STARPTAUTISKĀ UN VIETĒJĀ BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA VADLĪNIJAS

SENIOR PLUS

Līdzfinansē
Eiropas Savienības programma
“Erasmus+”

Sagatavojusi

Sadarbībā ar

Lisabona, 2017. gads

Līdzfinansē
Eiropas Savienības programma
"Erasmus+"

Šis projekts tika finansēts ar Eiropas Komisijas atbalstu. Šī publikācija atspoguļo vienīgi autora uzskatus, un Komisijai nevar uzlikt atbildību par tajā ietvertās informācijas jebkuru iespējamo izlietojumu.

Satura rādītājs

6
Ievads

8
1. daļa
Brīvprātīgā darba organizētājiem

9
Brīvprātīgais darbs un "Senior Plus" projekts
Kas ir brīvprātīgais darbs?
Nozīme
Kāpēc brīvprātīgais darbs?
Mācīšanās

15
Brīvprātīgā darba dimensijas
Darba jomas
Brīvprātīgā darba pieredze "Senior Plus" pieejā
Vecums un individuāla pieeja

18
Plānošana
Iesaistītās puses
Projekta cikls
Mērķu un nozīmes izpratne
Partneri

22
"Senior Plus" darbībā
Brīvprātīgo uzrunāšana un atlase
Grupas specifikas apzināšana
Sagatavošana
Darba uzsākšana
Motivācija un atbalsts
Izvērtējums un zināšanu pārnese
Kompetenču atzīšana

34

2. daļa
Brīvprātīgajiem

36

"Senior Plus" un brīvprātīgais darbs

Kas ir brīvprātīgais darbs?

Kāpēc kļūt par brīvprātīgo?

Iesaistītās puses

Vietējais un starptautiskais brīvprātīgais darbs

Pirms brīvprātīgā darba

Brīvprātīgā darba laikā

Pēc brīvprātīgā darba

45

Veiksmes stāsti jeb labās prakses piemēri

Lindas stāsts

Edijas stāsts

Pennijas stāsts

Mario stāsts

51

Izmantotā literatūra

1. daļa
Brīvprātīgā darba organizētājiem

2. daļa
Brīvprātīgajiem

Ievads

Rokasgrāmatas mērķis ir sagatavot un atbalstīt organizācijas un brīvprātīgos, lai efektīvāk un veiksmīgāk realizētu senioru brīvprātīgā darba projektus. Materiāls ir sagatavots piecās valodās (angļu, itāļu, franču, portugāļu un latviešu). Pirmā daļa ir paredzēta brīvprātīgā darba organizatoriem, otrā daļa – brīvprātīgajiem.

Rokasgrāmata ir tapusi projekta "Senior Plus" ietvaros. Šis ir stratēģiskās partnerības projekts, kura realizēšanu finansiāli atbalsta "Erasmus+" KA2 pieaugušo izglītības programma, tā īstenošanā ir iesaistītas 6 organizācijas no 5 Eiropas valstīm :

Cemea del Mezzogiorno (Itālija)
kā projekta iesniedzējs un koordinators

Pistes Solidaires (Francija)
partneri

Associação Mais Cidadania (Portugāle)
partneri

Community Action Dacorum (Apvienotā Karaliste)
partneri

Gulbenes novada dome (Latvija)
partneri

View from Here (Apvienotā Karaliste)
partneri

Projekta "Senior Plus" galvenā mērķauditorija ir pieaugušie, vecāki par 50 gadiem, kuri saskaras ar bezdarba problēmu vai ir neaktīvi, kuriem ir nepieciešams paaugstināt kompetences ar neformālās izglītības un brīvprātīgā darba palīdzību. Projekta laikā katrs partneris savā mītnes zemē iesaistīja vismaz 20 seniorus aktivitātēs. Rokasgrāmatu ir izstrādājusi organizācija Associação Mais Cidadania (Portugāle) sadarbībā ar partneriem.

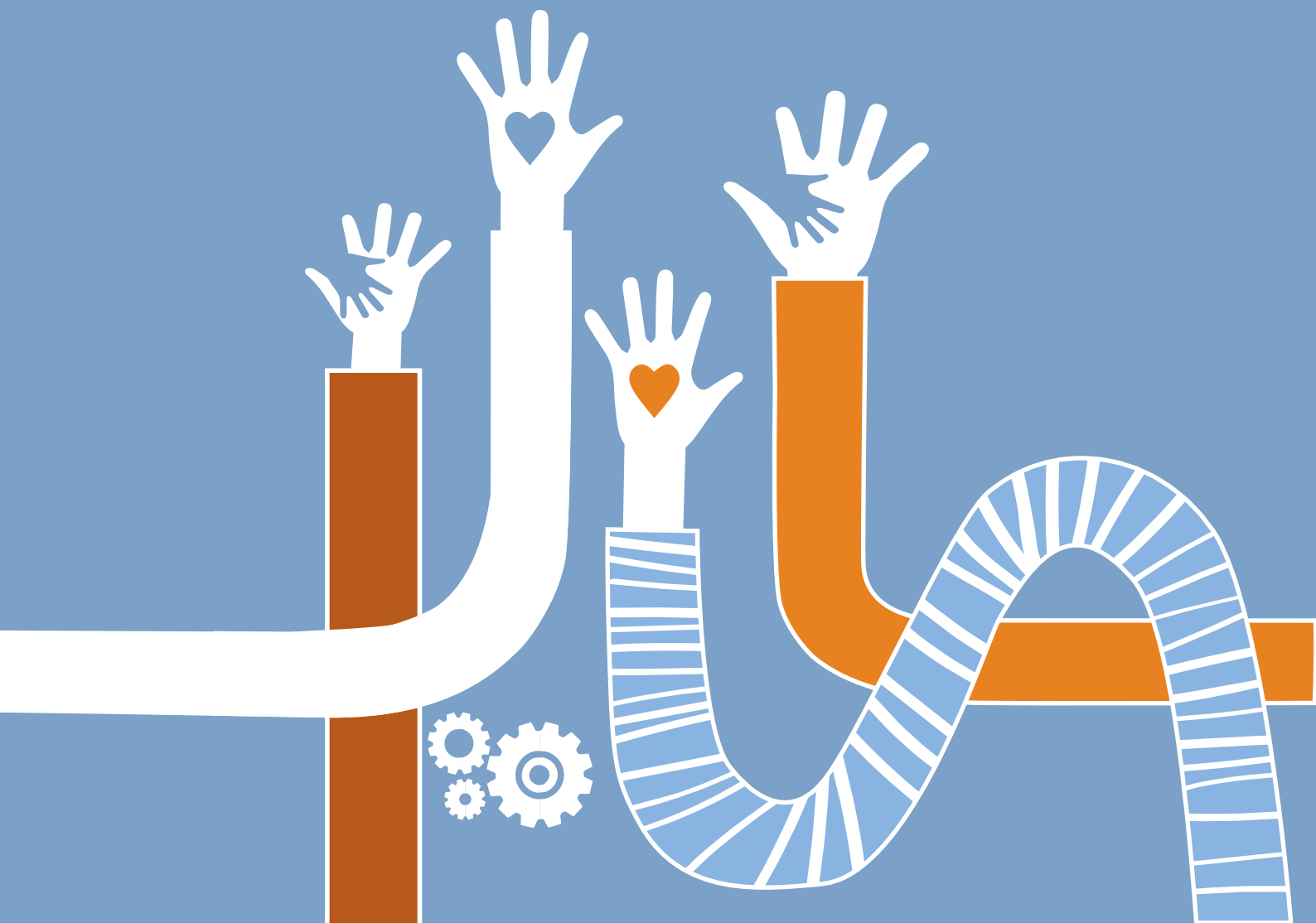
Visi projekta partneri ir ar pieredzi brīvprātīgā darba organizēšanā, gan koordinējot, gan nosūtot, gan uzņemot brīvprātīgos jauniešus un seniorus tādu programmu kā "Erasmus+: Jaunatne darbībā" un "Grundtvig" ietvaros. Partneru pieredze un zināšanas ir apkopotas arī šajā rokasgrāmatā.

Brīvprātīgais darbs ir viens no projekta “Senior Plus” stūrakmeņiem – kā iespēja senioriem gūt jaunu mācīšanās pieredzi un kļūt sociāli aktīviem. Teorētiski varam pieņemt, ka mācīšanās var būt jebkura pieredze, kura tiek analizēta un izvērtēta.

Rokasgrāmatas pirmās nodaļas mērķis ir sniegt zināšanas par brīvprātīgā darba ciklu un dažādu praktisku jautājumu risināšanu, kā arī paplašināt brīvprātīgā darba organizatoru izpratni par dažādiem brīvprātīgā darba aspektiem, uzsverot brīvprātīgā darba pieredzes nozīmi senioru nodarbinātības iespēju paaugstināšanai.

Otrajā daļā brīvprātīgajiem tiek skaidrots, kā brīvprātīgais darbs kopumā un projekta “Senior Plus” pieeja var kļūt par iespēju paplašināšanu ceļā uz nodarbinātību.

1. daļa
Brīvprātīgā darba organizētājiem



Brīvprātīgais darbs un “Senior Plus” projekts

Kas ir brīvprātīgais darbs?

Nozīme

Vārds “brīvprātīgi” ir cēlies no latīņu valodas vārda “voluntas”, kura tulkojums ir brīva griba, personīgās izvēles iespēja. Brīvprātīgā darba jēdzienu varētu skaidrot kā sava laika, pūļu, zināšanu un labās gribas ieguldījumu dažādu uzdevumu un aktivitāšu īstenošanā. Brīvprātīgā darba pamatā ir brīva griba, to veic bez samaksas (lai gan dažos gadījumos ir iespējama finansiāla kompensācija par izmaksām, kas radušās darba gaitā). Runājot par brīvprātīgā darba organizēšanu, iespējams izdalīt 2 dažādas pieejas: nestrukturēts un strukturēts brīvprātīgais darbs. Pirmajā gadījumā brīvprātīgā darba aktivitātes tiek veiktas individuāli bez organizatoriskas pieejas. Otrajā gadījumā brīvprātīgais darbs tiek organizēts un iekļaujas konkrētā laika periodā; tā pamatā ir vienošanās par konkrētiem mērķiem un līdzekļiem, noteikumiem un procedūrām, pienākumiem un tiesībām visām iesaistītajām pusēm un partneriem. Strukturētu brīvprātīgo darbu koordinē organizācijas, kas ikdienā strādā ar brīvprātīgajiem un pārzina šo procesu.

Kāpēc brīvprātīgais darbs?

