (žmogus siekia užsitarnauti padėtį visuomenėje, būti vertinamu ir gerbiamu), *ir savirealizacijos* (žmogui svarbu save ugdyti, realizuoti ir dvasiškai tobulėti) lygius. Šiuos lygius galima

vaizduoti piramidės forma, kuri ir atskleidžia poreikių skirtingumą, taip pat ir tai, kad aukščiausi poreikiai gali būti patenkinami tik tada, kai patenkinami žemiausieji.

Pav. Nr. 2. A. Maslow poreikių piramidė.



Vadovaujantis šia teorija galima teigti, kad savanoriškas darbas tenkina asmens aukštesnius poreikius, nes dažnas savanoriavimo motyvas yra noras bendrauti su kitais žmonėmis, bendraminčiais. Įsijungimas į tam tikrą grupę suteikia savo nariams vieningumo, bendrystės, paramos ir saugumo jausmus. Priklausymas grupei patenkina žmogaus poreikį būti su kitais žmonėmis, kurių vertybės ir tikslai sutampa. Savanorystė padeda realizuoti savo gebėjimus, jaustis svarbiu ir reikalingu, tobulėti. Taip pat žmogus gali tobulinti savo specialiuosius gebėjimus ir kvalifikaciją.

Proceso teorijos šalininko F.Herzberg dviejų veiksnų motyvacijos teorija yra pagrįsta pasitenkinimu darbu, tai reiškia, kad žmogus eina savanoriauti, nes jam patinka būti toje veikloje. Autorius išskyrė dvi grupes veiksnų. Pirmąją veiksnų grupę pavadino higieniniais arba nepasitenkinimo. Tai tokie veiksniai, kurie padeda įveikti nepasitenkinimo darbu jausmą. Antroji grupė yra motyvacijos veiksniai, kurie turi įtakos pasitenkinimui darbu. Šių veiksnų požiūriu, visus žmonių poreikius galima suskirstyti į 2 poreikių grupes:

- a) Poreikiai, susiję su alkio, troškulio, skausmo malšinimu bei kitų fiziologinių poreikių tenkinimu. F.Herzberg pastebi, jog visi šie poreikiai tiesiogiai neveikia žmogaus motyvacijos, tačiau jų trūkumas ar nebuvimas gali būti motyvacijos praradimo priežastimi, tuo pačiu ir savanorio išėjimo iš bendruomenės ar organizacijos priežastimi;
- b) Dvasiniai poreikiai. Pasitenkinimo ieškojimo paskatos, susijusios su aktyviu pasitenkinimo ieškojimu. Jos patenkina tokius poreikius:

- pasiekimų;
- pripažinimo;
- naujų iššūkių;
- padidėjusios atsakomybės;
- augimo ir tobulėjimo (Jordanas; Ochman, 1998: 51).

Motyvaciniai veiksniai padeda užtikrinti savanoriško darbo sėkmę ir kartu įgyvendinti dvasinius asmens poreikius. Todėl, pagal F. Herzberg teoriją, svarbu kad pati veikla savanoriui būtų įdomi, skatinanti tobulėti, žadinanti naujus iššūkius; savanoris būtų pripažįstamas ir vertinamas bendruomenėje, jam būtų sukurtos palankios darbo sąlygos. Jeigu to nėra paisoma savanoris gali prarasti motyvaciją darbui ir išeiti iš organizacijos.

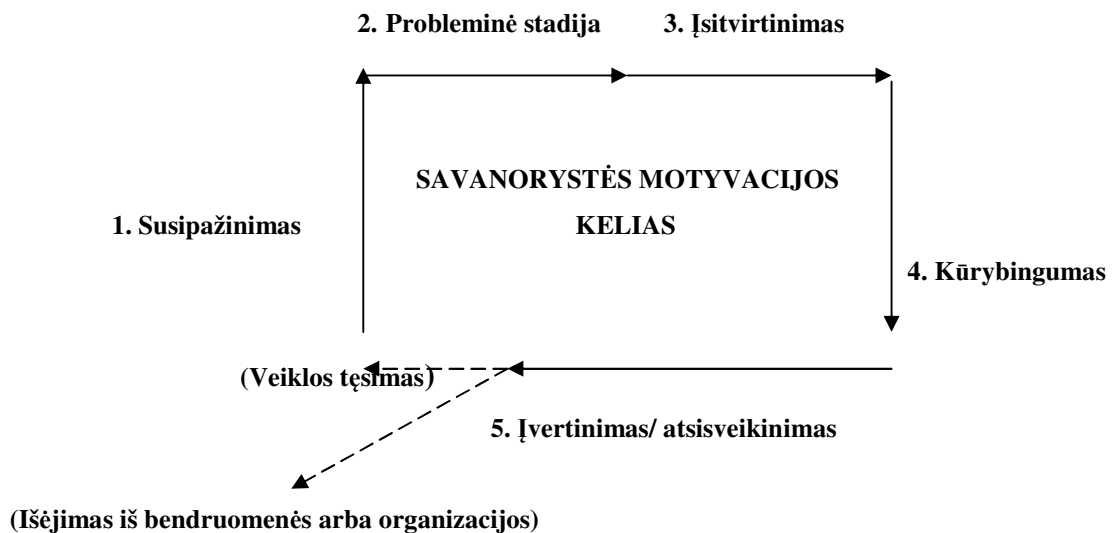
Šios dvi teorijos turi daug ką bendro. F. Herzberg higieniniai veiksniai atitinka A. Maslow fiziologinius ir saugumo poreikius, o motyvacijos veiksniai palyginami su aukštesniųjų lygių poreikiais. Tačiau A. Maslow fiziologinius poreikius nagrinėjo kaip žmogaus elgsenos priežastį. Jeigu organizacija sudaro sąlygas savanoriui patenkinti tuos poreikius, tai šis dirbs geriau. F. Herzberg, atvirkščiai, teigia, kad savanoris nekreips į juos dėmesio tol, kol jų nebuvimas arba pritaikymas bus netinkamas ar neteisingas. Pasak šio autoriaus, higieniniai veiksniai nemotyvuoja veiklos. Jie tik užtikrina, kad neatsiras nepasitenkinimas darbu. Taigi abi teorijos yra svarbios ir būtina jų nepamiršti organizuojant savanorišką darbą bendruomenės projektinėje veikloje, nes individo siekimas patenkinti poreikius yra pagrindinis motyvas veikti. Žmogus renkasi tokią veiklą, kuri patenkina tuometinius jo poreikius. Kiekvienu gyvenimo periodu žmogus gali norėti tenkinti skirtingus poreikius, todėl reikia nuolatos kreipti dėmesį į jų besikeičiančius poreikius. Atitinkanti poreikius veikla bus našesnė ir produktyvesnė, tai teiks pasitenkinimą pačiam savanoriui bei bendruomenei, kurioje savanoris veikia.

2.2. Savanorystės motyvacijos kelias

Aptarus savanorio motyvacijos svarbą organizuojant savanorystę būtina išanalizuoti „savanorystės motyvacijos kelią“. Vykdam projektinę veiklą bendruomenėje pasitaiko nemažai kliūčių išlaikyti savanorius, ypač jaunimą, ilgesniam laikui, kadangi jaunas žmogus pasižymi mobilumu ir naujumo siekimu. Lietuvos savanoriško darbo praktikoje buvo pastebėta, kad daugiau mažiau kiekvienas savanoris per savo savanoriškos veiklos laiką pereina panašų savanoriavimo motyvacijos kelią. Žemiau

pateikiama schema pavaizduoja penkias pakopas: susipažinimo, probleminės stadijos, įsitvirtinimo, kūrybingumo ir įvertinimo arba atsisveikinimo.

Pav. Nr. 3. Savanorystės motyvacijos kelias.



1. Susipažinimo pakopa prasideda, kai savanoris ateina į bendruomenę arba organizaciją. Tai gali būti jo pirmoji diena ar savaitė. Priklausomai nuo savanorystės specifikos šioje stadijoje savanoriauti pasiryžęs asmuo yra pilnas vilčių, nerimo ir baimių. Jo motyvacija nėra aukšta, nes visi pagrindiniai motyvai, atvedę asmenį į naują patirtį, nėra pilnai atskleisti. Žmogus vadovaujasi bendrais motyvais (draugai savanoriauja, noras būti naudingas, įdomus laisvalaikis, gražu padėti kitiems). Šiuo laiku svarbu savanoriui parodyti darbo vietą, objektus, pristatyti organizacijos tikslus ir veiklą, surinkti apie jį svarbiausią informaciją (telefono numeris, gyvenamoji vieta, motyvai, poreikiai, norai, baimės, požiūris į tam tikrus dalykus), susitarti dėl jo įsipareigojimo (laiko kada galės dirbti), funkcijų, atsakomybių, supažindinti su savanorių komanda bei darbuotojais. Pirmoji veikla turi būti labai aiški, apibrėžta. Labai svarbu neužkrauti pirmomis dienomis asmens sunkiomis užduotimis, atsakomybėmis, nes savanoris dar jaučiasi nesaugus naujoje vietoje, todėl gali atsirasti išgąstis ir darbas baigsis net neprasidėjęs. Taip pat šiuo laikotarpiu svarbu rodyti savanoriui dėmesį, palaikyti sunkioje situacijoje, aptarti ir paaiškinti atvejus, jei jis dirba tiesiogiai su klientais.

2. Probleminės stadijos pakopa pasižymi tuo, kad savanoris, susipažinęs su naujos vietos vidaus tvarka, žmonėmis, pradeda kelti daugybę klausimų bei prieštaravimų. Šioje pakopoje svarbu nepalikti savanorio vieno ir nuolatos kartu su juo

ieškoti logiškų atsakymų. Motyvacija darbui kyla, nes savanoris palaipsniui įsivardina savo poreikius, išsiaiškina savo galimybes, sugebėjimus, naujus santykius su kitais. Nuolatinis abejojimas, ar savanoriškas darbas buvo teisingas žingsnis, sudaro galimybę pamatyti teigiamus ir neigiamus darbo aspektus. Jei yra daugiau teigiamų dalykų savanoris noriai atlieka savo funkcijas ir siekia naujų iššūkių, bet jei yra daugiau neigiamų – savanoris nebemato prasmės ir pasitraukia iš veiklos. Taigi tai pati pavojingiausia pakopa.

3. Įsitvirtinimo pakopa prasideda, kai savanoris sąmoningai ieško savo vietos. Čia jam svarbus pripažinimas bei atgalinis ryšys iš kitų savanorių, koordinatoriaus bei darbuotojų. Savanorio motyvacija yra nepastovi. Ji gali staigiai kristi ir kilti. Šioje pakopoje, norint neprarasti gerų savanorių, reikia ieškoti kartu su savanoriu jo vietos, siūlyti jam kuo įvairesnę veiklą, nuolatos atsižvelgti į jo poreikius, kad galėtų atrasti save ir įprasminti kokioje nors veikloje.

4. Kūrybingumo pakopa prasideda, kai savanoris atranda savo vietą ir jaučiasi saugus. Ji gali tęstis gana ilgai, nes čia yra erdvė tobulėti, kurti. Savanoris paprastai nesitenkina keliomis funkcijomis, jis daro dar daugiau nei reikia. Šioje pakopoje jo motyvacija yra stipriai išaugusi. Savanoris mato savo veiklos prasmę, reikalingumą. Jį skatina draugiški santykiai su kitais žmonėmis, pripažinimas. Šiuo laiku jis labiausiai mokosi, kuria, tobulėja. Kiekvienas naujas iššūkis yra įdomus žaidimas, o ne sunkus išbandymas. Labai svarbu savanoriui palikti laisvę kurti, kiek galima mažiau jį riboti, tačiau būti visuomet šalia, jeigu iškiltų sunkumų reikėtų jam padėti.

5. Įvertinimo arba **atsisveikinimo** pakopoje savanorio motyvacija krenta, nes pasibaigus kūrybai išauga poreikis įvertinti savo veiklą ir gauti kokį nors atlyginimą. Šioje pakopoje savanoris turi pasirinkti vieną iš kelių galimybių, pasitraukti iš organizacijos arba prisiimti daugiau naujų atsakomybių ir tęsti savanorišką veiklą. Taigi savanoris turi apsispręsti ar likti bendruomenėje ar išeiti. Šioje pakopoje labai svarbu suteikti savanoriui atgalinį ryšį apie jo darbą, pasakyti sėkmes ir nesekmes, kartu su juo išanalizuoti galimas naujas atsakomybes, išklausti jo nuomonę, argumentus, kodėl pasirinko būtent tokią galimybę, palaikyti bet kokį savanorio apsisprendimą. Jei savanoris pasirenka tęsti savo veiklą, tai jis prisiima naujų atsakomybių ir vėl iš naujo išgyvena visas penkias pakopas.

Didžiausia bendruomenių, organizacijų klaida ta, kad jie neįvertina šių pakopų ir neįsigilina į savanorių pasitraukimo priežastis. Priežasčių išanalizavimas galėtų padėti tobulinti organizacijos darbo su savanoriais sistemą, projektinę veiklą. Kadangi kiekvienoje pakopoje pilna pavojų, skatinančių pasitraukti iš organizacijos, asmenys

dirbantys su savanoriais turėtų žinoti juos ir stengtis padėti savanoriui sėkmingai įveikti sunkumus.

Apibendrinus šias pakopas galima teigti, kad savanorystės motyvacijos kelias yra nevienodas. Svarbu nuolatos matyti savanorį, išvelgti jo poreikius, baimes, sėkmes ir nesėkmes, įvairiomis priemonėmis skatinti. Jei savanoris sėkmingai įveiks visas pakopas, galima tikėtis, kad įvertinimo ir atsisveikinimo pakopoje jis pasirinks tęsti veiklą. Tai bus abipusis laimėjimas tiek savanoriui, tiek bendruomenei.

2.3. Savanorystės vadybos pagrindai

Savanorių atliekamas darbas turi būti gerai ir profesionaliai organizuotas. To gali nesuprasti žmonės, nelaikantys savanorių veiklas rimtu darbu (pagrindinis jų argumentas – „argi gali būti rimtas ir vertingas darbas, jei už jį negaunamas pinigini atlygis“) ar manantys, kad savanoriai neturi būti profesionalūs. Tačiau egzistuoja naujas požiūris: iš esmės visi darbai gali būti atliekami savanorišku pagrindu, ir ne vien paprasti darbai, bet ir tie, kuriems atlikti reikia profesionalių žinių. Taigi savanoris nėra vien, socialinio darbuotojo ar bendruomenės organizatoriaus pagalbininkas, neabejingas ir visuomeniškas asmuo, bet taip pat gali būti ir mokytojas, politikas, inžinierius, teisininkas, menininkas, kuris pasinaudodamas savo mokėjimu ir įgūdžiais padeda kitiems. Todėl savanorių vadyba yra panaši į darbuotojų – organizacijos personalo - vadybą su tam tikromis ypatingomis sąlygomis.

Pagal M. Spierts vykdančią projektinę veiklą bendruomenėje ir bendradarbiaujant su savanoriais svarbios dvi užduočių grupės: parengti metodiką, kaip savanorius įtraukti į veiklą bei prižiūrėti, kaip šie atlieka įsipareigojimus – savanorių vadyba ir kuravimas.

Autorius savanorių vadybą suskirstė pagal tris aspektus:

1. Pirmiausia, turi būti pasirūpinta, kad būtų patenkinti skirtingi savanorių, projekto dalyvių, specialistų, bendruomenės narių bei pačios bendruomenės interesai, motyvai ir poreikiai.
2. Antra, užtikrinti patrauklų darbo klimatą savanoriams. Aiški politika savanorių atžvilgiu yra labai svarbi. Joje turėtų būti išryškintos tokios kryptys: kuruoti ir paremti; savanorius įtraukti, atrinkti ir supažindinti su darbu; sukurti geras darbo sąlygas, kad savanoris galėtų patenkinti savo poreikius, siekti savirealizacijos ir tobulėti; sureguliuoti ginčus ir konfliktus.

3. Trečia, pasirūpinti, kaip teisingai paskirstyti adekvačias ir įvykdomas užduotis ir kompetencijas.

Išskirdamas tokius aspektus autorius atkreipė dėmesį, kad priimant asmenį savanoriauti būtina bendruomenei ar organizacijai turėti sukurta savanoriško darbo organizavimo sistemą arba programą, kuri apimtų galimus šiuos etapus:

- Darbo užduoties projektavimas (savanorio darbo vietos parengimas);
- Savanorių ir bendruomenių poreikių bei interesų įvertinimas;
- Savanorių verbavimas arba kvietimas;
- Savanorių atranka;
- Savanorių parengimas;
- Užduočių suteikimas;
- Komunikavimas (pokalbiai, refleksijos, patarimai, pastiprinimai, drausminimai);
- Ugdytas/- is;
- Apdovanojimai (skatinimas).

M. Spierts savanorių kuravimo sąvoka apima savanorių telkimą bei instruktavimą, taip pat ir individualios bei grupinės paramos teikimą. Kuravimas neturėtų ignoruoti savanorių asmeninių motyvų, tikslų ir lūkesčių. Jie gali būti skirtingi. Vienam savanoriui yra svarbūs altruistiniai motyvai, kitam aktualu užmegzti socialinius kontaktus ar sugebėti pasinaudoti asmenybės ugdymo galimybėmis ir kt. Kuruojant taip pat reikėtų skirti dėmesio savanorių skatinimui ir motyvavimui bei savanorių darbo metu įgytos patirties suvokimui ir deramam jos įvertinimui.

Lietuvių mokslininkė I. Jonutytė remdamasi kitais užsienio autoriais sutinka su M. Spierts teiginiais ir pabrėžia, kad savanorių motyvavimas, rengimas, skatinimas, profesinis ir asmeninis palaikymas, savanoriškos veiklos kontroliavimas yra kasdienė savanorių vadybininko veikla, kurią tinkamai atliekant sumažėja savanorių pasitraukimo iš veiklos skaičius.

I. Jonutytė savo darbuose išnagrinėja plačiau kiekvieną savanorystės vadybos etapą.

Savanorių kuratorius arba koordinatorius. Anot I. Jonutytės yra svarbu kiekvienai norinčiai plėtoti savanorišką veiklą bendruomenei arba organizacijai turėti savanorių kuratorių (koordinatorių, vadybininką). Dauguma organizacijų turi koordinatorius, kurie paprastai būna savo srities specialistai (socialiniai darbuotojai, psichologai, socialiniai pedagogai ir pan.), kurie atsakingi už savanorių vadybą organizacijoje. Savanorių koordinatorius turi būti jungiamoji grandis tarp darbuotojų, savanorių ir klientų. Jis turi pasižymėti tokiomis pagrindinėmis savybėmis:

komunikabilumas, empatija, jautrumas žmonėms, diplomatiškumas, konstruktyvumas, mokėjimas dirbti individualiai ir grupėje, geri grupės moderavimo įgūdžiai, lankstumas, aktyvumas, kompetentingumas, nuoširdumas, iniciatyvumas ir kt. Pagrindinė koordinatoriaus funkcija – derinti organizacijos klientų, organizacijos ir savanorių asmeninius tikslus, motyvus, lūkesčius. Pastarieji ypač svarbūs koordinatoriaus darbe, nes savanoriška veikla nebus efektyvi ir niekada nesuteiks maksimalios naudos paslaugų gavėjams, jei nebus bent iš dalies patenkinti asmeniniai savanorių poreikiai. Jei specialistas su savanoriais dirba formaliai, jis apsiriboja funkcijų savanoriams delegavimu ir kontrole. Koordinatoriaus funkcijos yra kur kas platesnės: tai savanoriškos veiklos struktūravimas, siūlymų savanoriams dėl atliekamų užduočių teikimas, priežiūra, globa bei vertinimas, kaip laikomasi susitarimų, savanorių komandos telkimas, instruktavimas, individualios bei grupinės paramos teikimas ir, be abejo, viena svarbiausių funkcijų – savanorių motyvavimas (Jonutytė, 2007: 131).

Savanorių verbavimas arba kvietimas. Pirmiausia bendruomenė įvertina poreikį savanorystei ir pamato kiek ir kokių savanorių reikia. Tuomet savanorių koordinatoriaus funkcija surasti ir pakviesti žmones savanoriauti, taigi skleisti informaciją apie galimas savanorystės galimybes bendruomenės projektinėje veikloje. Kvietimas gali būti dviejų tipų: tiesioginis ir netiesioginis. Tiesioginis kvietimas, tai toks kvietimas, kai atskingi asmenys eina į potencialių savanorių būrimosi ir lankymosi vietas, pavyzdžiui, į mokyklas, profesines mokyklas, kolegijas, universitetus, jaunimo neformalias vietas, ir pristato visas galimybes, savanorystės naudą asmeniui ir visuomenei bei kviečia prisijungti. Netiesioginis kvietimas, tai toks, kai informacija apie savanorystės galimybes yra pateikiama įvairiuose plakatuose, stenduose, lankstinukuose, skrajutėse, internetiniuose puslapiuose arba jau savanoriaujantys asmenys verbuoja savo aplinkos žmones įsijungti į vieną ar kitą veiklą savanoriškais pagrindais.

Savanorių atranka. Autorė mini tiek pasaulyje, tiek Lietuvoje kylančias diskusijas apie savanorių atrankos svarbos, etiškumo, žalos pačiam savanoriui ir bendruomenei. Pastebėta, kad šios diskusijos palaiko dvi pozicijas; vieni pasisako už tai, kad atranka neetiškas dalykas, kadangi savanoris aukoja savo laiką, norėdamas padėti kitiems, ir jam neturėtų būti keliami reikalavimai kaip profesionalui. Savanoris turi būti prižiūrimas organizacijų specialistų, todėl jie turi laiku pastebėti, jei veikla tampa destruktivi, ir įsikišti. Kita pozicija išreiškia savanorių atrankos organizavimo poreikį. Organizacija, teikdama pagalbą savo klientams, turi užtikrinti visišką jų fizinį, psichologinį saugumą (Jonutytė, 2007: 148).

Pasak I. Jonutytės autoriai J. Patterson, Ch. Tremper ir P. Rypkema teigia, kad savanorių atranka yra būtina, nes savanoris gali padaryti žalą klientui, organizacijai ir sau pačiam, ypatingai jeigu, pavyzdžiui, rizikos grupės vaikams, paaugliams, neįgaliems žmonėms ar senyvo amžiaus žmonėms. Savanorių atrankos organizavimas turi numatyti ne tik kliento apsaugą, bet ir organizacijos bei paties savanorio prevenciją. Taigi, kaip buvo minėta, jeigu netinkamai ir neatsakingai bus parinkti savanoriai arba visiškai nebus vykdoma atranka, gali būti pažeista teikiamų paslaugų gavėjams kokybė, bet taip pat pažeisti organizacijos darbuotojų interesai bei pačios organizacijos įvaizdis. Jei savanoris, pavyzdžiui, vartos narkotikus, turės psichinių sutrikimų ar seksualiai priekabius prie darbuotojų, tai ne tik sužlugdys pasitikėjimą organizacija, bet taip pat pažeis darbuotojų teises. Be to, atranka svarbi pačiam savanoriui, kuris pageidauja atlikti savanorišką veiklą, kadangi savanorystė dažnai reikalauja ne tik psichologinių jėgų, bet ir fizinių pastangų. Tad jei žmogus turi problemų dėl sveikatos, organizacija neturėtų leisti jam dalyvauti veikloje, kuri keltų pavojų sveikatai. Taip pat jei asmuo turi neišspręstų emocinių, psichologinių sunkumų, jis negali dalyvauti savanoriškoje veikloje, kuri reikalauja emocinio stabilumo, pavyzdžiui, dirbti „Jaunimo linijos“ programoje ir pan.

Savanorių atrankos apžvalga vykdyta Lietuvoje parodė, kad nėra bendros, visoms organizacijos ir bendruomenėms privalomos savanorių atrankos – kiekviena organizacija, atsižvelgdama į savo specifiką, poreikius, darbo metodus bei savanorių motyvaciją, kuria savus atrankos kriterijus ir savitą atrankos modelį. Atrankos metodika gali būti įvairi: anketavimas, individualūs ir grupiniai pokalbiai, standartizuotas pokalbis – interviu, kūrybinės užduotys ir kt.

Savanorių parengimas. Savanoriai teikia įvairias paslaugas savo bendruomenės nariams, o tai įpareigoja organizaciją priimti atsakomybę už savanorių darbo kokybę. Pagal L. C. Johnson organizacijai keliami reikalavimai yra ne pasirinkti tinkamų savanorių parinkimu atitinkamai veiklai, bet taip pat parengti juos tai veiklai. Organizuojant savanorių rengimą būtina atsižvelgti į turimą pasirinktos savanoriškos veiklos patirtį. Pirmiausia būtina prisiminti, kad į tą pačią savanorišką veiklą gali įsitraukti labai skirtingo amžiaus, išsilavinimo, patirties, mentaliteto savanoriai. Anot I. Jonutytės yra svarbu diferencijuoti savanorių pa(-si)rengimo programas, atsižvelgus į individualius savanorių gebėjimus. Pavyzdžiui, į ligonių lankymą namuose dažniausiai įsijungia brandaus amžiaus moterys, o į socialinę – pedagoginę veiklą su vaikais – moksleiviai, studentai. Tačiau tarp savanorių būna ir tam tikros srities specialistų, todėl netikslinga organizuoti viesiems savanoriams vienodų turinio, trukmės ir pan. savanorių

parengimo kursų. Organizacijoms svarbu lanksčiau žiūrėti į savanorių kompetencijų, įgytų už organizacijos ribų, pripažinimą (Jonutytė, 2007: 161).

Dažniausiai savanorių rengimas būna suskirstytas į šias temas:

- a) Supažindinimas su savanorystės filosofija;
- b) Organizacijos ar bendruomenės pristatymas (vizija, misija, veiklos);
- c) Savanorių motyvacija;
- d) Savanorių ir organizacijos teisės ir pareigos;
- e) Susipažinimas su būsima veikla (darbo su tam tikra tiksline grupe specifika);
- f) Darbas komandoje, bendradarbiavimas.

Taip pat savaniai susipažįsta su savo koordinatoriumi /-iais, kad galėtų kreiptis išskylus sunkumams ar norint įgyvendinti savo idėjas. Rengimo trumė paprastai priklauso nuo užduočių ir pareigų sudėtingumo (Jonutytė, 2007: 161).

I. Jonutytė teigia, kad tiek Lietuvoje, tiek užsienyje yra vykdoma nemažai savanorių rengimo programų, tačiau trūksta šių programų analizės, jų efektyvumo tyrimo ir mokslinio pagrindimo.

Užduočių suteikimas ir komunikavimas. Atlikus savanorių atranką ir parengimą kiekvienas savanoris pradeda vykdyti tam tikras užduotis. Užduotys turi atitikti savanorių poreikius ir kompetencijas. Savanorių koordinatoriaus užduotis šiame vadybos etape leisti savanoriui prisijungti prie savanorių komandos, kartu su juo/ jais aptarinėti atvejus, suvokti ir analizuoti gautą patirtį, mokyti vieni iš kitų. Gali būti taikomi du pagrindiniai metodai: individualūs ir grupiniai pokalbiai, suitikimai. Dažnai yra taikomas grupinis metodas, kadangi savanoriams yra svarbu būti grupėje, dalintis patirtimi, išgyvenimais, aptarinėti juos, tokiu būdu savaniai teikia tarpusavio paramą, stiprina bendradarbiavimą komandoje, yra greičiau perteikiama informacija, silpnėja priklausomybė nuo koordinatoriaus ir pan. Tačiau nepaisant didelių grupinio darbo pranašumų, galima įžvelgti ir sunkumų: grupė sumažina galimybes atvirai išsakyti nuomonę, spręsti asmenines problemas. Taigi, kaip minėta, būtina derinti abu metodus vadovaujant savanoriškai veiklai ir motyvuojant savanorius (Jonutytė, 2007: 132).

Savanorių ugdymas/-is. Pastaruoju metu ypatingas dėmesys kreipiamas į socialinį jaunimo ugdymą, derinant formalios ir neformalios švietimo sistemų galimybes. Formali švietimo sistema tenkina valstybės socialinio ugdymo užsakymus ir yra vykdomas valstybės išlaikomose institucijose: bendrojo lavinimo mokyklose, kolegijose, universitetuose, specializuotose mokyklose (muzikos, dailės, sporto ir kt.) ir t.t. Neformali švietimo sistema labiausiai stengiasi reaguoti į visuomenės pokyčius ir papildyti formalų ugdymą naujomis formomis, veikla, padedančia jaunam žmogui

sėkmingiau adaptuotis dinamiškoje aplinkoje (Jonutytė, 2007: 135). Anot daugelio užsienio mokslininkų (Jh. Michelsen, F. Zaff, F. Jonathan, E. C. Hair, C. Elizabeth ir kt.) ir lietuvių autorės I. Jonutytė savanorystė patenka į neformalaus ugdymo rėmus. Šio ugdymo konceptas teigia tai, kad į savanorišką veiklą galima ir turbūt reikia, pažiūrėti, kaip į jauno žmogaus ugdymo erdvę. Ir sąmoningai tam ruošti sąlygas, santykius bei ugdymo programas. Savanorystę galima suvokti kaip tam tikrą metodą jauno žmogaus ugdymo/ -si procese. Taigi savanoriška tarnyba suteikia plačias jaunimo neformalaus ugdymo galimybes, kurio pagal Lietuvos jaunimo neformalaus ugdymo asociacijos duomenis pagrindiniai trys tikslai yra:

- Savanoriškumas. Emancipuotoje jaunimo veikloje jauni asmenys gali dalyvauti tik savo noru ir nėra jokių įstatymų ar įpareigojimų, dėl kurių jauni žmonės privalėtų dalyvauti šioje veikloje.
- Savarankiškumas. Emancipuota jaunimo veikla yra maksimaliai savarankiška nuo apsisprendimo veikti iki galutinio veiksmo.
- Savivalda. Jauni žmonės patys kuria valdymo sistemą ir atlieka valdymo funkcijas savo junginyje.