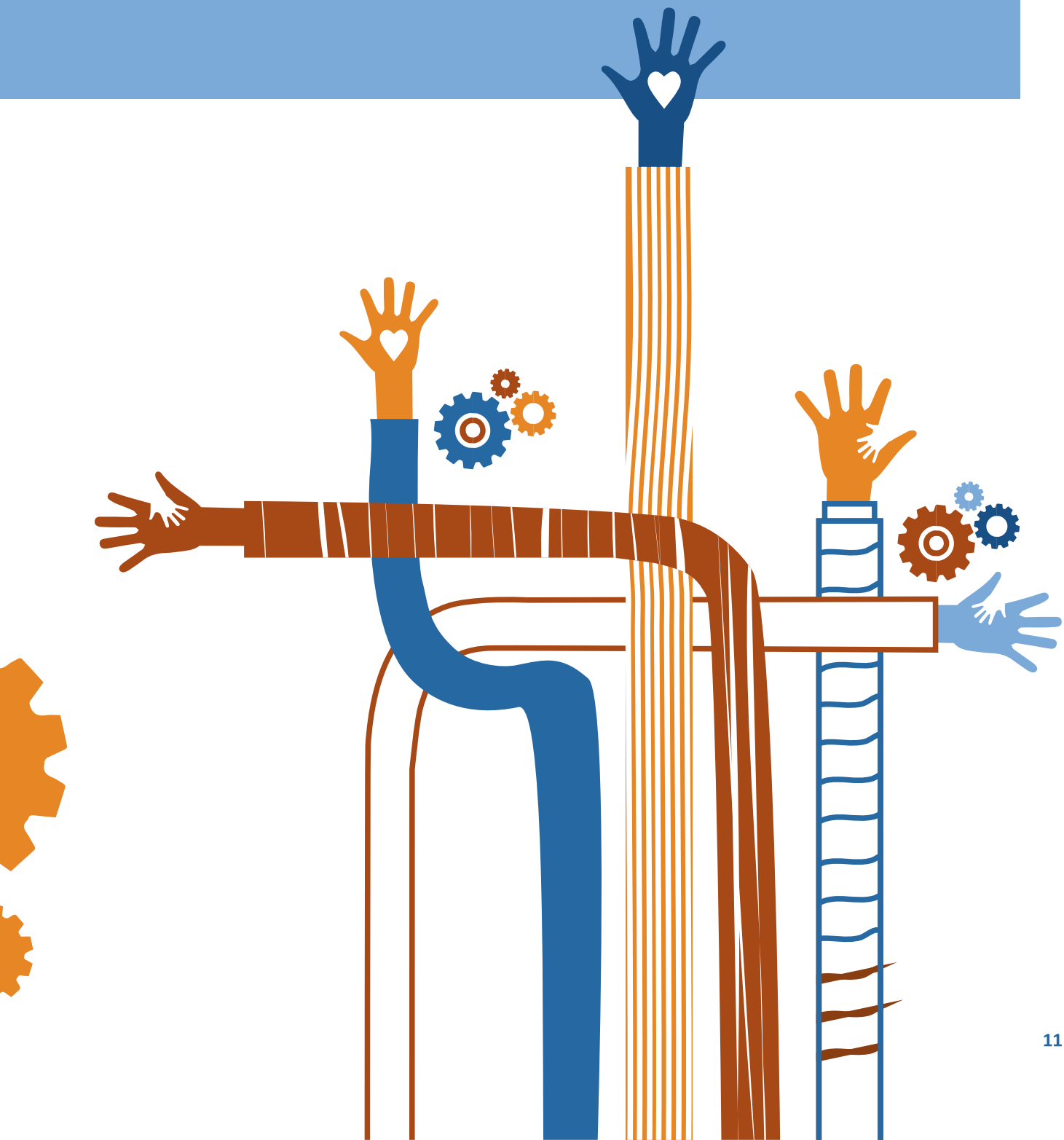
Ir divu veidu iemesli, kāpēc tiek organizēts brīvprātīgais darbs – pragmatiskie un ideālistiskie. Ideālistiskās organizācijas uzlūko brīvprātīgo darbu kā līdzekli tolerances veicināšanai, starpkultūru mācīšanās procesam, sociālajam un kultūras progresam un vietējās kopienas attīstībai kopumā. Ideālisti akcentē pilsoniskumu un indivīdu aktīvu līdzdalību sabiedriskajos procesos caur altruisma prizmu. Šajā gadījumā prioritārs ir darba saturs un aktivitāšu rezultāti, sava laika ziedošana līdzcilvēku, organizāciju, apkārtējās sabiedrības labā, veicot dažādus uzdevumus, palīdzot, pilnībā ieguldot savu pienesumu lietām un notikumiem.

Brīvprātīgie, tajā skaitā seniori, sniedz neatsveramu ieguldījumu organizāciju un sabiedrības labā. Turklāt starptautisks projekts paver iespēju radīt starpkultūru mācīšanās vidi, kā arī projektā gūtās idejas un pieejas ļauj pārnest uz citām iesaistītajām valstīm, kas ienes zināmu svaigumu un jaunu skatījumu uz ierastām lietām ierastajā vidē. Brīvprātīgais darbs var lielā mērā ietekmēt dažādus kopienas sociālās dzīves aspektus.

Otra jeb pragmatiskā pieeja galveno akcentu liek tieši uz nodarbinātības aspektu – personīgo izaugsmi, iespēju paplašināšanu, sociālo integrāciju – jebkuru izaugsmes iespēju, kas paver lielākas iespējas karjeras izaugsmei vai darba atrašanai. Šajā kontekstā fokuss tiek likts uz brīvprātīgo darbu kā instrumentu jaunu prasmju apgūšanai, paverot iespēju gūt konkrēta darba pieredzi, paplašinot iespējas darba tirgū, gūstot jaunu personīgo pieredzi un reflektējot par to, ļaujot piedzīvot iekšējo izaugsmi.

Šīs abas tik dažādās pieejas viena otru neizslēdz, pat vēl vairāk – viena otru papildinādamas, tās garantē veiksmīgāku rezultātu. Gūtā pieredze un prasmes sniedz vēl lielāku gandarījumu, apzinoties, ka ieguldītais darbs ir devis mērķtiecīgu pienesumu vietējai sabiedrībai.

"Senior Plus" pieeja brīvprātīgo darbu uzlūko kā mācīšanās pieredzi. Brīvprātīgais darbs ir personīgā pieredze, kas nodrošina senioru izaugsmi un savu kompetenču apzināšanos.



Mācīšanās

Brīvprātīgā darba laikā mācīšanās ir būtisks aspekts. Mācīšanās process ir balstīts uz neformālās un ikdienas mācīšanās metodēm. Formālās izglītības pamatā vairāk ir akadēmiskās zināšanas, ko apgūstam bērnudārzos, skolās un augstskolās kā konkrētu mācību programmu. Neformālā izglītība ir mācīšanās ārpus vai papildus formālās izglītības piedāvājumam.

Neformālā izglītība

Formālā izglītība

Tās mērķis ir paaugstināt cilvēka līdzdalību pilsoniskos, politiskos, sociālos un kultūras procesos sabiedrībā, kā arī attīstīt spējas, kompetences (zināšanas, prasmes un attieksmes) un vērtīborientāciju. **Neformālās izglītības pamatā ir:**

- Cilvēka līdzdalība organizētā procesā, kas ir saskaņā ar viņa vēlmēm, interesēm un gaidām;
- Brīvprātīga līdzdalība;
- Visaptverošs mācīšanās modelis, kas vienlīdz uzsver intelektuālos, emocionālos un fiziskos aspektus (simboliski: prātu, sirdi un rokas), ņemot vērā dažādas pieejas, uzvedības modeļus, vērtību sistēmas un stereotipus;
- Zināšanu un prasmju gūšana ar tiešu līdzdalību horizontālā mācību procesā bez jebkādas hierarhijas sistēmas;
- Mācīšanās rezultātu pašnovērtējums, kā arī mācīšanās procesa vai aktivitātes izvērtējums, ko veic paši dalībnieki;
- Savstarpējs atbalsts, iedrošināšana un komandas gars; netiek veikti eksāmeni, testi vai stimulēta savstarpēja konkurence;
- Par dalību mācīšanās procesā tiek izsniegts sertifikāts/apliecinājums; nav novērtējuma sistēmas.

Atsevišķi iespējams izdalīt tā dēvēto ikdienas mācīšanos, kas ir neplānots process un notiek neapzināti dažādās dzīves situācijās. Brīvprātīgais darbs, kas balstās uz principu "mācīties darot", bieži kļūst par atbalstu, saskaroties ar dažādiem mūsdienu izaicinājumiem, tādiem kā neaktīva pilsoniskā sabiedrība, informācijas sabiedrības prasības, starpkultūru integrācija un solidaritāte, globalizācijas procesi, pārmaiņas ekonomiskos procesos un klupšanas akmeņi formālajā izglītībā. Pēdējais no minētajiem aspektiem atklāj, cik tālu no reālajām sabiedrības vajadzībām ir formālā izglītība, kas ir "ieciklējusies" uz zināšanu iekalšanu, tā vietā lai attīstītu kompetences, kas nepieciešamas mūsdienīgai pieaugušo dzīvei un tālākizglītībai. Par kompetencēm mēs varam definēt jebko, kas palīdz veidot mūsu pašu nākotni.

Jēdziens "kompetence" tiek definēts kā zināšanu, prasmju un attieksmju kombinācija, kas jēgpilni tiek pielietota atbilstošā situācijā. Pamatkompetences ir personīgā piepildījuma, sociālās iekļaušanas, aktīvas pilsoniskās līdzdalības un nodarbinātības stūrakmeņi.

"Senior Plus" pieeja piedāvā brīvprātīgo darbu izmantot kā metodi mācīšanās procesa monitoringam un izvērtēšanai. Visu brīvprātīgā darba ciklu brīvprātīgie gūst jaunas kompetences, dokumentē tās un regulāri veic refleksiju par mācīšanās rezultātiem. Šī procesa mērķis ir veicināt nodarbinātības iespējas, kā arī iesaisti mūžizglītības pasākumos.

Saskaņā ar nacionāla mēroga un Eiropas politiku, nodarbinātība būtu jāveicina piedāvājot formālās un profesionālās izglītības programmas, kas ir pielāgotas darba tirgus prasībām un dod iespēju praktiski izmēģināt arodu, mācoties darot. Brīvprātīgā darba būtība atbilst šim uzstādījumam, tādā veidā piedāvājot iespējas profesionālajai pilnveidei.

Devejs (Dewey) apgalvo: "Mēs nemācāmies no pieredzes... mēs mācāmies no refleksijas par pieredzi." Kolba (Kolb) mācīšanās teorija ieskicē četrus dažādus mācīšanās stilus, kas ir balstīti uz četrpakāpju mācīšanās ciklu.

Kolbs šo mācīšanās ciklu izvirza par empīriskās mācīšanās teorijas centrālo principu. Pētnieks apgalvo, ka ideālais mācīšanās cikls sastāv no: pieredzes, refleksijas, apsvēršanas un darbības (angļu val. experiencing, reflecting, thinking, and acting). Balstoties uz šo teoriju, brīvprātīgajā darbā gūtā pieredze ir jāpakļauj refleksijai, lai apzinātos zināšanas un iemaņas, kas gūtas no konkrētās pieredzes, lai jauniegūtās kompetences pārdomāti pārnestu uz dažādām situācijām ikdienā, palielinot nodarbinātības iespējas.

Džeimss E.Zulls (James E.Zull) papildināja Kolba teorijas atsevišķas šķautnes, identificējot nepieciešamību apzināšanās (metacognition) procesu papildināt ar reālu iespēju jaunās atziņas pielietot pilnīgi citos kontekstos un situācijās. Šī ir pilnīgi jauna interpretācija Kolba izvirzītajam apgalvojumam: "Mēs gūstam jaunu pieredzi, mēs to novērtējam un reflektējam (apzināmies), mēs pārnesam to, ko esam iemācījušies, uz pilnīgi jaunām situācijām."

"Senior Plus" pieeja šīs teorijas absorbē, kā rezultātā:

a) mācību laikā seniori reflektē par gūto pieredzi;

b) viņi mācās šo pieredzi fiksēt e-portfolio dokumentā;

c) viņi iesaistās vietējā un starptautiskā brīvprātīgajā darbā;

d) viņi reflektē par mācīšanās pieredzi, kas gūta, iesaistoties brīvprātīgajā darbā; tiek veicināta "pašizziņa un apzināšanās, kā un kāpēc mēs domājam tā, kā domājam; tiek attīstīta spēja pielāgoties un mācīties, ar kritisku skatu pieiet savas eksistences vērtībai" (E.Zulls);

e) seniori savas refleksijas fiksē e-portfolio, paaugstinot nodarbinātības iespējas.

Tādējādi brīvprātīgais darbs kļūst par būtisku individuālās mācīšanās procesa posmu, un atkarībā no tā, vai tas ir vietējais vai starptautisks, nodrošina dažādus izaugsmes aspektus. Brīvprātīgais darbs var piedāvāt patiesi nozīmīgus pieredzes momentus, kā, piemēram, saskarsmi ar pilnīgi citiem kultūras priekšstatiem, kas ļauj gūt dažādas kompetences nodarbinātības iespēju paaugstināšanai.

Brīvprātīgā darba dimensijas

Darba jomas

Jomas, kurās iespējams organizēt brīvprātīgo darbu, ir ļoti dažādas, tādas kā sociālā sfēra, vide, izglītība un profesionālā apmācība, glābšanas, prevencijas vai atjaunošanas darbi, lauku attīstība un miera uzturēšana, kultūras mantojuma saglabāšana, jaunatnes darbs, virtuāls brīvprātīgais darbs.

Dalībnieki, kuri veic starptautisko brīvprātīgo darbu, veido starpkultūru dialogu pilnīgi citā vidē, kas ir krasi atšķirīga no ierastās. Tādējādi dalībnieki saskaras ar tiem pašiem izaicinājumiem, kādi būtu jāpiedzīvo, sākot strādāt algotu darbu vai uzsākot uzņēmējdarbību – uzsākot profesionālu darbību kontekstā, kas ir pilnīgi atšķirīgs no ierastā. Dalībnieki, kuri iesaistās vietēja mēroga brīvprātīgajā darbā, veic darbu dažādās jomās (kultūras, sociālajā u.c.) ar dažādu mērķauditoriju. Iesaistoties vietējā brīvprātīgā darba aktivitātēs, senioriem ir iespēja gūt pieredzi pilnīgi jaunā organizatoriskā līmenī un atklāt jomas, ar kurām līdz šim viņi nav saskārušies. Viņiem ir iespēja pārbaudīt realitātē tās zināšanas un pieejas, ko ir apguvuši mācību laikā.

Brīvprātīgā darba pieredze "Senior Plus" pieejā

Vietējais un starptautiskais brīvprātīgais darbs ir projekta "Senior Plus" pieejas individuālās mācīšanās komponente, kam ir liela ietekme gan uz indivīdu, gan uzņemošo organizāciju.

Projekta laikā brīvprātīgajā darbā tika iesaistīti vismaz 20 seniori no katras dalībvalsts: 12 no tiem vietējā brīvprātīgajā darbā un 8 – starptautiskajā.

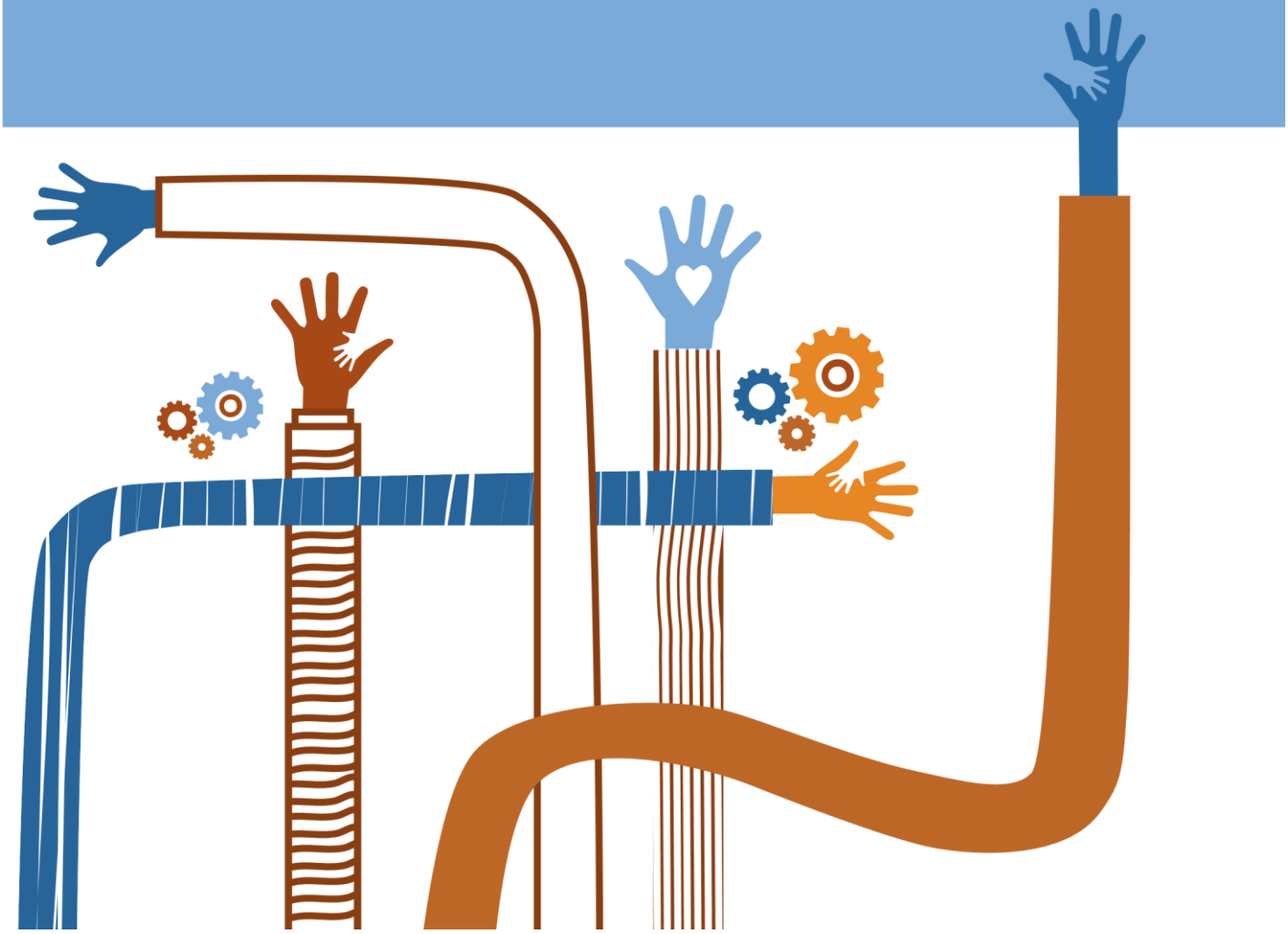
Laika ieguldījums:

Starptautiskā brīvprātīgā darba ilgums ir 21 diena (projekta kontekstā). Pirms darba uzsākšanas organizācijas un dalībnieks paraksta **starptautiskā brīvprātīgā darba vienošanos** un pēc aktivitātes **saņem sertifikātu par dalību starptautiskajā brīvprātīgajā darbā.**

Vietējais brīvprātīgais darbs paredz divu veidu iesaistes modeļus:

- **Īstermiņa iesaiste:** paredz vismaz 8 brīvpratīgā darba stundas. Pēc darba veikšanas brīvprātīgais saņem apliecinājumu par paveikto.

- **Ilgtermiņa iesaiste:** paredz kā minimums 60 brīvprātīgā darba stundas. Pirms darbu veikšanas organizācijas un brīvprātīgais paraksta **vienošanos par ilgtermiņa brīvprātīgā darba veikšanu**. Pēc brīvprātīgā darba veikšanas dalībnieks saņem **sertifikātu**, kurā detalizēti aprakstīts, kāds ir bijis brīvprātīgā darba periods, vieta, kādi ir bijuši darba pienākumi, kā arī brīvprātīgā raksturojums.



Vecums un individuāla pieeja

Ņemot vērā pieaugušo mācīšanās principus, ir svarīgi paturēt prātā individuālās pieejas nepieciešamību, ņemot vērā katra dalībnieka pieredzi.

Sabiedrības locekļu vidējais dzīves ilgums arvien pieaug, tāpēc ir jāatceras, ka cilvēki vecumā virs 50 gadiem joprojām ir gana jauneklīgi gan savos uzskatos, gan ārējā izskatā. Tajā pašā laikā daudzi izjūt novecošanu un baidās, ka viņu vecumā atrast citu darbu vairs nav iespējams. Katrs seniors ir pilnīgi atšķirīgs, mums ir jānovērtē viņu vajadzības un jāizlemj, kāda būs piemērotākā stratēģija, kas ļaus sasniegt vislabākos rezultātus.

Strādājot ar cilvēkiem virs 50 gadu vecuma, pirmkārt, ir jāapzinās, kāda ir bijusi viņu pozitīvā un negatīvā mācīšanās pieredze pagātnē. Jāizvēlas aktivitātes, kas atbilst viņu interesēm un ir praktiski pielietojamas problēmas risināšanā. Strādājot ar senioriem, ir jāizvirza ļoti reāli īstermiņa mērķi, jāpievērš uzmanība drošībai, jānodrošina droša darba vide un bieži atpūtas brīži, pieeja nepieciešamajiem resursiem, jāizmanto piemēroti materiāli.

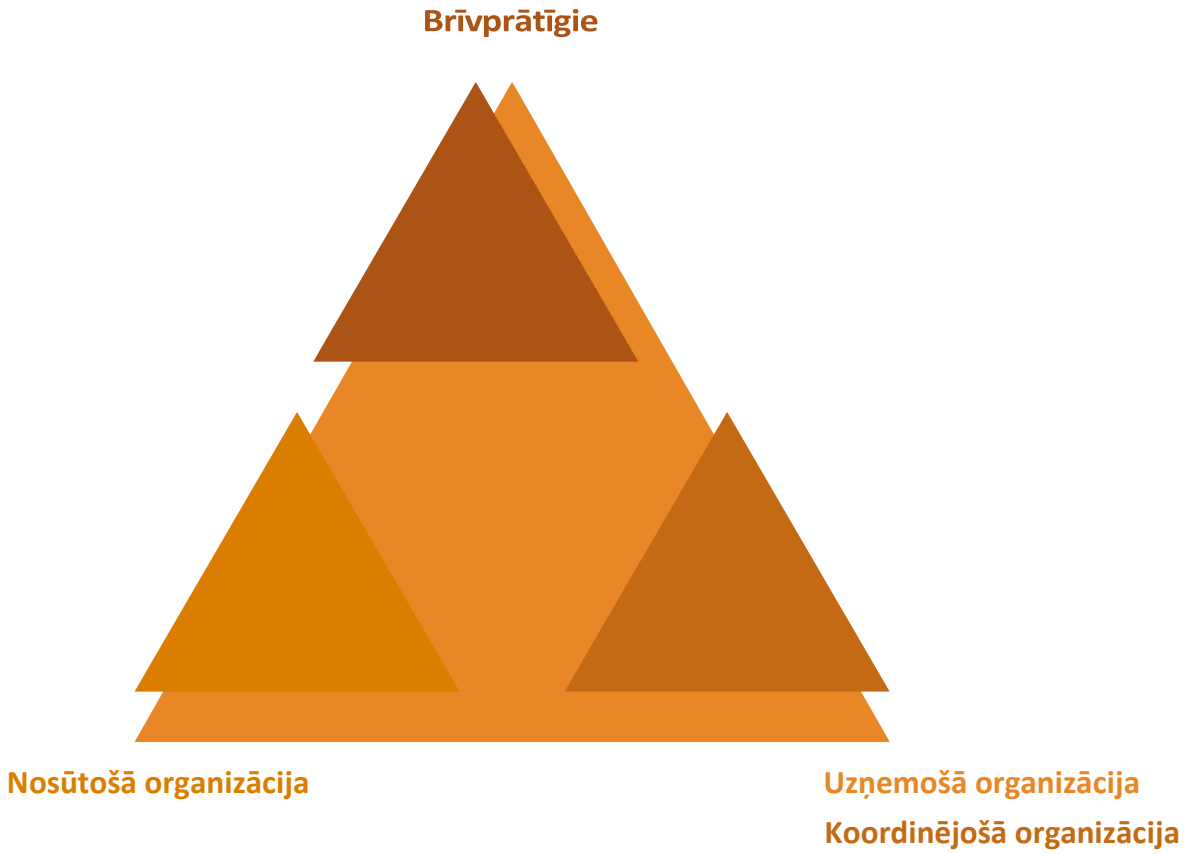
Mūsu pieredze darbā ar senioriem liecina, ka darba procesā svarīgi ir izmantot konkrētus piemērus, iedrošināt, neakcentēt uzmanību uz daudzām idejām vienlaikus, veltīt laiku un vietu darbību apdomāšanai un atbilžu rašanai uz interesējošiem jautājumiem. Tāpat var noderēt tādas pieejas kā procesa verbalizēšana, koučings, iedrošinājums aktīvai līdzdalībai, kodolīgi paskaidrojumi, analoģijas abstraktas informācijas ilustrēšanai, dalīties ar informāciju, kas var būt būtiska viņu ikdienas dzīvei, piedāvāt jaunus rīcības modeļus, ļaujot senioriem kļūt patstāvīgākiem un pielāgoties mūsdienu dzīves prasībām.

Tāpēc ikvienam projektam un aktivitātei ir jābalstās uz individuālu pieeju, kas respektē katra brīvprātīgā vajadzības un pieņemamus mācīšanās stilus.

Plānošana

Iesaistītās puses

Brīvprātīgajā darbā (BD) iesaistītās puses ir atkarīgas no tā, vai tas tiek veikts starptautiskā vai vietējā līmenī. Starptautiskais brīvprātīgais darbs (SBD) paredz trīs galvenos spēlētājus: brīvprātīgo, uzņemošo organizāciju un nosūtošo organizāciju. Gadījumā, ja projektu realizē organizācija, kas nav uzņemošā, tad to dēvē par koordinējošo organizāciju.