Be to pastebima, kad savanorystėje atsispindi jaunimo neformalaus ugdymo pagrindiniai principai:

1. Specifinės aplinkos principas. Jaunimo neformalus ugdymas vyksta tam tikroje specifinėje aplinkoje. Jai turi būti būdinga tam tikra autonomija (atskirumas), kad jauni asmenys galėtų pakankamai saugiai eksperimentuoti be didesnės rizikos pakenkti sau ir/ ar aplinkiniams. Kartu tai turi būti aplinka, kurioje jauni asmenys galėtų imtis pilnos atsakomybės už savo veiksmus, bet net nesėkmė ar neteisingas sprendimas neturėtų neigiamų pasekmių, įtakojančių visą jaunuolio gyvenimą. Tai yra jaunuoliai turi turėti galimybę išbandyti save. Savęs išbandymas leidžia sukaupti daugiau autentiškos patirties, kuri ypatingai reikalinga šiame amžiaus tarpsnyje. Taigi organizuodama savanorišką veiklą bendruomenė sukuria darbo vietas savanoriams, pavyzdžiui, savanoriai įsijungia į vaikų dienos centro veiklą, neįgaliųjų darbinio užimtumo grupes. Ši veikla paprastai yra organizuojama pritaikytoj aplinkoj, kur yra suteikiamos galimybės saviraiškai. Be to savanorystės sritys nėra kasdeiniškos savanoriams, ir todėl jose veikti dažnai būna didelis iššūkis.

2. Jauno žmogaus aktyvaus dalyvavimo ugdymo procese principas. Tai reiškia, kad ugdymo procese dalyvaujantys jaunuoliai ugdymo rezultatų pasiekia visų pirma savo aktyvumo dėka. Jų aktyvumo pasireiškimui galimybės sudaromos šiais būdais:

- skiriamas laikas savo patyrimo įvardinimui ir suvokimui; t.y. kiekvienas jaunas asmuo turi daugiau ar mažiau patirties, kuri jau yra pagrindas savęs ir aplinkos pažinimui;
- kadangi jaunuolių patirtis ribota, tai gali būti sukuriamos dirbtinės situacijos; dalyvavimas užtikrinamas tuo, kad patys dalyviai daro išvadas iš dirbtinai sukurto patyrimo;
- kartais lengviau perteikti žinią ne per patyrimą, o žinią tiesiog pasakant; tokiu atveju dalyvavimas užtikrinamas jaunuoliams suteikiant galimybę aktyviai padirbėti su medžiaga: aptarti ją, užginčyti, pagalvoti apie pritaikymo galimybes ir pan.

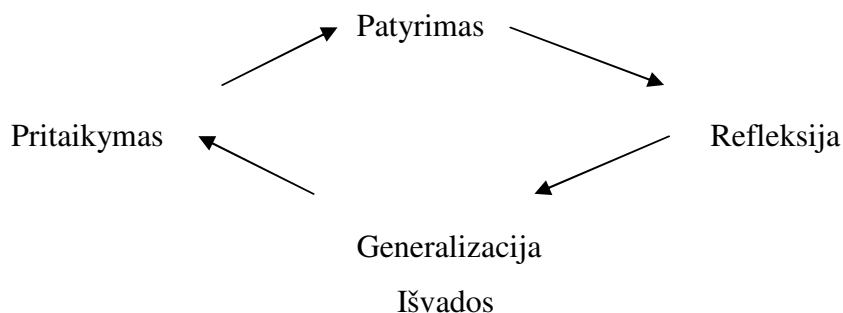
Dirbant su savanoriais svarbu organizuoti supervizijas, susirinkimus, seminarus, mokymus, kurių metu būtų skirtas laikas patyrimo įvardijimui, suvokimui, išanalizavimui.

3. Visumos principas. Šis principas reiškia visybišką požiūrį į jauną asmenį, ugdymo tikslus ir darbo metodus. Visumos principas išreiškia požiūrį, kad ugdymo procese neignoruojami nei jausmai, nei protas, nei fiziologija ir pan. Taip pat parodoma, kad kreipiamas dėmesys tiek į asmenį su jo norais, tikslais, savijauta, nuomone bei požiūriais, tiek į grupę - dalyvių tarpusavio santykius, bendradarbiavimo stilių, tiek į ugdymo procese įgyjamas žinias ar svarstomą temą. Atitinkamai siekiama taikyti kuo įvairesnius metodus, kurie leistų atskleisti įvairiapusišką žmogaus prigimtį. Ugdymo procesas nevyksta vakuume. Jis vyksta realiame gyvenime, todėl siekiama ugdymo metu įgytą patirtį ir žinias susieti su kasdienybe.

Savanoris pradėdamas savanorišką veiklą išeina iš pagrindinių trijų jį supančių erdvių (šeimos, darbo ir švietimo įstaigos) ribų. Tai reiškia, kad savanorystė nėra kasdienis įvykis asmens gyvenime, tai yra specifinė patirtis – tam tikras pasitraukimas iš įprastos gyvenimo tiesės ir patekimas į tam tikrą „ugdymosi kilpą“, kurioje savanoris išgyvena patirtį, kuri praturtina ir pakeičia visą asmenybę.

4. Mokymosi iš patirties principas. Šiuo principu siekiama, kad ugdymo procesas būtų grindžiamas patirtimi, o ne tik teorinėmis pratybomis. Tačiau pripažįstama, kad patirtis įgauna prasmę tik tada, kai ji suvokta. Dėl to patirtis aptariama (schemoje "Refleksija") ar kitokiais būdais siekiama suvokti patirtį. Suvokta patirtis susiejama su konkrečiu gyvenimu ir daromos išvados apie patirties svarbą gyvenimui (Generalizaciją). Išvados įgauna prasmę tik tada, jeigu jos pritaikomos gyvenime.

Pav. Nr. 4. Mokymosi iš patirties ratas.



Savanoris cikliška patiria mokymosi iš patirties ratą. Jis savanorystės pradžioje įsijungia į veiklas. Po kiekvienos atliktos užduoties jo patirtis plečiasi. Vėliau apie savo patirtį jis reflektuoja per savanorių susirinkimus arba individualiai su koordinatoriumi. Patirtis yra aptariama ir įvardinama. Padaręs išvadas asmuo įsijungia į veiklą jau su nauja patirtimi. Tuomet patirtis iš naujo kaupiasi ir atliekamas naujas mokymosi iš patirties rato ciklas.

Taigi pasak I. Jonutytės savanoriškas darbas atveria jaunimui tobulėjimo galimybes: pirmiausia padeda tobulinti specialiuosius gebėjimus ir profesinę kvalifikaciją, antra, suteikia asmenybės ugdymo ir saviugdos galimybes. Jaunas žmogus per savanorišką tarnybą gali keisti save: tobulinti savo asmenybės savybes, koreguoti elgesio stereotipus, gyvenimo būdą, ugdyti kitoki savęs vertinimą, vertybines orientacijas, vystyti pasitikėjimą savimi, savo individualias galimybes, susiformuoti savitą pasaulėžiūrą ir kt. Savanorystė yra sąmoninga, kryptinga žmogaus veikla, kuria siekiama padedant kitiems tobulinti savo psichines, emocines, socialines ir kt. savybes. Be to, savanoriai turi galimybę išbandyti įvairius socialinius vaidmenis, išmokti priimti tinkamus sprendimus, spręsti problemas, įsisavinti darbo kultūrą, išbandyti savo teisingumo pojūtį ir gebėjimą vadovauti. Savanorystė gali tapti svarbia šių žmonių biografijos ir profesinės karjeros dalimi. Taigi, savanoriška veikla yra svarbi neformalaus ugdymosi priemonė, papildanti formalų mokymąsi, švietimą ir ugdymą.

Savanorių palaikymas ir skatinimas. Norint, kad savanorio darbas būtų efektyvus ir kokybiškas neužtenka jį tik apmokyti. Svarbu savanorį nuolatos skatinti, motyvuoti, pavyzdžiui, apdovanoti, suteikti galimybes lankyti įvairius kursus, seminarus, kurių metu jis keltų kvalifikaciją ir tobulintų asmenybę, organizuoti turiningą ir linksmą veiklą (savanorių šventės, apsilankymas teatruose, kinoteatruose, stovyklos, išvykos ir pan.), suteikti teigiamą grįžtamąjį ryšį ir pan.

3. SAVANORYSTĖS ORGANIZAVIMO YPATUMŲ, VYKDANT PROJEKTINĘ VEIKLĄ BENDRUOMENĖJE, TYRIMAS

3.1. Tyrimo metodika

Tyrimo tikslas – išanalizuoti savanorystės organizavimo ypatumus, vykdant projektinę veiklą bendruomenėje.

Tyrimu tikimasi gauti atsakymus į šiuos pagrindinius klausimus:

1. Kokia yra bendruomenės samprata?
2. Kaip yra vykdoma projektinė veikla bendruomenėje?
3. Kokia yra savanorystės samprata?
4. Kokie yra savanorystės organizavimo ypatumai?

Pasirinkta tyrimo strategija

Šiame darbe atliekamas kokybinis tyrimas pasirinktajai problemai tirti. Kokybinio metodo pasirinkimą sąlygoja iškelti tyrimo klausimai, kadangi siekiama suprasti ir išanalizuoti tam tikrą reiškinį bei jį kompleksiškai aprašyti. Be to, kokybinio tyrimo metodas padeda gilintis į žmonių patirtis, atskleisti jų nuomonę, didesnis dėmesys skiriamas respondento nuostatomis. Taipogi, gaunami duomenys yra daugiausia žodinės formos. Tyrimas vykdomas Vilniaus mieste. Apklausiami Vilniaus mieste veikiančių socialinių institucijų specialistai ir religinių bendruomenių lyderiai, organizuojantys savanorišką darbą bei turintys ne mažiau trijų metų darbo su savanoriais, projektų rašymo ir bendruomenės organizavimo patirtį. Interviu siekiama gauti kokybinių duomenų apie bendruomenių sampratą, projektinės veiklos ir savanorystės organizavimo ypatumus.

Tyrimo objektas – informacijos šaltiniai ir jos gavimo būdas

Duomenų šaltiniai - informantai, t.y. žmonės, pateikiantys savo nuomonę bei žinias ar pastebėjimus pagrįstus požiūrius. Jie yra ekspertai, t.y. specialistai, gerai išmanantys apie bendruomenės ir savanorystės organizavimą, projektinės veiklos kūrimą ir įgyvendinimą.

Tiriamųjų parinkimo būdas - tikslinis (pats tyrėjas įvertina, kurias grupes reikia įtraukti į tyrimą).

Duomenų rinkimo būdas – apklausa. Pusiau standartizuotas interviu iš šešių ekspertų: trijų socialinių darbuotojų iš nevyriausybinių sektoriaus ir dviejų bendruomenių lyderių dirbančių su savanoriais ne mažiau trijų metų ir vieno dėstytojo, dėstančio universitete bendruomenės socialinės veiklos kursą. Pasirinktos nevyriausybinių organizacijos ir krikščionikos bendruomenės, kadangi jos šiuo metu Lietuvoje labiausiai atspindi bendruomenės prasmę ir tradicijas bei dirba kiekviena iš jų daugiau nei su 30 savanorių. Be to, jų visos veiklos yra projektinio pobūdžio.

Tai yra naratyvinis interviu, siūlinis “leitfaden” tipas, kai yra parengiamos tam tikros temos ir sudėliojamos tam tikra tvarka (Wagner, 2002).

Pasirinktai problemai tirti buvo išskirtos šios temos: bendruomenių sampratos; bendruomenių projektinės veiklos; savanorystės sampratos ir organizavimo ypatumų pagrindinis klausimas bei pagalbinių klausimai, kurie užduodami, jei respondentas mažai pasakoja atsakydamas į pagrindinį klausimą. Klausimus galima rasti skyrelyje Priedai (1 priedas).

Interviu eiga

Kiekvienam respondentui užduodamas įvadinis klausimas: “Noriu paprašyti, kad pasidalintumėte savo mintimis atsakydamas į klausimus ir kad pasakotumėte viską, kas jums yra svarbu. Man tai yra įdomu. Neskubėkite.” Pirmasis klausimas buvo suformuluotas labai bendras neminint tyrimo temas, nes norėta išvengti respondentų kryptingų atsakymų, kalbant apie tai, ko tyrėjas tikisi. Po atsakymo į šį klausimą užduodami paruošti klausimai bei klausimai, kurie kyla interviu eigoje.

I – 1 (interviu su nevyriausybinių socialinio centro vadove, dirbančia aštuonerius metus su savanoriais, o prieš tai vienerius metus buvusia savanore). Interviu vyko socialiniame centre, konsultacijų kambaryje, interviu trukmė – 40 minučių.

I – 2 (interviu su neįgaliųjų bendruomenės lydere ir nevyriausybinių socialinio centro socialine darbuotoja, dirbančia ketvirtus metus su savanoriais, o prieš tai dvejus metus buvusia savanore). Interviu vyko socialiniame centre, socialinės darbuotojos kabinete, interviu trukmė – 50 minučių.

I – 3 (interviu su parapijinio dienos centro vadove, dirbančia daugiau nei aštuonerius metus). Interviu vyko dienos centro patalpose, kurios tuo metu buvo tuščios, interviu truko 50 minučių.

I – 4 (interview su krikščioniškos jaunimo bendruomenės viceprezidente, dirbančia trejus metus). Interview vyko vienuolyno patalpose, interview trukmė – 35 minutės.

I – 5 (interview su neįgaliųjų gyvenimo namų bendruomenės socialine pedagoge, dirbančia ketvirtus metus, o prieš tai keturis metus buvusia savanore Prancūzijoje, „Arka“ neįgaliųjų namų bendruomenėje). Interview vyko gyvenimo namų kambaryje. Interview truko 50 minučių.

I – 6 (interview su universiteto dėstytoja, dėstančia bendruomenės socialinės veiklos programą). Interview vyko universiteto patalpose. Interview truko 30 minučių.

Vienas interview ir jo nuosekli analizė kaip pavyzdys pateikiama pagrindinėje dalyje pilnai. Kitus penkis interview ir jų analizės dalis galima rasti 2 priede.

Duomenų rūšys ir jų analizė:

- teiginiai, t.y. žinojimu paremti žodiniai apibūdinimai arba nuomonės, kuriuos gali pateikti autoritetingas asmuo ar įvykio liudininkas;
- analizės, t.y. paaiškinimai bei išvados, pasiekiami tyrimo ir logikos būdu;
- informantų išreikštos pažiūros. Jos gali būti netikslios ir nereikšti žinojimo, tačiau vis vien parodyti samprotavimo, požiūrio ar vertės būklę.

Interview analizuojami kokybinės duomenų analizės būdu. Respondento pasakojimas įrašomas į diktofoną, o vėliau perrašomas pažodžiui kaip nuoseklus tekstas ant lapo. Kiekvieno teksto eilutės sunumeruojamos, kad būtų galima tiksliai nustatyti žodžio, sakinio ar pastraipos vietą.

Pirmas analizės etapas – parafravimas. Respondento žodžiai, sakiniai sutraukiami į reikšminę mintį. Ji išreiškiama vienu sakiniu.

Antrasis analizės etapas – kodavimas. Parafrazės apibendrinamos, išskiriami kodai ir įvardinami. Išanalizavus visus interview šiais dviem etapais, visi interview bendrai kategorizuojami.

Trečias analizės etapas – kategorizavimas. Išskiriamos kategorijos, būdingos visiems interview. Jos aprašomos, cituojama respondentų kalba. Interpretacijos lyginamos tarpusavyje.

Ketvirtas analizės etapas – empirinis ir teorinis generalizavimas. Kategorijų buitinė kalba paverčiama moksline. Jos apibendrinamos ir siejant su teorija pateikiamos išvados.

Interview transkripcijos ženklų paaiškinimas:

Interview ėmėjas – I

Respondentas - R

Pauzė iki 3 sekundžių - /

Pauzė 3-6 sekundžių - //

Pauzė 6-9 sekundžių- ///

Ilgesnė pauzė – (pauzė n laiko)

Kitos reakcijos žymimos skliausteliuose, pavyzdžiui - (juokiasi)

Jei pasakė tyliai - Kursyvu

Jei pasakė garsiai - Ryškiu šriftu

Jei pasakė pabrėždamas/-a - raidės išskiriamos brūkšneliais (pvz. b-ū-t-e-n-t)

Jei staiga nutyla, bet tai dar nėra pauzė - <

Kai pasako žodį ir labai greitai pasako kitą - =

(Wagner, 2002).

3.2. Duomenų analizės pavyzdys

Interviu pavyzdys. I – 1 (interviu su nevyriausybinių socialinio centro vadove, dirbančia aštuonerius metus su savanoriais, o prieš tai vienerius metus buvusia savanore).

- 1 T. Norėčiau paprašyti, kad Jūs pasidalintumėte savo mintim, kai atsakinėsite į
- 2 klausimus. Neskubėkite, papasakokite viską, kas ir kaip Jums atrodo ir kas Jums
- 3 yra svarbu. Man tai yra įdomu ir svarbu girdėti, ką Jūs manote.
- 4 T. Ką vadinate bendruomenę?
- 5 R. Man tai yra asmenų / susiburimas arba dėl tam tikro / **tikslo**, kurie / renkasi
- 6 kartu, kad / turėdami maldos / formą, kaip *bendruomenėje*, arba pagalbos vienas
- 7 kitam, arba dėl kokių nors kitų dalykų. Tai yra /// man yra bendruomenė, kai
- 8 *žmonės susirenka dėl tam tikrų tikslų. ///*
- 9 T. Papasakokite apie Pal.J.Matulaičio socialinio centro sąsają su bendruomene.
- 10 R. Mmm, aš sakyčiau tai yra ale bendruomenė **bendruomenėje**, kad y-r-a Pal.
- 11 J. Matulaičio parapijos **bendruomenė** ir / socialinio centro / bendruomenė yra
- 12 parapijoje gyvenantys žmonės turintys/ sunkumų ir iš kitos pusės kiti
- 13 bendruomenėje gyvenantys žmonės, turintys resursų. / Tai va tas toksai
- 14 problemos ir resursų / ryšys.
- 15 T. Kokia yra socialinio centro misija ir vizija?
- 16 R. Socialinio centro dirbant bendruomenėje y-r-a teikti socialines paslaugas
- 17 remiantis krikščioniškomis vertybėmis. Taip pat į-g-a-l-i-n-t-i žmones padėti
- 18 vieni kitiems bei atrasti resursus, esančius bendruomenėje, kad tie kurie turi
- 19 poreikių galėtų tais resursai / pasinaudoti. // Tai yra dirbant bendruomenėje
- 20 derinti bendruomenės iniciatyvą, profesionalų socialinį darbą // ir darbą su
- 21 bendruomene kažkiek.
- 22 T. Kiek laiko jau esate šioje bendruomenėje?
- 23 R. Aš Matulaityje esu dešimt metų.

24 T. Ir kokios priežastys paskatino būti čia, prisijungti prie šios bendruomenės?
 25 R. Prisijungiau, kai atėjau į praktiką, // o likau // p-a-m-a-č-i-a-u daug **prasmės**
 26 tame, kaip žmonės būna, kaip žmonės dirba, nu, // pamačiusi santykį tarp
 27 žmonių, tai labai užkabina. //

28 T. Kokią poziciją užimate?
 29 R. Esu socialinio centro vadovė.

30 T. Kiek man žinoma, socialiniame centre yra rašomi ir vykdomi projektai. Gal
 31 galėtumėte pristatyti projektus? Kokios krypties projektai tai yra?
 32 R. Kadangi mes žiūrime į bendruomenės poreikius, tai yra labai įvairios/ sritys.
 33 Viena iš sričių yra / pagyvenę ir stokojantys bendruomenės žmonės. Yra pagalba
 34 į **namus**, materialinė pagalba **rūbais**, maisto produktais, pagyvenusių žmonių
 35 savipagalbos grupę. / Tada yra vaikų ir jaunimo sritis – vaikų dienos centras ir
 36 paauglių dienos centras, / tai yra tų vaikų, kurie išgyvena sunkumus šeimose
 37 arba turintys emocinių arba mokymosi sunkumų ir y-r-a proto negalią turinčių
 38 žmonių sritis, ir jiniai irgi susideda iš dviejų dalių – **vaikai**, turintys kompleksinę
 39 negalią, tai reiškia tik proto arba fizinę negalią arba ir proto ir fizinę negalią ir
 40 yra suaugę žmonės turintys proto negalią. Ir tada šalia yra nedideli projektai, tai
 41 tarptautinė savanorystė, lietuvių savanorių ruošimo projektai, jaunimo
 42 iniciatyvų skatinimo projektai, meniniai, sociokultūriniai, pavyzdžiui parapijos
 43 bendruomenės švenčių projektai. Tokie pavieniai daugiau. ///

44 T. Ar galėtumėte išvardinti projektus? Kokie yra vykdomi?
 45 R. Visus projektus išvardinti būtų labai sunku, nes į metus mes vykdom kokius
 46 penkiolika / dvidešimt (šypneli) projektų, nu, bent jau parašome tiek projektų.
 47 Šiaip mes savo gyvenime socialinio centro projektais vadiname **veiklas**, tai
 48 veiklas aš ką tik išvardinau. Jei pavadinimas, tai yra vaikų dienos centras
 49 „Vaikai vaikams“, mes sakome projektas „Vaikai vaikams“ ir tarkim jau jo
 50 rėmuose vien vykdoma, hmmm, ugdymosi per savanorystę projektas, yra
 51 nusikalstamumo prevencijos projektas, yra vaikų dienos / namų projektas,
 52 vasaros poilsio projektas, socialines paslaugas perkame, čia jau nebe projektas,
 53 bet greičiau paslauga, nu jo, ir būtų galima ir kitų po penkis šešis, nežinau ar ką
 54 nors čia keistų, jeigu *išvardinčiau projektus*.

55 T. O kas rašo projektus?
 56 R. Projektus rašo sričių koordinatoriai, pavyzdžiui, neįgaliųjų srities padalinio
 57 vadovė, taip pat vaikų ir jaunimo padalinio vadovė ir taip pat aš rašau projektus.

58 T. Šie projektai yra kokios reikšmės? Ar tai vietinės, ar tarptautinės reikšmės?
 59 R. Daugiau yra vietinių, Lietuvos mastu esančių projektų, bet yra keletas ir
 60 tarptautinių projektų.

61 T. O kas įgyvendina projekcinę veiklą?
 62 R. Vykdo darbuotojai. Mes bandom įtraukti savanorius arba / ekspertus iš šalies,
 63 kurie kažkaip buvo susiję su socialiniu centru ir mes matom, kad turi potencijos
 64 ir resursų ar panašiai arba jeigu reikia labai specifinės pagalbos, tai kviečiame
 65 tiesiog tos srities kažkokį ekspertą.

66 T. O savanorių dalyvavimas kokią reikšmę turi?
 67 R. Hmm. Labai didelę. Praktiškai kiekvienoje **veikloje** šalia darbuotojų, tai yra
 68 profesionaliai dirbančių ir gaunančių atlyginimą visą laiką yra savanorių
 69 komanda, kur yra iš vienos pusės **pagalba** darbuotojams, nu, ir kažkas tarpinio
 70 tarp darbuotojo ir kliento. /

71 T. Ką vadinate savanoriu?
 72 R. Tai yra žmogus, kuris savo noru apsisprendęs ateina skirti savo laiko, jėgų, /
 73 tam kad, nu vat, padėtų **žmonėms**. Iš kitos pusės rastų sau mielą veiklą, per kurią
 74 pats galėtų augti.

75 T. Kokio amžiaus ir lyties yra daugiausia savanorių?

76 R. Priklausomai nuo veiklų. Vaikų ir jaunimo ir neįgaliųjų srityje, nu, vaikų yra
77 nuo 16 / metų iki 25. (Įkvėpia) su suaugusiais proto negalia, turinčiais žmonėmis
78 daugiau ateina tokie profesionalūs savanoriai jau turintys darbus. Jie yra virš 25 –
79 30 metų. Su pagyvenusiais žmonėmis savanoriauti ateina moterys iš
80 bendruomenės, kurios labai įvairaus amžiaus nuo 40 iki 60 metų, tačiau nedaug./
81 **Daugiausia** moterys, jeigu ape lytį, visose srityse.
82 T. Kaip manote dėl kokių motyvų ateina savanoriauti į socialinį centrą?
83 R. /// Jauni žmonės, aš manau, kad ateina /// **norėdami prasmingai** praleisti
84 laisvą laiką, būtent įprasminti jį, **ieškodami** sau bendraamžių grupės kažkokios,
85 pozityvios vietos, kur jie galėtų praleisti laiką ir tuo būdu jaustis naudingi
86 kitiems. / Mmmm, pagyvenusių žmonių projekte /, kiek esu pastebėjusi, moterys
87 ateina savanoriauti neturėdamos daug kur praleisti laisvalaikio ir tokiu būdu
88 jausdamosios, kad prisideda prie bendruomenės gerovės ir jaučiasi pačios
89 **naudingos, vertingos, padėdamos kitam žmogui**.
90 T. Kiek yra savanorių socialiniame centre?
91 R. /// Apie 50 – 60 per visus projektus.
92 T. Kokios dažniausiai atitenka savanoriams užduotys projektuose?
93 R. Vaikų ir paauglių dienos centre – padėti vaikams ruošti pamokas, būti
94 vyresniu draugu, / žaisti su vaikais, / padėti atsinešti maistą, padėti tvarkytis.
95 Tokia daugiau būti pagalbininkais ir draugais. // Neįgaliųjų projekte **vaikų**, tai
96 vėl gi organizuoti laisvalaikį, būti asistentais tame laisvalaikyje konkrečiam
97 neįgaliui, lankyti šeimas namuose, jeigu yra poreikis šeimai kur nors išeiti,
98 kartais išleisti šeimą, būti kartu su neįgaliuku, o pagyvenusių žmonių projekte,
99 tai / lankyti žmogų vieną ar du kartus per savaitę, bendrauti su juo, kažką
100 pasitvarkyti arba nupirkti, *paprastai*.///
101 T. Kaip yra pritraukiami savanoriai, kaip jie ateina į socialinį centrą?
102 R. Kiekvienų metų pradžioje yra savanorių paieška ir kvietimas tam tikrose
103 vietose, kur mes matome, kad potencialiai galėtų būti žmonės norintys įsijungti į
104 savanorystę. Mes kabinam skelbimus arba gyvai pristatom veiklą, kviesdami juos
105 ateiti savanoriauti. Vyresnių klasių moksleiviams aplinkinių mokyklų, įvairių
106 universitetų, aukštųjų mokyklų studentams, bendruomenės žmonėms,
paskelbdami
107 Mišių metu, pavyzdžiui, arba parapijos jaunimui *skelbdami*. Tada vyskat
108 paruošimas, tai yra kokie penki šeši užsiėmimai teminiai. Žmonės yra ruošiami
109 darbo komandoje, / krikščioniškas socialinis mokymas, / apie tam tikrą tikslinę
110 grupę ir jos specifiką, apie savanorystės esmę ir prasmę, jų atsakomybes ir
111 panašiai, apie organizacijos, mmm, **principus, veiklą**, kuo tikim dirbdami, o tada
112 yra seminaras būna jau kai žmonės pasirenka į kokį nori savanoriauti tada vyskat
113 trijų dviejų dienų seminaras, toks būtent komandos formavimo ir **planavimo** ir
114 panašiai. // Tada žmonės dirba, kartą į mėnesį susitinka aptarti, metų eigoje būna
115 dar pora seminarų: pavasarį ir vasarą prieš vasaros *stovyklas*.
116 T. Kaip vyksta savanorių palaikymas?
117 R. Kaip sakiau, yra susitikimai, organizuojami reguliariai, paprastai kartą per
118 mėnesį, o skirtingos dar veiklos turi plius individualius pokalbius su savanoriais,
119 jeigu jiems yra sudėtinga. Visą laiką yra darbuotojas, su kuriuo galima aptarti
120 atvejus arba ateiti kalbėtis dėl tam tikrų sunkumų (įkvėpia) arba dienos pradžioj,
121 arba pabaigoj yra truputi paplanavimas kokios veiklos. Pabaigoj trumpas
122 aptarimas apie tą konkrečią dieną su tais konkrečią dieną buvusiais savanoriais,
123 kaip sekėsi, kad žmonės neišeitų su sunkiu jausmu.
124 T. Ar vyksta neformalus kažkokie susitikimai?
125 R. Taip jų yra, bet jie nėra kažkaip tai labai suskaičiuoti ir reglamentuoti, dažnai
126 kylantys iš darbuotojų arba senesnių savanorių iniciatyvos, / tai yra / ir savanorių

127 dienos šventimas, gimtadienių šventimai, organizacijos gimtadienio šventimas,
 128 pakvietimas rekolekcijose dalyvauti iš tarptautinių savanorių ir dar bet kas ką
 129 patys susigalvoja ir kam galim sudaryti **erdvę** čia.///
 130 T. Ar yra kreipiamas dėmesys į savanorių tobulinimąsi bei ugdymąsi?
 131 R. Taip. // tam ir seminarai, kurie nėra vien apie darbą, bet yra temas, kurios tai
 132 grupei tiem jauniems žmonėms yra **svarbios**. Taip pat yra galimybių ieškojimas,
 133 kad, nu, žmonės turėtų galimybę kitų organizacijų seminaruose dalyvauti, į
 134 užsienį išvažiuoti, pamatom, kad ten yra gera tema ir žmogui gali būti naudinga,
 135 tai pasiūlom tiesiog. Mainuose įvairiuose dalyvauti, jaunimui kurie yra
 136 organizuojami, kad žmonės turėtų galimybę patirčių įvairių susikrauti / per
 137 savanoriavimo šitoj organizacijoje laiką.
 138 R. Kiek paprastai trunka savanorystė?
 139 R. Mes prašom, kad žmogus įsipareigotų **metams**, bet paprastai žmonės / pora
 140 metų savanoriauja, taip, vat nu, pora metų ir tada kai kurie metus, o kai kurie ir
 141 tris keturis metus, bet toks vat vidurkis arba didžioji dauguma du metus
 142 *savanoriauja*.
 143 T. Bet pasitaiko tokių trumpalaikių savanorių, kurie dalyvautų tik trumpą laiką
 144 vienkartinuose renginiuose, projektuose, akcijose?
 145 R. Taip. Nu, pavyzdžiui, Maisto banko akcija vyksta. Žinom, kad mums reikės ir
 146 prisikviečiam iš pašalies savanorių. Paruošiam juos tai akcijai, įvykdom ją,
 147 aptariam, išsiskirstom, nebent jie užsikabina ir lieka mūsų veikloj ir toliau
 148 savanoriauja.
 149 T. Bet jų organizavimas yra skirtingas, nei ilgalaikių?
 150 R. **Taip**. Ilgalaikių ir į ugdymą kreipiamas dėmesys ir būtinai yra tas žmogus,
 151 kuris, nu vat, palydi, atsakingas už visą procesą, yra visą laiką **grupė** savanorių
 152 tada. Jie nėra pavieniai. Atkreipiamas dėmesys į grupės procesą. Yra va ta
 153 trumpalaikė tikslinė savanorystė, tai jinai yra va tokia daugiau organizuota. Yra
 154 pradžia – supažindinama su darbu, (įkvėpia) yra žmogus, į kurį galima kreiptis,
 155 kuris visa tai organizuoja, įvyksta tas darbas, aptariama, išsiskirstoma,
 156 pabaigiama. Orientuota viskas į rezultatą.
 157 T. Kaip yra užbaigiama ilgalaikė savanorystė?
 158 R. Mes stengiamės, kad užbaigimas ir darbo įvertinimas būtų. Ne visada
 159 pavyksta, bet stengiamės, kad jisai būtų. Tokiu būdu kiekviena veikla, mokslo
 160 metų pabaigoje prieš vasaros sezoną, kuris yra kitoks paprastai, kitu ritmu
 vyksta,
 161 nei metu veikla, (įkvėpia) turi įvertinimus tiek darbuotojai, tiek su savanoriais ir
 162 per tuos tokius metų įvertinimus su savanoriais šiek tiek iš žmonių klausima irgi
 163 ir kaip jiems buvosi ir jų pastebėjimai ir jų planai likti arba ne su tais kurie ten vat
 164 pasako, kad jau pabaigia, (nusijuokia) kad planuoja nebebūti tiesiog yra
 165 kažkokie / atsisveikinimas, **įvertinimai**, pabaigiama su atgaliniais ryšiais
 166 pasikeičiama.///
 167 T. Gal dar ką nors norėtumėte papildyti, pridurti apie savanorystės organizavimą.
 168 R. Dar nepaminėjau, kad vykdom savanorių tokią atranką. Seniau buvo
 169 duodamas užpildyti kalusimynas, bet nuo šių metų pasikviečiam prieš mokymus
 170 naujus savanorius pasikalbėti individualiai. // Šio pokalbio metu darbuotojas
 171 klausinėja apie savanorio motyvaciją, įgūdžius, požiūrį į tam tikrus reiškinius,
 172 kurie yra socialiniame centre, pavyzdžiui, į agresyvius vaikus, alkoholikus tėvus,
 173 neįgaliuosius ir pan. Po šio pokalbio savanoriai **natūraliai** atkrenta, tiesiog arba
 174 išsigąsta ir neateina, arba tiesiog pasveria savo galimybes ir norus. Tokia kaip ir
 175 tokia natūrali *atranka*.//
 176 T. Dėkoju už pokalbį.
 177 R. Prašom (šypsosi).