Brīvprātīgie: “Senior Plus” projekta gadījumā - dalībnieki vecumā virs 50 gadiem.

Uzņemošā organizācija: organizācija, kas uzņem brīvprātīgos un nodrošina ar brīvprātīgā darba iespējām. Uzņemošā organizācija, tāpat kā nosūtošā vai koordinējošā organizācija, var būt jebkura bezpeļņas organizācija, kas strādā dažādās sfērās. Tā var būt nevalstiskā organizācija vai valsts institūcija (piemēram, vietējā pašvaldība), neformāla iniciatīvu grupa u.c. Tā var būt kādas BD organizācijas starptautiska tīklojuma atzars.

Nosūtošā organizācija: organizācija, kas veic nepieciešamos soļus, lai nosūtītu brīvprātīgo. Tā ir vietējā organizācija, kas uzņemas atbildību par visām nepieciešamajām sagatavošanas procedūrām, lai brīvprātīgo nosūtītu darbā uz partnerorganizāciju ārvalstīs un sagaidītu viņu atpakaļ. Vietējais brīvprātīgais darbs neparedz nepieciešamību pēc nosūtošās organizācijas.

Koordinējošā organizācija: lielākajā daļā gadījumu projektu koordinē tā pati organizācija, kas brīvprātīgos uzņem. Starptautiska projekta gadījumā projektu var koordinēt arī nosūtošā organizācija. Ir gadījumi, kad praktisku iemeslu dēļ, piemēram, liela mēroga projektos ar daudziem brīvprātīgajiem vienlaikus, izdevīgāk ir uzņemšanas un koordinēšanas pienākumus dalīt, lai nodrošinātu kvalitatīvāku projekta vadību un iesaistīto koordinēšanu.

Projekta cikls

Ir nepieciešams laiks un zināma piepūle, lai ideja kļūtu par realitāti. Ir vajadzīga rūpīga plānošana un laba pārvaldība, neaizmirstot analizēt, izvirzot SMART mērķus, pārdomātu stratēģiju, veiksmīgu partnerību, skaidru pienākumu sadali, laika plānošanu un budžeta pārvaldību. SMART ir abreviatūra no 5 angļu valodas vārdiem – Specific, Measurable, Achievable, Realistic and Timed – attiecīgi: specifisks, izmērāms, sasniedzams, reāls un iekļaujas laika rāmī.

Šajā nodaļā mēs detalizētāk aplūkosim pirmos trīs minētos punktus, savukārt atlikušos punktus iztirzāsim nākamajā nodaļā.

BD projekta ciklam ir vairāki svarīgi pieturas punkti:

- **Mērķu un nozīmīguma izpratne;**
- **Partneri;**
- **Brīvprātīgo atlase;**
- **Grupas specifikas novērtēšana/apzināšana;**
- **Sagatavošana;**
- **Atbalsts un motivēšana;**
- **Izvērtēšana un zināšanu pārnese;**
- **Atzīšana.**

Mērķu un nozīmes izpratne

BD projektam ir jāsaskan ar uzņemošās organizācijas stratēģiju, misiju, vīziju un vērtībām, ņemot vērā komandas gaidas, vajadzības, prioritātes un reālos darba uzdevumus, iesaistoties brīvprātīgo uzņemšanā. Pirmais solis ir saprast jēgpilnu un pārdomātu laika, naudas un pūļu ieguldījumu un definēt vēlamos sasniegumus. Ja projekta pamatā ir dažādi mērķi, kas veido kompleksu struktūru, ir svarīgi katru mērķi skaidri noformulēt un panākt vienotu izpratni par prioritātēm.

Lai gūtu pilnīgu izpratni, ir nepieciešams uzdot visus iespējamos jautājumus, kas detalizēti sniedz atbildi par mērķiem un to nozīmi:

Kas būs iesaistītās puses? Piemēram - partnerorganizācijas, personāls, atbalsta personas, sponsori, vietējās institūcijas? **Kāda** būs to loma?

Kas ir paredzēts brīvprātīgā darba laikā? Piemēram - pienākumi, programma, brīvā laika aktivitātes u.c.? **Kāpēc** tieši šādas aktivitātes?

Kāda būs vide, kur norisināsies BD aktivitātes? Piemēram - darba vieta, dzīves vieta? **Kāpēc** tieši tāda vide?

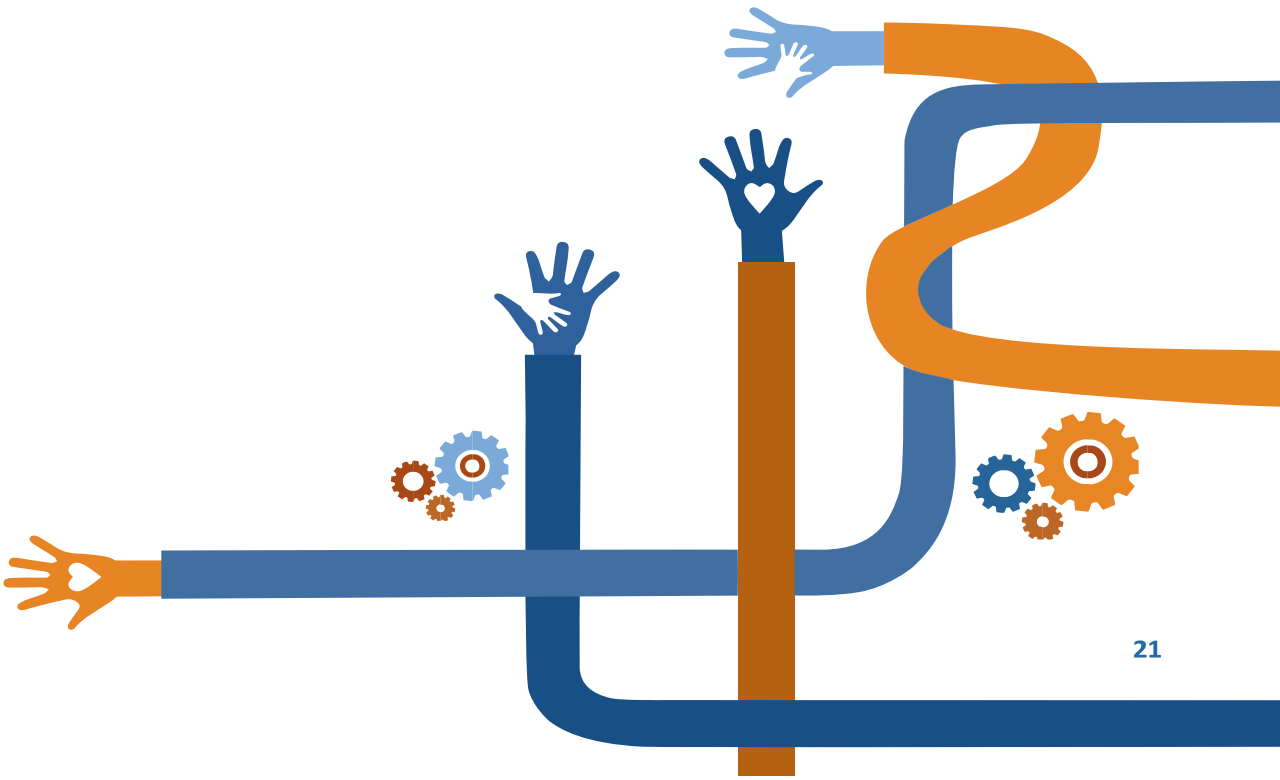
Kāds būs BD aktivitāšu laika rāmis? Kāds būs darba laiks, kurā sezonā, kāds būs BD ilgums kopumā? **Kāpēc?**

Kādā veidā brīvprātīgais darbs tiks administrēts? Kādas metodes un resursi tam ir nepieciešami, kāda būs atbalsta struktūra? **Kāpēc?**

Atbildēm pašos pamatos ir jābūt mērķētām uz skaidrojumu, kāpēc lietas notiks tādā un ne savādākā veidā.

Partneri

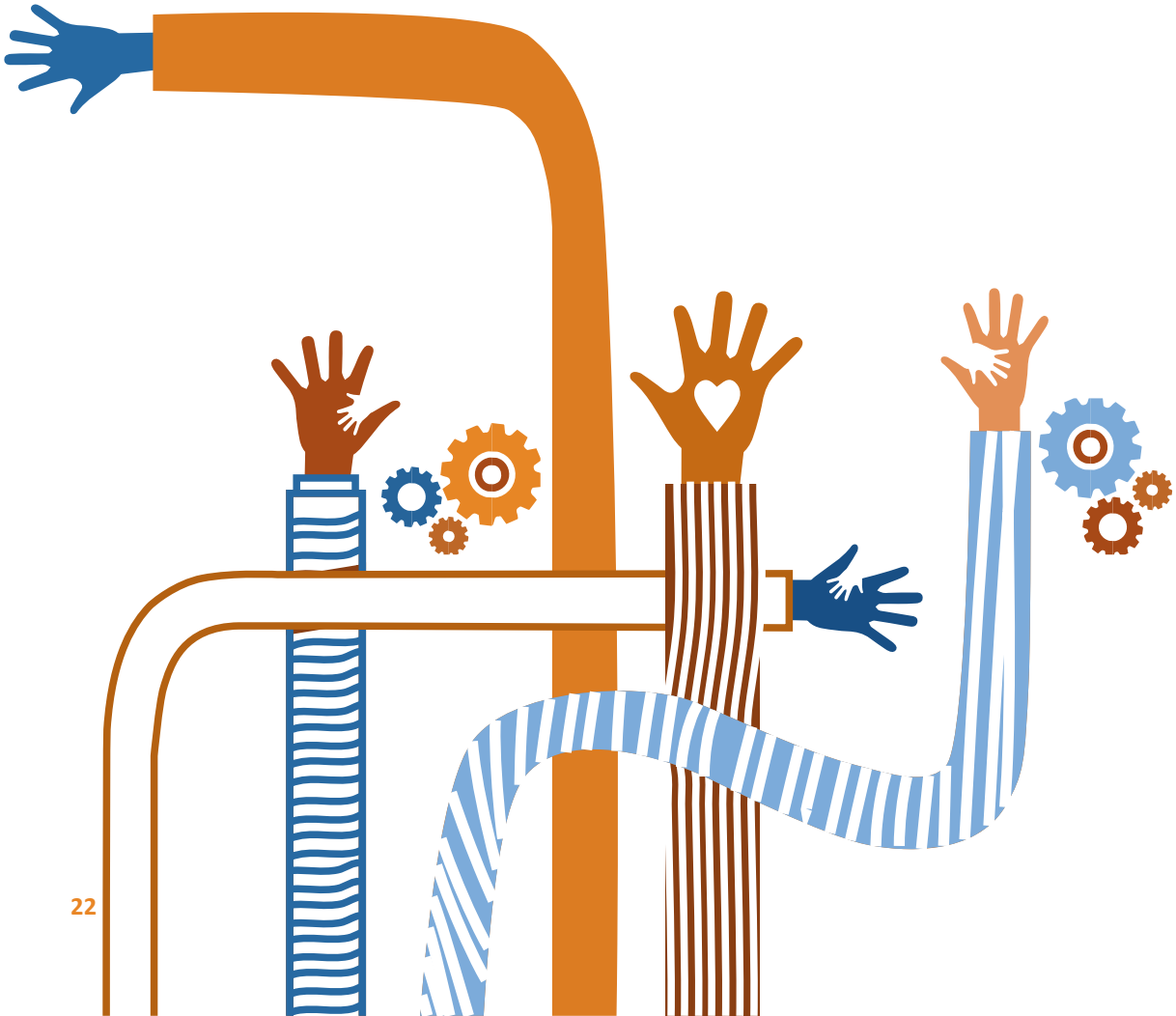
“Senior Plus” projektā iesaistītie partneri ir ar lielu pieredzi brīvprātīgā darba organizēšanā un starptautisku projektu koordinēšanā, brīvprātīgo uzņemšanā un nosūtīšanā. Partneru tīkls ir gatavs efektīvai un veiksmīgai sadarbībai. Visām organizācijām vietējā mērogā ir izveidojies sadarbības tīklojums brīvprātīgo uzņemšanai.