Pirmasis analizės etapas – parafrazavimas

Parafrazės	
Eilutės numeris	Parafrazės
5-7	Apibrėžiama bendruomenės sąvokos esmė.
7-8	Pasakomas asmeninė nuomonė, kas yra bendruomenė.
9	Tyrėjo klausimas apie bendruomenės sąsają su respondento organizacija.
10	Parapijos bendruomenės ir organizacijos ryšys.
11-14	Bendruomenės narių ryšys.
15	Tyrėjo klausimas apie organizacijos misiją ir viziją.
16-17	Pasakoma organizacijos misija.
17-19	Pakartojamas bendruomenės narių ryšys.
19-21	Pasakoma organizacijos vizija.
22	Tyrėjo klausimas apie buvimo organizacijoje laikotarpį.
23	Minimas buvimo laikas organizacijoje.
24	Tyrėjo klausimas apie atėjimo į organizaciją priežastis.
25-27	Nurodomos atėjimo priežastys.
28	Tyrėjo klausimas apie užimamą poziciją organizacijoje.
29	Minimos užimamos pareigos.
30-31	Tyrėjo klausimas apie vykdomą projektinę veiklą.
32-43	Vykdomų projektų pristatymas ir apibūdinimas.
44	Tyrėjo klausimas apie projektų pavadinimus.
45-46	Pasakomas vykdomų ir parašomų projektų skaičius per metus.
47-48	Veiklos vadinamos projektais.
48-53	Išvardijami projektų pavadinimai.
54	Abejonė dėl projektų pavadinimų naudos tyrimui.
55	Tyrėjo prašymas pasakyti, kas rašo projektus.
56-57	Pristato kas rašo projektus.
58	Tyrėjo klausimas apie projektų reikšmę pagal vietą.
59-60	Nusakoma projektų reikšmė.
61	Tyrėjo klausimas apie projektų vykdytojus.
62-65	Išvardina projektų vykdytojus.
66	Tyrėjo klausimas apie savanorių dalyvavimo reikšmę.
67	Įvertinama savanorių dalyvavimo reikšmė.
67-70	Savanorių komandos reikšmė.
71	Tyrėjo klausimas apie savanorio sampratą.
72-74	Savanorio apibrėžimas.
75	Tyrėjo klausimas apie savanorių amžių ir lytį.
76-80	Konstatuoja savanorių amžiaus ir veiklų ryšį.
81	Pabrėžia moterų dominavimą.
82	Tyrėjo klausimas apie žmonių motyvus savanoriauti.
83-86	Jaunų žmonių motyvai.
86-89	Moterų motyvai pagyvenusių žmonių projekte.
90	Tyrėjas prašo pasakyti savanorių skaičių organizacijoje.
91	Pasakomas savanorių skaičius.
92	Tyrėjas klausia apie savanorių atliekamas užduotis.
93-100	Išvardinamos užduotys atsižvelgiant į projektus.
101	Tyrėjas klausia apie savanorių pritraukimą.
102	Minimas kvietimo laikas.
103-107	Apibrėžiami kvietimo būdai ir vietos.
107-114	Savanorių paruošimas.
114	Paminimas savanorių darbas.

114-115	Užsiminama apie savanorių palaikymą.
116	Tyrėjo pasitikslinimas paie savanorių palaikymą.
117-119	Pasakojama apie savanorių susitikimus.
119-120	Darbuotojo vaidmuo savanorio palaikyme.
120-121	Dienos pradžios organizavimo priežastis.
122-123	Dienos užbaigimo priežastis.
124	Tyrėjas tikslinasi apie neformalius susitikimus.
125	Neformalių susitikimų patvirtinimas ir apibūdinimas.
126-129	Neformalių susitikimų įvardinimas.
130	Tyrėjas klausia apie savanorių tobulinimosi ir ugdymosi galimybes.
131	Ugdymo organizavimo patvirtinimas.
131-132	Ugdymo seminarų organizavimas.
132-137	Galimybių ieškojimas už centro ribų.
138	Tyrėjo klausimas apie savanorystės trukmę.
139-142	Savanorystės trukmė.
143-144	Tyrėjo pasitikslinimas apie trumpalaikius savanorius.
145-148	Trumpalaikių savanorių organizavimas.
149	Tyrėjas klausia apie trumpalaikių ir ilgalaikių savanorių organizavimo skirtumus.
150-156	Organizavimo skirtumai.
157	Tyrėjo klausimas apie savanorystės užbaigimą.
158-166	Užbaigimo organizavimo ypatumai.
167	Tyrėjo pasitikslinimas, ar nenorima dar ko nors pridurti.
168-175	Pasakojama apie naujų savanorių atranką.
176	Tyrėjo padėka.
177	Respondento atsakas.

Atrasis analizės etapas – kodavimas

Kodai	
Eilučių numeriai	Kodai
5-7, 7-8.	Bendruomenė – žmonių susibūrimas dėl pagalbos vienas kitam ir dėl bendro tikslo.
10, 11-14, 16-17, 17-19, 19-21.	Bendruomenė bendruomenėje – problemos ir resursų ryšys.
32-43, 47-48, 48-53, 59-60.	Įvairi projektinė veikla, kaip atsakas į bendruomenės narių poreikius.
62-65, 67, 67-70, 93-100, 93-100.	Savanorių dalyvavimas - didelė pagalba projektų vykdytojams.
72-74.	Savanoris yra asmuo, kuris padėdamas kitiems pats „auga“.
76-80, 81, 91.	

83-86, 86-89.	Didelis savanorystės paplitimas tarp jaunų žmonių ir moterų.
102, 103-107.	Pagrindiniai savanoriavimo motyvai – laiko įprasminimas ir noras jaustis naudingiems.
168-175.	Pirmasis savanorystės organizavimo žingsnis – savanorių pritraukimas ir kvietimas.
107-114, 131, 131-132, 132-137	Pirmasis pokalbis su savanoriu – natūrali atranka.
114-115, 117-119, 119-120, 120-121, 122-123, 125, 126-129.	Savanorystė – ugdymosi galimybė.
139-142.	Svarbu derinti formalų ir neformalų savanorių palaikymas.
145-148, 150-156.	Ilgalaikė savanorystė turi būti su įsipareigojimu.
158-166	Ilgalaikių savanorių tiklas orientuotas į ugdymąsi, o trumpalaikių - į rezultatą.
	Užbaigimui svarbus įvertinimas, atgalinis ryšio suteikimas, atsisveikinimas.

Nekoduotos eilutės: 9, 15, 22, 23, 24, 25-27, 28, 29, 30-31, 44, 45-46, 54, 55, 56-57, 58, 6, 1, 66, 71, 75, 82, 90, 92, 101, 114, 116, 124, 130, 138, 143-144, 149, 157, 167, 176, 177.

3.3. Tyrimo rezultatai ir jų aptarimas

Visi šeši interviu apibendrinami ir išskiriamos keturios kategorijos. Ekspertų interviu lyginami tarpusavyje, analizuojami įžvalgų, patirčių skirtumai ir sutapimai. Interpretacijos bei minčių sąsajos pagrindžiamos citatomis.

Trečias analizės etapas – kategorizavimas

Ekspertai apie bendruomenės sampratą. Visi kalbinti ekspertai pabrėžė, kad bendruomenė – tai pirmiausia žmonių grupė, kurią sieja bendro tikslo siekimas,

bendri interesai, tarpusavio ryšiai, bendra veikla, pvz.: „grupė žmonių, kurie padeda, kurie turi bendrus tikslus, bendrą siekį, eina ta pačia kryptim, žiūri į tą pačią pusę...“, „kad tai yra žmonės, yra struktūra, kad yra santykiai tarp tų žmonių“, „yra bendradarbiavimas, tai tiesiog ryšiai tarp žmonių ir tų struktūrų, kurios yra vienoj ar kitoj teritorijoj“, „tiesiog būdami kartu išgyvenam tą bendrystę“, „kai žmonės susirenka dėl tam tikrų tikslų“, „žmonės, kuriuos sieja bendras tikslas, bendras interesas, bendras išgyvenimas. Žmonės, kuriuos sieja bendra veikla“. Vienas ekspertas paminėjo, kad bendruomenių sąvokų yra labai daug ir įvairių, tačiau aukščiau išvardinti aspektai yra bendruomenės sampratos pagrindas.

Keli ekspertai minėjo, kad bendruomenė yra orientuojama į tam tikrą teritoriją sakant „yra vienoj ar kitoj teritorijoj“ arba „parapijoje gyvenantys žmonės“. Ekspertai įvardina dar vieną svarbų faktą, kad bendruomenė – yra žmonių grupė, „į kuriuos visad gali kreiptis pagalbos, kurie padeda ir kuriems gali pats padėti“. Taigi yra akivaizdžiai pastebimas „problemos ir resursų ryšys“, tai yra žmonės, kuriems reikia pagalbos ir žmonės, kurie gali suteikti pagalbą. Ekspertai minėjo, kad bendruomenės kūrimas yra tarsi atsakas į iškylusias žmonių problemas, kurių vienas žmogus negali išspręsti. Dažnai tam tikrose teritorinėse bendruomenėse, kaip kaimo ar parapijos bendruomenėse, susiburia mažesnės bendruomenės. Tokių bendruomenių nariai yra žmonės, kurie dėl tam tikrų priežasčių, problemų ar aplinkybių (negalia, skurdas, priklausomybės ir kt.) yra nepritaipę ar atskirti, ir žmonės, kurie stengiasi suteikti pagalbą, padėti „įsijungti į parapijos bendruomenę“, ir „išgyventi pilnavertį ir savarankišką gyvenimą“, pritaipiti. Ekspertai tokias bendruomenes įvardino, kaip „bendruomenė bendruomenėje“ ir paminėjo, kad bendruomenės narius sieja „ne tik toks darbinis santykis, bet būna platesnis santykis, neformalus, draugystės santykis“.

Ekspertai apie bendruomenių projektinę veiklą. Visi ekspertai netiesiogiai apibrėžė, kad projektinės veiklos arba programos, tai tam tikrų priemonių ar būdų sistema, leidžianti spręsti iškylusias problemas arba užkirsti kelią jų atsiradimui. Taip pat ekspertai paminėjo, kad projektinė veikla yra kuriama bei įgyvendinama, „kad bendruomenė išgyventų ir vystytų veiklą, nes reikia priemonių, reikia patalpų, reikia mokėti už komunalines paslaugas“. Taigi tai yra bendruomenių išgyvenimo šaltinis, finansinių ir materialinių resursų gavimo būdas. Atsižvelgiant į tai bendruomenėse arba nevyriausybiniuose organizacijose yra atsakingi žmonės, kurie rašo projektus, ieško įvairių finansų gavimo galimybių, kadangi bendruomenės ir yra tuo unikalios, „kad turi ieškoti įvairių remėjų ir jos ne tik, kad turi ieškoti, bet aišku ir randa“.

Visi ekspertai paminėjo, kad projektinė veikla yra įvairi, siejama su bendruomenės narių poreikiais. Taigi projektinė veikla apima socialinę, švietėjišką, meninę bei ekologinę sritį.

Penki iš šešių ekspertų išskyrė ilgalaikius ir trumpalaikius projektus ir apibrėžė jų skirtumą. Pasak ekspertų ilgalaikiai projektai yra dažniausiai socialiniai, švietėjiški ir jiems svarbus tęstinumas, pvz.: „ilgalaikiai projektai, kurie turi savo tęstinę veiklą. Metus laiko tęsiasi tas projektas. Po to vėl toje pačioje srityje yra rašomi nauji projektai...“. Jų tikslas teikti įvairias ilgalaikes paslaugas stokojantiems arba turintiems tam tikrus poreikius bendruomenės nariams. Trumpalaikiai projektai „orientuoti į produkto sukūrimą, pavyzdžiui, sukuriame spektaklį, jį parodome ir projektas baigiasi“. Taigi trumpalaikiai projektai dažniausiai pasak ekspertų būna meniniai, ekologiniai, sociokultūriniai, tai, pavyzdžiui, bendruomenės šventės, miesto šventės, spektakliai, stovyklos, įvairios akcijos ir pan. Ekspertai akcentuoja, kad ilgalaikiai projektai gali trukti „vienerius metus ir daugiau“ bei išlaikoma tęstinumo tendencija, o trumpalaikiai projektai trunka „trumpą laiką“ ir jiems yra privalomas užbaigtumas.

Ekspertai minėjo, kad projektinės veiklos yra ir vietinės ir tarptautinės reikšmės. Jie gali būti ir ilgalaikiai, ir trumpalaikiai. Tai priklauso nuo projektų problematikos, tematikos ir pan.

Ekspertai apie savanorystės apraišką. Visi ekspertai paminėjo, kad savanoriai prisideda prie projektinės veiklos įgyvendinimo ir organizavimo. Taigi jie yra „pagalbininkai“, kurie „ateina savo laisvu laiku, skiria savo laisvą laiką savanoriškai tarnystei, pagalbai... kuris įsipareigoja“. Be to, buvo paminėtos tokios savanorio sampratos: „savanoriai – bendruomenės aktyvistai“, „savanorystę suprantame, kaip tarnystę bendruomenėje“, „žmogus, kuris savo noru apsisprendęs ateina skirti savo laiko, jėgų, tam kad, padėtų žmonėms. Iš kitos pusės, kad rastų sau mielą veiklą, per kurią pats galėtų augti“, „žmogus, pašvenčiantis savo laisvą laiką tarnystei“. Vienas ekspertas paminėjo, kad savanoris – tai tarsi tarpininkas tarp klientų ir darbuotojų, žmogus kuris užima tarpinę nišą.

Paklausti apie žmonių savanoriavimo motyvus ekspertai negalėjo išskirti ar suranguoti pagal svarbumą motyvus, kurie veda žmones savanoriauti. Visi ekspertai pasakė, kad tai yra per daug sudėtinga, nes kiekvienas atvejis gali būti individualus, tačiau vėliau pradėję vardinti visi sutiko, kad paprastai žmonės paskatina savanoriauti asmeniniai motyvai, tokie kaip „ieškojimas naujumo, kitokio laisvalaikio praleidimo“, „kitokios progos save realizuoti“, „pajusti kitokį santykį tarp žmonių“, „būti

bendraminčių grupėje“ , „jaustis naudingi kitiems“ , „norėdami prasmingai praleisti laisvą laiką, būtent įprasminti jį“ ir kiti. Šalia asmeninių motyvų buvo paminėti profesiniai motyvai, tokie kaip „įgyti praktinių žinių“, „išbandyti save praktikoje, nes studijuojama toje srityje“, lavinti profesines kompetencijas ir panašiai. Keturi ekspertai iš šešių minėjo, kad dažnai savanoriauti pasilieka studentai, atlikę profesinę praktiką. Kai kurie ekspertai prisipažino, kad kartais patys prašo kai kurių praktikantų pasilikti po praktikos ir praktikantai sutinka, nes jie atranda draugų, įdomios ir patrauklios veiklos. Taigi atėję savanoriauti vedimi profesinių motyvų asmenys, vėliau pasilieka dėl asmeninių.

Paklausti apie savanorių amžių ir lytį ekspertai pastebėjo, kad savanoriauti labiau yra linkęs jaunimas ir moterys. Pasak jų jauni žmonės aktyvesni, o moterys jautresnės kito nelaimei. Tačiau pastaruoju metu pastebima amžiaus kaita. Prieš kelerius metus savanorystė plito tarp moksleivių ir pirmųjų kursų studentų, tačiau dabar pastebima „tendencija, kai ateina savanoriauti žmonės, kurie neseniai yra pabaigę studijas ir jau turintys darbus“. Taip pat keli ekspertai minėjo, kad savanoriauja ir brandaus amžiaus žmonės. Būna atvejų, kai savanoriauja visa šeima, tačiau jie savęs neįvardina savanoriais, tiesiog žmonėmis, bendruomenės draugais, kurie padeda.

Pagal savanorystės trukmę ekspertai išskyrė trumpalaikius ir ilgalaikius savanorius. Paprastai ilgalaikiai savanoriai yra tie, kurie įsipareigoja vieneriems mokslo metams arba ilgesniam laikui. Vienas ekspertas tokius savanorius įvardino kaip „tikraisiais savanoriais“. Šiuo atveju įsipareigojimas suprantas kaip pasižadėjimas tam tikru „konkrečiu laiku ateiti ir būti tam tikroje konkrečioje veikloje pastoviai visus mokslo metus“. Be to ekspertai pabrėžė, kad ilgalaikiai savanoriai turi būti ugdomi. Taigi jų savanorystės tikslas yra ne tik padėti kitiems, bet taip pat „per tai augti“. Tuo tarpu trumpalaikiai savanoriai yra labiau įvardinami, kaip „momentiniai pagalbininkai“ , kurių pagrindinis tikslas padėti suorganizuoti ar tiesiog padaryti tam tikrą konkretų vienartinį darbą. Taigi jie yra orientuoti į rezultatą, o ne į patį procesą. Keli ekspertai minėjo, kad trumpalaikiais savanoriais tampa jau nebesavanoriaujantys ilgalaikiai savanoriai, klientai, kuriems nereikia pagalbos, pavyzdžiui užaugę dienos centro vaikai, tiesiog pažįstami asmenys, kurie nori prisidėti prie bendruomenės, bet neturi laiko ar sąlygų atlikti ilgalaikę savanorystę. Tačiau kiti ekspertai minėjo, kad trumpalaikiams projektams jie kviečiasi žmones ir nesvarbu ar tai pažįstami, ar ne. Surenkami visi norintys padėti. Taigi toks trumpalaikių savanorių pasirinkimas parodo ar bendruomenė yra atvira ar uždara.

Ekspertai apie savanorystės vadybos etapus. Visi ekspertai sutiko, kad dirbant su savanoriais privalo būti tam tikra savanorių organizavimo sistema, tačiau ne visos bendruomenės jas turi. Keli ekspertai, kurie oficialiai netaiko savo darbe su savanoriais organizavimo sistemą sako, kad „mes jau seniai svajojam padaryti savanorių mokymus“ arba „kažkokios specialios sistemos nėra, bet mes bandome ją sukurti ir taikyti“. Ekspertai nurodė priežastis susijusias su laiko stoka arba bendruomenės jaunumu. Tačiau tam tikrų organizavimo paraiškų, kaip pavyzdžiui, savanorių kvietimas, palaikymas, užbaigimas, yra nemažai jų bendruomenėse. Tiesiog pati sistema nėra sukonkretizuota ir sustruktūruota. Daug kas daroma tiesiog iš nuojautos.

Ekspertai, kurie savo darbe su savanoriais taiko savanorių darbo organizavimo sistemą išskyrė kelis etapus. Pirmiausia buvo išsikirtas savanorių kvietimo etapas arba savanorių atėjimo iki bendruomenės etapas. Trys ekspertai paminėjo, kad organizuoja mokslo metų pradžioje žmonių kvietimą savanoriauti. Jie skelbia informaciją universitetuose, mokyklose, organizacijose, kurios yra tiesiogiai susijusios su savanoriais, internetiniuose puslapiuose. Informacija yra skelbiama arba raštu (skelbimai, žinutės), arba žodžiu (trumpos paskaitėlės apie savanoriavimo galimybes). Ekspertai pastebėjo, kad dažnai asmenys ateina savanoriauti sužinoję arba „gavę iš anksčiau savanoriavusių draugų, pažįstamų, giminių rekomendaciją“. Taip pat yra grupė savanorių, kurie ateina atlikti praktikos ir po jos pasilieka.

Po pakvietimo pasak vieno eksperto savanoriai mėnesiui yra kviečiami „pabūti, įsijungti, stebėti“. Kiti ekspertai kviečia į pokalbius, kurie atitinka atrankinius pokalbius. Šių pokalbių metu darbuotojai klausinėja savanorių apie jų motyvaciją, požiūrį į tam tikrus reiškinius, apie jų galimybes įsipareigoti, pasakoma trumpa informacija apie organizacijos, bendruomenės pobūdį. Kai kurie savanoriai po šių pokalbių tiesiog nebeateina arba jiems yra pasakoma, kad nėra tinkamas dėl tam tikrų priežasčių, pavyzdžiui, yra pastebimas psichinis sutrikimas. Vienas ekspertas paminėjo, kad tokios atrankos jie nevykdo, nes „darbuotojų tikslas yra kuo daugiau žmonių supažindinti su žmogum su negalia...“ „priimame kiekvieną žmogų, kuris nori pažinti neįgalųjį. Pagal jo sugebėjimus ir poreikius, norus mes tiesiog išskirstome darbus“. Taigi akcentuojamos dvi nuomonės ir jos abi teisingos, tiesiog atrankos buvimas ar nebuvimas priklauso nuo bendruomenės tipo, kokia yra tikslinė grupė, problemos intensyvumas, bendruomenės misija, vizija, tikslas ir pan. Jeigu bendruomenė yra labiau uždara arba dirba su sudėtinga tiksline grupe, tai yra poreikis vykdyti savanorių atranką, jei bendruomenė yra atvira ir kviečianti kiekvieną asmenį – nėra tokio poreikio.

Visi ekspertai sutiko, kad kitas labai svarbus etapas yra savanorių „paruošimas“, „parengimas“ darbui arba „apmokymai“. Ekspertai paminėjo, kad jų tikslas supažindinti savanorius plačiau su organizacija, darbo su tikslinėmis grupėmis specifiška, formuoti savanorių komandą, suvokti savanorystės esmę. Vieni ekspertai tokiems savanoriams skiria iki keturių užsiėmimų. Keli ekspertai minėjo, kad jiems padeda arba turėtų padėti ruošti savanorius savanorių rengimo centrai. Vienas ekspertas minėjo, kad galbūt tai galėtų būti ir universitetų ar mokyklų vienas iš užduočių.

Ekspertai akcentavo, kad savanorystė – tai taip pat ugdymo/ -si galimybė, nes savanoris neformaliai mokosi iš savo patirties. Per savaitgalinius seminarus arba išvažiavimus savanoriai yra ugdomi. Skiriamas didelis dėmesys jų savęs pažinimui, darbo metodų tobulinimui ir pan. Galima pastebėti, kad ugdomi savanoriai yra įsipareigojantys ir ilgam laikui (keleriems metams). Ekspertai minėjo, kad savanorius reikia ugdyti, nes tuomet yra kokybiškesnis socialinis darbas bendruomenėje.

Po apmokymų yra pristatomos veiklos ir užduotys. Taip pat jie yra įtraukiami į jau esančių savanorių komandą.

Didžioji dalis ekspertų paminėjo, kad savanorių palaikymas vykdomas nuolatos. Yra organizuojami formalūs ir neformalūs susitikimai. Formalūs susitikimai organizuojami „reguliariai karta per mėnesį, o skirtingos veiklos dar turi plus individualius pokalbius su savanoriais, jeigu jiems yra sudėtinga“. Šių susitikimų metu vyksta patirčių aptarimai ir įvertinimai, pasidalinimas apie džiugias ir sudėtingas akimirkas, veiklų planavimas ir pan. Taip pat susitikimai gali būti „ugdomojo švietėjiško pobūdžio, teminiai“. Ekspertai akcentavo organizuojantys per metus tris išvykstamuosius seminarus, kurių tikslas yra savanorių „ugdymas, formacija ir motyvacijos“ kėlimas, kadangi yra tikslingai ruošiamą programą, apimančią tiek darbo aspektus, tiek asmens dvasinį tobulėjimą, tiek bendraminčių tarpusavio santykių kūrimą. Vienas ekspertas tokius seminarus apibūdino kaip „užsiangažavimo, užsikabinimo, pakylėjimo“ būdas. Be to, yra suteikiamos galimybės savanoriams dalyvauti kitų organizacijų rengiamuose seminaruose, šventėse, išvažiuoti į kitoje šalyje organizuojamus renginius, jaunimo mainus ir kt. Neformalūs susitikimai yra skirti tarpusavio santykių kūrimui ir palaikymui. Pasak vieno eksperto jie „nėra kažkaip labai suskaičiuoti ir reglamentuoti, dažnai kylantys iš darbuotojų arba senesnių savanorių iniciatyvos, tai yra savanorių dienos šventimas, gimtadienių šventimas...“, šventinės vakarienės, apsilankymai teatruose, kinoteatruose arba „padėkos šventės savanoriams“, kurių metu savanoriams yra atsidėkojama už jų darbą įvairiais būdais, pavyzdžiui,

mažomis dovanomis, padėkomis ir pan. Taigi šie susitikimai yra draugystės, pasitikėjimo, pagarbos, priėmimo, vienas kito pažinimo ir supratimo vieta.

Du ekspertai aiškiai įvardino, kad savanorystė, tai „nėra vienpusis – aš tau padedu, vat, tau reikia. Taigi tai savotiški mainai, nes savanoris padėdamas kitiems gauna taip pat sau naudos, kuri gali būti išreikšta nematerialine forma. „Atsiranda gavimo ir davimo ryšys. Nu, toks turi būti išlaikomas balansas tarp to.“ Be to beveik visi ekspertai minėjo, kad savanorius padeda išlaikyti užsimezgęs draugiškas santykis tarp jų ir bendruomenės: „bandome su savanoriais per asmeninį santykį bendrauti ir laikomės tokios pozicijos, kuo daugiau mes įdėsime į dėžutę, tuo daugiau mes paimsime iš jos. Taigi savanorių palaikymas pasak ekspertų yra abipusis ryšys, kai abi šalys gauna naudos ir abi šalys turi investuoti viena į kitą. Šis ryšys turi išlaikyti pusiausvyrą ir patenkinti neišnaudojant vienos ir antros pusės.

Keturi ekspertai minėjo, kad bendruomenėje turi būti atsakingas asmuo už savanorių organizavimą. Tai gali būti organizacijos darbuotojas, vadovas ar bendruomenės lyderis. Savanoriams yra svarbu, „kad visą laiką būtų darbuotojas, su kuriuo galima aptarti atvejus, ateiti kalbėtis dėl tam tikrų sunkumų arba dienos pradžioj paplanuoti veiklas, o dienos pabaigoj trumpai aptarti dienos įvykius, kad žmonės neišeitų su sunkiu jausmu“. Savanorių koordinatorius turi laiku pastebėti savanorių motyvacijos kritimą ir imtis tam tikrų priemonių, kurios užtikrintų motyvacijos darbui kilimą ir savanorių išlaikymą.

Paskutinis etapas yra savanorystės užbaigimas. Ekspertai minėjo, kad šis etapas svarbus tiek bendruomenei arba organizacijai, tiek savanoriui, nes būna kaip „įvertinimas, padėkojimas, dalykų įsivardijimas“, „proceso užbaigimas“. Keli ekspertai minėjo, kad tai yra „asmeninis pokalbis su savanoriu arba tai susitikimas su darbuotojais, su kuriais dirbo savanoris“, arba su atsakingu asmeniu. Paprastai per šį pokalbį savanorio yra klausinėjama apie savanorystės naudą jam, kokių įgūdžių gavo, kas patiko, o kas buvo sunku. Taip pat vienas ekspertas minėjo, kad prašoma užpildyti anketą apie tai „kokios patirties jis gavo“. Taigi yra įvertinama, reflektuojama savanorystė, atsisveikinama, suteikiamas atgalinis ryšys. Buvo paminėta, kad yra organizuojamas atsisveikinimas su tiksline grupe, pavyzdžiui, vaikais, paaugliais, neįgaliaisiai.

Visi ekspertai paaiškino, kad šis organizavimo procesas yra taikomas ilgalaikiams savanoriams, kur yra kreipiamas dėmesys į savanorį, kaip į asmenį, jo tobulėjimą, santykio palaikymą, tačiau trumpalaikių savanorių organizavimas skiriasi. Trumpalaikiai savanoriai yra pakviečiami „konkrečiam įsipareigojimui, konkrečiam įvykiui, renginiui, akcijai“. Tuomet yra organizuojami tikslingi riboto skaičiaus

susitikimai, skirti pasiruošti įvykiui, renginiui ir pan. Nėra tikslo „juos formuoti, kaip asmenybes“. Tikslas orientuotas į įvykio produktą. Po įvykusio renginio ar įvykio yra susitinkama su savanoriais ir aptariami konkretūs klausimai, susiję su renginio organizavimu, pavyzdžiui, kas buvo gerai, o kas blogai, ką reikėtų tobulinti.

Ketvirtas analizės etapas – empirinis ir teorinis generalizavimas

Šiame etape siekiama gautus empirinius duomenis generalizuoti ir siejant su teorija aprašyti savanorytės organizavimo ypatumus, vykdant projekcinę veiklą bendruomenėje.

Bendruomenės samprata. Kalbant apie bendruomenę yra išsikiriami du svarbūs aspektai (greta žmonių ir bendrumo) – apibrėžta teritorija bei santykių struktūra. Taigi bendruomenė suvokiama, kaip žmonių grupė, kurią sieja bendro tikslo siekimas, bendri interesai, tarpusavio ryšiai, bendra veikla. Ji dažniausiai yra orientuojama į tam tikrą teritoriją.

Remiantis autoriaus R.M.MacIver apibrėžimu, bendruomenė nėra aiškiai struktūruotas mechanizmas, bet pastebimas jo nuolatinis augimas ir kaita. Bendruomenė gali būti nebūtinai administracinis valstybės vienetas, nes viena bendruomenė gali kurtis kitoje bendruomenėje, pavyzdžiui, tam tikrose teritorinėse bendruomenėse, kaip kaimo ar parapijos bendruomenėse, susiburia mažesnės bendruomenės.

Nagrinėjant bendruomenės pastebimas „problemos ir resursų ryšys“, tai ryšys tarp žmonių grupių, kurioms reikia pagalbos ir kurios gali suteikti tą pagalbą. Pirmasis autoriaus M.G. Ross'o išskirtas dalykas yra, tas kad darbas bendruomenėje yra procesas. Taigi tai nėra vienkartinė pagalba, kurios metu patenkinamas vienas ar kitas socialinis bendruomenės narių poreikis, bet yra pastovus procesas, ir ne bet koks, o planuojamas ir tikslingas. Autorius Arthur Dunham pateikia, kad bendruomenė - tai sąmoningas socialinės sąveikos procesas ir socialinio darbo metodas, kuris kelia šiuos tikslus:

- d) patenkinti svarbiausius bendruomenės poreikius ir įtakoti bei palaikyti poreikių ir resursų reguliavimą bendruomenėje;
- e) skatinti žmones efektyviau spręsti savo problemas, padedant jiems vystyti, stiprinti bei palaikyti aktyvumo, savipagalbos ir bendradarbiavimo savybes;
- f) sukelti pokyčius sprendimus darančios grupės ir bendruomenės santykiuose.

Taigi darbo bendruomenėje auksčiau išvardinti tikslai mažiau ar daugiau išlieka, tačiau gali kisti, jų daugėti susidūrus su konkrečiu atveju, konkrečia bendruomene.

Projektinė veikla - problemų sprendimo būdas. Norint įgyvendinti auksčiau išanalizuotus tikslus bendruomenėms svarbu vykdyti projektinę veiklą, įvairias programas, kurios užtikrina bendruomenės funkcionavimo mechanizmą. Projektinė veikla – tai tam tikrų priemonių ar būdų sistema, leidžianti spręsti iškilusias problemas arba užkirsti kelią jų atsiradimui, tai yra vykdyti socialinių problemų prevenciją. Ekspertai pastebėjo, jog šios veiklos sritis priklauso nuo bendruomenėse kylančių jų narių poreikių. Ji gali būti labai įvairi, apimti socialinę, sociokultūrinę, švietėjišką, kultūrinę, meninę, ekologinę ir kitas sritis. Pagal trukmę projektinė veikla gali būti ilgalaikė - tęstinė, kurios tikslas yra teikti įvairias ilgalaikes paslaugas stokojantiems arba turintiems tam tikrus nepatenkintus poreikius bendruomenės nariams, t.y. tikslas orientuotas į veiklos procesą, ir trumpalaikė – aiški, konkreti, momentinė pagalba arba paslauga, kuri yra orientuota į tam tikro produkto sukūrimą. Be to ekspertai pabrėžia, kad projektinė veikla – tai tiesioginis bendruomenių pragyvenimo šaltinis – finansinis pagrindas.

Savanorystės raiška bendruomenėje. Savanorių dalyvavimas yra labai svarbus organizuojant bendruomenę. Jie dalyvauja paslaugų teikime, bendruomenės sąmoningumo kėlime ir įvairiausiose kitose veiklose. Apibūdinant savanorio sąvoką yra vadovaujamosi Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymo 17 straipsnio 2 punkto pakeitimuose reglamentuojančiu apibrėžimu:

- Savanoris - asmuo, kuris laisva valia ir niekieno neverčiamas atlieka visuomenei naudingą darbą, negaudamas už tai atlygio. Taigi savanoriška veikla apibrėžiama kaip galimybė kiekvienam, nepriklausomai nuo religijos, politinių įsitikinimų, amžiaus ir sveikatos, panaudoti savo sugebėjimus ir patirtį, įgauti naujų įgūdžių, susirasti naujų draugų, įsitraukti į darbą ir pakeisti socialinį gyvenimą (Jordanas; Ochman, 1998: 9). Ekspertai savanorius apibūdino, kaip “pagalbininkus”, “aktyvistus”, “tarpininkus” tarp darbuotojų ir klientų. Taigi jie - asmenys, kurie savo laisva valia, laisvu laiku, be piniginio atpildo, dažniausia vedimi asmeninių motyvų ar altruizmo jausmo, padeda įveikti bendruomenėje iškilusias problemas. Organizuojant savanorystę svarbu tinkamai suvokti savanorio sampratą. Taigi būtina pabrėžti, kad savanoriai nėra darbuotojai, profesionaliai atliekantys darbo užduotis ir gaunantys atlyginimą už savo darbą; praktikantai, atliekantys mokymo institucijos apibrėžtą praktiką; ar organizacijų

nariai, atliekantys tam tikros organizacijos nariams priklausomus įsipareigojimus; savanorystė – tai ne narystė.

Lietuvos praktikoje yra pastebėta ir tyrimo ekspertų patvirtinta savanorystės formų sistema, kuri yra labiau orientuota į savanorio ir bendruomenės tarpusavio santykius bei užduoties pobūdį. Išskiriamos šios formos:

- a) **Trumpalaikiai savanoriai** yra tie, kurių veikla orientuota į trumpalaikius, konkrečius projektus, pavyzdžiui, akcijos, bendruomenės šventės, stovyklos ir trunka ne ilgiau kaip 3 mėn. Jų darbo tikslas yra orientuotas labiausiai į rezultatą.
- b) **Ilgalaikiai savanoriai** yra tie, kurių veikla yra savanoriškas darbas įvairiose bendruomenėse, nevyriausybiniuose organizacijose bei valstybinėse įstaigose, t.y. organizacijose, besirūpinančiose jaunų savanorių atliekamo darbo kokybe, įtraukiančiose pačius savanorius daug aktyviau į kasdienį bendruomenės gyvenimą, ir ji trunka ilgiau nei 3 mėn. Jų darbo tikslas yra orientuotas į procesą. Jaunuoliams yra sudaromos galimybės ugdytis ir integruotis, bet tik jų organizacijos įgyvendinamų tikslų rėmuose ir tik tiek, kiek organizacijai reikalingas vienas ar kitas savanoris.
- c) **Ilgalaikiai savanoriai, atliekantys savanorišką tarnybą** arba ugdomąją programą (kartais vadinami ilgalaikiais ugdomieji savanoriai) yra orientuoti į ugdymą/ -si ir jiems savanoriškas darbas tampa ugdymo/ -si priemone, o ugdymas/ -is - tikslu. Organizacijos išsikelia pagrindinę užduotį – neformaliai ugdyti jaunus žmones per savanorišką darbą ir integruoti juos į visuomenę įvairiuose lygmenyse.

Kalbėdami apie savanorius ekspertai pabrėžė, kad savanorystėje svarbus įsipareigojimas savo veiklai ir bendruomenei. Apsisprendę ilgai savanoriauti savanoriai turi reguliariai, nuolatos vykdyti savo užduotis.

Savanorystės organizavimo etapai ir ypatumai. Savanorių atliekamas darbas turi būti gerai ir profesionaliai organizuotas. Visi apklausti ekspertai sutiko, kad dirbant su savanoriais privalo būti sukurta tam tikra savanorių organizavimo sistema. Anot M. Spierts vykdamą projektinę veiklą bendruomenėje ir bendradarbiaujant su savanoriais svarbios dvi užduočių grupės: parengti metodiką, kaip savanorius įtraukti į veiklą bei prižiūrėti, kaip šie atlieka įsipareigojimus – savanorių vadyba ir kuravimas.

Taip pat ekspertai paminėjo, kad bendruomenėje turi būti atsakingas asmuo už savanorių organizavimą. Mokslinėje literatūroje kalbama, kad savanorių koordinatorius paprastai būna savo srities specialistas (socialinis darbuotojas, psichologas, socialinis pedagogas ir pan.), kuris atsakingas už savanorių vadybą organizacijoje. Jis turi būti jungiamoji grandis tarp darbuotojų, savanorių ir klientų.

Koordinatorius turi pasižymėti tokiomis pagrindinėmis savybėmis kaip komunikabilumas, empatija, jautrumas žmonėms, diplomatiškumas, konstruktyvumas, mokėjimas dirbti individualiai ir grupėje, geri grupės moderavimo įgūdžiai, lankstumas, aktyvumas, kompetentingumas, nuoširdumas, iniciatyvumas ir kt. Pagrindinė koordinatoriaus funkcija – derinti organizacijos klientų, organizacijos ir savanorių asmeninius tikslus, motyvus, lūkesčius.

Tiek mokslinėje literatūroje, tiek ekspertų yra minima, jog savanorystės organizavimo sistema turi būti sudaroma iš kelių etapų:

a) **Savanorių kvietimas** - tai savanorių pritraukimo, verbavimo būdas. Šiame etape yra skleidžiama informacija apie galimas savanorystės galimybes bendruomenės projektinėje veikloje. Kvietimas gali būti dviejų tipų: tiesioginis ir netiesioginis. Tiesioginio tipo pavyzdys, kurį minėjo ekspertai, yra paskaitų skaitimas, asmeninis kvietimas tiek raštu, tiek žodžiu ir pan. Netiesioginio tipo pavyzdys – skelbimai, skrajutės, elektroninės žinutės ir pan.

b) **Savanorių atranka.** Pastebėtos dvi pozicijos apie atranką; vieni pasisako už tai, kad atranka neetiškas dalykas, kadangi savanoris aukoja savo laiką, norėdamas padėti kitiems, ir jam neturėtų būti keliami reikalavimai kaip profesionalui. Savanoris turi būti prižiūrimas organizacijų specialistų, todėl jie turi laiku pastebėti, jei veikla tampa destruktivi, ir įsikišti. Be to ekspertai paminėjo, kad savanorį reikia priimti be atrankos, tiesiog būtina surasti tinkamas užduotis, atitinkančias jo poreikius ir sugebėjimus. Kita pozicija išreiškia savanorių atrankos organizavimo poreikį. Organizacija, teikdama pagalbą savo klientams, turi užtikrinti visišką jų fizinį, psichologinį saugumą (Jonutytė, 2007; 148). Taigi nėra vieningos nuomonės, todėl nėra bendros, visoms organizacijos ir bendruomenės privalomos savanorių atrankos – kiekviena organizacija, atsižvelgdama į savo specifiką, poreikius, darbo metodus bei savanorių motyvaciją, kuria savus atrankos kriterijus ir savitą atrankos modelį. Atrankos metodika gali būti įvairi: anketavimas, individualūs ir grupiniai pokalbiai, standartizuotas pokalbis – interviu, kūrybinės užduotys ir kt.

c) **Savanorių paruošimas/ parengimas.** I. Jonutytė teigia, kad tiek Lietuvoje, tiek užsienyje yra vykdoma nemažai savanorių rengimo programų ir jos, kaip ir atrankos, nėra visoms organizacijoms bendros. Tačiau pastebimos panašios savanorių rengimo temos, tokios, kaip supažindinimas su savanorystės filosofija; organizacijos ar bendruomenės pristatymas (vizija, misija, veiklos); savanorių motyvacija; savanorių ir organizacijos teisės ir pareigos; susipažinimas su būsima veikla (darbo su tam tikra tiksline grupe specifika); darbas komandoje, bendradarbiavimas. Ekspertai minėjo, kad

paruošimas yra labai svarbus etapas ir prie jo galėtų labiau prisijungti organizacijos, kurios oficialiai tam ir buvo sukurtos. Studijuojant literatūrą tokių organizacijų galima atrasti nemažai, tačiau dėl įvairių priežasčių jos nevykdo savo pagrindinių funkcijų.

d) **Savanorių užduotys** – tai konkrečios savanorių atsakomybės jo savanorystės metu, kurioms jis įsipareigoja tam tikrą laiką.

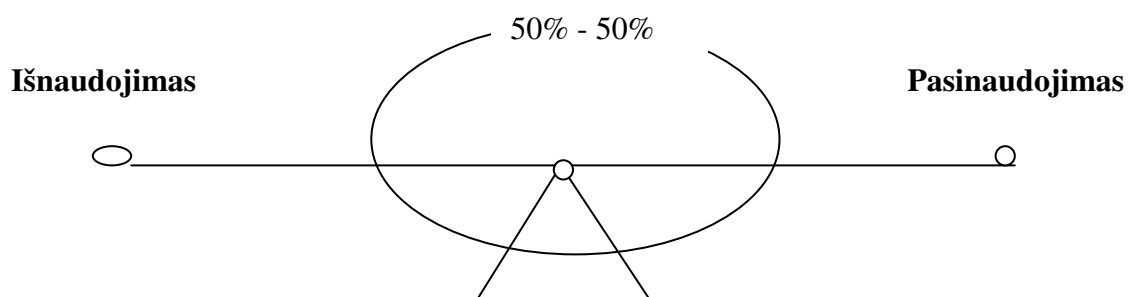
Komunikavimas – nuolatinis, palaikomas savanorio ir atsakingų už užduotis ir veiklas darbuotojų kontaktas, kurio tikslas – dalintis informacija, aptarinėti ir reflektuoti patirtį, analizuoti, suteikti grįžtamąjį ryšį.

e) **Savanorių ugdymas/ -is.** Kaip yra teigiama Europos savanorių manifeste savanorystė teikia plačias neformalaus ugdymo galimybes, nes šioje veikloje žmogus gali tobulėti kaip asmenybė, įgyti naujų žinių, tobulinti turimus įgūdžius, vystyti savo individualias galimybes, pasitikėjimą savimi, mokytis padėti kitiems žmonėms spręsti problemas ir kt. Pasak I. Jonutytės savanoriška veikla yra sąmoninga, kryptinga žmogaus veikla, kuria siekiama tobulinti savo psichines, socialines savybes, taigi ji turi saviugdos bruožų. Ekspertai savo darbo praktikoje pastebi, kad savanoriai turi būti ugdomi, nes nuo to priklauso jų darbo kokybė. Be to, labai svarbus yra mokymosi iš patirties aspektas, kuris skatina nuolatos veikti, reflektuoti, analizuoti, daryti išvadas ir šias išvadas taikyti praktikoje.

f) **Savanorių palaikymas.** Pastebėta, kad kiekvienas savanoris dalyvaudamas savanoriškoje projektinėje veikloje turi ne tik dirbti bendruomenės labui, bet taip pat patenkinti savo interesus. Labiausiai vykusio savanorystė yra tuomet, kai pavyksta suderinti santyki tarp duoti ir gauti. Davimo ir gavimo santykis dažnai vaizduojamas kaip svarstyklės. Viena svarstyklių pusė yra „gauti“. Tai reiškia, kad savanoris gerai leidžia laiką, užsimezga draugiški santykiai, susitinka su naujais žmonėmis, pažįsta naujas veiklas, gauna žinių, įgūdžių, tobulėja ir t.t. Kita svarstyklių pusė – „duoti“. Motyvuotas savanoris daug dirba bendruomenės labui, dalinasi savo gabumais, žiniomis, aukoja laiką ir pan. Organizuojant savanorišką veiklą svarbu, kad nei viena svarstyklių pusė nebūtų visą laiką labiau nusverta. Idealiausias santykis 50% duoti ir 50% gauti. Tačiau praktikoje šis santykis nuolatos kinta. Savanorystės pradžioje savanoris yra pasimetęs ir dar neatradęs savo vietos, todėl koordinatorius juo rūpinasi, suteikia paramą ir jį globoja. Taigi savanoris daugiau „gauna“, nei „duoda“. Vėliau kai savanoris jaučiasi saugus ir pasirengęs atlikti ataskingai ir kokybiškai veiklas koordinatorius atsitraukia, palikdamas jam daugiau erdvės ir daugiau atsakomybių, tuomet savanoris daugiau „duoda“. Tačiau gali atsitikti taip, kad ilgą laiką būna nusverta kuri nors svarstyklių pusė. Tuomet yra pažeidžiama pusiausvyra ir iškreipiama savanorystės prasmė. Atsiranda dvi pavojaingos

ribinės savanorio situacijos bendruomenėje – išnaudojimas ir pasinaudojimas. **Išnaudojimas** („vergystė“) apibrėžiamas, kaip situacija, kai į savanori organizacijoje žiūrima tik kaip į darbo įrankį, nepaisant savanorio norų bei poreikių, dar daugiau, siekiama savanorio visiško lojalumo ir atsidavimo. **Pasinaudojimas** („parazitavimas“) apibrėžiamas, kaip situacija, kai savanoris organizacijoje elgiasi bei ją traktuoja kaip jo savirealizacijos vietą, visiškai neatsižvelgdamas į organizacijos tikslus bei poreikius. Norint išvengti šių ribinių situacijų būtina sukurti tokią savanoriams erdvę, kurioje, jie galėtų skirti save organizacijos tikslams bei kaip asmenys tobulėtų ir tenkintų savo interesus. Pavyzdžiui, norint išvengti išnaudojimo situacijos būtina organizuoti įvairius savanorių mokymus, aptarimus, veiklos planavimus, refleksijas, supervizijas, neformalius susitikimus, kurių metu savanoris galėtų įsivardinti savo poreikius, išmokymo rezultatus, aptarti sunkumus arba tiesiog turiningai praleisti laiką su kitais savanoriais. Pasinaudojimo situacijos išvengti padėtų aiškus savanorio veiklos planavimas, konkrečių atsakomybių įsivardinimas ir įsipareigojimas, savanorio darbo kontrolė ir grįžamojo ryšio suteikimas.

Pav. Nr. 5. Ribinės savanorio situacijos bendruomenėje



Didžioji dalis specialistų minėjo, kad savanorių palaikymas skirstomas į formalius ir neformalius susitikimus. Formalūs grupiniai susitikimai yra organizuojami reguliariai kartą per mėnesį, o individualūs - pagal savanorio išryškėjusius poreikius. Šių susitikimų metu vyksta patirčių aptarimai, įvertinimai, pasidalinimas apie savijautą, veiklų planavimas, atvejų aptarimai ir pan. Taip pat šie susitikimai gali būti ugdomojo švietėjiško pobūdžio. Neformalūs susitikimai yra skirti tarpusavio žmogiškumo santykių kūrimui ir palaikymui, pavyzdžiui, gimtadienių šventimas, kalendorinės, religinės šventės, teatrai ir pan. Taigi motyvavimo ir skatinimo būdai yra įvairūs ir kiekvienos organizacijos individualiai taikomi, pavyzdžiui, apdovanojimai, padėkos, galimybių

suteikimas lankytis įvairiuose kursuose, seminaruose, kurių metu savanoris keltų kvalifikaciją ir tobulintų asmenybę, organizuojama turininga ir linksma veikla (savanorių šventės, apsilankymas teatruose, kinoteatruose, stovyklos, išvykos ir pan.), suteikiamas teigiamas grįžtamasis ryšis ir pan.

g) **Savanorio darbo įvertinimas.** Kaip ir kiekvienoje veikloje, taip ir savanorystėje svarbus etapas yra savanoriškos veiklos užbaigimas. Pasak ekspertų kiekvienas procesas turi turėti savo pradžią ir pabaigą. Taigi norint užbaigti procesą svarbu jį aptarti ir įvertinti. Per įvertinimą savanoris įsivardina kokių kompetencijų, žinių, patirties jis įgijo, kokia buvo suteikta pagalba bendruomenei, atsisveikinama. Kiekviena organizacija pasirenka pagal savo specifiką tinkamus įvertinimo metodus. Jie gali būti grupiniai arba individualūs; pokalbiai, anketos, laiškai ir t.t. Ekspertu pabrėžiama, kad svarbų vaidmenį vaidina grįžtamasis ryšys. Tiek savanoris, tiek organizacija turi suteikti vienas kitam atgalinį ryšį, nes tai skatina tobulėjimą.

Išvados

1. Plintant bendruomeniniam judėjimui Lietuvoje kartu didėja ir savanorių skaičius, kadangi tai puiki sėkmingos socializacijos prielaida bei savanoriškos veiklos pagrindas.
2. Savanoriai – tai asmenys, kurie laisva valia ir niekieno neverčiami atlieka bendruomenei naudingą darbą, negaunant už tai piniginio atlygio. Jie tarsi tarpininkai tarp bendruomenės darbuotojų bei klientų, padedantys įgyvendinti keliamus pagrindinius bendruomenės tikslus, misiją, viziją, patenkinti narių poreikius.
3. Savanorių motyvacija yra nuolatos kintantis veiksnys, nuo kurio priklauso savanorių darbo kokybė ir našumas. Siekiant efektyvinti bendruomenių projektines veiklas būtina ne tik suderinti bendruomenės ir savanorių poreikius bei interesus, bet taip pat laiku atpažinti ir išvengti savanorių motyvacijos kritimo pavojus, kurie skatina didelę savanorių kaitą.
4. Lietuvos socialinių darbuotojų praktikoje pastebėtos, tačiau moksliškai dar nepatvirtintos savanorystės formos šio tyrimo metu buvo patvirtintos. Jos yra įvardinamos, kaip trumpalaikiai savanoriai, ilgalaikiai savanoriai, ilgalaikiai savanoriai, atliekantys savanorišką tarnybą. Šios formos atskleidžia savanorio ir bendruomenės tarpusavio santykių bei užduoties pobūdį bei savanorystės organizavimo skirtumus.
5. Trumpalaikiai savanoriai yra orientuoti į konkrečios trumpalaikės užduoties rezultatą, o ilgalaikiams savanoriams ir savanoriams atliekiantiems savanorišką tarnybą svarbus yra procesas ir ugdymasis.
6. Tiek mokslinėje literatūroje, tiek ekspertų yra patvirtinama, jog savanorystė turi būti organizuojama iš tam tikrų etapų, kuriuos koordinuoja savanorių koordinorius. Mokslininkai išskyrė 6 etapus: **savanorių kvietimas, atranka, paruošimas/parengimas, užduočių pateikimas, komunikavimas, savanorių ugdymas/ -is, savanorių palaikymas**. Tačiau tyrimo ekspertai šalia visų minėtų etapų išskyrė dar vieną papildomą, **savanorių darbo užbaigimo ir įvertinimo**, etapą, kuris yra svarbus ir privalomas norint kokybiškai užbaigti savanorystės procesą.
7. Tyrime taip pat buvo atrasta, kad labiausiai vykusį savanorystę yra tuomet, kai pavyksta suderinti savanorio davimo ir gavimo santykį bendruomenėje. Tai lyg svarstyklės, kurių pusės negali nusverti viena kitos, nes tuomet kyla kritinių išnaudojimo atvejų. Idealiausias santykis 50% duoti ir 50% gauti.

Rekomendacijos orgnizuoiant savanorystę bendruomenės projektinėje veikloje

1. Svarbiausia yra prisiminti, kad savanoriai nėra praktikantai, darbuotojai ar organizacijų nariai. Tai asmenys ateinantys padėti savo laisva valia, laisvu laiku ir be piniginio atpildo, dažniausiai vedami asmeninių motyvų ir poreikių.
2. Būtina paskirti vieną ar kelis darbuotojus, kurie būtų atsakingi už savanorių vadybą bendruomenėje, t.y. kurie rūpintusi savanorių pritraukimu, atranka, paruošimu, užduotimis, palaikymu, ugdymusi bei įvertinimu. Koordinatorius turi pasižymėti empatiškumu, komunikabilumu, diplomatiškumu, kompetentingumu, atsakingumu, draugiškumu, aktyvumu, iniciatyvumu, konstruktyvumu. Tai turi būti žmogus, kuris moka kurti draugiškus tarpasmeninius santykius.
3. Bendruomenė turi turėti savo aiškią ir konkrečią savanorystės organizavimo sistemą, kuri aprėptų visus savanorystės etapus ir ypatumus. Kiekvienas savanorystės organizavimo etapas yra svarbus ir būtinas, kad savanorystę galima būtų vadinti kokybišku ir sėkmingu procesu.
4. Svarbu turėti savanorystės organizavimo sistemas pagal savanorystės formas, nes kiekviena forma yra orientuota į skirtingą tikslą, todėl ir organizavimo procesas turi skirtis.
5. Į savanorį privaloma žvelgti humanistiniu požiūriu, t. y. ne vien, kaip į pagalbos įrankį, darbo jėgą, bet kaip į vientisą organizmą, t.y. jo poreikius, interesus, sugebėjimus, turimą patirtį, savijautą, mentalitetą ir pan. Be to, suteikti jam formavimosi ir realizavimosi galimybes.
6. Nepamiršti bendradarbiauti su kitomis bendruomenėmis ar orgnizacijomis, kurios skleidžia savanorystės idėją. Bendras darbas ir patirčių dalinimasis gali būti sėkmingo darbo su savanoriais rezultatas.
7. Svarbu bendradarbiauti su švietimo įstaigomis (mokyklomis, universitetais, kolegijomis ir pan.), kurios galėtų pradėti plačiau skleisti ir skatinti savanorystės idėją, tuo sustiprindamos pilietiškumo, demokratiškumo, atsakingumo, jautrumo jausmą visuomenėje.

Literatūros sąrašas:

1. Bagdonas A.. Socialinės reabilitacijos organizaciniai aspektai. -Vilniaus. 1994.
2. Barbzon T., Matisoff D., Ražaitis G. Kaip būti geru savanoriu. – Vilnius. 2001.
3. Baršauskienė V., Jamlevičiūtė B. Žmoniškieji santykiai. – Kaunas. 1999.
4. Baršauskienė V., Leliūgienė I. Sociokultūrinis darbas bendruomenėje. – Kaunas. 2001.
5. Charles C.M. Pedagoginio tyrimo įvadas. - Vilnius. 1999
6. Dabartinės Lietuvių kalbos žodynas. -Vilnius. 2000.
7. Dessler G. Personalo valdymo pagrindai. 2001.
8. Dunham A. The New Community Organization.. - New York. 1970.
9. Europos savanorystės manifestas. Prieiga per internetą:
http://www.cev.be/Documents/CEVManifesto_LT.pdf
10. Europos savanorių tarnyba (2007). Jaunimo tarptautinio bendradarbiavimo agentūra. Prieiga internetu: www.jtba.lt
11. Everard B., Morris G. Efektyvus mokyklos valdymas. – Vilnius. 1997.
12. Fürst M. Psichologija. –Vilnius.1998.
13. Jaunimo neformalaus ugdymo metodiniai principai (2007). Lietuvos jaunimo neformalaus ugdymo asociacija. Prieiga internetu: www.jnu.lt.
14. Johnson L. C. Socialinio darbo praktika. – Vilnius. 2001.
15. Jonutytė I. Socialinių pedagogų savanorių atrankos ypatumai: motyvacinis aspektas// Pedagogika – 2001. – Nr.53.
16. Jonutytė I. Savanorystės socialinio ugdymo sistemoje. – Vilnius. 2007.
17. Jonutytė I. Savanorių rengimo darbui su vaikai programos ypatumai// Pedagogika – 2000.- Nr. 42.
18. Jonutytė I. Savanoriška socialinė veikla – jaunimo neformalaus ugdymo ir saviugdų forma// Pedagogika – 2002. – nr.60.
19. Jordan P., Ochman M. Savanorių vadybos nevyriausybiniuose organizacijose pagrindai.- Vilnius.1998.
20. Kasiulis J., Tarvydienė V. Vadovavimo psichologija. - Kaunas. 2003.
21. Leonavičius V., Norkus Z., Tereškinas A. Sociologijos teorijos. – Kaunas. 2005.
22. Mewaldt A., Gailius Ž. Praktinis vadovas jaunimo lyderiams. –Vilnius.1997.

23. Motivation of volunteer (Savanorių motyvacija). Prieiga per internetą:
<http://www.vcf.ie/support.html>
24. Nutarimas dėl savanoriškų darbų organizavimo tvarkos// valstybės žinios – 2001. nr. 106.
25. Pray K.L.M., Newstetter W.L., Sieder V.M.. Communiy Organization, Its Nature and Setting. - New York. 1947.
26. Robbins Stephen P. Organizacinės elgsenos pagrindai. –Kaunas.2003.
27. Savanorių darbo pradžiamokslis. –Vilnius. 1997.
28. Spierts M. Balansavimas ir aktyvinimas. Metodiškai organizuotas sociokultūrinis darbas. –Vilnius. 2003.
29. The Community and Social Work. Report.- Utrecht. 1995.
30. Tidikis R. Socialinių mokslų tyrimų metodologija. – Vilnius. 2003.
31. Volunteering Worldwide. Netherlands institute of care and welfare. 2001.
32. Wagner H. Kokybinis tyrimas socialiniame darbe. Paskaitų konspektai. 2002.
33. Why People Volunteer (kodėl žmonės savanoriauja). Prieiga per internetą:
<http://www.pch.gc.ca/progs/pc-cp/pubs/e/WhyPplE1.htm>

Santrauka

Savanorystės organizavimo ypatumai vykdant projektinę veiklą bendruomenėje

Pagrindinės sąvokos: ypatumas, bendruomenė, projektinė veikla, savanorystė, savanoris, trumpalaikis savanoris, ilgalaikiai savanoris, ilgalaikis savanoris, atliekantis savanorišką tarnybą, motyvacija, neformalus ugdymas, savanorystės vadyba/organizavimas, kokybinis tyrimas, pusiau standartizuotas interviu, ekspertų interviu.

Santraukos turinys. Darbas skirtas atskleisti savanorystės organizavimo ypatumus vykdant projektinę veiklą bendruomenėje, taikant kokybinio tyrimo metodą. Organizuojant savanorišką veiklą bendruomenėje labai svarbu turėti atitinkamą savanorių organizavimo sistemą atsižvelgiant į savanorystės formas bei jų skirtumus.

Pirmoje darbo dalyje apžvelgiama bendruomenės ir savanorystės samprata, savanorystės raiška bendruomenėje, savanorystės formos. Antroje dalyje yra kalbama apie savanorių motyvacijos įtaką ir reikšmę bendruomenių projektinėje dalyje, kaip turi būti organizuojamas savanoriškas darbas, kokie organizavimo etapai pasireiškia.