“Senior Plus” pieeja darbībā

Brīvprātīgo uzrunāšana un atlase

Ir svarīgi gūt skaidru priekšstatu par to, kāda ir brīvprātīgā darba nozīme, kā tas saistīts ar individuālo mācīšanās procesu, pašizziņu un prasmju attīstīšanu, kā tas tiek atspoguļots e-portfolio un var paaugstināt nodarbinātības iespējas. Organizācijām ir jābūt pilnīgi pārliecinātām par to, ka BD tām ir nepieciešams, jābūt skaidrai izpratnei par to, ko tās sagaida no brīvprātīgajiem, jāsagatavo pienākumu apraksts, tajā iekļaujot mērķus, uzdevumus un brīvprātīgā darba nozīmīgumu, pienākumus un atbildību, nepieciešamās prasmes vai kvalifikāciju, ieguvumus, plānojumu, norises vietu, procesa efektivitātes rādītājus, atbalsta sistēmu, brīvā laika iespējas, izvērtēšanu un zināšanu pārnesi. Viens variants ir definēt vēlamā brīvprātīgā profilu un veikt atlasi, vadoties pēc tā, otrs variants ir izvēlēties brīvprātīgo un pielāgot brīvprātīgo darbu viņa interesēm un vajadzībām.



Grupas specifikas apzināšana/novērtēšana

Ņemot vērā, ka šīs vadlīnijas apraksta brīvprātīgā darba organizēšanu, akcentējot tieši mērķgrupu "cilvēki vecumā virs 50 gadiem", tad jārespektē, ka viņiem var būt nepieciešams lielāks atbalsts un resursi dalībai BD, tomēr nekādā gadījumā viņus nedrīkst uztvert kā cilvēkus ar ierobežotām iespējām vai īpašām vajadzībām. BD pieredze var kļūt par izšķirošu pavērsienu brīvprātīgo dzīvē, kā arī efektīvu rīku tiem, kuri strādā ar brīvprātīgajiem. Darbiniekam un/vai atbalsta personai ir jābūt izpratnei par sociālo iekļaušanu un katra dalībnieka profilu (konfidencialitātes robežās), lai sagatavotu brīvprātīgo vislabākajā iespējamā veidā un nodrošinātu morālo un fizisko drošību.

Ir svarīgi veidot attiecības, kuru pamatā ir uzticēšanās, cieņa, uzmanība, regulāras tikšanās un iesaiste lēmumu pieņemšanā. Darba un mācīšanās metodēm ir jābūt pielāgotām brīvprātīgā specifiskajām iezīmēm, it īpaši strādājot ar brīvprātīgajiem, kuriem ir mācīšanās grūtības. Šajā gadījumā vislabāk strādā tādas metodes kā vizualizācija ar videomateriāliem un attēliem, verbāls kontakts, eksperimentāla mācīšanās un mācīšanās darot. Ir ieteicams izvairīties no visa, kas varētu atgādināt mācīšanos skolā. Viens no BD mērķiem ir celt pašapziņu. Tāpēc ir svarīgi radīt panākumu sajūtu, izvirzot uzdevumus pakāpeniski, pārejot pie lielākiem izaicinājumiem ar pietiekamu atbalstu, zināšanu pārnesi un pozitīvu atgriezenisko saiti. Kļūdām ir jākalpo par konstruktīvu mācīšanās pieredzi. Ir jānodrošina atmosfēra, kas ļauj justies viegli, izmantojot sarunas, jokus u.t.t., neliekot justies neērti vai pārslogoti. Motivācijas problēma ir ļoti izteikta sociāli izolētām grupām. Uzsvars ir jāliek uz nepārtrauktu atbalstu: starpkultūru (skaidrojot kultūru atšķirības vai pārpratumus), profesionālu (iepazīstināšana ar darba uzdevumiem un vidi) un personīgu (sociālais atbalsts ikdienas dzīvē).

Sagatavošana

BD izdošanās lielā mērā ir atkarīga no tā, cik sagatavotas ir visas iesaistītās puses. Daudzas kritiskas situācijas un konflikti var tikt novērsti jau sagatavošanās procesā. Jārēķinās, ka tas var būt laikietilpīgs process. Būtiski pieturas punkti brīvprātīgo sagatavošanā ir: motivācija un gaidas, darba un dzīves apstākļi, starpkultūru aspekti (SBD gadījumā). Brīvprātīgā motivācijai var būt izšķirošā nozīme, lai izvairītos no pārpratumiem. Tikpat svarīgi ir arī radīt skaidru priekšstatu par uzņemošās organizācijas motivāciju.

Sagatavošanu var veikt, izmantojot tādas metodes kā prāta vētru, refleksijas par abpusējo vienošanos un projekta nozīmi, apzinot bailes un gaidas, u.c. veidos. Organizācijām ir jānodrošina informācija par dzīvošanas un darba apstākļiem, lai samazinātu nedrošību vai neapmierinātību.

Brīvprātīgajiem pirms aktivitāšu sākuma būtu jābūt informētiem par sekojošiem jautājumiem:

Darba apstākļi:

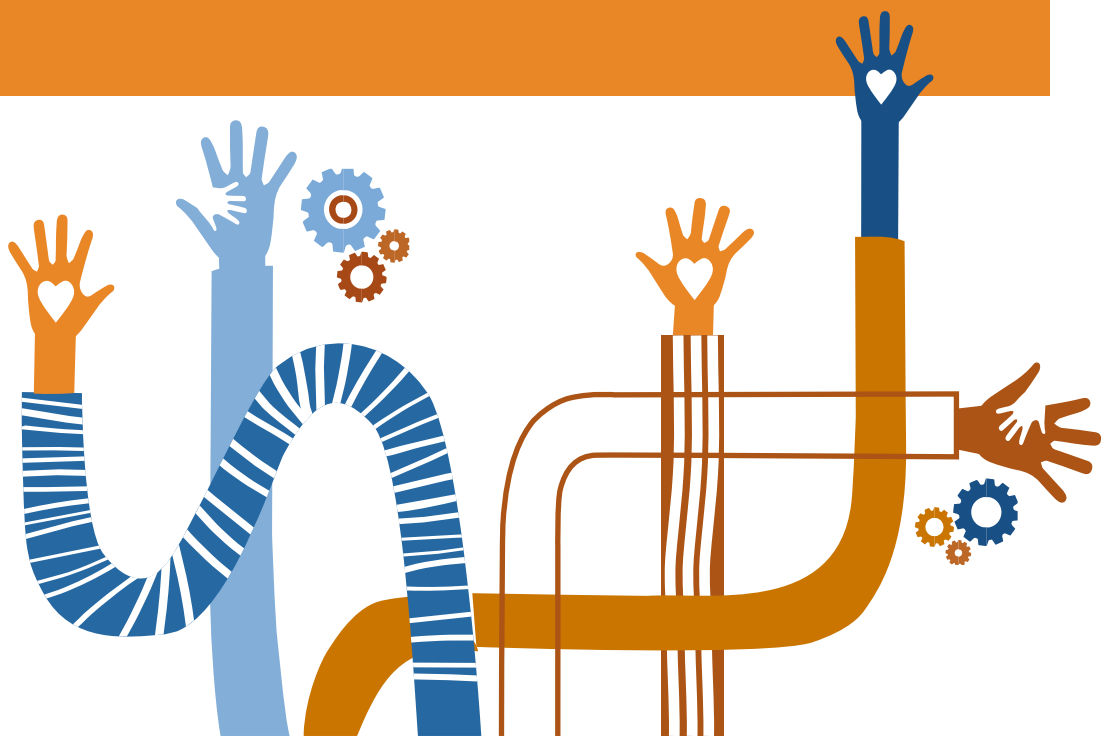
- Organizācijas būtība (misija, mērķis, uzdevumi, vēsture, darba joma, aktivitātes);
- Detalizēts darba pienākumu apraksts (mērķi, uzdevumi, aktivitātes, ietekme, ieguvumi, ko sagaida no brīvprātīgā, termiņi, ar darbu saistītas speciālas prasības);
- Atbalsts (mācības, atbalsta persona, valodas mācīšana) ;
- Uzņemošās organizācijas un personāla apraksts;
- Drošības noteikumi;
- Iespējas un ieteikumi, kā sniegt un gūt iespējami lielāku apmierinātību par projekta iznākumu.

Dzīvošanas apstākļi (SBD gadījumā):

- Praktiskā informācija un detaļas (apdrošināšana, finanses, veselība, sociālā drošība, ārkārtas gadījumi u.c.);
- Ēdināšana un dzīvesvieta (darba un dzīvesvietas apkārtne, attēli no dzīvesvietas, privātums, apkārtējās iespējas u.c.);
- Ceļošanas jautājumi (vīza, ceļojuma apdrošināšana, vietējais transports u.c.);
- Finanses (līdzmaksājums, kabatas nauda u.c.);
- Vispārīga informācija par uzņemošo valsti SBD gadījumā.

Nodrošinot ar informāciju, ir ieteicams izmantot:

- Tiešas sarunas;
- Atvērtu telpu jautājumiem, ieteikumiem un diskusijai;
- Iepriekšējo brīvprātīgo pieredzi;
- SBD projektu gadījumā prezentācijas par uzņemošo valsti;
- Skype tikšanās ar uzņemošās organizācijas personālu;
- Spēles un audiovizuālus materiālus;
- Avotus plašākai izziņai: literatūru vai mājaslapas;
- Nepieciešamos kontaktus;
- Iespēju robežās nodrošināt valodas apguvi pamata saziņai;



Starpkultūru sagatavošanas pamatā ir brīvprātīgā informēšana par kultūras atšķirībām, kas ir brīvprātīgā mītnes valstī un uzņemošajā valstī, iespējamās kultūru. Ir jāvērš uzmanība uz spēju sajust kultūru ietekmi un dažādību, tā vietā, lai vadītos pēc klasiskiem stereotipiem.

Brīvprātīgā sagatavošanas noslēgumā ir jānoslēdz vienošanās par brīvprātīgā darba veikšanu, kurā iekļauta visa nepieciešama informācija, ka arī brīvprātīgā saistības. Uzņemošajai organizācijai ir jābūt labi sagatavotai. Pirmkārt, ir jābūt skaidrai izpratnei par brīvprātīgā darba uzdevumiem, brīvprātīgais ir jānodrošina ar nepieciešamajiem tehniskajiem rīkiem, kā arī jānodrošina ar ikdienas vajadzībām un pienācīgiem dzīves apstākļiem. Pirms BD uzņemošajai organizācijai ir jāsagatavo informācija par visiem augstākminētajiem punktiem, ar ko iepazīties nosūtošajai organizācijai un dalībniekam.

Vienlīdz svarīgas ir kā pilnvērtīga darba, tā arī brīvā laika un atpūtas iespējas. Projekta sākumā brīvprātīgajam ir jājūtas gaidītam. Brīvprātīgā sagaidīšana lidostā vai stacijā, iepazīstināšana ar organizāciju, darbiniekiem un dzīves apstākļiem, sagaidīšanas un/vai iepazīšanās maltīte vai cita laipnības izrādīšana var veidot pozitīvu atmosfēru visam uzturēšanās periodam. Visam organizācijas personālam ir jābūt zinošam un iesaistītam projektā, kā arī jāizprot situācija, ko rada starpkultūru dimensija projektā.

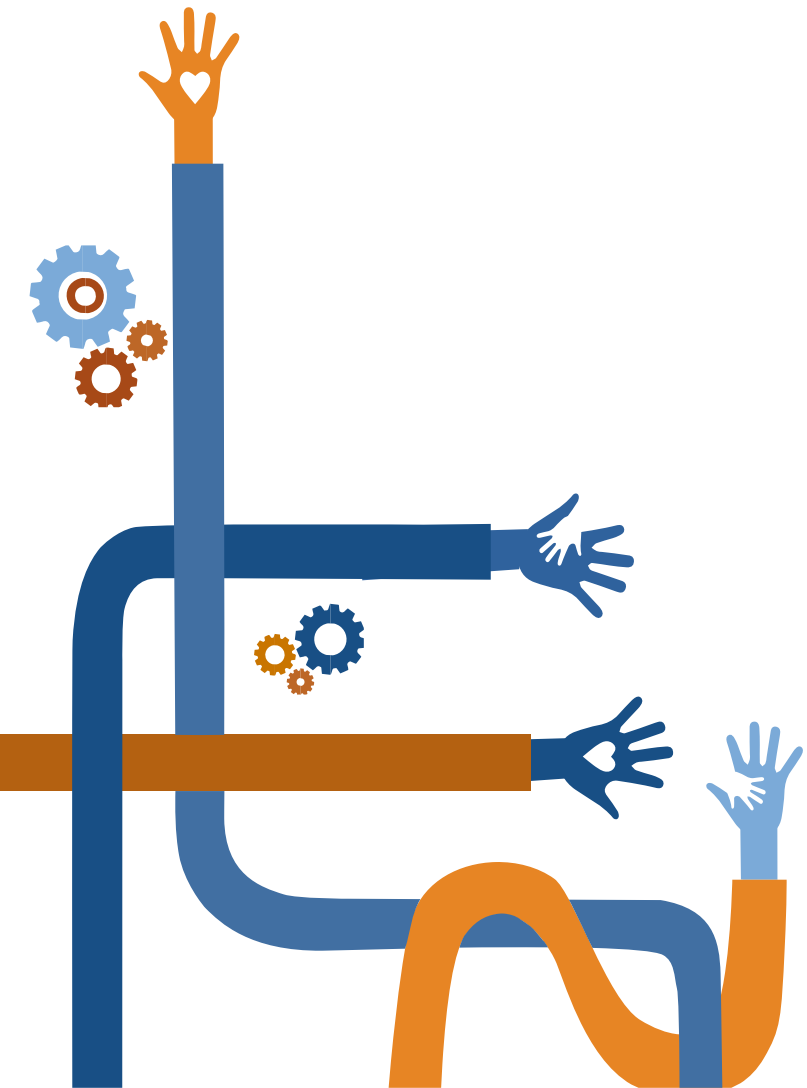
Brīvprātīgā atbalstam jāietver sekojoši aspekti:

- Atbalsts ikdienas pienākumu veikšanā, vienošanās par darba plānu, risināt ar darba jautājumiem saistītas problēmas (piemēram, valodas barjera) u.c.;
- SBD gadījumā atbalstīt adaptāciju jaunajā kultūrvidē, dot laiku aklimatizācijai, sniegt atbalstu emocionāla rakstura problēmās, integrēt sociālajā dzīvē un vietējā kopienā;
- Sagatavošanas procesā e-portfolio kalpo kā rīks, apzinot dalībnieka iepriekšējo darba pieredzi, izglītību, prasmes/kompetences, intereses, veselības un labizjūtas jautājumus, tuvinieku kontaktus un citu nepieciešamo informāciju, ko organizācija var izmantot, lai iepazītu brīvprātīgo un rīkotos atbilstoši šai informācijai, organizējot darba un dzīvošanas apstākļus.

Darba uzsākšana

Pirms darba uzsākšanas būtiska ir sagatavošanās, organizējot tikšanās vai treniņus. SBD gadījumā šos treniņus sauc par iebraukšanas mācībām, tā kā tās norisinās uzreiz pēc dalībnieka ierašanās uzņemošajā organizācijā. Tāda pati sagatavošana, ko piedāvā iebraukšanas mācības pirms SBD, būtu nepieciešama arī pirms vietējā BD aktivitātēm. Šajā gadījumā dalībnieki nedodas uz citu valsti, tomēr viņu situācija ir līdzīga, jo tiek uzsākts darbs jaunā organizācijā pilnīgi citā vidē. Jo mazāk pieredzējis ir brīvprātīgais un jo garāks ir BD ilgums, jo svarīgākas ir mācības, kuru ilgums var būt no dažām stundām līdz pat vairākām dienām (kā seminārs) atkarībā no projekta vai brīvprātīgā darba veida.

Tā kā pirmais iespaids un ekspektācijas dažkārt var disonēt, svarīgi ir, cik vien iespējams, skaidrot un paturēt prātā starpkultūru atšķirības. Iebraukšanas mācībās vai sākuma tikšanās laikā ir jāiekļauj sagaidīšanas un iepazīšanās laiks, ievaddaļa par uzņemošo organizāciju un projektu, informācija par starpkultūru mācīšanos, reģionu, valsti vai vietējo kultūru, ja nepieciešams, arī praktiski jautājumi. Ir jāatvēl laiks un telpa, lai brīvprātīgie var iepazīstināt ar sevi un nosūtošo organizāciju, dalītos ar savu motivāciju, gaidām, vajadzībām un prasmēm, idejām un ieteikumiem. Dažkārt organizācijā strādājoši entuziasti – seniori var dalīties ar savu pieredzi un zināšanām. Visas šīs nianses un skaidrojumi sākumā var novērst pārpratumus brīvprātīgā darba gaitā.



Daži ieteikumi:

1. Dariet visu iespējamo pienācīgai un pozitīvai sagaidīšanai: personīgu sagaidīšanu, nogādāšanu no lidostas vai stacijas uz dzīvesvietu, iepazīstināšanu ar dzīves apstākļiem, noteikumiem, nepieciešamajiem kontaktiem, nodrošināšanu ar starta komplektu – sākumam nepieciešamo pārtiku, karti, transporta biļetēm u.c., kopīgu sagaidīšanas maltīti;

2. Iepazīstiniet ar vietējām iespējām – veikaliem, bibliotēkām, pastu, veselības aprūpi, interešu pulciņiem vai informācijas punktiem;

3. Sastādiet saprotamu darba un laika plānojumu, iekļaujot visas aktivitātes un uzdevumus, ņemot vērā brīvprātīgā iezīmes un vēlmes;

4. Iepazīstiniet brīvprātīgo ar visu organizācijas personālu un komandu, apkārtējo vidi u.t.t.;

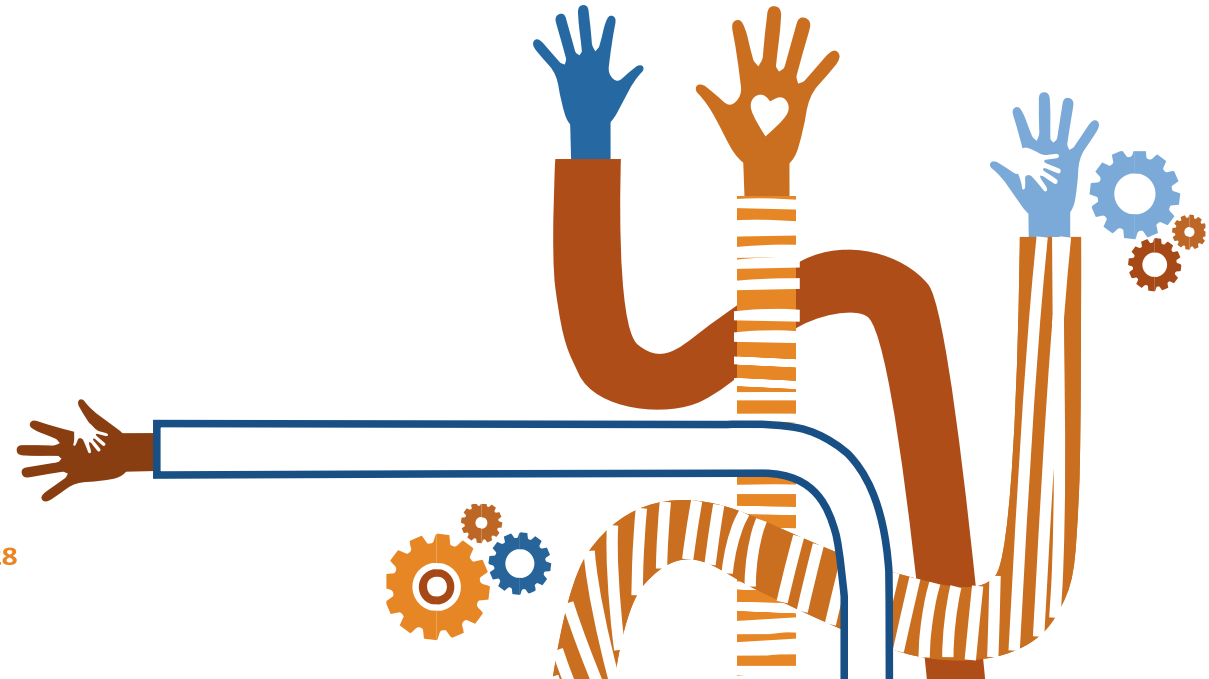
5. Dodiet brīvprātīgajam laiku un sniedziet nepieciešamo atbalstu, izzinot organizāciju un jauno apkārtni (SBD gadījumā), piedāvājot aprakstus, reālu iespēju ceļot un izzināt jauno vidi, kultūru un valsti;

6. Ja projektā ir iekļautas valodas nodarbības, uzsāciet tās nekavējoties pēc brīvprātīgā ierašanās;

7. Nodrošiniet caurredzamu un precīzu finanšu plūsmu;

8. Rosiniet sociālos kontaktus ar citiem brīvprātīgajiem vai vietējo kopienu;

9. Radiet telpu brīvprātīgo radošumam, jaunām idejām un aktīvai rīcībai.



Motivācija un atbalsts

Motivācija

Svarīgi ir noturēt brīvprātīgā motivāciju. Motivācija var izpausties kā enerģija, sajūsma, entuziasms un centība. Brīvprātīgā motivācija pašos pamatos nesakņojas absolūtā altruismā kaut ko darīt par tukšu velti. Ieguldītajām pūlēm ir jānes gandarījums, apmierinot dažādas brīvprātīgā vajadzības – simboliskas, sociālas, praktiskas un psiholoģiskas –, un sniedzot nemateriālu labumu. Pretējā gadījumā brīvprātīgais var pārtraukt BD. Tāpēc uzņemošajai organizācijai ir svarīga efektīva BD organizācija, kas nodrošina brīvprātīgo apmierinātību.

Brīvprātīgos vada dažādi motīvi. Galvenokārt viņiem ir vēlme palīdzēt cilvēkiem, darīt kaut ko lietderīgu, gūt prasmes, palielināt nodarbinātības iespējas, iepazīties ar citiem cilvēkiem, labi pavadīt laiku, iegūt zināmu statusu un atpazīstamību, piederības sajūtu, izpausties, akcentēt vērtības, atrast savu dzīves ceļu un realizēt daudzas citas lietas. Zinot brīvprātīgā spējas un vajadzības, organizācijai ir jānodrošina līdzsvars starp ieguvumiem un ieguldījumu, kas apmierina abas puses. Motivējošais faktors ir darba uzdevumi, kas ir saskaņā ar paša brīvprātīgā interesēm (radošas aktivitātes, sabiedriski vai praktiski uzdevumi u.c.). Brīvprātīgajam ir jābūt iesaistītam, uzstādot mērķus un definējot darba uzdevumus, tādējādi personalizējot pienākumus un uzņemoties par tiem atbildību.

Ieteikumi motivācijas noturēšanai:

- Darbam ir jābūt reālam un nepieciešamam, lai brīvprātīgais justos patiešām vajadzīgs;
- Kolektīvam ir jāatzīst un jānovērtē brīvprātīgā paveiktais;
- Darbam ir jābūt interesantam, izaicinājumu pilnam un jāsniedz gandarījums;
- Ir jābūt skaidriem un pārredzamiem uzdevumiem, darba rezultāts un brīvprātīgā veikums ir jāfiksē;
- Ir jānodrošina regulāra atgriezeniskā saite, izvērtējot brīvprātīgā personīgo un profesionālo izaugsmi;

- Jāuztic atbildība par darba rezultātu;
- Simbolisks atalgojums: laba atmosfēra vai ārpusdarba aktivitātes, vakariņas, brīvdienu aktivitātes, jaunu prasmju apguve, mazas dāvaniņas, atzinība;
- Iespēja pašam brīvprātīgajam kritiski un analītiski pieiet brīvprātīgā procesa izvērtēšanai; Jāatbalsta un jāvada brīvprātīgā darbs pēc nepieciešamības;
- Jāsniedz objektīva un uz reāliem faktiem balstīta atgriezeniskā saite, uzsverot pozitīvo, nevis negatīvo;
- Kļūdas un neizdošanās ir jāpavērš kā iespēja mācīties;
- Jānovērš faktori, kas var izraisīt neapmierinātību darba vidē, piemēram, troksnis, nav pieejams dators, neparedzētas darba stundas, nepietiekami sociālie kontakti.