Šio darbo tikslui pasiekti ir pasirinktajai problemai tirti buvo atliktas kokybinis tyrimas. Tyrimas buvo vykdytas Vilniaus mieste. Apklausiami Vilniaus mieste veikiančių socialinių institucijų specialistai ir religinių bendruomenių lyderiai, organizuojantys savanorišką darbą bei turintys ne mažiau trijų metų darbo su savanoriais, projektų rašymo ir bendruomenės organizavimo patirtį. Interviu siekiama gauti kokybinių duomenų apie bendruomenių sampratą, projektinės veiklos ir savanorystės organizavimo ypatumus.

Atliktas tyrimas patvirtina ir parodo, kad dirbant su savanoriais labai svarbu turėti savanorių organizavimo sistemą, kuri apima 7 etapus: savanorių kvietimas; atranka, paruošimas/ parengimas; užduočių pateikimas; komunikavimas; savanorių ugdymas/ -is; savanorių palaikymas; savanorių darbo užbaigimas ir įvertinimas. Taip pat tyrime buvo atrasta, kad labiausiai vykusi savanorystė yra tuomet, kai pavyksta suderinti savanorio davimo ir gavimo santykį bendruomenėje.

Lietuvos socialinių darbuotojų praktikoje pastebėtos, tačiau moksliškai dar nepatvirtintos savanorystės formos šio tyrimo metu buvo patvirtintos.

Summary

The features of the organization of voluntary service while implementing project activities in the community

The main notions: feature, community, project activity, voluntary service, volunteer, short term volunteer, long term volunteer, long term volunteers doing voluntary service, motivation, informal education, voluntary service management/organization, qualitative research, semi standardized interview, interview of the experts.

Summary content. The work is dedicated to reveal by using qualitative research method features of the organization of voluntary service while implementing project activities in the local community. It is very important in work with volunteers to have the system of volunteer organization considering the differences of voluntary service forms.

In the first part of the work is carried out the survey of conceptions of community and voluntary service, expression of the voluntary service in the community and the forms of voluntary service. In the second part of the work is reviewed volunteers motivation's influence and significance in the community project activities and how the voluntary service should be organised, what organization stages are displayed.

The method of qualitative research was used in this work in order to reach the aim of this work and research the chosen problem. Research was done in Vilnius city. In the survey participated specialists from Vilnius social institutions and leaders of religious communities, who organise voluntary work and have not less then 3 years of experience in work with volunteers, project writing and community organization. The aim of interview is to get the qualitative data about community conception, peculiarity of project activities' and voluntary activities organization. The research has revealed and proven that it is very important in work with volunteers to have the system of volunteer organisation, which includes 7 stages: volunteer invitation, selection, preparation, tasks submission, communication, volunteer (self)development, volunteer support, volunteer work termination and evaluation. In the research has been discovered that voluntary service is the most succeeded when the proportion of volunteers benefit in the community by giving and receiving is balanced. Voluntary service forms are spotted in Lithuanian social workers' practice, however they haven't been approved scientifically. By this research voluntary service forms were confirmed.

Priedai:

Priedas Nr.1

Klausimai interviu:

1. Norėčiau paprašyti, kad Jūs pasidalintumėte savo mintimis, kai atsakinėsite į klausimus. Neskubėkite, pasakokite viską, kas ir kaip Jums atrodo ir kas jums yra svarbu. Man tai yra įdomu ir svarbu girdėti, ką Jūs manote. (Šis klausimas visiems bendras)
2. **Kokią prasmę suteikiate bendruomenei?**
 - Kokia yra Jūsų bendruomenės specifika?
 - Kokia yra bendruomenės misija, vizija?
 - Kiek laiko dirbate/ priklausote bendruomenei?
 - Kokiais principais vadovaujatės savo bendruomenėje?
 - Kokios priežastys paskatino dalyvauti šios bendruomenės veikloje.
 - Kokią poziciją užimate bendruomenėje?
3. **Kokia yra vykdoma projektinė veikla Jūsų bendruomenėje?**
 - Ar tai vietinės ar tarptautinės reikšmės projektai?
 - Kokio tipo yra vykdomi projektai?
 - Kokios krypties yra vykdomi projektai?
 - Kokie projektų tikslai?
 - Kas rašo projektus?
 - Kas padeda įgyvendinti projektus?
4. **Kokia yra savanorystės samprata?**
 - Kokio amžiaus ir lyties yra savanoriai?
 - Dėl kokių motyvų ateina žmonės savanoriauti?
 - Kiek laiko trunka savanorystė Jūsų bendruomenėje? Ar yra apibrėžtas savanorystės laikotarpis?
 - Kokios savanorystės formos pasireiškia Jūsų bendruomenėje?
 - Kiek savanorių yra Jūsų bendruomenėje?
 - Kuo savanoriai Jums yra naudingi/ svarbūs?
5. **Kokia yra savanorystės organizavimo sistema Jūsų bendruomenėje?**
 - Ar Jūsų bendruomenėje yra atsakingas asmuo už savanorystės organizavimą?
 - Kaip yra pritraukiami ir kviečiami savanoriai?
 - Kaip vyksta savanorių atranka?
 - Kaip yra organizuojami savanorių apmokymai bei tobulinimasis?
 - Kaip vyksta savanorių palaikymas?
 - Kaip įvertinate savanorio darbą? Kaip vyksta savanorystės užbaigimas?
 - Kokie yra savanorystės organizavimo skirtumai atsižvelgiant į savanorystės formas?
6. **Gal dar norėtumėte ką nors pridėti?**

I - 2

- 1 Norėčiau paprašyti, kad Jūs pasidalintumėte savo mintim, kai atsakinėsite į
2 klausimus. Neskubėkite, papasakokite viską, kas kaip Jums atrodo ir kas Jums yra
3 svarbu. Man tai yra įdomu ir svarbu girdėti, ką Jūs manote.
- 4 T. Ką vadinate bendruomene?
- 5 R. Man bendruomenė yra grupė žmonių, kurie/ padeda, // kurie turi bendrus tikslus,
6 bendrą siekį, eina ta pačia kryptimi, žiūri į tą pačią pusę, // į kuriuos visad gali kreiptis
7 pagalbos, kurie/ padeda ir kuriems gali pats padėti.
- 8 T. Kokiai bendruomenei priklausote?
- 9 R. (Nusikosėja) priklausu Bernardinų parapijos bendruomenei.
- 10 T. Kokia Jūsų pozicija šioje bendruomenėje?
- 11 R. Šioje bendruomenėje esu išitraukusi į karitatyvinę veiklą, konkrečiai atsakau už
12 socialinius parapijos/ reikalus, taip pat dalyvauju liturginėje grupėje.
- 13 T. Kiek laiko jau esate šioje bendruomenėje?
- 14 R. Parapijos bendruomenėje/ esu virš penkių metų.
- 15 T. Minėjote, kad veikiate bendruomenės socialinėje srityje. Gal galėtumėte plačiau
16 apie tai papasakoti?
- 17 R. T-a-i-p, aš dirbu Bernardinų socialiniame centre, // konkrečiai aš dirbu su
18 žmonėmis, turinčiais proto negalią, tai suaugę žmonės virš 18 metų. Esu projektų
19 koordinatorė. Ši neįgaliųjų bendruomenė yra tarsi maža bendruomenė, k-u-r-i yra
20 integruota į parapijos bendruomenę. Rūpinuosi, kad ta bendruomenė/ galėtų vykdyti
21 savo veiklą, tai rašau *projektus*.
- 22 T. Kokia yra Bernardinų neįgaliųjų bendruomenės vizija ir misija, koku tikslu yra
23 susikūrusi?
- 24 R. Darbuotojams yra svarbu, kad žmonės turintys proto negalią įsijungtų į parapijos
25 bendruomenę, kad išeitų iš namų, kad/ turėtų įprasmintą darbinį užimtumą ir
26 laisvalaikį, kad būtų tarp bendraminčių, tarp **draugų**, tarp žmonių, kurie padeda
27 jiems suvokti šitą pasaulį, kurie// gyvena su jais, gyvena šalia. Turiu mintį, „gyvena“
28 tai reiškia, žmonės, kurie supranta jų pasaulį, stengiasi juos priimti į savo pasaulį.
29 Svarbu, kad neįgalieji// įsijungia į pačią parapijos veiklą, dalyvauja šventėse,
30 įsijungia į parapijoje veikiančias veiklas techniniais darbais, pavyzdžiui parapijoje
31 yra leidžiamas laikraštukas, tai neįgalieji dažnai padeda jį lankstyti, rūpinasi tuo, kad
32 per Kalėdas bažnyčios eglutė atrodytų kitaip (šypsosi), dalyvauja jaunimo Mišių
33 šventime ir *panašiai*.
- 34 T. Kas paskatino įsijungti į Bernardinų bendruomenę ir inicijuoti neįgaliųjų
35 bendruomenę?
- 36 R. Tarnystė žmogui.
- 37 T. Kokie neįgaliųjų bendruomenėje yra vykdomi projektai?
- 38 R. Neįgaliųjų bendruomenėje yra vykdoma visokių projektų tam, kad bendruomenė
39 išgyventų ir vystytų veiklą, nes reikia priemonių, reikia patalpų, reikia mokėti už
40 komunalines paslaugas. Dauguma projektų pas mus yra surišti su menais. Eilę metų
41 rašome projektus, kurie yra surišti su teatru. Tai meniniai projektai, kurių metu
42 neįgalieji gali kartu kurti, gali dalyvauti meninėje erdvėje kartu su profesionaliais
43 meninkais, gali išeiti į gatvę ir visuomenei rodyti savo sugebėjimus, rodyti savo
44 narius, savo išgyvenimus, tiesiog supažindinti visuomenę su savo pasauliu.
- 45 T. Kokie yra projektų pavadinimai?
- 46 R. Meniniai projektai, tokie kaip „Grožio kontūrai“, „Misterija: pašvestojo gimimas“
47 „Kas aš“, „Padėk surasti man kelią“ ir kt. /// Socialiniai projektai – „Bernardinų
48 neįgaliųjų bendruomenės **savanoriai**“, „Bernardinų žmonių u proto negalia

49 profesinės reabilitacijos centras“// ir kiti.

50 T. Kokios tai reikšmės projektai? Ar tai vietinės, ar tai tarptautinės reikšmės

51 projektai, ar ir tas, ir tas?

52 R. Jo, projektai yra ir vietinės reikšmės, ir tarptautiniai.// Šiuo metu laukiame

53 **savanorių** ilgalaikiai savanorystei iš Europos Sąjungos programos savanoriam. Taip

54 pat mes laukiame kitais metais / trumpalaikiai savanorystei neįgaliųjų iš ES šalių./

55 T. Kaip projektai yra suskirstyti pagal trukmę?

56 R. Taip, projektai yra trumpalaikiai ir ilgalaikiai. Pavyzdžiui visi meniniai projektai

57 yra trumpalaikiai, nes jie yra orientuoti į produkto sukūrimą, pavyzdžiui sukuriame

58 spektaklį, jį parodome ir projektas baigiasi. Taip pat yra ilgalaikiai projektai, kurie

59 turi savo tęstinę veiklą. / Metus laiko tęsiasi tas projektas. Po to vėl toje pačioje srity

60 yra rašomi nauji projektai, teikiamos savivaldybei paraiškos, Socialinės apsaugos ir

61 darbo ministerijai, ir ta pati veikla **tęsiasi**, tai yra neįgaliųjų užimtumo projektai.

62 T. Kas rašo projektus?

63 R. Projektus rašau aš pati. Prie projektų susijusių su savanoriais prisideda patys

64 savanoriai.

65 T. Kiek jau esate parašiusi projektų?

66 R. Kasmet šioje bendruomenėje tai tikrai daugiau nei penkis. Neskaiciuojam kiek

67 parašėm, bet tikrai viršija 30 skaičių (juokiasi).//

68 T. Kas padeda įgyvendinti projektus?

69 R. Projektus be darbuotojų padeda įgyvendinti savanoriai. Jie yra didžiausi

70 pagalbininkai. Turime ilgalaikių savanorių ir turime tokių projektinių arba

71 trumpalaikių savanorių, kurie / sudalyvauja vienoje **akcijoje** ir viskas. /

72 T. Ką vadinate savanoriu?

73 R. /// (Įkvėpia) Man savanoris – tai žmogus/// pašvenčiantis savo laisvą laiką

74 tarnystei.//

75 T. Kokio amžiaus ir lyties yra daugiausia savanorių neįgaliųjų bendruomenėje?

76 R. Ilgalaikiai mūsų savanoriai neįgaliųjų bendruomenėje yra tarp 18 ir / iki 28.

77 Trumpalaikiuose projektuose mes turime savanorių, kurie yra net virš 50 metų.

78 Tiesiog sudalyvauja vienoje akcijoje ir vėl padeda padaryti techninį darbą.

79 T. Kokiais motyvais vedimi ateina savanoriauti žmonės į neįgaliųjų bendruomenę?

80 R. Pastebėjome tendenciją, kad dauguma savanorių ateina // gavę rekomendaciją iš

81 ankstesnių savanorių, kurie sako, kad ten labai faina (šypsosi). Aš manau, kad

82 žmonės vis ieško naujumo, kitokio laisvalaikio praleidim-o, kitokios progos save

83 realizuoti kitoje erdvėje, pajusti kitokį **santykį** tarp žmonių.

84 T. Kiek šiuo metu yra savanorių?

85 R. Šiuo metu kuriojame // ilgalaikių 16 savanorių, bet kaip ir minėjau yra

86 trumpalaikiai savanoriai, kurių yra virš 40 ir iš kurių mes galime tikėtis pagalbos.

87 T. Kokios užduotys tenka savanoriams?

88 R. Trumpalaikiams savanoriams atitenka konkretizuotos, susijusios būtent su tuo

89 projektu, su ta akcija užduotys, dažniausiai jos būna **techninės**: pasiruošimo darbai,

90 nuvežti, parvežti, supakuoti, surušiuoti, išdalinti, dalyvauti atitinkamu laiku,

91 (įkvėpia) asistuoti atitinkamu laiku. Ilgalaikiai savanoriai/ labiau yra orientuoti į

92 santykį žmogaus „Aš-tu“, tai yra neįgaliųjų draugai, kurie susitinka ne tik darbinėje

93 veikloje ir padeda jiems vykdyti darbinę veiklą, bet ir po darbo, skambinasi, / vaikšto

94 į Mišias, / susirašinėja laiškais, keičiasi muzikos kompaktais ir pan.

95 T. Ar esate susikūrę savanorystės organizavimo sistemą?

96 R. Taip, jau šiuo metu esame jau susikūrę savo sistemą, kurią taikome darbe su

97 savanoriais. Tai yra, pirmą kartą atėję savanoriai tiesiog yra kviečiami **pabūti,**

98 **įsijungti, stebėti.** // Po mėnesio laiko buvimo pas mus prasideda mokymai. Tie

99 mokymai būna kartą per mėnesį. Jie/ labiau yra ugdomojo švietėjiško pobūdžio, / yra

100 teminiai, taip pat yra kartą per mėnesį susitinkama su savanoriams neformaliam

101 ugdymui / – bendraujama, reflektuojama, vyksta savanorių palaikymas.
 102 T. Kaip savanoriai iki Jūsų ateina? Kaip pritraukiate savanorius?
 103 R. Dalyvaujame projektuose / partnerių, kurie dirba su savanoriais, tokiose, kaip /
 104 Jaunimo mainų agentūra, (įkvėpia) Jaunimo socialiniai metai. Taip pat / kviečiame
 105 savanorius kvietimais per universitetus // ir kaip jau minėjau daugelis ateina sužinoję
 106 iš draugų (šypsosi), kad galima pamatyti kitokį pasaulį. Per mišias skelbiame, būna
 107 skelbimų lentoj pakabinama. O parapijos jaunimas būriasi į pranciškoniską jaunimo
 108 veiklą ir jie vieni per kitus ateina. Papildomai su jaunimu iš **parapijos** mes
 109 nedirbame, nekviečiame, nes tai vyskta savaime (juokiasi). ///
 110 T. Ar yra vykdoma savanorių atranka?
 111 R. Darbuotojų tikslas yra, kad kuo daugiau žmonių susipažintų su žmogum su
 112 negalia, todėl tokios atrankos nevykdome. Priimame kiekvieną žmogų, kuris nori
 113 pažinti neįgalųjį. / Pagal jo sugebėjimus ir poreikius, norus mes tiesiog išskirstome
 114 darbus.
 115 T. Kaip savanoriai yra skatinami, motyvuojami pasilikti bendruomenėje?
 116 R. Kažkokios sistemos specialios **nėra**, bet mes bandome ir dirbuotojai, ir neįgalieji
 117 žmonės bandome su savanoriais per asmeninį santykį bendrauti ir / laikomės tokios
 118 pozicijos, kuo daugiau mes įdėsime į dėžutę, tuo daugiau mes paimsime iš jos./// Yra
 119 neformalus v-a-k-a-r-ė-l-i-a-i, yra stovyklų metu papildomi susirinkimai,
 120 išsikalbėjimai, / gimtadienių šventimai, šventės, į kurias mes kviečiamės savanorius.
 121 Labiau einame per tą / *neformalią* aplinką, ne *nestruktūruota*, o per asmeninį santykį.
 122 T. Ar yra skirtumų organizuojant ilgalaikę ir trumpalaikę savanorystę?
 123 R. Jo, y-r-a. Kaip jau minėjau, yra trumpalaikę savanorystei konkrečios užduotys /
 124 konkrečiuose rėmuose. Ilgalaikiai savanorystei yra /// žmogus yra pastoviai
 125 ugdomas.///
 126 T. Kokiam laikotarpiui ateina savanoriai?
 127 R. Dažniausiai pas mus savanoriai, kadangi yra visi studijuojantys, ateina rudenį
 128 nusistovėjus tiksliai paskaitų grafikui. Tai savanoriai būna nuo spalio / ir baigia
 129 savo savanorystę / birželio mėnesį, priklausomai nuo baigiamųjų egzaminų. Su
 130 kiekvienu savanoriu mes sudarome jo konkretų lankymosi bendruomenėje planą ir
 131 išdėstome, kad tarkim // pagal savanorio poreikius ir pagal mūsų poreikius
 132 surandame bendrą tokį laiką, kada savanoris galės ir save realizuoti ir mums labiausi
 133 ai padėti. Kiekvienas savanoris pas mus/ būna tuo laiku, kada jisai gali. Tarkim kartą
 134 per savaitę tris valandas arba keturias valandas jisai b-ū-n-a šioje bendruomenėje,
 135 asistuoja neįgaliesiems.
 136 T. Kaip vyskat savanorystės užbaigimas?
 137 R. Po trumpalaikių, / po trumpalaikių projektų (įkvėpia) yra daromas projekto
 138 įvertinimas, kurio metu yra reflektuojama su savanoriais apie **jo** / potyrius, jo
 139 pastebėjimai visi užrašomi. Kažkaip pabaigoje yra diskutuojama su savanoriais,
 140 tarkim jam yra **neaiški** darbuotojo pozicija, kodėl mes darome taip, o ne kitaip ir
 141 daromas įvertinimas. O ilgalaikiai savanoriai yra pastovus gaunamas grįžtamasis
 142 ryšys, nes / tų refleksinių susitikimų per mėnesį k-a-r-t-ą (eeeehh), irgi yra
 143 protokoluojamas ir mes atsižvelgiame, / o kadangi tie savanoriai, iš mūsų patirties jie
 144 metus savanoriauja inetnsyviai, o po to lankstesniu grafiku, tai jie vis tiek neišsina iš
 145 mūsų./ Taigi po metų savanorystės yra susėdama ir ji yra įvertinamas darbas, paskui
 146 kitais metais priimamos kitos atsakomybės ir kitos užduotys, pozicijos. ///
 147 T. Dar galėtumėte papasakoti plačiau apie mokymus savanorių?
 148 R. **Labai svarbu** yra ne tik papasakoti savanoriams apie negalią, bet taip pat
 149 formuoti jų komandą, formuoti juos, kaip jaunus žmones, kurie atranda taip save.
 150 Daugelis paskaitų yra savęs pažinimas įvairiais / psichologiniais metodais. /
 151 Susitikimo metu / yra taikoma dailės terapija. //Taip pat nuo šių metų pradėsime /
 152 žiūrėti filmus, kurių metu diskutuosime apie d-a-r-b-ą su žmonėmis, turinčiais proto

153 negalią, kaip darbuotojai dirba, / kokios yra negalios, = kokios yra specifikos
 154 kiekvienos negalios, = kaip reikia asistuoti žmogui, turinčiam proto negalią, = į
 155 kokius dalykus reikia atsižvelgti, = kokių situacijų reikia vengti, = kokia yra
 156 krikščioniška **pozicija** neįgalių žmonių < ugdyme ir tarnystėje, kadangi mes esame
 157 prie Bernardinų parapijos, prie bažnyčios, įkurtos brolių pranciškonų ir mes dirbame
 158 vadovaudamiesi krikščionišku socialiniu mokymu.
 159 T. Gal dar norėtumėte ką nors pridurti, patikslinti?
 160 R. (Papurto galvą – neigiamo atsakymo ženklas).
 161 T. Labai dėkoju už pokalbį.
 162 R. Prašom.

Pirmasis analizės etapas – parafravimas

Parafrazės	
Eilutės numeris	Parafrazės
5-6	Apibrėžiama bendruomenės sąvokos esmė.
6-7	Bendruomenės narių ryšys.
8	Tyrėjo klausimas apie bendruomenės priklausymą.
9	Pasakomas bendruomenės pavadinimas.
10	Tyrėjo klausimas apie užimamą poziciją bendruomenėje.
11-12	Išvardinamos vykdomos veiklos.
13	Tyrėjo klausimas apie buvimo organizacijoje laikotarpį.
14	Minimas buvimo laikas bendruomenėje.
15-16	Tyrėjo prašymas papasakoti plačiau apie vykdomą socialinę veiklą.
17	Dirba socialiniame centre.
17-19	Koordinuoja neįgaliesiems skirtus projektus.
19	Paminima neįgaliųjų bendruomenė.
20	Neįgaliųjų ir parapijos bendruomenės ryšys.
20-21	Projektų rašymo priežastis.
22-23	Tyrėjo klausimas apie susikūrimo tikslą, misiją ir viziją.
24-33	Pabrėžiamas neįgaliųjų įsijungimas ir dalyvavimas bendruomenėje.
34-35	Tyrėjo klausimas apie įsijungimo į bendruomenę priežastis.
36	Minima tarnystė žmogui.
37	Tyrėjo klausimas apie neįgaliųjų bendruomenėje projektus.
38	Paskoma, kad vykdoma visokių projektų.
38-40	Minimos projektų rašymo priežastys.
40-41	Minimi meniniai projektai.
42-44	Meninių projektų tikslai.
45	Tyrėjo klausimas apie projektų pavadinimus.
46-49	Išvardinami projektų pavadinimai.
50-51	Tyrėjo klausimas apie projektų vietos reikšmę.
52	Patvirtinami vietos ir tarptautinės reikšmės projektai.
53-54	ES projektai.
55	Tyrėjo klausimas apie projektų trukmę.
56	Paminimi projektai pagal trukmę.
56-58	Trumpalaikių projektų specifika.
58-59	Ilgalaikių projektų specifika.
59-61	Tęstinumo galimybės.
62	Tyrėjo prašymas pasakyti, kas rašo projektus.
63-64	Pristato kas rašo projektus.
64	Paminimas savanorių prisidėjimas, rašant projektus.

65	Tyrėjas klausia apie parašytų projektų skaičių.
66-67	Konstatuojama kiek yra paršyta projektų.
68	Tyrėjo klausimas apie projektų vykdytojus.
69-70	Savanoriai pagalbininkai.
70-71	Savanoriavimo formos.
72	Tyrėjo klausimas apie savanorio sampratą.
73-74	Savanorio apibrėžimas.
75	Tyrėjo klausimas apie savanorių lytį ir amžių.
76-77	Amžiaus tendencijos pagal savanoriavimo formas.
78	Trumpalaikių savanorių specifika.
79	Tyrėjo klausimas apie žmonių motyvus savanoriauti.
80-83	Savanoriavimo motyvai.
84	Tyrėjo klausimas apie savanorių skaičių neįgaliųjų bendruomenėje.
85-86	Savanorių skaičius pagal savanoriavimo formas.
87	Tyrėjo klausimas apie savanorių užduotis.
88-91	Paminimos trumpalaikių savanorių užduotys.
91-94	Paminimos ilgalaikių savanorių užduotys.
95	Tyrėjo klausimas apie savanorių organizavimo sistemą.
96-97	Turi susikūrę savanorių organizavimo sistemą.
97-98	Pirmasis atėjimas.
98-101	Savanorių mokymai.
101	Pasakoma apie savanorių palaikymą.
102	Tyrėjo klausimas apie savanorių pritraukimą.
103-104	Organizacijos partnerės.
104-108	Savanorių kvietimo būdai.
108-109	Darbas su parapijos jaunimu.
110	Tyrėjo klausimas apie savanorių atranką.
111-114	Atrankos nebuvimo priežastys.
115	Tyrėjo klausimas apie savanorių motyvavimą ir skatinimą.
116	Konstatuojama apie specialios skatinimo sistemos nebuvimą.
116-117	Išlaikoma per asmeninį santykį.
117-118	Pabrėžiamas davimas ir gavimas.
118-121	Neformalus palaikymas.
122	Tyrėjas klausia apie trumpalaikės ir ilgalaikės savanorystės skirtumus.
123-125	Trumpalaikės ir ilgalaikės savanorystės skirtumas.
126	Tyrėjo klausimas apie savanorystės trukmę.
127-129	Pasakojama apie savanorystės trukmę.
129-135	Savanorių įsipareigojimas.
136	Tyrėjo klausimas apie savanorystės užbaigimą.
137-141	Trumpalaikių savanorių užbaigimo ypatumai.
141-146	Ilgalaikių savanorių užbaigimo ypatumai.
147	Tyrėjas prašo patikslinti apie savanorių mokymus.
148-149	Mokymų tikslai.
150-152	Mokymų metodai.
152-156	Diskusijų temos per mokymus.
156-158	Pabrėžiama krikščioniška pasaulėžiūra.
159	Tyrėjo pasitikslinimas, ar nenorima dar ko nors pridurti.
160	Respondento neverbalinis atsakas.
161	Tyrėjo padėka.
162	Respondento atsakas.

Atrasis analizės etapas – kodavimas

Kodai	
Eilučių numeriai	Kodai
5-6, 6-7, 36.	Bendruomenė suvokiama kaip „ėjimas viena kryptimi, žiūrėjimas į tą pačią pusę“.
19, 20, 24-33.	Neįgaliųjų bendruomenė parapijos bendruomenėje yra darbinio užimtumo ir laisvalaikio įprasminimas.
38, 38-40, 40-41, 42-44, 52, 53-54. 20-21	Projektinė veikla – tai išgyvenimo ir savęs įprasminimo būdas.
56, 56-58, 58-59, 59-61.	Trumpalaikiai projektai orientuoti į produkto sukūrimą, o ilgalaikiai - į veiklų tęstinumą.
73-74, 80-83.	Savaniai – tai žmonės, pašvenčiantys savo laiką tarnystei ir ieškantys savirealizacijos, naujumo, kitokio santykio erdvės.
64, 70-71, 76-77, 78, 85-86, 88-91, 91-94, 123-125, 69-70.	Trumpalaikių savanorių tikslas yra konkreti trumpalaikė užduotis, o ilgalaikių savanorių – ugdymas/-is.
96-97, 97-98, 98-101, 101, 103-104, 104-108, 108-109, 111-114, 148-149, 150-152, 152-156, 156-158, 137-141, 141-146, 127-129, 129-135.	Veikia nuosekli ir struktūruota savanorystės organizavimo sistema.
116, 116-117, 117-118, 118-121.	„Kuo daugiau įdedama į dėžę, tuo daugiau vėliau iš jos galima paimti...“

Nekoduotos eilutės:

8, 9, 10, 11-12, 13, 14, 15-16, 17, 17-19, 22-23, 34-35, 37, 45, 46-49, 50-51, 55, 62, 63-64, 65, 66-67, 68, 72, 75, 79, 84, 87, 95, 102, 110, 115, 122, 126, 136, 147, 159, 160, 161, 162.

I – 3

- 1 T. Norėčiau paprašyti, kad Jūs pasidalintumėte savo mintim, kai atsakinėsite į
- 2 klausimus. Neskubėkite, papasakokite viską, kas ir kaip Jums atrodo, kas Jums yra
- 3 svarbu. Man tai yra įdomu ir svarbu girdėti, ką Jūs manote.
- 4 T. Ką vadinate bendruomenę? Ar „Vilties angelą“ galima pavadinti bendruomene?

5 R. Žodžiu, aš tai, nu, jeigu žiūriu plačiąja prasme, pavyzdžiui, į Vilties angelą, kaip
6 į bendruomenę, tai man į ją įeina ir mūsų klientai, tai vaikai, paaugliai ir tie
7 žmonės, kurie teikia pagalbą, nes kadangi mes turime programas nuo keturių iki
8 aštuoniolikos metų, tai dažnai tos pačios šeimos keli **vaikai** yra skirtingose
9 programose ir, pavyzdžiui, yra šeimų, kur vaikai gali būti trijuose programose arba
10 kai aš sakau yra programa paaugliams, sakykim, penkiolikos šešiolikos
11 aštuoniolikos metų, tai reiškia, kad mes nebepriimam, tai nėra mums naujas
12 santykis. Mes priimam vaikus iki dvylikos metų / naujam kotakui, na, yra viena ar
13 kita išimtis. Žiūrim į pagalbą, kaip į pagalbą visai šeimai, tai jeigu šeima yra vaikų
14 keturių, dešimt metų, trylikos metų, tai pabandom visus, kad viesiems teikti
15 pagalbą, kiek įmanoma apimti visą **šeimą**. Tai va, / mums tada yra, kad mes per
16 savo programas stengiamės arba bandom apimti visą šeimą, pradedant mažais
17 vaikais ir baigiant tėvais. Tada tie mūsų klientai yra mūsų bendruomenė, nes jie
18 eina per visą dienos centro veiklą ir kadangi, tai yra susiję su tais žmonėmis, kuriems
19 reikia pagalbos, tai darbuotojai ir savanoriai natūraliai įeina į tą bendruomenę.
20 (Įkvėpia) Būna ne tik toks darbinis santykis, bet būna platesnis santykis,
21 neformalus, draugystės santykis.

22 T. Ar galėtumėte papasakoti plačiau apie jūsų organizaciją?

23 R./ Pavyzdžiui pradedant nuo amžiaus nuo problemų, tai mūsų tikslinė grupė yra
24 vaikai nuo keturių iki aštuoniolikos metų amžiaus. Tas visas amžius skyla į
25 keturias grupes, nežinau ar turiu vardinti, keturi šeši metai, septyni dešimt,
26 vienuolika keturiolika ir penkiolika aštuoniolika metų. / Tai yra vaikai paaugliai,
27 po to yra jų / tėvai arba tiksliau sakant **šeimų nariai**, nes yra močiūtė seneliai,
28 pavyzdžiui mamų seserys, broliai, nu vat, kur yra artima aplinka arba turintys
29 santykį. Tai išeina truputi už tėvų ribos, bet yra plačiau. Daugiau šeimos ratas. Tada
30 / Jeigu įvardinti problematiką, mes dirbam su vaikais ir šeimom iš
31 probleminių šeimų. / Tai yra visas kompleksas
32 problemų, tai yra pavyzdžiui, alkoholis. Jis visose šeimose vienos silpniau,
33 kituose stipriau yra alkoholio problema. Yra šeimų, kurių tėvai turi narkotikų
34 priklausomybę. Tada su šitomis visomis problemomis ateina, pavyzdžiui, skurdas,
35 bedarbystė, vaikų patiriamas smurtas šeimose įvairus – emocinis, psichologinis,
36 fizinis. Tada aišku, kad yra nedarnios šeimos ir paprastai auga vaikas su mama. /
37 Labai dažnai mama turi sugyventinį, su kuriuo gyvena ir nuo kurio tik daugiau
38 būna problemų, nes dažnai būna, kad jis atsineša priklausomybes. Tada įgūdžių
39 neturėjimas, tokių labai elementarių – socialinių įgūdžių neturėjimas.

40 T. Kokius projektus vykdate? Kokios srities?

41 R. (Įkvėpia) Jeigu labai trumpai, tai yra socialiniai projektai, nu, yra kultūriniai
42 švietėjiški. Mes teikiame socialinę ir psichologinę pagalbą. Tai va. Ir šalia to yra
43 toks tikslingas užimtumas.

44 T. Kas rašo projektus?

45 R. Didžiąją dalį rašau **aš**, o kitą – kai kuriuos projektus rašo darbuotojai, pavyzdžiui,
46 vasaros poilsio arba socialinius net kai kuriuos, pavyzdžiui, savivaldybės
47 skelbiamus konkursus. Tai va, didžiąją dalį aš, bet dalinuosi su kai kuriais
48 darbuotojais, kurie vykdo tikslingą veiklą.

49 T. Kokios turkmės yra projektai?

50 R. Yra ir ilgalaikių, ir trumpalaikių. // Nu, dauguma ilgalaikiai. // Kadangi mes
51 bendradarbiaujame su kitų parapijų Carito skyriais, tai tie trumpalaikiai dažnai
52 būna su kokia konkrečia parapija, parapijos Carito vaikais ir šeimomis. //

53 T. Jau minėjote, kad Jūsų bendruomenėje yra savanorių. Ką vadinate savanoriais?

54 R. Aš tai pirmiausia savo sampratoj, skiriu tokius du dalykus, kad / tai yra žmonės,
55 kurie ateina savo **laisvu** laiku, skiria savo **laisvą** savanoriškai tarnystei, pagalbai,
56 bet aš čia išskiriu, nu žodžiu, man savanoris yra tas žmogus, **kuris įsipareigoja**,

57 kaip aš sakau įsipareigojantys savanoriai ir yra žmonės, nu vat, kai reikia pagalbos
58 tokios trumpalaikės, pavyzdžiui, kažkur kažką nueiti, aplankyti, nuvežti, padaryti,
59 bet, nu, jie tokie momentiniai. Aš daugiau juos traktuojau kaip pagalbininkus, kaip
60 kažką. / Man tikrieji savanoriai yra, tie kurie jau į-s-i-p-a-r-e-i-g-o-j-a. Jeigu mūsų
61 centre įsipareigojimas, tai įsipareigoja bent vieneriems mokslo metams konkrečiu
62 laiku, konkrečiai veiklai, bet, nu va, pastoviai visus metus. / Mums yra tikslingiau
63 ir naudingiau dienos centre turėt savanorius, tuos kurie įsipareigoja, o ne ateina
64 tada kada nori, kada turi laiko.

65 T. Kiek turite savanorių?

66 R. Tiksliai labai sunku pasakyti. / Trisdešimt keturi penki, nu va taip. Bet tie kurie
67 įsipareigoja.

68 T. Koks savanorių amžius dažniausiai yra?

69 R. Kai mes priimam nuo aštuoniolikos metų. / Dabar yra nuo aštuoniolikos iki
70 trisdešimt penkių. Kažkada žiūrėjau ir vidutinis amžius būtų dvidešimt penki metai,
71 nes apskritai paskutiniu metu matom tendencijas, tai / ateina savanoriauti žmonės,
72 kurie neseniai pabaigę studijas ir jau turintys darbus. Kai anksčiau buvo, kad
73 daugiau ateina studentai, tai dabar jau baigę studijas jauni žmonės, turintys *darbą*.
74 T. Koks yra satykis pagal lytį?

75 R. Aišku daugiau moterų (juokiasi). Labai **aiškiai**.

76 T. Koks yra savanorystės laikotarpis?

77 R. Dauguma išlieka ilgesnį laiką, nei vienerius mokslo metus. Taip pat mes esame
78 suinteresuoti, kad jie išliktų ilgiau, nes jeigu tu investuoji, tai tų vaisių gali pasiimti
79 antrais trečiais metais arba toliau, arba tada irgi didesnė pagalba, arba gali duoti
80 kitas atsakomybes. Tai mes esame sumotyvuoti, kad jie išliktų ilgesnį laiką. /
81 Paprastai išlieka ilgiau. / Yra savanorių, kurie jau savanoriauja, pavyzdžiui, jau
82 kokius šešis septynis metus, o vidutiniškai labai sunku pasakyti. Aš įsivaizduoju,
83 kad gali būti kokie trys keturi metai. Bet čia truputi individualiai, jeigu žmogus
84 baigia studijas ir išvažiuoja iš Vilniaus tai, nu, natūraliai / tas santykis pasibaigia /
85 arba irgi būna, kad žmogus savanoriavo kelis metus, po to jisai nebegali
86 savanoriauti dėl pasikeitusios situacijos, bet nu vat, išlieka toks **minimalus** santykis
87 ir ateina mūsų aplankyti šiaip kaip draugas, o ne kaip savanoris ir kaip pasikeičia
88 kažkas jo gyvenime jisai vėl grįžta po kokių metų dviejų į savanorystę. //

89 T. Dėl kokių motyvų ateina savanoriauti žmonės?

90 R. Negaliu išvardinti svarbumo reikšme ir gal vieniem vieni dalykai motyvuoja, o
91 kitiem – kiti. Aš tai galvoju, kad ateina, nes turi laiko ir nori jį kažkaip įprasminti. /
92 Jiegu tai yra jų sritis, kurią jie studijuoja, pavyzdžiui, socialinis darbas arba
93 psichologija, tai nori prisiliesti prie **praktinių** dalykų, praktinės veiklos ir kas
94 mano, kad bus naudinga jų gyvenimui įgyti patirties. Tada, manau, kad dalis ateina,
95 kad nori susirasti draugų, / santykio su jaunais žmonėmis. Tada yra savanorių, kurie
96 /// renkasi labai sąmoningai, nes jų gyvenime svarbu kažką daryti dėl kitų. // Turbūt
97 taip. O po to, tai ką jie gauna toje savanorystėje, sakykim, santykį, draugystę vieni iš
98 kitų, iš darbuotojų, iš klientų, tai daugiau yra tai, kas juos išlaiko savanorystėje, kas
99 motyvuoja, kas palaiko, kas tęsti leidžia. /

100 T. Kaip vyksta savanorių darbo organizavimas?

101 R. Iki šiol nesam niekur rašę skelbimų, kad ieškom savanorių, / nes / tie žmonės,
102 kurie nori ateiti savanoriauti ateina labai skirtingais keliais. Dalis jų ateina per tuos
103 žmonės, kurie jau savanoriauja, tai, žodžiu, yra jų rato aplinkos žmonės. (Įkvėpia)
104 kita dalis žmonių atranda kažkur, kad yra Caritas ir nori kažką veikti su
105 vaikais, tai sužino iš internetinio puslapio ir kažkaip, bent jau aš pastebiu, per šiuos
106 metus daugiau atsiranda, tų kurie ateina sužinoję iš internetų puslapį. Kita grupė tų,
107 kurie / ateina atlikti praktikos ir pasilieka savanoriauti. Arba būna, kad mes matom,
108 kad jam visai gerai sekasi ir pasiūlom po praktikos pasilikti savanoriauti. Ir yra

109 keletas atvejų, pavyzdžiui, iš mūsų grupės užauga vaikai ir mes jiems pasiūlom
 110 savanoriauti. *Nu vat*, tai yra labai konkretūs atskiri atvejai. Tada kai ateina žmogus,
 111 tai pirmiausia, žodžiu, susitinkam su tuo žmogum, yra pokalbis, / kur mes
 112 papasakojam apie savo organizaciją, jis pasako apie savo lūkesčius. Tada po to
 113 susitinkam antrą kartą ir antrą kartą susitikę, nu vat, pasakom ar galėsime priimti
 114 savanorį, ar negalėsime priimti savanoriauti. (Įkvėpia) jeigu matom iš karto, kad,
 115 pavyzdžiui, yra žmogus su psichiniais sutrikimais aišku iš karto pasakom, kad nebe
 116 ir tada jau tuose pirmuose dviejuose pokalbiuose labai pasakom, nu vat, mus tai
 117 savanoris yra tas, kuris **įsipareigoja**. Tai reiškia, kad prašysim įsipareigoti mokslo
 118 metams konkrečiu laiku pastoviai kas savaitę. Klausiam ar žmogus gali tai sau
 119 leisti. Tada kai jisai pasako, kad taip, tada būna laikas, kai jisai būna / pagal savo ir
 120 mūsų poreikius ir galimybes ateina į konkrečią grupę. / Kiekvienais metais naujai
 121 atėjusiems savanoriams mes organizuojame du susitikimus naujai atėjusiems
 122 savanoriams. / Tokius minimalius mokymus ir po to jie įsilieja į bendrą grupę ir toj
 123 bendrojo savanorių grupėje / mes turim per metus tris savaitgalius. Tada turim vieną
 124 kartą per mėnesį susitikimus visiems savanoriams ir kas antrą mėnesį turim
 125 susitikimus savanoriams pagal tai kokioje programoje jie yra. Tada savanorių grupė
 126 susiskaido. / Kitas dalykas šalia tokių grupinių, tai / yra tokio daug individualaus
 127 santykio, pavyzdžiui, kartą per tris mėnesius maždaug pasikviečiam savanorį
 128 pasišnekėti dviese apie tai, kaip jam sekasi, kokie yra sunkumai, ką jisai nori, ką
 129 gauna, nu vat, jau apie tai ką jis čia veikia savanorystėje ir tiems pokalbiams, tai
 130 arba aš pasikviečiu pasišnekėti, arba pasikviečia (nusikosėja) žmogus, kur yra tas
 131 savanoris konkrečioje programoje ir atsakingas už tą programą. / Šalia to, nu, aišku
 132 būna, nu vat, susitikimai, bet tokie labai tokie darbiniai, ruošiantis kokiam nors
 133 savaitgaliiui, įvykiui, renginiui. Mes turim per metus tris renginius – šventes
 134 savanoriams. Turim mokslo metų pradžioje, / turim / sausio mėnesį ir paskui turim
 135 mokslo metų pabaigoje gegužės mėnesį. (Įkvėpia) tokie būna daugiau jau šventės,
 136 kažkas daugiau dėl tų savanorių, pavyzdžiui, kur turim sausio mėnesį, tai / labai ir
 137 įvardinam, kad tai yra padėkos šventė savanoriams, kurie duoda savo laiką ir
 138 dovanoja save. Jiems būna kažkokia tai simbolinė dovana, kažkas. Iš viso to būrio
 139 savanorių išrenkant ypatingai, kuriems buvo kitokia savanorystė arba tuos, kurie
 140 daugiausia laiko skyrė, arba tuos kurie ten atsakingiausi, taigi sugalvojame visokių
 141 nominacijų ir išskiriam juos. O pabaigoje gegužę irgi būna padėkojimas tik mažesnis
 142 už sausį (įkvėpia), turint kokią vakarienę, teatrą ar kur nors kitus, nu, pasakant ačiū
 143 už savanorystę per mokslo metus nepaisant, kad vasarą bus stovyklos, kadangi
 144 truputi pabiram vasara, tai todėl būna gegužė.
 145 T. O kaip yra su savanorių dvasiniu palydėjimu?
 146 R. Nu čia asmeniniškai kiek jie pasiprašo patys ir pasisiūlo, nu, / nes yra žmonių,
 147 kurie nori dalinti savo asmeniniu gyvenimu, kai yra kažkokie sunkumai arba šiaip.
 148 Tada jie pasiprašo tiesiog šnekėtis. Tai tą truputi pabandom atskirti / nuo veikos
 149 dienos centre, nes dvasinis palydėjimas yra toksai / jautrus, einantis į gilesnį santykį,
 150 tai asmenišką dalyką. (Įkvėpia) bandom tokius susitikimus turėti ne dienos centre /
 151 arba siūlom tas maldos grupes, kurios yra už dienos centro ribų. Žodžiu, / kad
 152 neįvyktų susipainiojimas **santykių**, nes po to kai susipainioja asmeniniai su
 153 darbiniais gali kilti papildomi sunkumai. Ir sunku iš to išlipti. //
 154 T. Koks yra savaitgalinių išvažiavimų tikslas?
 155 R. Tai yra, pirmiausia, **ugdymas** ir formacija, o po to ir **motyvacija**, nes pirmas iš tų
 156 išvažiavimų, tai būna labai tikslingai dalykinių žinių ugdymas, grupės formavimas,
 157 tokios kaip savanorių. Kiti du savaitgaliai yra nukreipti į tokią dvasinę krikščionišką
 158 formaciją, / nes jie yra prieš Kalėdas ir prieš Velykas, tai yra per Adventą ir per
 159 Gavėnią. Mes tai vadiname rekolekcijom, kur yra krikščioniška formacija. / Mums
 160 yra svarbi ir mūsų klientams krikščioniška formacija ir natūraliai mūsų savanoriams

161 bei darbuotojams. Krikščioniška formacija yra neatskiriama. Visi tie savaitgaliai
 162 savanoriams motyvavimui padeda, nes nekainuoja./ Kartais paprašom prisidėt
 163 nuvažiavimui, kelionei. Minimaliai, sakykim, tik dalį išlaidų, kad jie jaustųsi
 164 atsakingi važiuoti. Tačiau tai ne visada darome. Aišku, tie trys svavaitgaliai yra
 165 tokie **užsiangažavimo, užsikabinimo, pakylėjimo**. Jie truputi „veža“ žmones. Iš
 166 kitos pusės yra svarbu būt savanorių grupei kažkur kartu, tik jiems vieniems be vaikų,
 167 nes tada atsiranda tarpusavio santykiai, kas irgi padeda ir palaiko tojų savanorystę, ir
 168 motyvuoja.
 169 T. Kaip vyksta savanorystės užbaigimas?
 170 R. Jeigu mes baigiam gegužės mėnesį ir žinom labai aiškiai, kad kuris nors
 171 savanoris nebetęs – išvažiuoja arba dar kažkas tai – tai mes turim pokalbį, tai yra
 172 asmeninis pokalbis arba tai yra susitikimas su tais darbuotojais, kurie dirba toje
 173 programoje, kur buvo tas savanoris. Dažnai **būna** ir tas, ir tas. Tai būna, kad
 174 asmeniškai pasikalbam, paklausiam ką jisai gavo iš to, kartais paprašom anketą
 175 užpildyti, grynai ką jisai gavo, kas buvo sunku ir pasakom ačiū žmogui. Dažnai tas
 176 susitikimas, kur būna su programos darbuotojais pakviečiam vaikus arba paauglius
 177 ir tada būna atsisveikinimas su tuo savanoriu. Labai paprastai, padovanojant kokį
 178 nors padarytą atviruką, kartu susėdant išgeriant arbatos ir vaikams paaiškinant kodėl
 179 jisai išeina.
 180 T. Ar toks užbaigimas yra reikalingas tiek savanoriui, tiek Jūsų organizacijai?
 181 R. Aš tai manau, kad **taip**. Reikalinga ir mums ir savanoriui, nes būna kaip
 182 įvertinimas, nu, toks įvertinimas, padėkojimas, įsivardijimas dalykų. Reikalinga
 183 užbaigti procesą. Dažnai būna, kad tie savanoriai išlieka draugais, žodžiu, jie
 184 nesavanoriauja, kaip su įsipareigojimu, bet jie lieka draugais, kur susitinka su vienu
 185 ar kitu vaiku arba atvažiuoja mūsų aplankyti, arba ateina į kažkokius renginius,
 186 šventes, arba kitokiais būdais padeda.
 187 T. Kaip skiriasi trumpalaikių ir ilgalaikių savanorių organizavimas?
 188 R. Trumpalaikiai yra toksai, nekviečiame visai naujų, nepažįstamų žmonių, bet tai
 189 yra arba / buvę mūsų savanoriai, arba jauni žmonės, kurie yra pasakę, kad nori
 190 padėti, bet negali pastoviai įsipareigoti, / arba yra mūsų užaugę buvę vaikai. Tai tada
 191 juos pakviečiam konkrečiam įsipareigojimui, konkrečiam įvykiui, renginiui
 192 (įkvėpia) ir tada būna su jais susitikimai, tiek kiek reikia paruošti tą renginį. Jau
 193 nebūna tikslas juos formuoti, kaip asmenybes, kaip pavyzdžiui, ilgalaikių savanorių,
 194 nu, grynai dalykiniai dalykai, kurie reikalingi paruošti renginį ir, kad jis įvyktų.
 195 Rezultatas yra renginys arba įvykis.
 196 T. Tai ačiū labai už pokalbį.
 197 R. Prašom (šypsosi).

Pirmasis analizės etapas – parafravimas

Parafrazės	
Eilutės numeris	Parafrazės
5-7	Apibrėžiama bendruomenė.
7-13	Pristatomos vaikų ir paauglių programos.
13-17	Pagalba visai šeimai.
17-21	Pasakoma kas įeina į bendruomenės rėmus.
22	Tyrėjo prašymas papasakoti plačiau apie organizaciją.
23-26	Tikslinė grupė ir amžiaus ribos.
27-29	Paminimi šeimos nariai.
30-39	Apibrėžiama problematika.
40	Tyrėjo klausimas apie vykdomų projektų sritis.
41-43	Papasakojama apie projektų sritis.

44	Tyrėjas teiraujasi, kas rašo projektus.
45-48	Asmenys rašantys projektus.
49	Tyrėjo klausimas apie projektų trukmę.
50-52	Ilgalaikiai ir trumpalaikiai projektai.
53	Tyrėjo klausimas apie savanorio sampratą.
54-57	Apibrėžiama savanorio sąvoka.
57-60	Trumpalaikiai savanoriai.
60-62	Savanorių įsipareigojimas.
62-64	Įsipareigojimo poreikis.
65	Tyrėjo klausimas apie savanorių skaičių.
66-67	Pasakomas įsipareigojusių veikloms savanorių skaičius.
68	Tyrėjo klausimas apie savanorių amžių.
69-70	Savanorių amžius.
71-73	Amžiaus kitimo tendencija.
74	Tyrėjo klausimas apie savanorių santykį pagal lytį.
75	Konstatuojama apie moterų dominavimą.
76	Tyrėjo klausimas apie savanoriavimo laikotarpį.
77	Savanorystė mokslo metams.
77-80	Savanorių išlaikymo priežastys.
81	Išlieka ilgiau.
81-83	Apibrėžiamas laikotarpis.
83-88	Pristatomi individualūs atvejai.
89	Tyrėjo klausimas apie žmonių savanoriavimo motyvus.
90-99	Savanoriavimo motyvai.
100	Tyrėjo klausimas apie savanorių darbo organizavimą.
101	Pasakoma, kad nekviečia.
101-110	Savanorių atėjimo keliai.
110-115	Savanorių atranka.
116-120	Savanorių įsipareigojimas.
120-123	Naujų savanorių mokymai.
123-131	Pasakojama apie savanorių palaikymo sistemą.
131-133	Paminimi darbinių susitikimų tikslas.
133-144	Pasakojama apie savanorių šventes.
145	Tyrėjo klausimas apie savanorių dvasinį palydėjimą.
146-151	Dvasinis palydėjimas atskiriamas nuo darbo dienos centre.
151-153	Atskirimo priežastys.
154	Tyrėjo klausimas apie savaitgalinių išvažiavimų tikslą.
155	Apibrėžiamas savaitgalinių išvažiavimų tikslas.
155-157	Išskiriamas pirmojo išvažiavimo tikslas.
157-161	Išskiriamas antrojo ir trečiojo išvažiavimo tikslas.
161-162	Paminimas vienas motyvavimo būdas.
162-164	Savanorių atsakomybės ugdymas.
164-168	Motyvacijos palaikymo būdas.
169	Tyrėjo klausimas apie savanorystės užbaigimą.
170-179	Pasakojama apie ilgalaikių savanorių užbaigimą.
180	Tyrėjo klausimas apie užbaigimo naudą.
181-183	Apibrėžiama užbaigimo nauda.
183-186	Pasakojama apie savanorio statuso pasikeitimą.
187	Tyrėjo klausimas apie trumpalaikės ir ilgalaikės savanorystės skirtumus.
188-190	Apibrėžiami trumpalaikiai savanoriai.
190-191	Trumpalaikių savanorių kvietimo tikslas.
192	Nusakomas susitikimų su trumpalaikiais savanoriais tikslas.

192-194	Trumpalaikės savanorystės tikslas.
195	Trumpalaikės savanorystės rezultatas.
196	Tyrėjo padėka.
197	Respondento atsakas.

Atrasis analizės etapas – kodavimas

Kodai	
Eilučių numeriai	Kodai
5-7, 17-21.	Bendruomenė susideda iš pagalbos gavėjų ir paramos teikėjų.
7-13, 13-17, 23-26, 27-29, 30-39, 41-43, 50-52.	Projektinė veikla apima visą šeimą, teikiama kompleksinė pagalba.
54-57, 57-60, 60-62, 62-64, 66-67, 69-70, 71-73, 75, 77, 183-186.	Tikrieji savanoriai turi įsipareigoti ilgam laikui.
77-80, 81, 81-83, 83-88.	Savanorių noras savanoriauti ilgiau nei vienerius metus yra sąmoningo ir tikslingo darbuotojų darbo rezultatas.
90-99, 123-131, 133-144, 146-151, 151-153, 161-162, 162-164, 164-168.	Savanoriauti skatina noras savę įprasminti, o palaiko – draugiškas santykis.
101, 101-110, 110-115, 116-120, 120-123, 131-133, 155, 155-157, 157-161, 170-179, 181-183.	Struktūruota ir aiški savanorystės organizavimo sistema.
57-60, 188-190, 190-191, 192, 192-194, 195.	Trumpalaikiai savanoriai – tai tik momentiniai pagalbininkai.

Nekoduotos eilutės: 22, 40, 44, 45-48, 49, 53, 65, 68, 74, 76, 89, 100, 145, 154, 169, 180, 187, 196, 197.

I – 4

- 1 T. Norėčiau paprašyti, kad Jūs pasidalintumėte savo mintim, kai atsakinėsite į
- 2 klausimus. Neskubėkite, papasakokite viską, ka sir kaip Jums atrodo irk as Jums
- 3 yra svarbu. Man tai yra įdomu ir svarbu girdėti, ką Jūs manote.
- 4 R. Gerai (šypsosi).//
- 5 T. Ar galėtumėte įvardinti kas Jums yra bendruomenė?
- 6 R. Esu iš Bernardinų pranciškoniškojo jaunimo bendruomenės ir mums

7 bendruomenė yra jaunimas, // kuris siekia siekti šv. Pranciškaus pavyzdžiaus / ir /
8 tiesiog būdami kartu, kartu švęsdami Eucharistiją ir gilindamiesi kartu į šv. Raštą //
9 išgyvena tą bendrystę.

10 T. Kuo pranciškoniškojo jaunimo bendruomenė skiriasi nuo kitų bendruomenių?
11 R. Galbūt, nuo jaunimo šiaip mes skiriamės tuo, kad mūsų susitikimo centras yra
12 jaunimo šv. Mišios ir Eucharistija. Taip pat /// galbūt ir tuom, nežinau, įvairiom
13 veiklom ką mes darome. Viskas yra per evangelizaciją, tarkim ir muzikos grupė, ir
14 teatro studija. Tikslas tas **evangelizuoti** – skelbti gerąją naujieną.

15 T. Kiek laiko Jus dirbate šiuoje bendruomenėje?
16 R. Aš esu jau ketvirtus metus ir čia Vilniuje pranciškoniškasis jaunimas jau yra
17 penktus metus, o Lietuvoje, tai jau apie penkiolika metų.

18 T. Kokią užimate poziciją šiuoje bendruomenėje?
19 R. Aš esu viceprezidentė. Turime mes savo struktūrą – nacionalinę tarybą ir
20 vietines tarybas.

21 T. Kokią projektinę veiklą Jus vykdate?
22 R. Mes vykdomė kelis socialinius projektus. Tai ilgalaikiai tęstiniai projektai.
23 Vienas iš jų yra susitikimai su berniukais iš Veličionių auklėjimo ir globos namų ir
24 kitas projektas yra su Vilniaus pensiono neįgaliaisiais vaikais. Su berniukais
25 susitinkame trys keturis kartus per mėnesį, per sportą, įvairius/ kitokius dalykus, ar
26 ten išvykomis į teatrą, ar žaidimus rengiame pas juos. = Mes norime su jais
27 susidraugauti ir kad atsirastų tas betarpiškas kontaktas. Tada galėtumėm kalbėti
28 truputi daugiau jiems. Pats tikslas yra truputį jiems atnešti šviesos, kad jie suprastų,
29 kad ne viskas yra blogai, nes pas juos iš tikrųjų aplinkui kaip ir kolonijoje visos
30 taisyklės ir pasityčiojimai, ir išnaudojimas, ir kažkaip mes per tą jiems norim
31 parodyti, kad ir **visuomenė** jų nebijo ir jų laukia išeinančių, ir kad yra gražių
32 dalykų aplink.

33 T. Kaip vyksta projektas su neįgaliaisiais vaikais?
34 R. Tai yra buvimas kartu ir praeitą pavasarį keleta iš jų paruošė pirmajai komunikacijai,
35 tai vat. Atsivedame juos į šv. Mišias. Kalbame apie Dievą su jais.

36 T. Kas yra atsakingas už projektų rašymą?
37 R. Projektus rašau aš, Rasa ir Inga. Rasa yra bendruomenės finansininkė, o Inga iš
38 jaunimo.

39 T. Ar yra vykdomi trumpalaikiai projektai?
40 R. Taip. Jie yra daugiau meniniai, vienkartiniai renginiai ir pan. Mes organizavome
41 „Kultūros naktis“ kelis renginius, tokius kaip „Po Bernardinų skliautais“,
42 krikščioniškos muzikos koncertus, krikščioniško kino naktis ir ekskursijas po
43 Bernardinų vienuolyno ansamblį. Taip pat yra Vilnelės valymo akcija, // turėjom su
44 jaunimu iš Baltarusijos vasaros stovyklą, savaitės trukmės. Tuose trumpalaikiuose
45 yra galimybė ir kitiems, kurie mažiau turi, gali skirti laiko savanoriauti ir
46 stengiamės įtraukti.

47 T. Kas Jums yra savanorystė?
48 R. Tai savanorystė mes suprantame, kaip **tarnystę** bendruomenėj, kaip savo laiko
49 skirimą kitam / ir // ir iš tikrųjų visur kur dalyvauji ne dėl savęs, tarkim trečiadieniai
50 yra skirti sau, dėl savo tobulėjimo, dėl savo, kaip bendruomenės išgyvenimo ar
51 rekolekcijos, savanorystė yra, kai einam pas kitus, kaip bendruomenė, *dirbam su*
52 *kitais*.

53 T. Ar pranciškoniškas jaunimas tampa savanoriais projektuose?
54 R. Taip mes patys esame savanoriai.

55 T. O kiek iš viso yra jaunimo, tarp jų ir savanorių?
56 R. Į socialines tarnystes įsijungia apie penkiolika žmonių, / nors pačio jaunimo yra
57 apie trisedišimt Vilniuje ir davusių pažadą. Į kitokias muzikos grupę ar teatro
58 trupę įsijungę mažiau gali dalyvauti socialiniuose projektuose dėl repeticijų

59 skaičiaus, bet jie yra įtraukiami ir kviečiami prisijungti, kai vyksta kas nors, kas
60 susiję su muzika specialiai. O į savaitgalio rekolekcijas įsijungia apie
61 septyniasdešimt žmonių susirenka.
62 T. Koks santykis yra tarp moterų ir vyrų?
63 R. Moterų yra daugiau, tačiau nežymus. Džiaugiamės tuo (šypsosi).
64 T. Socialinėje veikloje koks santykis yra?
65 R. Kartais būna, kad daugiau vaikinukų yra.
66 T. Kaip yra organizuojami savanoriai socialiniuose projektuose?
67 R. Mes jau seniai svajojam padaryti savanorių mokymus savaitgalį, bet vis
68 pritrūksta laiko. Jaučiam, kad reikia darbo komandoje, / pasirengimo ir pakalbėjimo
69 apie tai, (įkvėpia) o daugiau prieš kiekvieną kartą vysktant pas vaikus yra
70 padaromas susitikimas, kada aptariam programą ir sugrįžus iš susitikimo irgi yra
71 aptarimas. Daugiau mus kiek konsultuoja tai ar Veličionių namų, ar pensiono namų
72 auklėtojai, socialiniai pedagogai, psichologai, kiek su jais pasikalbam ir daugiau
73 specialių kažkokių nėra. Tiesiog tas eina iš paties žmonių.
74 T. Kaip vykdomas savanorystės užbaigimas? Ar ji užsibaigia su projektais?
75 R. Ilgalaikiai projektai dar kol kas nesibaigia ir neturime užbaigimo su savanoriais.
76 Po trumpalaikių projektų yra organizuojami aptarimai, kad išsikalbėti, pasakyti kas
77 blogai, kas gerai, kuo džiaugėmės, o socialiniai projektai pas mus jie vyksta visą
78 laiką, tai galbūt to ir nėra užbaigimo, bet gera mintis padaryti tokį aptarimą
79 (šypsosi).
80 T. Gal nortumėte ką nors pridurti?
81 R. Galėčiau papasakoti, kaip skiriasi jaunimo požiūrys į tarnystę ir savanorystę.
82 Dalis jaunimo, čia mes labai daug diskutavom ir tokia buvo pribrendusi diskusija,
83 (atsidusta) kad vieniem savanorystė yra kaip savo įsipareigojimas atiduoti savo
84 laiką kitam ir nuolat dalyvauti kažkokioje veikloje tiesiog aukojant savo laiko ir ne
85 visada gal **džiaugiantis tuo**, kartais atrodo gal ir pasimokinti daugiau galėtumėm,
86 daugiau toks įsipareigojimas ir ne visada džiugus, o kitai daliai jaunimo, // jie net
87 socialinėje tarnystėje nedalyvauja, nes jiems galbūt jaučiasi mažai realizuojant save
88 ir nėra smagu tenais. Buvo diskusija kas yra ta savanorystė. Ar tai tik tais sau
89 ieškojimas, kad man tikrai būtų gerai ir aš gaučiau daug iš ten, tobulėčiau, ar tai yra
90 daugiau atidavimas savo laiko ir savęs nežiūrint ką tenais gauni. // Nu va kažkaip
91 tai. Bet nusprendėm, jeigu kila tokios diskusijos, vadinasi esam gyvi ir viskas gerai.
92 Dalis yra, kurie neturi savo tarnystės, kurie nenori. Savanorystei reikia pribrešti. Be
93 to būtinas paruošimas, o mes to kol kas neturime.
94 T. Tai ačiū labai už pokalbį.
95 R. Nėra už ką (šypsosi).