Atbalsts

Brīvprātīgajam ir jāsaņem nepārtraukts atbalsts visu BD ciklu, lai nodrošinātu labsajūtu un veiksmīgu projekta rezultātu. Dažkārt brīvprātīgajam ir jāpieņem un jāadaptējas jaunai darba kultūrai un sociālajai videi, ir jāattīsta dažas prasmes darba efektivitātes paaugstināšanai. It īpaši ilgtermiņa SBD gadījumā ir jābūt atsevišķai atbalsta personai (mentoram, trenerim, brīvprātīgo koordinatoram), kurš vada brīvprātīgā mācīšanās procesu. Atbalsta personai (AP) ir jābūt pieejamai pēc nepieciešamības, lai palīdzētu ar darbu saistītos jautājumos, personīgu, fizisku vai veselības problēmu gadījumā, novērstu stresu, depresīvu stāvokli, mazinātu ilgas pēc mājām, palīdzētu tikt galā ar citām problēmām, bažām un neizpratni, kas rodas BD laikā. AP ir jārada komfortabla vide, kas veicina komunikāciju un uzticēšanos, rodot risinājumus dažādām situācijām, atrodot nepieciešamos resursus un līdzekļus un vienmēr ņemot vērā brīvprātīgā profesionālās un personīgās vajadzības, ieteikumus un gaidas.

Regulāri tiekoties, AP ir jāapzina un jānovērtē brīvprātīgā izaugsme, liekot uzsvaru uz pozitīviem sasniegumiem, mācīšanās rezultātiem, jāsniedz atgriezeniskā saite un komentāri, nodrošinot mācību procesu, nevis izsakot

spriedumu vai vērtējumu par kāda personību un spējām. AP ir jāliek lietā aktīvas klausīšanās prasmes (piemēram, galvas mašana, smaids vai iedrošinoši jautājumi), pārliecinoties, vai viss jautātais ir saprasts, pārfrāzējot vai lūdzot apstiprinājumu. AP jānodrošina brīvprātīgā labizjūta un jāatpazīst trauksmes signāli, kas liecina par problēmām, kas var izpausties kā apetītes trūkums, bezmiegs, nogurums, sāpes vai ilgas pēc mājām, dusmas, bailes, aizvainojums pret vietējiem, neiecietība, aizsargājoša vai agresīva rīcība u.t.t. AP ir jāmēģina rast izeja un jāiedrošina brīvprātīgais šīm sajūtām tikt pāri.

Izvērtējums un zināšanu pārnese

Izvērtējums

Izvērtēšanai ir jābūt integrētai BD procesā. Izvērtējumam ir jāattiecas uz BD darbu un mācīšanās rezultātiem (paveiktie darbi un uzdevumi, iegūtās prasmes, mācības u.t.t.), sociālo integrāciju (draugu loka paplašināšana, izklaides, saskarsme ar kolēģiem u.t.t.), starpkultūru dimensiju (kopienas iepazīšana, valsts un kultūras izziņa, valodas mācīšanās), personīgo problēmu risināšanas spējām (motivācija, ilgas pēc mājām, konflikti u.t.t.), praktiskiem jautājumiem (pārtika, dzīvesvieta, transports, brīvais laiks un atpūta u.t.t.) un citiem aspektiem.

“Senior Plus” pieeja piedāvā dažādus izvērtējuma veidus atbilstoši BD tipam un ilgumam.

BD noslēgumā dalībnieks vienmēr saņem **apliecību**, kas apliecina brīvprātīgā dalību projektā. Ilgtermiņa BD gadījumā dalībnieks saņem **sertifikātu**, kurā detalizēti aprakstīts, kāds ir bijis brīvprātīgā darba periods, vieta, kādi ir bijuši specifiskie darba pienākumi, kā arī brīvprātīgā raksturojums.

Pēc BD brīvprātīgajam (īpaši ilgtermiņa BD) var rasties grūtības reintegrēties viņa mītnes valstī vai ierastajā vidē, atsākt ierastās ikdienas aktivitātes. Brīvprātīgajam ir jāpiedāvā zināšanu pārneses iespējas, kurās nodot informāciju par piedzīvoto un jaunapgūto. Uzreiz pēc BD organizācijas pārstāvim vai AP ir jāsatiekas ar brīvprātīgo, lai noskaidrotu, cik lielā mērā viņa gaidas un mērķi sakrita ar BD, izzinātu galvenos pozitīvos un negatīvos aspektus, konstruktīvi analizētu pieredzi. Brīvprātīgais var dalīties un nodot tālāk savu pieredzi. Ir svarīgi paturēt prātā, ka brīvprātīgais BD laikā ir apguvis jaunas prasmes (valodas, sociālas, praktiskas), kuras var izmantot, iesaistot viņu organizācijas nākotnes plānos un aktivitātēs.

Kompetenču atzīšana

"Senior Plus" pieeja ir efektīvs mācīšanās process, kas vienlaikus piedāvā apgūt arī reālas darba tirgū pieprasītas kompetences. Brīvprātīgie gūst vērtīgu dzīves pieredzi un prasmes, kam ir liela ietekme uz personības un profesionālo izaugsmi. Tiek apgūtas sociālās kompetences - komunikācijas prasmes, prasmes darbam komandā, lēmumu pieņemšanā, valodas, starpkultūru un citas prasmes, vienlaikus kļūstot elastīgākiem un patstāvīgākiem. Mentoram, darbiniekam vai AP ir jāveicina brīvprātīgā mācīšanās procesa apzināšanās, izmantojot dažādas metodes, tādas kā diskusijas, dienasgrāmatas, refleksijas par konkrētajām kompetencēm, komunikāciju ar citiem senioriem.

Brīvprātīgā darba iespēju meklēšanas platforma un e-portfolio

BD iespēju meklēšanas platforma ir daudzvalodu aplikācija, kas izstrādāta projekta „ "Senior Plus" ietvaros. Tās galvenā funkcija ir sasaistīt brīvprātīgo interesi un vajadzības ar BD iespējām un piedāvājumu.

Platformā tiek apkopota informācija par vietējām organizācijām un projektiem, kas ir atvērti senioru brīvprātīgajam darbam. Senioriem ir iespēja izveidot savu profilu un meklēt BD iespējas. Platformā ir iespējams integrēt brīvprātīgā izveidoto profilu e-portfolio sistēmā.

Šī platforma apvieno BD sludinājumus un brīvprātīgo profilus, treniņu iespējas senioriem, nodrošinot informācijas apmaiņu, iesakot organizācijām dažādus rīkus, lai sagatavotos BD un uzņemtu brīvprātīgos atbilstoši senioru vajadzībām.

E-portfolio ir rīks, kas ļauj atspoguļot ne vien pieredzi, bet arī iegūtās kompetences mācīšanās cikla ietvaros gan ar video palīdzību, gan ar citiem interaktīviem elementiem. Iemaņas, dzīves pieredze un personiskie stāsti bieži vien daudz labāk atspoguļo pieredzi un kompetences nekā kāda amata nosaukums. Ar e-portfolio piedāvātā rīka palīdzību ir iespējams izcelt tieši tos pieredzes aspektus, kas šķiet visbūtiskākie.

E-portfolio piedāvā pašam brīvprātīgajam veikt pašnovērtējumu, atspoguļot informāciju par personīgajām kompetencēm un vispārīgu aprakstu par sasniegumiem mācību, darba un citās dzīves jomās. Šis rīks piedāvā izvēlēties, kādu informāciju dalībnieks par sevi vēlas publiskot atbilstoši tam, vai šī informācija var tikt uzskatīta par sensitīvu, diskriminējošu vai pretlikumīgu konkrētās valsts likumdošanas kontekstā. Ir iespēja savu profilu personalizēt, pievienojot video materiālus, fotogrāfijas, attēlus un dokumentus.

Mācību laikā senioriem ir jāuzsāk e-portfolio veidošana, kas var tikt papildināta un pilnveidota visu laiku, uzrādot visas jauniegūtās kompetences ilgtermiņa perspektīvā.

2. daļa
Brīvprātīgajiem

“Senior Plus” pieeja un brīvprātīgais darbs

Kas ir brīvprātīgais darbs?

Būt par brīvprātīgo nozīmē no brīvas gribas ziedot savu laiku, pūles, zināšanas un cita veida nemateriālās vērtības, veicot dažādus uzdevumus un aktivitātes, kas sniedz labumu gan citiem, gan pašam brīvprātīgajam.

Kāpēc cilvēkiem ir svarīgi iesaistīties brīvprātīgajā darbā?

Cilvēki iesaistās brīvprātīgajā darbā vairāku iemeslu dēļ: lai apliecinātu nesavtību un humānismu, tāpēc kā viņiem rūp cilvēce un apkārtējo likteņi, lai gūtu jaunu mācīšanās pieredzi un zināšanas; lai sadarbotos ar citiem cilvēkiem, darbotos, sniedzot labumu citiem, justos noderīgi, veicinātu personīgo izaugsmi un attīstību; gūtu jaunas kompetences un paaugstinātu karjeras iespējas.

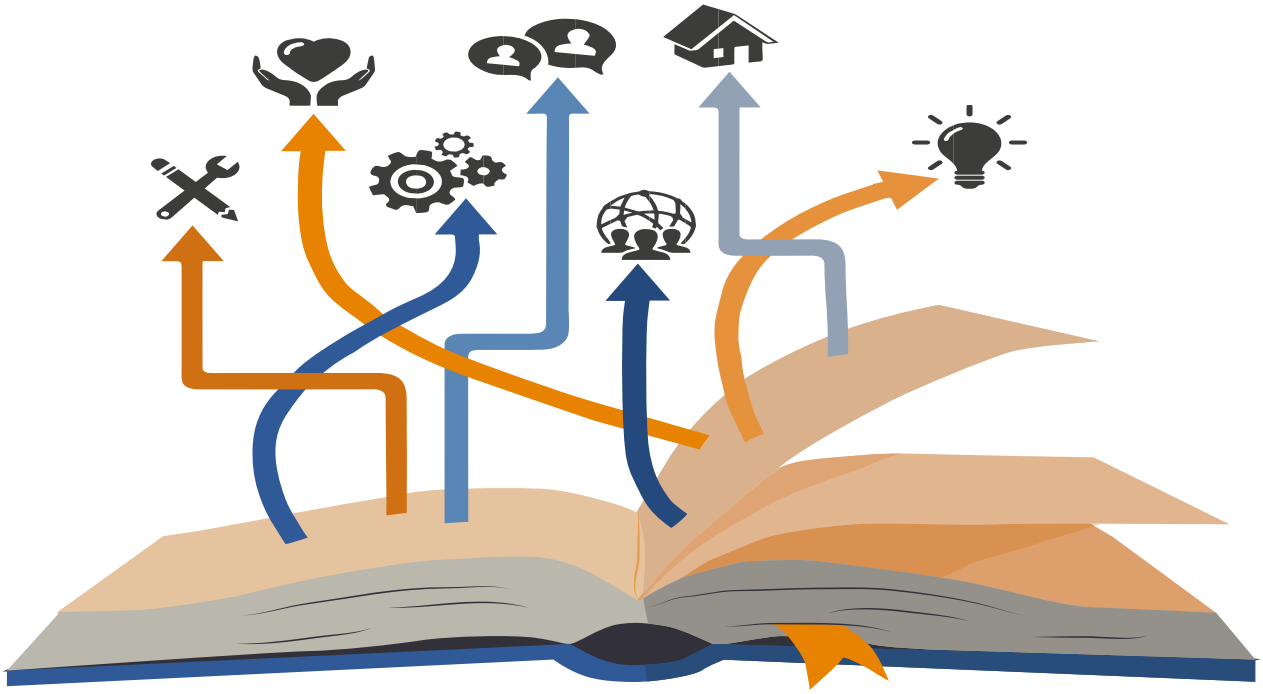
Var rasties jautājums: kāpēc man vajadzētu veikt brīvprātīgo darbu, ja mans mērķis ir atrast algotu darbu?

“Senior Plus” pieejā brīvprātīgais darbs tiek uzlūkots kā mācīšanās pieredze – tā ir personīgā pieredze, kas virzīta uz pašizaugsmi un savu kompetenču apzināšanos.