Pirmasis analizės etapas – parafravimas

Parafrazės	
Eilutės numeris	Parafrazės
6-9	Apibrėžiama Pranciškoniškojo jaunimo bendruomenės esmė.
10	Tyrėjas prašo išskirti pranciškoniško jaunimo skirtumus nuo jaunimo.
11-14	Įvardinamas skirtumas.
15	Tyrėjas klausia apie buvimo bendruomenėje laikotarpį
16	Minimas buvimo laikas bendruomenėje.
16-17	Paminimas bendruomenės egzistavimo laikas.
18	Tyrėjo klausimas apie užimamą poziciją bendruomenėje.
19	Minimos užimamos pareigos.
19-20	Minima bendruomenės struktūra.

21	Tyrėjas klausia apie vydomas projektines veiklas.
22-26	Pristatomi projektai.
26-32	Projektų tikslai.
33	Tyrėjas tikslinasi apie projektą, skirtą neįgaliesiems vaikams.
34-35	Pasakoma projekto veikla.
36	Tyrėjas prašo pasakyti, kas atsakingas už projektų rašymą.
37-38	Pristato kas rašo projektus.
39	Tyrėjas klausia apie trumpalaikius projektus.
40-44	Išvardijamos projektų sritys ir pavadinimai.
45-46	Apibūdinami savanoriai, kurie gali dalyvauti.
47	Tyrėjo klausimas apie savanorio sampratą.
48-49	Savanorio samprata.
49-51	Asmeninis tobulėjimas.
51-52	Pakartojama savanorio samprata.
53	Tyrėjas patikslina ar savanoriais gali būti pats jaunimas.
54	Tyrėjo klausimo patvirtinimas.
55	Tyrėjas klausia apie jaunimo ir savanorių skaičių.
56-61	Apibrėžiamas skaičius pagal veiklas.
62	Tyrėjas klausia apie lyties santykį.
63	Pabrėžiamas lyties santykio skirtumas.
64	Tyrėjas tikslinasi apie lyties santykį socialinėse projektuose.
65	Konstatuoja, kad būna vyrų daugiau.
66	Tyrėjas klausia apie savanorių organizavimą socialiniuose projektuose.
67-69	Išsakomas poreikis mokymams.
69-71	Pasakojama apie savanorių susitikimus.
71-73	Konsultavimosi galimybės.
73	Nėra paruošimo.
74	Tyrėjas klausia apie savanorystės užbaigimą.
75-79	Trumpalaikių ir ilgalaikių savanorių užbaigimo ypatumai.
80	Tyrėjo patikslinimas, ar nenorima dar ko nors pridurti.
81-86	Vienai jaunimo daliai savanorystė yra tarnystė.
86-88	Nusakomos nedalyvavimo priežastys.
88-92	Apibrėžiama iškylusi skirtingų požiūrių dilema.
92	Konstatuojama, jog savanorystėj reikia subręsti.
93	Reikalingas paruošimas.
94	Tyrėjo padėka.
95	Respondento atsakas.

Atrasis analizės etapas – kodavimas

Kodai	
Eilučių numeriai	Kodai
6-9, 11-14.	Bendruomenė išgyvenama per bendrystę maldoje, Evangelizaciją, t.y. skelbiant gerąją naujieną.
22-26, 40-44.	Ilgalaikiai ir tęstiniai projektai yra socialinės srities, trumpalaikiai – meniniai, ekologiniai, kultūriniai.
26-32, 34-35.	Socialinių projektų tikslas – šviesos ir tikėjimo

	nešimas.
48-49, 51-52, 54, 81-86.	Savanoris – pranciškoniškojo jaunimo tarnystė kitam, o ne sau.
49-51.	Savanorystė atskiriama nuo asmeninio tobulinimosi.
63, 65.	Nežymus, tačiau didesnis vyrų savanorių paplitimas.
67-69.	Mokymai – „sena svajonė“, kuriai vis pritrūksta laiko.
73, 93.	Nėra specialaus struktūruoto savanorių paruošimo.
69-71, 71-73	Nestruktūruotas pasiruošimas veikloms.
56-61, 81-91, 86-88.	Į savanorystę neįsitraukia visi dėl laiko stokos ir klaidingo požiūrio.
88-92, 92.	Davimo ir gavimo balanso nebuvimo problema.
75-79.	Ilgalaikiams savanoriams užbaigimas yra „gera mintis“ ateičiai, o trumpalaikiams – refleksijos/ aptarimai.

Nekoduotos eilutės: 10, 15, 16, 16-17, 18, 19, 19-20, 21, 33, 36, 37-38, 39, 47, 55, 64, 66, 74, 80, 94, 95.

I – 5

Interviu

- 1 T. Norėčiau paprašyti, kad Jūs pasidalintumėte savo mintim, kai atsakinėsite į
- 2 klausimus. Neskubėkite, papasakokite viską, kas ir kaip Jums atrodo ir kas Jums yra
- 3 svarbu. Man tai yra įdomu ir svarbu girdėti, ką Jūs manote.
- 4 R. Mhhh.
- 5 T. Ką Jūs vadinate bendruomene?
- 6 R. Man bendruomenė, pirmiausia, – žmonės, kuriuos sieja bendras tikslas, bendras
- 7 interesas, bendras išgyvenimas. Žmonės, kuriuos sieja bendra veikla, kuri kuria
- 8 tinklą pagalbos ir paramos.// Bendruomenė – tai dalinimasis ir buvimas, savęs
- 9 atidavimas.

10 T. Galėtumėte plačiau papasakoti apie savo bendruomenę?

11 R. Esame bendruomenė, kuri pagrįsta „Arkos“ pavyzdžiu, (įkvėpia)/ tai reiškia, kad

12 esame asistentų ir žmonių su negalia gyvenimo namai. Remiamės **krikščioniška**

13 pasaulėžiūra, kur svarbus kiekvienas žmogus ir jo gyvenimas.//

14 T. Kiek laiko egzistuoja Jūsų bendruomenė?

15 R. Jau trečius metus.// Tai nėra daug, bet esame vieninteliai tokio tipo *Lietuvoje*.

16 T. Kas sudaro Jūsų bendruomenę?

17 R. Pirmiausiai neįgalieji žmonės, po to asistentai ir savanoriai, kurie padeda

18 neįgaliesiems išgyventi pilnavertį ir savarankišką gyvenimą./ Taip pat turime daug

19 draugų, kurie /nėra savanoriai, bet tiesiog neformalus pagalbos, paramos teikėjai.//

20 Atvažiuoja kai turi laiko ir padeda nudirbti tam tikrus darbus ir panašiai. Ai, nu, taip

21 pat neįgaliųjų artimieji yra mūsų dalis. *Tai va* (nusišypso).

22 T. Kokia yra vykdoma veikla?

23 R. Na, esame namai, kur neįgalieji gyvena, tai ta veikla tokia ir yra būtinė, tiesiog

24 mokomės gyventi savarankiškai, atsakingai ir lydimi Dievo.

25 T. O Jūsų bendruomenėje yra vykdoma projektinė veikla?

26 R. Hm. Taip yra vykdoma. Šiaip tai vienas iš didesnių projektų sodybos

27 susitikimų tas projektas, kur stengiamasi organizuoti skirtingas veiklas, kuriose

28 dalyvautų žmogus su negalia, taip pat hmmm rizikos grupės jaunimas arba žmogus

29 su negalia ir šeimos, arba žmogus su negalia ir jaunimas,// taip pat yra tokie, nu, čia

30 yra visus metus vykdomas, taip pat yra projektai tokie trumpalaikiai, kaip

31 stovyklos. Būtent projektas, tarptautiniai tokie projektai su arkos bendruomene,

32 kurie apjungia irgi žmones su negalia, rizikos grupės jaunimą ir Arkos asistentus.

33 Tai va. Dar projektas „Kaimo jaunimas“ vietos bendruomenei, tai daugiau tokia

34 gyvenimo kažkoks, aš manau, kadangi mes gyvename šitame kaime tai

35 bendravimas ir ir ir ir nu bendravimas su kaimynas natūralus ryšys ne kaip

36 projektas, nors yra ten su kaimo jaunimu. Tai būtent kaimo jaunimą stengiamės

37 įtraukti į vasaros stovyklas. O kaimo vietos gyventojai integruojasi į mūsų veiklas

38 per šventes, dalyvauja Mišiose. Taip pat advento vakarai, pavyzdžiui, labai

39 populiariūs. Tai paskelbiame, kad kiekvieno advento šeštadienį bus kažkoks tai

40 vakaras, tai sulaukiam pačių rtingiausių kaimynų. Čia vietinė kultūra tokia įdomi,

41 ypatinga. Gana savitai švenčia Velykines šventes.//

42 T. Ar projektinėje veikloje dalyvauja savanoriai?

43 R. Pas mus praktiškai pirma savanorė, jeigu Donato neskaičiuojant. Donatas buvo

44 pirmasis mūsų savanoris./ Būtent po stovyklos, kadangi buvo paskelbta (eeee)

45 internete (eeee) ir tarkim pernai mes būtent iš ten sulaukė vienos merginos, kuri

46 savanoriavo pas mus stovyklos metu ir paskui karts nuo karto atvažiuodavo dienai

47 ar savaitgaliui. Buvo toks trumpalaikis, kaip sakyti, ilgalaikis metų prasme, bet

48 buvimo – trumpalaikis. O priežastis ta, kad kadangi ta mergina iš Kauno / iš esmės

49 yra sudetinga atvažiuoti. O (nusikosėjo) dabar va **Severina**, kuri po šitos stovyklos

50 atvyko, tai po vieno susitikimo universitete, į kurį buvo / pakviestas vadovas

51 pristatyti mūsų bendruomenės. Ji studijuoja socialinį darbą, būtent jinai kažkaip

52 besiklausydama užsikabino ir atvažiavo būtent sudalyvauti vienoje iš stovyklų. Ir

53 paskui kažkaip tai po stovyklų tapo ne tik savanorė, bet ir mūsų bendruomenės

54 drauge. Bet kadangi tie / savanoriai būna dažniausiai dar besimokantys arba dar

55 bestudijuojantys, tai jau tokia pagalba ir buvimas būna daugiausia savaitgaliais.

56 Yra vienas jaunuolis, kuris buvo anksčiau rizikos grupės jaunuolis ir vėliau patapo

57 savanoriu, įsijungė į mūsų bendruomenę ir prisijungė prie statybų. Jau yra trys

58 metai, kaip jis čia. Jis praktiškai su mūsų vadovu pastatė visus namus.//

59 Dar būna savanorių, kurie ieškosi praktikos vietų ir ten iš universiteto gauna

60 socialinę praktiką ir taip pat patiria tą skonį bendruomeninio gyvenimo, jiems

61 patinka ir jie lieka.//

62 T. Ar esate išdirbę kaip organizuoti savanorystę?
63 R. Galiu pasakyti, kai tai yra visiškai naujas projektas nauja mintis, ateityje turėtų
64 būti įgyvendintas savanorių **ruošimas, supervizijos, palaikymo** sistema.
65 Yra//planuojam// lapkričio mėnesį seminarą visiems tiems savanoriams, kurie
66 prisidėjo prie mūsų bendruomenėje vykdomose projektuose arba, kurie padėjo
67 nudirbti tam tikrus darbus, pavyzdžiui pernai metais skinė vaisius. Tuos, kurie
68 galėtų save vadinti prisidėjusiais prie bendruomenės bendro gyvenimo. Kai kuriems
69 iš jų siūlysiu tolimesnę, kaip ir mokymosi kažkokį ciklą ar *programą*.///
70 Yra savanorystė – jaunimas, studentai ir yra savanorystė, kaip galimybė / tarkim
71 šeimos, kurios atvažiuoja ir padeda savo buvimu ar darbu, savo išvykomis. Tai jau
72 nebeįtelpa į jaunimo *rėmus*, tai yra suaugusių savanorystė. Taigi galima išskirti dvi
73 savanorystės šakas, kaip jaunimo savanorystė ir suaugusiųjų arba šeimų
74 savanorystė.///
75 T. / Kas padeda išlaikyti savanorius, jei nėra specialios jokios programos?
76 R. Pagrindas yra draugystės ryšiai, kad yra gera, atvažiuoja dėl to bendro pabuvimo.
77 Taip pat žino, kad mums reikia pagalbos./ Taip pat nori jaustis naudingiems. Tai lyg
78 mainų programa. Savanorio pati sąvoka netelpa į jokių rėmus. Savanoris tampa ir
79 žmonių čia gyvenančių draugas ir ir ir, nežinau, kažkoks pasidalinimas. Tai nėra tai,
80 kad atėjau padariau gera darbą ir išėjau. Yra kažkoks **ryšys**, kuris užsimezga. Nėra
81 vienpusis – aš tau padedu, vat, tau reikia. Atsiranda gavimo ir davimo ryšys. Nu,
82 toks turi būti išlaikomas balansas tarp to./ Manau, kad būtent čia gyvenimo namuose
83 savanorystė turėtų skirtis, nuo savanorystė kažkokiam užimtumo centre. Čia yra
84 toks gyvenimas nuolatinis/ ir savanoris gali, kaip sakyti,/ yra daugiau vietos jo
85 kūrybai, nes mes neturim kažkokios labai labai konkrečių pasiūlymų . Iš tikrųjų
86 ateina žmogus ir tu turi būti atviras jį priimti, pavyzdžiui, / nėra taip, kad tu atėjai ir
87 darysi tai tai tai, nes tai yra tokia struktūra ir, pavyzdžiui, tu esi savanoris ir tavo vos
88 ne darbas arba pareigos, kažkokios atsakomybės yra tokios, bet tai yra tiesiog
89 pagrindinė atsakomybė, pareiga ir darbas būti kartu, tai. Aš dar pagalvojau apie
90 Fokoliarų jaunimą, kurie organizavo talkas savaitgaliais. Jie atvažiuodavo su savo
91 vadovais ir galima sakyti visiskai savanoriška veikla. Jie dovanoja savo darbą ir
92 savo buvimą. Taip pat vaikinukai iš kaimo, kurie prisidėjo prie vieno ekologinio
93 projekto, nors po stovyklos jie pasitraukė. Tačiau, tai savotiška švietėjiška veikla,
94 nes tie vaikinai neša žinia visam kaimui, kas tai yra mūsų bendruomenė, kokia ji
95 yra, ką veikiamo. Perduoda savo **tėvams, kaimynams**.
96 T. Specialaus palaikymą darote?//
97 R. Na, / tai tik nauja programa. / Tai tik dabar susiformavo nauja funkcija, kaip
98 savanoris, atskyrimas nuo draugų rato. Savanorių ratas kuo svarbus, jisai
99 susiformavo tik šiais metais. Mes įsisamoningom, kad tai vyskta jau ir pas mus, kad
100 yra žmonės, kurie labiau tiktų draugu pavadinimas ir yra žmonės, kurie labiau tiktų
101 vadinti savanoriais. Savanoriai labiau įsipareigojantys veikloms, labiau susisteminta
102 tokia. Galbūt galima dar labiau susisteminti, žinoma, būtent pasiūlymus teikti,
103 daryti susitikimus, organizuoti mokymus, švietėjiška veikla, perteikti tiesiog mūsų
104 dvasingumą, jau ruošti žmonės ateities *veikloms*.
105 T. // Ar esate įsivardinę, kiek trunka savanorystė?
106 R. Manome metus yra visiškai geras terminas, tačiau nelabai galvojome apie tai.///
107 dar tik turėtų būti pirmieji susitikimai su ta grupele savanorių, kurie galėtų
108 įsipareigoti, kurie galėtų save įvardinti save savanoriais.//
109 T. Kuo naudingi savanoriai?
110 R. Žmogus parodo savo dosnumą ir iššorinis pasaulis pats ateina į bendruomenę per
111 savanorius. Aš galvoju dar irgi yra galimybė tam savanoriui kažkaip tai dalintis tuo
112 ką jisai turi. **Tai yra terpė**, kurioje jis iš tikrųjų galėtų realizuoti, praktinius
113 gebėjimus ugdyti, mokyti.

114 T. Kas motyvuoja savanorius savanoriauti?
 115 R. Geras savanoris turėtų būti sumotyvuotas tokia **patirtim**, kad buvo **priimtas** toks
 116 koks yra, gerai jaustis ir rado terpę savirealizacijai, kad jis buvo įvertintas ir pamatė
 117 kitų žmonių grožį, o paskui ten tik profesiniai *igūdžiai*. Kartais motyvai būna
 118 praleisti laiką gražioj aplinkoj, / galimybė padirbėti fiziniai darbai, pabūti kaime.
 119 Dauguma juk, nežinau koks procentas, žmonės ateina, nes pažįsta kažkurį iš
 120 gyventojų per draugystės ryšį.
 121 T. Kai savanorystė baigiasi, ar yra planuojama daryti užbaigimus?
 122 R. Taip planuojame, šiuo metu nevykdome oficialių užbaigimų. Natūraliai susėdam
 123 ir pasikalbam kaip su / asmeniu, / klausiamo kaip jam buvo, kaip asmeniui./
 124 Šiuo metu pas mus trūksta **struktūros**, ji yra kuriama. Bet tai yra tiesiog asmens
 125 išklauskimas ir pokalbis su žmogumi, neįvardinta kaip savanorystė, daugiau toks
 126 bendruomeninis palydėjimas, nes nebuvo tokio didelio poreikio pirmaisiais metais.
 127 Norisi kartu su pačiais savanoriais kurti tą/ struktūrą ir dabar yra kaip tik ta terpė,
 128 tai kurti.
 129 Gal norėtumėte ką nors pridurti?
 130 Nu, net nežinau//. Gal ne.
 131 Ačiū už pokalbį.
 132 Tai nėr už ką (šypsosi).

Pirmasis analizės etapas – parafravimas

Parafrazės	
Eilutės numeris	Parafrazės
6-9	Apibrėžiama bendruomenės samprata.
10	Tyrėjo prašymas papasakoti plačiau apie respondento bendruomenę.
11-13	Paiškinama bendruomenės specifiška.
14	Tyrėjo klausimas apie bendruomenės egzistavimo laikotarpį.
15	Pasakomas egzistavimo laikas.
15	Pabrėžiamas unikalumas.
16	Tyrėjo klausimas apie bendruomenės narius.
17-21	Išvardinami bendruomenės nariai.
22	Tyrėjo klausimas apie vykdomą veiklą.
23-24	Neįgalųjų gyvenimo namai.
25	Tyrėjo klausimas apie vykdomus projektus.
26	Patvirtinimas apie projektų vykdymą.
26-30	Sodybos susitikimų projektas.
30-33	Trumpalaikiai projektai.
33-41	Kaimo bendruomenės integravimas.
42	Tyrėjo klausimas apie savanorių dalyvavimą projektuose.
43-44	Įvardinamas pirmasis savanoris.
44-45	Nurodomas pritraukimo vienas iš būdų.
45-54	Savanorio atėjimo į bendruomenę atvejis.
54-61	Savanorių tipai.
62	Tyrėjo klausimas apie savanorystės organizavimą.
63-64	Naujas savanorystės organizavimo projektas.
65-69	Savanorystės organizavimo planavimas.
70-74	Dvi savanorystės šakos.
75	Tyrėjo klausimas apie savanorių išlaikymo priemones.
76-77	Savanorių motyvai.
77-82	Mainų programa.

82-85	Savanorystė gyvenimo namuose.
85-89	Pagrindinė savanorio užduotis.
89-93	Savanorystės pavyzdžiai.
93-95	Paminima švietėjiška veikla.
96	Tyrėjo klausimas apie savanorių palaikymo sistemą.
97	Nauja programa.
98-99	Konstatuojama paie savanorių atskirimą nuo draugų rato.
99-102	Savanoris įsipareigojantis.
102-104	Ateities planai apie savanorių organizavimą.
105	Tyrėjo klausimas paie savanorystės trukmę.
106-108	Tiksliai neapibrėžta.
109	Tyrėjo klausimas apie savanorystės naudą.
110-113	Išvardinami naudos aspektai.
114	Tyrėjo klausimas apie savanorių motyvaciją.
115-120	Išsakomi savanorių motyvai.
121	Tyrėjo klausimas apie savanorystės užbaigimą.
122-123	Natūraliai išplaukiantis pokalbis.
124	Užbaigimo struktūros nebuvimas.
124-125	Refleksija su žmogumi.
125-126	Pirmais metais neįvardinta savanorystė.
127-128	Noras kurti sistemą kartu su savanoriais.
129	Tyrėjo pasitikslinimas, ar nenorima dar ko nors pridurti.
130	Respondento atsakas.
131	Tyrėjo padėka.
132	Respondento atsakas.

Atrasis analizės etapas – kodavimas

Kodai	
Eilučių numeriai	Kodai
6-9.	Bendruomenė – žmonių pagalbos ir paramos tinklas, dėl bendro tikslo, intereso ir išgyvenimo.
11-13, 15, 17-21, 23-24.	Vieninteliai neįgaliųjų namai Lietuvoje, paremti „Arkos“ pavyzdžiu.
26, 26-30, 30-33, 33-41.	Ilgalaikiai projektai – rizikos grupės jaunuolių, neįgaliųjų ir kaimo žmonių susitikimo vieta, trumpalaikiai – tarptautinės vienkartinės vasaros stovyklos, religinės šventės.
44-45, 45-54, 54-61.	Savanorių atėjimo keliai įvairūs, dažniausiai per internetą ir per praktiką.
54-61, 70-74.	Savanoriai – moksleiviai, studentai ir savanoriai – šeimos.

63-64, 65-69, 97, 98-99, 102-104, 125-126, 127-128.	Savanorių organizavimas – iššūkis, nes nauja programa.
76-77, 115-120.	Pirmiausia skatina asmeniniai motyvai, o po to profesiniai.
77-82, 110-113.	Svarbiausias davimo ir gavimo ryšys – tai tam tikri mainai.
82-85, 85-89, 89-93, 93-95, 98-99 99-102.	Savanorių įsipareigojimas būti kartu su neįgaliaisiais, santykio kūrimas ir savęs dovanojimas.
122-123, 124, 124-125.	Užbaigimas – bendruomeninis palydėjimas, nestruktūruotas pokalbis, kur daug asmeninio santykio.

Nekoduotos eilutės: 10, 14, 16, 22, 25, 42, 43-44, 62, 75, 96, 105, 106-108, 109, 114, 121, 129, 130, 131, 132.

I - 6

- 1 T. Norėčiau paprašyti, kad Jūs pasidalintumėte savo mintim, kai atsakinėsite į
- 2 klausimus. Neskubėkite, papasakokite viską, kas ir kaip Jums atrodo ir kas Jums

3 yra svarbu. Man tai yra įdomu ir svarbu girdėti, ką Jūs manote.
4 R. Gera.
5 T. Kokios yra bendruomenių sąvokos? Kaip yra apibrėžiamos bendruomenės
6 Lietuvoj?
7 R. Bendruomenių sąvokų yra labai įvairių. = Šiaip tai literatūroje yra kaip šimtas
8 įvairių terminų ir įvairios sąvokos skirtingai apibrėžia, bet dabartiniu metu net
9 nesistengiama apibrėžti labai tiksliai kas yra bendruomenė, bet yra parodoma, kad
10 tai yra žmonės, yra struktūra, kuri yra (mmm) ir, kad yra santykiai tarp tų žmonių.
11 O šiaip jos gali būti ir teritorinės dažniausiai tam tikroje teritorijoje, gali būti
12 ineresų bendruomenės, kurios cituoja ne tik bendrą teritoriją, bet ir tikslus. Bet iš
13 tikrųjų pagrindinis yra dalykas, kad yra bendradarbiavimas, tai tiesiog ryšiai tap
14 žmonių ir tų struktūrų, kurios yra vienoj ar kitoj teritorijoje.
15 T. Jeigu Lietuvos mastu imant, kokios yra daugiau bendruomenės, kurios vykdytų
16 projektinę veiklą?
17 R. Šiaip jau nuo senų laikų Lietuvoj yra nevyriausybinis sektorius labai didelis ir
18 labai įvairūs skaičiai yra, kadangi sudėtingai registruojamas, tai yra teisingumo
19 ministerijoj, vietos savivaldybėse. = Iš tikrųjų yra apie pusantro tūkstančio tokių
20 nevyriausybinių organizacijų, tai yra **apie septynis tūkstančius** netgi tam tikroj
21 literatūroj, kitoj literatūroj penkiolika tūkstančių gali jų aptikti įvairių tipų
22 nevyriausybinių organizacijų, neįgaliųjų labai daug ir yra kitų veiklų. Tačiau
23 dabartiniu metu nu vat kas labai svarbu yra tas bendruomeninis judėjimas, kaip va
24 toks, didėja. Turbūt Lietuvoj yra daugiau kaip tūkstantis, dabar sunku pasakyti ir
25 tuos skaičius, ir kad **trys šimtai** kokių yra kaimo bendruomenių, kurios susikūrė,
26 kaip asociacijos ir apskritai labai įvairiai registruojamos. Sakau, tikrai, va, žmonės
27 buriasi tam, kad spręstų savo problemas. Daug yra savanoriškos darbo, daug
28 projektinių veiklų, bet šiaip tai tas žmonių aktyvumas dabar labai yra nu kaip
29 tokiam pakylime, **ant bangos**, kaip sakant (juokiasi).
30 T. Kokią projektinę veiklą dažniausiai vykdo bendruomenės? Kokios srities
31 projektai yra rašomi?
32 R. Jeigu kalbėti apie nevyriausybines organizacijas, tai aišku priklausomai nuo tų
33 tipų, kaip ir teoriškai yra jų sektorius. Nevyriausybinių yra skirstomas į socialinę
34 veiklą ir švietimą, ir konsultavimą, ir atstovavimą, labai įvairaus sektoriaus. Tai vat
35 Lietuvoj bent kol kas, man taip atrodo, kad plinta neįgaliųjų organizacijos, kurios iš
36 tikrųjų vykdo, nes neįgaliųjų departamentui yra skirta virš keturiasdešimt milijonų
37 litų jų įvairių projektų veiklai. O kaimo bendruomenės ta veikla, kuri dabartiniu
38 metu yra remiama iš Žemės ūkio ministerijos ir Europos specialių fondų, bet
39 nevyriausybinių organizacijų veikla ir kaimo bendruomenių veikla na ji tuo ir yra
40 ypatinga, kad turi ieškoti **įvairių remėjų** ir ji ne tik, kad turi ieškoti, bet aišku ir
41 randa. Daug būna ir privačių remėjų, verslininkai paremia ir užsienio fondų yra.
42 Tiesiog priklauso nuo pačios bendruomenės aktyvumo.
43 T. Kas padeda vykdyti bendruomenėje projektinę veiklą?
44 R. Na ta projektinė veikla praktiškai remiasi bendruomenių lyderių veikla, kaip tik
45 turiu kitam universitete įdomų paskaitų ciklą apie bendruomenių **lyderius**. Būtent
46 Žemės ūkio ministerijos tų projektų, kurie gauna paramą įvairiai veiklai, buvo tokie
47 Nyderlandų fondai, iš jo gaudavo parama ir tie atlyginimai tų darbuotojų –
48 bendruomenių lyderių ar kitų dalyvių tai praktiškai yra projektinėj veikloj, tačiau,
49 kiek mano praktika rodo, kalbant dabar su bendruomenių lyderiais, nežiūrint to, kad
50 žmonės labai aktyvūs, labai nori keisti gyvenimą, gerinti jį, visada yra kalbama apie
51 tai, kad iš tikrųjų neturi atrodyti, kad tai neturi būti ilgai trunkanti savanoriška
52 veikla. Žmonės turėtų būti skatinami, motyvuojami irgi materialiai ir tikrai Lietuvoj
53 to dar nėra. Dar nėra tokios praktikos, kad bendruomenių organizatoriai būtų, kaip
54 ir etatai. Žinau, kad Seime verda dabar tokios diskusijos, ar reikia tokių etatų, nes

55 tai įrodytų, kad reikalingi tokie etatai, tai jie kaip ir tampa kaip biudžetininkai,
56 (įkvėpia) tai tuomet iškreipia tų nevyriausybinių organizacijų patį pobūdį. Tačiau iš
57 kitos pusės, jeigu neremti, tai gali irgi, kaip praktikai kalba, kad esam ant bangos,
58 tačiau yra ženklų, kad optimizmas vis mažėja, kadangi žmonėms reikia atiduoti
59 daug pastangų ir kaip jau čia negauna nei to materialinio paskatinimo, nei kitų
60 pagalbos formų, daugiau rūpesčio. = Iš tikrųjų tokių etatų nėra, bet aš taip tikiu, kad
61 galbūt ateityje Lietuvoje bus tokie etatai, kaip bendruomenių lyderiai ar
62 organizatoriai, kurie galėtų būti tarpininkai.
63 T. Kokia yra savanorių reikšmė bendruomenės projektinėje veikloje?
64 R. Nu taip, jeigu kalbėti apie kaimo bendruomenės, tai tie bendruomenių aktyvistai
65 yra savanoriai, nes jie dirba, taip. Ir vat geras lyderis negali būti vienu kariu. **Geras**
66 **lyderis** privalo visada burti žmones apilink save. Tačiau tokių aktyvių žmonių irgi
67 nebūna tiek daug. Tas žmonių aktyvumas turi būti skatinamas, (įkvėpia) turi būti
68 kažkuo paremiamas. Gaila, kad pas mus nėra tokių nepriklausomų fondų, kurie
69 galėtų remti ištisus metus, pateikus paraiškas bet kuriuo metu. Dar neturime tokios
70 aiškos sistemos, kaip pavyzdžiui, estai. Aš tikiuosi išsirutulios pamažu į tam tikrą
71 sistemą ateityje ir galima būtų gauti pinigų skatinimui ir rėmimui.
72 T. Kaip bendruomenės lyderis turėtų organizuoti savanorius?
73 R. Savanorių pritraukimas ir motyvavimas yra iš tikrųjų mokymai. Reikia
74 atitinkamai parengti savanorius, nes jie ir skiriasi tuo nuo neformalių globos teikėjų
75 ar šeimos narių, draugų, kurie gali teikti paramą tinkamiausia forma. (Įkvėpia)
76 savanoriai atstovauja vieną ar kitą organizaciją, tai iš tikrųjų yra tam tikro statuso
77 turėjimas. Šiaip visoj Europoj taip ir Lietuvoj turėtų būti apmokymai ir aš tikiu, kad
78 tokiems apmokymams turėtų būti atskiros programos. Tie nevyriausybinių
79 organizacijų rėmimo savanorių centrai anksčiau ruošdavo savanorius, bet dabar
80 kažkaip jų veikla nusilpo, bet anksčiau jie buvo tam ir sukurti, kad rengti savanorius
81 ir aš tikiu, kad yra labai daug tų savanorių, kaip ir parengtų, kurie yra apmokyti. Tai
82 yra **darbas**, kuriam reikia ir rėmimo, pasiruošimo, išteklių. Tikrai neužtenka tik
83 entuziasmo. Tikiu, kad reikia juos paskatinti įvairiom formom. Bet jie turėtų būti
84 specialistų parengti, / kaip dirbti, nes jie neša savanorio statusą, jie turi tam tikrą
85 atsakomybę organizacijoms, bendruomenėms. /
86 T. Kaip manote dėl kokių priežasčių žmonės ateina savanoriauti?
87 R. Šiaip literatūroje rašoma, kad visą laiką tos priežastys yra asmeninės, nežiūrint ar
88 tai patirties įgijimas, ar tai žinių įgijimas, ar tai noras padėti kitiems. Tie norai yra
89 tokie asmeniniai, bet labai įvairūs. Tiesiog pačio žmogaus norai. Žmonės jaučia, kad
90 padėdamas kitam, gali padėti sau. Iš paskatų padėti žmonėms ir paddant tapti
91 laimingesniu.
92 T. Kokios dar įstaigos galėtų padėti rengiant savanorius? Gal universitetai galėtų
93 prie to prisidėti?
94 R. Aš manau, kad tai turėtų būti kaip ir mokymo **programos** ir bet kuri
95 nevyriausybinių **organizacija**, kuri veikia, turėtų turėti vieną iš savo veiklos sričių –
96 savanorių pritraukimą, parengimą, mokymą, skatinimą. Pirmiausia mes dar per
97 mažai žinom, kas tai yra savanorystė, per mažai kalbam apie tai. Aš tikiu, kad nuo
98 mokyklos laikų galėtų prasidėti tokia savanoriška veikla, nuo mokyklos suolo ir po
99 to, pavyzdžiui, stojant į socialinį darbą į universitetą, kodėl negalėtų būti toks kaip ir
100 privalumas tiems studentams, kurie turi savanoriavimo patirtį. Tai būtų kaip ir
101 stiprioji pusė, tai irgi skatintų daugiau dalyvauti ir daugiau laiko reikėtų skirti
102 švietėjiškam darbui visuomenėje pačioj, nes tos tradicijos nėra tikrai daug. Galima
103 įtraukti į savanorių pritraukimą ir parengimą, kaip projektinę veiklą
104 nevyriausybiniuose organizacijose. //
105 T. Gal norėtumėte ką nors papildyti?
106 R. Aš pagalvoju apie šią temą ir išklausus studentų matau, kad savanorystė yra

107 tikrai aktuali tema. Be to, žinau, kad yra rengiami daktariniai darbai apie
 108 savanorystę. Tik reikia daugiau **laiko tam**, kad visi pamatytų rezultatus ir aš tikiu,
 109 kad socialiniai darbuotojai labai greitai savanorystės naudą mato. Ir kaimo
 110 bendruomenėse labai svarbi yra savanorių pagalba ir aktyvumas. Kilimas yra
 111 Lietuvoj *nemažas* (šypsosi). Savanoriška veikla duoda daug gerų darbų.
 112 T. Dėkoju už pokalbį.
 113 R. Prašom, jeigu tik buvau naudinga (šypsosi).

Pirmasis analizės etapas – parafravimas

Parafrazės	
Eilutės numeris	Parafrazės
7-14	Apibrėžiamos bendruomenių sąvokos.
15-16	Tyrėjo klausimas apie bendruomenes, kurios vykdo projekcinę veiklą.
17-22	Minimas nevyriausybiniis sektorius.
22-24	Pabrėžiamas bendruomeninis judėjimas.
24-26	Kaimo bendruomenių skaičius.
26-27	Žmonių būrimosi priežastys.
27-28	Paminimas savanoriško darbo ir projektinių veiklų vertinimas.
28-29	Žmonių aktyvumas.
30-31	Tyrėjo klausimai apie projektų sritis.
32-35	Išskiriamos nevyriausybinių organizacijų projektų sritys.
35-37	Pabrėžiamas projektų, skirtų neįgaliesiems plitimas.
37-41	Kaimo bendruomenių remėjai.
42	Bendruomenių aktyvumas.
43	Tyrėjo klausimas apie projektų vykdytojus.
44-48	Bendruomenių lyderiai ir kiti dalyviai.
48-52	Požiūris apie savanorišką darbą.
52-53	Aktyvių žmonių skatinimas, motyvavimas ir rėmimas.
52-54	Minima bendruomenių lyderių praktika Lietuvoj.
54-60	Pasakoja apie diskusijas Seime.
60-62	Ateities vizija dėl bendruomenės lyderių etatų.
63	Tyrėjo klausimas apie savanorių reikšmę projektuose.
64-65	Bendruomenių aktyvistai – savanoriai.
65-66	Lyderio bruožas.
66-67	Aktyvių žmonių skaičius.
67-68	Pakartojamas aktyvių žmonių skatinimas ir rėmimas.
68-71	Apgailestavimas dėl nepriklausomų fondų.
72	Tyrėjo klausimas apie savanorių organizavimo ypatumus.
73-74	Savanorių mokymai.
74-75	Savanorių skirtumas nuo neformalių globos teikėjų.
76-77	Statuso turėjimas.
77-78	Mokymų programos.
78-80	Paminimas savanorių centrų tikslas.
81	Parengtų savanorių skaičius.
82-84	Savanorių skatinimas ir rengimas.
84-85	Paminima apie savanorio statusą.
86	Tyrėjo klausimas apie žmonių motyvus savanoriauti.
87-91	Išvardinami savanoriavimo motyvai.
92-93	Tyrėjo klausimas apie universitetų pagalbą, rengiant savanorius.

94-96	Savanorių rengimo sistema nevyriausybiniuose organizacijose.
96-97	Temos apie savanorystę problemos.
97-104	Savanoriškos tradicijos plėtros būdai.
105	Tyrėjo pasitikslinimas, ar nenorima dar ko nors pridurti.
106-108	Savanorystės aktualumas.
108-111	Pabrėžiama savanorystės nauda ir reikšmė.
112	Tyrėjo padėka.
113	Respondento atsakas.

Atrasis analizės etapas – kodavimas

Kodai	
Eilučių numeriai	Kodai
7-14, 17-22, 22-24, 24-26, 26-27, 28-29, 42.	Bendruomeninis judėjimas, grįstas bendradarbiavimu, santykiomis ir struktūromis, „ant bangos“.
27-28, 32-35, 35-37, 37-41.	Nevyriausybinių organizacijų ir kaimo bendruomenių projektinė veikla įvairi, atitinkanti jų veiklos sritis.
44-48, 48-52, 52-54, 54-60, 60-62, 65-66.	Nepakankamai palaikoma bendruomenės lyderių veikla, kuria remiasi projektinė veikla.
64-65, 66-67, 74-75, 76-77 84-85.	Savanorio statusas įpareigoja, steikia atsakomybės.
87-91	Pagrindiniai savanoriavimo motyvai – asmeniniai.
52-53, 67-68, 68-71, 73-74, 82-85.	Savanorių motyvavimas ir skatinimas yra būtinybė.
73-74, 77-78, 78-80, 81, 82-85, 94-96.	Būtinios savanorių rengimo ir mokymo programos.
96-97, 97-104, 106-108, 108-111, 54-60.	Savanorystė – tai aktuali tema ir naudinga visuomenei, tačiau per mažai žinių ir tradicijos.

Nekoduotos eilutės:

15-16, 30-31, 43, 63, 72, 86, 92-93, 105, 112, 113.

Priedas Nr. 3

Europos Savanorių Tarnyba

Visame pasaulyje ir pačioje Europoje yra daugybė savanoriškos tarnybos formų. Europos savanorių tarnyba (toliau – EST) perėmė tas vertybes, kurios formavosi ne vienerius metus.

Apžvelgus praeities istorinius įvykius galima užčiuopti EST atsiradimo priežastis ir sąlygas. 1920 metais Prancūzijoje grupė savanorių susirinko atstatyti po karo sugriautų namų. Pirmoji savanoriškos veiklos stovykla parodė, kad privatus sektorius gali taip pat aktyviai dalyvauti atstatant valstybę kaip ir pati valstybė. Tuo pačiu metu atsirado idėja privalomąją karinę tarnybą taikos metu keisti į savanorišką. Deja, taikos metas truko neilgai, ir jau atsiradusios savanoriškos veiklos organizacijos suprato, kad jų tikslas - ne tik likviduoti karo padarinius, bet ir dirbti prevencinį darbą. Šios organizacijos garsėjo ne tik revoliucinga veikla, bet ir principais – vyrų ir moterų lygybė, savanoriškumas, bet kokių politinių interesų atsisakymas. 1930 m. pradžioje Europai išgyvenus krizę, jaunimo savanoriška tarnyba tapo priemone jaunimo bedarbystei mažinti (kartais net privaloma). 1945- ieji vėl grąžina savanorius prie atstatymo darbų - šį kartą ne tik pastatų, bet ir ryšių tarp valstybių ir žmonių. Taip atsiranda savanoriška veikla socialinio darbo srityje. Dar vėliau, per Europą nusiritus studentų streikų bangai, savanoriška veikla tapo ir politinio aktyvumo išraiška. Šeštąjį dešimtmetį vėl grįžta alternatyvios karinės tarnybos idėjos, kurios jau yra sėkmingai įgyvendinamos kai kuriose šalyse (Vokietijoje, Italijoje). Valstybė ir privatus sektorius pradeda remti savanoriškas tarnybas kaip saviraiškos, jaunų žmonių ugdymo ir idėjų skleidimo priemones.

Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą, atsivėrė didelės savanoriškos veiklos perspektyvos tarptautiniu lygmeniu. Pirmoji galimybė jauniems žmonėms dalyvauti tarptautiniuose savanorių projektuose atsirado 1996 m., kai Europos Komisija parėmė akciją „Pilot Action“, kurios metu per 2000 jaunų žmonių iš Europos Sąjungos valstybių, Islandijos ir Norvegijos dalyvavo EST pasiūlytuose projektuose. Daugiau kaip 1000 organizacijų įvairiose šalyse priėmė jaunus savanorius į savo organizacijas, sudarydamos sąlygas savanoriškai veiklai vietinėse bendruomenėse (Jonutytė I. 2007, p. 141-142). Šiuo metu EST Lietuvos jaunimo tampa patraukli ir populiari programa, kuri padeda tobulėti, semtis tarptautinės patirties, realizuoti save ir padėti kitiems.

Europos savanorių tarnyba – tai ES buvusios programos “Jaunimas” ir esamos naujos programos „Veiklus Jaunimas“ paprogramė - tarptautinė ilgalaikės ir trumpalaikės savanorystės veikla, sudaranti sąlygas jauniems žmonėms (nuo 18 iki 30 metų), neatsižvelgiant į jų kilmę ir teisėtai bei nuolat gyvenantiems Lietuvoje, atlikti

savadorišką tarnybą Programos šalyse ir šalyse – partnerėse. Tarnybos metu savadoris išvyksta į kitą šalį, joje gyvena ir dirba pelno nesiekiantį ir vietos bendruomenei naudingą neapmokamą darbą mainais gaudamas galimybę įgyti naujų žinių, socialinių ir kultūrinių įgūdžių, reikalingų jo ateičiai, be to, būstą, maistą arba maistpinigius ir kišenpinigius, kurie nėra lyginami su uždarbiu.

EST veikla gali vykti įvairiose srityse: socialinės rūpybos, kultūros paveldo, meno, kultūros, jaunimo, sporto, civilinės saugos, aplinkos, vystymosi bendradarbiavimo ir pan. Tačiau savadoriams neleidžiama atlikti labai rizikingos veiklos (pvz., situacijose po krizių, teikiant humanitarinę pagalbą, pagalbą ištikus nelaimėms ir pan.).

Dalyvaudamas šioje programoje savadoris neturi būti projekto srities specialistas, nebent studentas. Savadoriška tarnyba nėra savadoriškas darbas, vykstantis nesistemiškai arba trunkantis ne visą darbo dieną; praktika įmonėje; mokamas darbas ar tokį pakeičiantis darbas; poilsio ar turizmo veikla; kalbos kursai; savadorio kaip pigios darbo jėgos naudojimas; studijos ar profesinis mokymas užsienyje (www.jtba.lt, 2007). Tai „ugdymosi“ tarnyba, kur savadoris yra neformaliai ugdomas. Ugdymas remiasi netradiciniais metodais, kurie akcentuoja saviugdą, o mokymasis vyksta praktinėje veikloje. Šiame ugdymo procese jaunas žmogus pažįsta pats save ir kitus, tiesiogiai susiduria su socialiniais pokyčiais ir jų poveikiu žmogaus socialinei raidai bei ieško problemų sprendimo būdų. Taigi šia programa siekiama ugdyti savadorių pilietiškumą, solidarumo jausmą, skatinti kitų kultūrų pažinimą, stiprinti tarpusavio supratimą ir toleranciją.

Ypatingai stengiamasi ir skatinama, kad EST įtrauktų mažiau galimybių turinčius žmones, taip pat neįgalius jaunuolius. Tokioje veikloje gali dalyvauti ir 16-17 metų jaunuoliai, jeigu šiai veiklai yra rengiamasi kompetentingai, atsižvelgiama į konkrečius poreikius, užtikrinamas savadorio palydėjimas ir veiklos tęstinumas.

Europos savadoriška tarnyba gali trukti nuo 2 iki 12 mėnesių (neįskaitant parengimo, vertinimo ir savadorio tolesnės veiklos). Jeigu projekte dalyvauja mažiau galimybių turintys jauni žmonės arba savadoriai dalyvauja grupės EST veikloje, minimali tarnybos trukmė gali būti 2 savaitės. Savadoris EST veikloje gali dalyvauti tik vieną kartą gyvenime. Pagrįstais atvejais (jei projekte dalyvauja mažiau galimybių turintis jaunimas ir taikomas „žingsnis po žingsnio metodas“, jei vykdant ankstesnę veiklą kilo problemų, dėl kurios teko nutraukti tarnybą, arba jei savadoris yra dalyvavęs trumpalaikėje grupinėje veikloje) galima dalyvauti dviejose ar daugiau EST veiklose. Tačiau visa vieno savadorio veiklos trukmė negali viršyti 12 mėnesių.

Tarnybos metu savanoris privalo dalyvauti visuose apmokymuose, yra atsakingas už praktines užduotis, pavestas jam; jo pagrindinė užduotis – prisidėti prie priimančios organizacijos ir bendruomenės plėtros, t. y. aktyvus įsitraukimas - savanoris turi būti užimtas projekte 5-6 valandas per dieną, 5 dienas per savaitę.

EST projekto dalyviai yra ne tik savanoriai, bet taip pat lygiaverčiai savo teises ir pareigas turintys partneriai: siunčianti organizacija, priimanti organizacija ir koordinuojanti organizacija. Visi šie partneriai bendradarbiauja ir visuomet tariausi dėl absoliučiai visų sąlygų savanorystės laikotarpiu. Kiekviena iš organizacijų turi savo įsipareigojimų, kaip ir pats savanoris:

- **Siunčianti organizacija** savanoriui (-ams) padeda susirasti priimančią organizaciją, suteikia pirminį parengimą prieš išvykstant, paramą visos tarnybos metu bei organizuoja įvertinimo susitikimą tarnybai pasibaigus.
- **Priimanti organizacija** rūpinasi savanorio (-ų) tarnybos vieta, mokymais atvykus, kalbos kursais, suteikia nuolatinę paramą tarnybos metu, paskiria konsultantą bei globėją.
- **Koordinuojanti organizacija** visų projekte dalyvaujančių partnerių vardu teikia paraišką savo šalies nacionalinei agentūrai. Jeigu paraiška patvirtinama, koordinuojanti organizacija gauna subsidiją, administruoja visą projektą, atsako už visų siunčiančių ir priimančių organizacijų koordinavimą bei už subsidijos paskirstymą projekto partneriams. Projektui pasibaigus, koordinuojanti organizacija parengia ataskaitą. Koordinuojančiomis organizacijomis negali būti organizacijos, įsisteigusios Partnerėse šalyse, išskyrus Pietryčių Europos šalis.

Siunčiančia, priimančia arba koordinuojančia organizacija gali tapti bet kuri pelno nesiekianti organizacija, vietos, regiono, nacionalinė institucija arba tarptautinė vyriausybinių organizacijų, susipažinusi su programos „Veiklus jaunimas“ reikalavimais.

Visos EST projektuose dalyvaujančios Programos šalių ir Pietryčių Europos šalių organizacijos privalo būti akredituotos, t.y. jų dalyvavimas turi būti iš anksto patvirtintas savo šalies nacionalinėje agentūroje pagal tam tikrus reikalavimus:

- **Neformalus mokymasis ir darbo metodai**

Projektas turi užtikrinti, kad Europos savanoriška tarnyba jauniems žmonėms būtų „mokymosi tarnyba“, t. y., tarnybos vietoje turi būti sudarytos neformalaus ir savaiminio mokymosi galimybės tam, kad jauni žmonės įgytų naujų įgūdžių ir mokėjimų, kurie padės jiems tobulėti ir augti tiek asmeninėje, tiek profesinėje srityse.

- **Prioritetai**

EST projektai turi atitikti ir atskleisti pagrindinius programos prioritetus: Europos pilietiškumas, jaunų žmonių dalyvavimas, kultūrinė įvairovė, socialinė integracija.

- **Savanorių mokymai**

Visi savanoriai, dalyvaujantys EST projekte privalo dalyvauti jiems rengiamuose mokymuose: prieš išvykstant (savo šalyje), atvykus (priimančioje šalyje), vidurio įvertinimo susitikime (priimančioje šalyje) ir galutinio įvertinimo seminare (savo šalyje).

- **Rezultatų taikymas**

Siekiant, kad vykdomi projektai, jų poveikis ir pasiekimai būtų matomi, projektą įgyvendinantys partneriai turi pasirūpinti informacijos sklaida ir rezultatų taikymu. Svarbu užtikrinti, kad rezultatai būtų naudingi kuo didesniai jaunų žmonių ir organizacijų skaičiui.

- **Tolesnė savanorio veikla**

Šešis mėnesius po EST veiklos pabaigos savanoris gali vykdyti tolesnę veiklą įgyvendindamas savo idėją. Tokia veikla gali trukti iki 1 mėnesio ir turi būti vykdoma arba savanorio gyvenamojoje šalyje arba priimančios organizacijos (savanoriškos tarnybos) šalyje. Tolesnę veiklą vykdo pats savanoris. Jam gali padėti jo siunčianti arba priimanti organizacija ar buvusių EST savanorių asociacija. Tolesnė veikla yra neatsiejama EST projekto dalis ir ji turi būti numatyta iš anksto, teikiant viso projekto paraišką.

- **Matomumas**

Visos projekte dalyvaujančios organizacijos ir savanoriai turi žinoti, kad jie dalyvauja EST. Be to, EST projektai turi pabrėžti Bendrijos paramą ir teikti informaciją apie EST projektą ir programą „Veiklus jaunimas“ projekte nedalyvaujančioms šalims.

Atlikę Europos savanorišką tarnybą visi savanoriai gali gauti „Jaunimo pasą“. Šiame pase aprašoma bei patvirtinama savanorio patirtis, įgyti įgūdžiai ir mokėjimai. Išduodama „Jaunimo pasą“ Europos Komisija užtikrina, kad savanoriškoje veikloje įgyta patirtis pripažįstama kaip ugdymo patirtis ir neformalaus, savaiminio mokymosi laikotarpis (www.jtba.lt, 2007).

Taigi dalyvavimas EST veikloje supažindina savanorius su sociokultūrine aplinka, leidžia patirti ne tik sociumo, bet ir jų bendraamžių asmenybinius skirtumus, atsiradusius dėl kultūros ir ugdymo tradicijų. Tai sustiprina tautinio ir europinio identiteto savivoką, skatina pasitikėjimą savimi ir kitais, gilina žinias apie Europą. Nesavanaudiška pagalba kitam tampa jaunimui vertybe, kuria mažinami globaliniai socialiniai, politiniai, ekonominiai bei kultūriniai skirtumai Europos viduje ir spartinamas integracijos procesas (Jonutytė I. 2007, p. 143).

Jaunimo socialiniai metai

„Jaunimo socialiniai metai“ (toliau JSM) – tai ilgalaikio savanoriavimo programa, atitinkanti savanoriškos veiklos tarnybos principus ir 1992 m. inicijuota bei iki šiol vykdoma VŠĮ "Actio Catholica Patria" Kaune. 1999 m. buvo plečiama JSM veikla kituose Lietuvos miestuose: Vilniuje, Šiauliuose, Klaipėdoje, Alytuje ir Panevėžyje. Kai kuriuose miestuose programa nutrūko, šiuo metu JSM vyksta Vilniuje, Raseiniuose, Jurbarko, Panevėžyje ir Kaune.

JSM tai pritaikytas Lietuvos situacijai Vokietijos programos *Freiwilliges Soziales Jahr* (FSJ, Savanoriški socialiniai metai) modelis. Programos idėja ir tikslai - jaunimą įtraukti į savanorišką socialinį darbą, jį pristatant kaip prasmingą veiklą, kurioje dalyvis suteikdamas pagalbą kitiems gali atrasti, patikrinti, savo asmenines savarankiškumo, atsakomybės prisiėmimo ribas, ugdyti bendražmogiškas vertybes, įsitraukdamas į konkrečių socialinių problemų sprendimus.

Programa trunka nuo rugsėjo-spalio mėn. iki balandžio-gegužės mėn. Programos pradžioje renkama savanorių grupė, kuri išlieka pastovi iki pat programos pabaigos. Savanoriai dalyviai dirba savanorišką darbą įvairiose socialinėse institucijose: vaikų dienos centruose, senelių namuose, vaikų globos namuose, neįgalųjų dienos centruose ir pan. Dirbama nuo 4 iki 10 val. per savaitę, priklausomai nuo miesto, dalyvių grupės, amžiaus ir pan.

Programos metu organizuojami 3-5 savaitgaliniai savanorių grupės seminarai, kurių metu dalyviai aptaria, reflektuoja savo savanoriško darbo patirtį, gilinasi į asmeniškai sau svarbias temas, dalinasi patirtimi, mokosi būti, dirbti kartu grupėje. Taip pat pagal poreikius organizuojami nuolatiniai grupės susitikimai, vykstantys kartą per savaitę ar rečiau. Susirinkimai gali būti teminiai, arba tiesiog skirti neformaliai buvimui vienas su kitu.

Šia tarnyba, priklausomai nuo kiekvienos grupės poreikių, siekiama ugdyti asmenines, socialines ir profesines kompetencijas, tokias kaip:

- Asmenybės vertybių sistemos perkainojimas, ugdymas;
- Asmeninės atsakomybės, įsipareigojimų ir galimybių ribų pajautimas;
- Pasitikėjimo savimi ir kitais skatinimas;
- Savo elgsenos suvokimas kitų žmonių pagalba;
- Konfliktų sprendimo įgūdžių lavinimas;
- Gebėjimo gyventi kartu su kitais mokymasis;

- Kūrybinės saviraiškos atradimas;
- Asmeninės kompetencijos įsivertinimas;
- Savarankiškumo ugdymas;
- Konstruktyvaus ir kritinio mąstymo ugdymas;
- Įgūdžių darbui komandoje suteikimas;
- Empatijos ugdymas;
- Socialinės atsakomybės ugdymas;
- Bendravimo (su bendraamžiais bei vyresniais) įgūdžių lavinimas;
- Gebėjimas priimti sprendimus grupėje;
- Tolerancijos ugdymas žmonių skirtingumams;
- Laiko ir darbų planavimo įgūdžiai;
- Išmokimas priimti ir įgyvendinti sprendimus;
- Iniciatyvumo ir kūrybiškumo paieška bei skatinimas;
- Įgūdžiai pozityviai spręsti konfliktus;
- Gebėjimai prisiimti tam tikrą vaidmenį ir atsakomybę.

JSM programos pagrindinis tikslas yra asmeninių ir socialinių kompetencijų įgijimas ir tobulinimas per savanorišką veiklą kaip metodą. Šiame procese yra svarbus grupės vaidmuo, kuri veikia kaip saugi erdvė mokymuisi, kompetencijų tobulinimui. JSM remiasi metodiniais jaunimo neformalaus ugdymo (JNU) principais. Jie apibrėžiami taip:

Specifinė aplinka. Jaunimo neformalus ugdymas vyksta specifinėje aplinkoje, kuriai turi būti būdinga tam tikra autonomija (atskirumas), kad jauni asmenys galėtų saugiai eksperimentuoti, išbandyti save be didesnio pavojaus pakenkti sau ir aplinkiniams.

Aktyvus dalyvavimas ugdymo(si) procese. Jaunimo neformaliame ugdyme dalyvaujantys jauni asmenys rezultatų pasiekia pirmiausia savo aktyvumo dėka. Aktyvumo siekiama skiriant laiko asmeninio patyrimo įvardijimui ir suvokimui; jei reikia, kuriant dirbtines situacijas naujo patyrimo įgijimui; pateikiant teorinę medžiagą aktyviam aptarimui. JSM aktyvus savanorių dalyvavimas grupės veikloje, peraugantis net į savarankišką grupėje vykstančių procesų organizavimą, reikalauja gilios poreikų analizės, interesų atstovavimo, atsakomybės už priimtus sprendimus, o taip pat kooperacijos grupėje, atsižvelgiant į individualius sugebėjimus ir galimybių ribas.

Visumos principas. Šis principas reiškia visuminį požiūrį į jauną asmenį, ugdymo tikslus ir darbo metodus; neignoruojami nei jausmai, nei protas, nei fiziologija; kreipiamas dėmesys tiek į asmenį, tiek į grupę, tiek į temą. Ugdymo metu įgytą patirtį

siekiama susieti su tikrove. Jaunimo neformaliame ugdyme derinami emociniai, fiziniai, intelektualiniai metodai, užtikrinantys visuminį asmenybės ugdimąsi.

Mokymasis iš patirties. Jaunimo neformalaus ugdymo procesas yra grindžiamas patyrimu, kuris įgauna prasmę tik tada, kai yra suvoktas ir įsisąmonintas. Todėl patyrimas yra aptariamas (refleksija), daromos išvados (generalizacija), kurios įgauna prasmę jei pritaikomos gyvenime (Kolb).

Atviras ir neformalus bendravimas. Jaunimo neformalus ugdymas yra saugi erdvė, kurioje žmogus gali būti savimi, dalindamasis gyvenimo patirtimi, atverdamas ir savo silpnąsias puses, nebijodamas suklysti ir pripažinti savo klaidas.

Nekonkurencinės aplinkos kūrimas. Jaunimo neformalus ugdymo veikla yra erdvė, kurioje vengiama dirbtinės konkurencinės įtampos. Jauni asmenys nėra lyginami vienas su kitu, bet sukuriamos sąlygos patiems įsivertinti asmeninius pasiekimus.

Į grupės procesą orientuotas ugdymas(is). Grupė jaunimo neformaliame ugdyme tarnauja kaip priemonė, kaip savotiškas visuomenės modelis. Grupėje mokomasi spręsti tarpasmeninius santykius, priimti bendrus sprendimus, dalintis darbais ir atsakomybėmis. Grupėje suintensyvėja ir individualus ugdymasis (www.jnu.lt, 2007)

Trukdymams- pirmenybė (Ruth Cohn)

Įvairių trukdymų ir konfliktų seminarinėje grupėje išsiaiškinimas ir pašalinimas reikalauja rasti kompromisą ir spręsti konfliktus. Tas pats galioja ir komandos darbui – esant nesutarimams, sunkumams, būtina juos išsiaiškinti, kad netrukdytų darbui su grupe.

Organizacinių formų kaita. Organizacinių formų įvairovė (darbas didelėje grupėje, mažose grupelėse, partnerių darbas ir atskiro asmens darbas) palaiko grupės dinamiką, paryškina tolimos ir artimos sąveikos kaitą. Taip pat svarbu kaitalioti metodus, skirtus protiniam, fiziniam ar emociniam darbui, derinti juos tarpusavyje.

Demokratinis vadovavimo stilius. Vadovavimas socialiniam grupės darbui turi remtis demokratiniais pagrindais. Demokratinis vadovavimo stilius yra pagrįstas partneryste, betarpišku dalyvavimu bendroje veikloje, įžvalgumu, kritiniu dialogu, konsultacijomis ir pasitarimais.

Metodai. Pasirenkami kiek galima visapusiškesni metodai, apimantys tiek pažintinius, tiek afektinius, tiek kūrybinius tobulinimosi proceso elementus. Metodai negali būti savitiksliai, o turi tapti priemonėmis ir būdais, tikslu ir turiniu siekiant jsm programos tikslų. Pvz: vaidyba pasiskirsčius rolėmis, fantazavimas, fizinės užduotys, diskusijos, piešimas, šokiai, muzika, teatras, iniciatyvų įgyvendinimas.

Taigi JSM– tai vieneri metai savanorystės patirties, tarsi tiltas tarp jaunuolių, norinčių tapti savanoriais ar jau atliekančių savanorišką darbą ir socialinių organizacijų,

dirbančių su vaikais, jaunimu bei suaugusiais, išgyvenančiais sunkumus; arba tobulinančių savo darbo kokybę į organizacijos veiklą įtraukiant savanorius.