Esam pārliecināti, ka, iesaistoties brīvprātīgajā darbā, tiek palielinātas arī nodarbinātības iespējas. “Senior Plus” pieeja piedāvā gūt izaicinājumu pilnu starptautisku brīvprātīgā darba pieredzi, attīstot kompetences starpkultūru dimensijā, atšķirīgā vidē no ierastās. BD attīsta uzņēmējpratību un darba tirgū pieprasītas sociālās kompetences.

Vietēja mēroga BD ir iespēja paplašināt kontaktu loku, pārbaudīt kompetences un atklāt jaunas darbības un darba jomas.

Gan vietējā, gan starptautiskā BD laikā tiek attīstītas kompetences, ko var pielietot citos kontekstos, lai palielinātu nodarbinātības iespējas un, iespējams, atrastu arī algotu darbu.



Iesaistītās puses

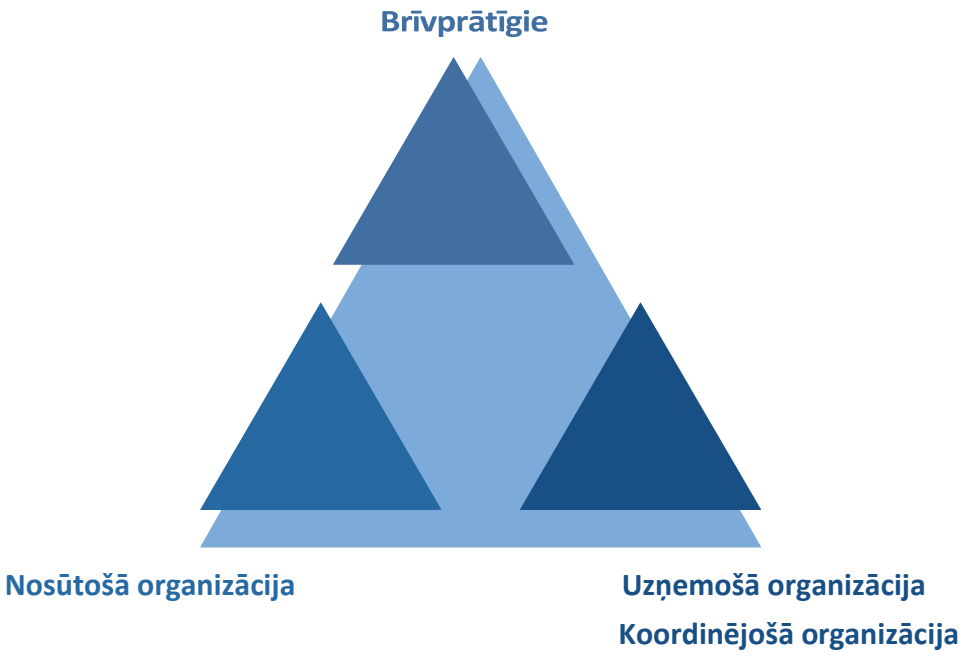
Brīvprātīgajā darbā iesaistītās puses ir atkarīgas no tā, vai tas tiek veikts starptautiskā vai vietējā līmenī. Starptautiskais BD paredz trīs galvenos spēlētājus: brīvprātīgo, uzņemošo organizāciju un nosūtošo organizāciju. Gadījumā, ja projektu realizē organizācija, kas nav uzņemošā, tad to dēvē par koordinējošo organizāciju.

Brīvprātīgie seniori: cilvēki vecumā virs 50 gadiem, kuri no brīvas gribas iesaistās konkrētā projektā, ieguldot savu enerģiju, idejas un aktīvu līdzdalību.

Uzņemošā organizācija: organizācija, kas uzņem brīvprātīgos un nodrošina ar brīvprātīgā darba iespējām.

Nosūtošā organizācija: organizācija, kas veic nepieciešamos soļus, lai nosūtītu brīvprātīgo SBD. Tā ir organizācija, kas uzņemas atbildību par visām nepieciešamajām procedūrām, lai brīvprātīgo nosūtītu darbā uz partnerorganizāciju ārvalstīs un sagaidītu viņu atpakaļ.

Koordinējošā organizācija: lielākajā daļā gadījumu projektu koordinē tā pati organizācija, kas brīvprātīgos uzņem. Starptautiska projekta gadījumā projektu var koordinēt arī nosūtošā organizācija.



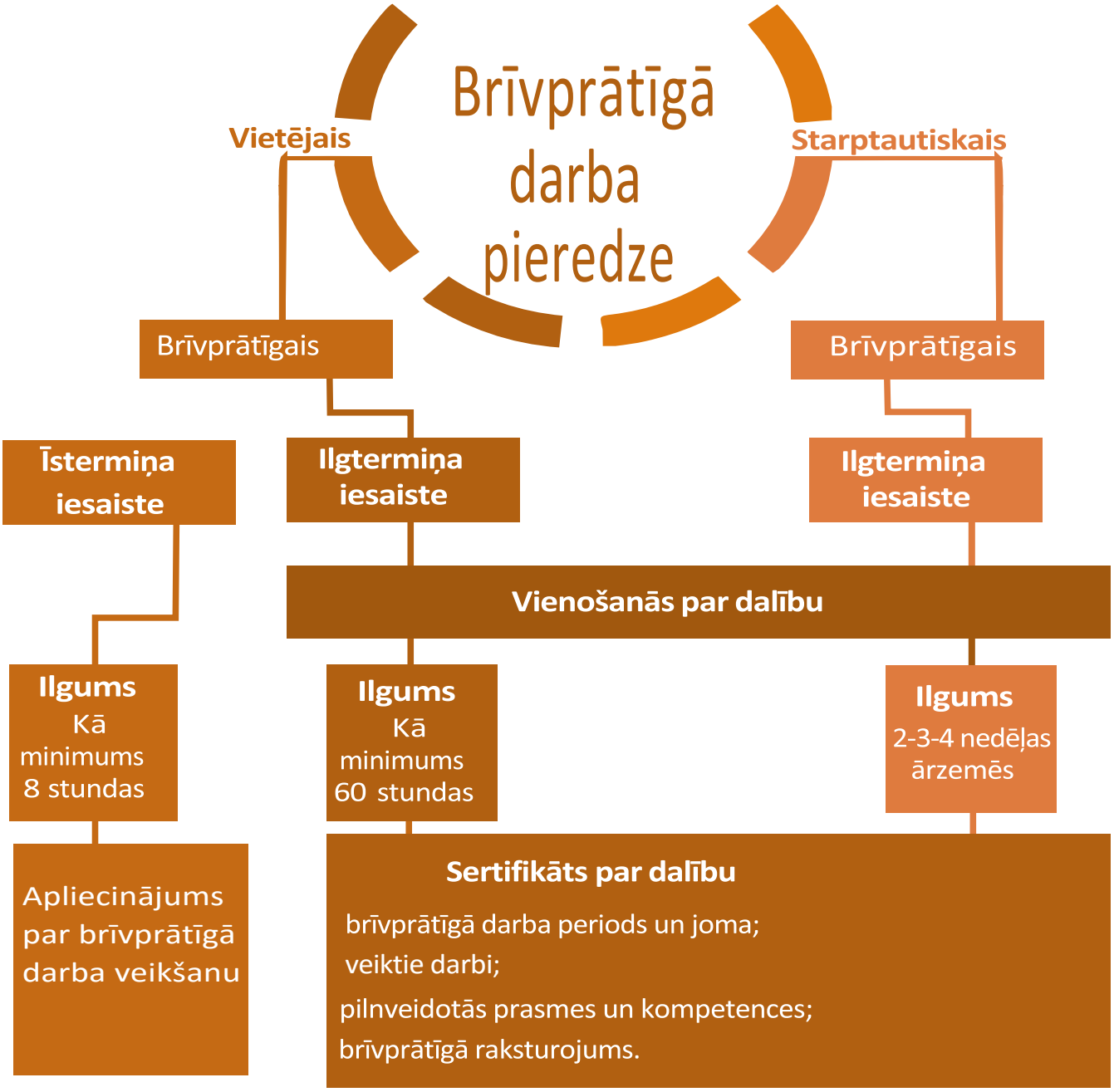
Vietējais un starptautiskais brīvprātīgais darbs

"Senior Plus" pieeja piedāvā veikt gan starptautisko (SBD), gan vietējo brīvprātīgo darbu (VBD).

Dažas nianses, ko būtu nepieciešams zināt attiecībā uz **laika ieguldījumu:**

SBD ilgums ir konkrēts dienu skaits, kas tiek pavadīta ārzemēs un tiek veikts brīvprātīgais darbs; VBD gadījumā ir iespējams izvēlēties divas opcijas:

- **Īstermiņa brīvprātīgo darbu,** kas paredz kā minimums 8 brīvprātīgā darba stundas;.
- **Ilgtermiņa brīvprātīgo darbu,** kas paredz kā minimums 60 brīvprātīgā darba stundas.



Pirms brīvprātīgā darba

Laikā, kad apmeklējat vietējos sagatavošanās treniņus, aicinām paralēli sākt veidot arī e-portfolio, kas tiek papildināts un pilnveidots visu laiku, uzrādot visas jauniegūtās kompetences.

Šis rīks ļauj atspoguļot ne vien pieredzi, bet arī iegūtās kompetences pilna mācīšanās cikla ietvaros gan ar video palīdzību, gan interaktīviem elementiem. Iemaņas, dzīves pieredze un personiskie stāsti bieži vien daudz labāk atspoguļo pieredzi un kompetences nekā kāda amata nosaukums – ar e-portfolio piedāvāto rīku palīdzību ir iespējams izcelt tieši tos pieredzes aspektus, kas šķiet visbūtiskākie.

Pēc tam, kad ir atrasta jūsu profilam atbilstoša uzņemošā organizācija, vairumā gadījumu tiek nodrošināta intervija vai komunikācija starp uzņemošo organizāciju, kuras laikā tiek saskaņotas abu pušu gaidas (ekspektācijas) no brīvprātīgā darba.

Intervija/komunikācija palīdz jums un uzņemošajai organizācijai iegūt papildus informāciju, ilgtermiņa brīvprātīgā darba gadījumā ar organizāciju paraksti **vienošanos par brīvprātīgā darba veikšanu,** noskaidrot interesējošos jautājumus un pārliecināties par atbilstību konkrētajai brīvprātīgā darba vietai.

Pēc tam, kad ir apstiprināta jūsu dalība brīvprātīgā darba projektā, tiek nodrošināta nepieciešamā sagatavošanās. Jums tiks sniegta detalizēta informācija par darba uzdevumiem un dzīvošanas apstākļiem.

Jūs nodrošinās ar izziņas literatūru, interneta resursiem, kā arī kontaktiem, kas var noderēt, meklējot papildus informāciju. Pirms SBD nepieciešamības gadījumā tiks piedāvāti valodas kursi pamata saziņai, tiks skaidroti dažādi starpkultūru aspekti un kultūru atšķirības.

Pirms VBD ir paredzēta sagatavošana, kuras laikā jums būs iespēja labāk izprast organizāc kurā plānojat strādāt, un tās ekspektācijas no jūsu ieguldījuma.

Brīvprātīgā darba laikā

Uzsākot strādāt uzņemošajā organizācijā, jums tiks nodrošināta sagatavošanās, kas var ilgt no pāris ievadstundām līdz pat vairāku dienu semināriem – atkarībā no projekta tipa. Tiek rīkotas iebraukšanas (SBD gadījumā) vai darba uzsākšanas (VBD gadījumā) tikšanās, kas iekļauj oficiālu sagaidīšanu, ievadinformāciju par uzņemošo organizāciju un projektu, informāciju par starpkultūru mācīšanos, reģionu, valsti, vietējās kultūras īpatnībām un tehnisku informāciju. Jūs varēsiet apzināties savu motivāciju, gaidas, vajadzības un prasmes, kā arī sniegt idejas un ierosinājumus.

Brīvprātīgā darba laikā Jums tiks nodrošināts nepārtraukts atbalsts šādos aspektos:

Mācīšanās atbalsts SBD laikā, kas ietver grupu vai individuālas tikšanās, treniņus un dažādus seminārus, iesaistot organizācijas darbiniekus, ekspertus vai līdzīgu pieredzi guvušus seniorus;

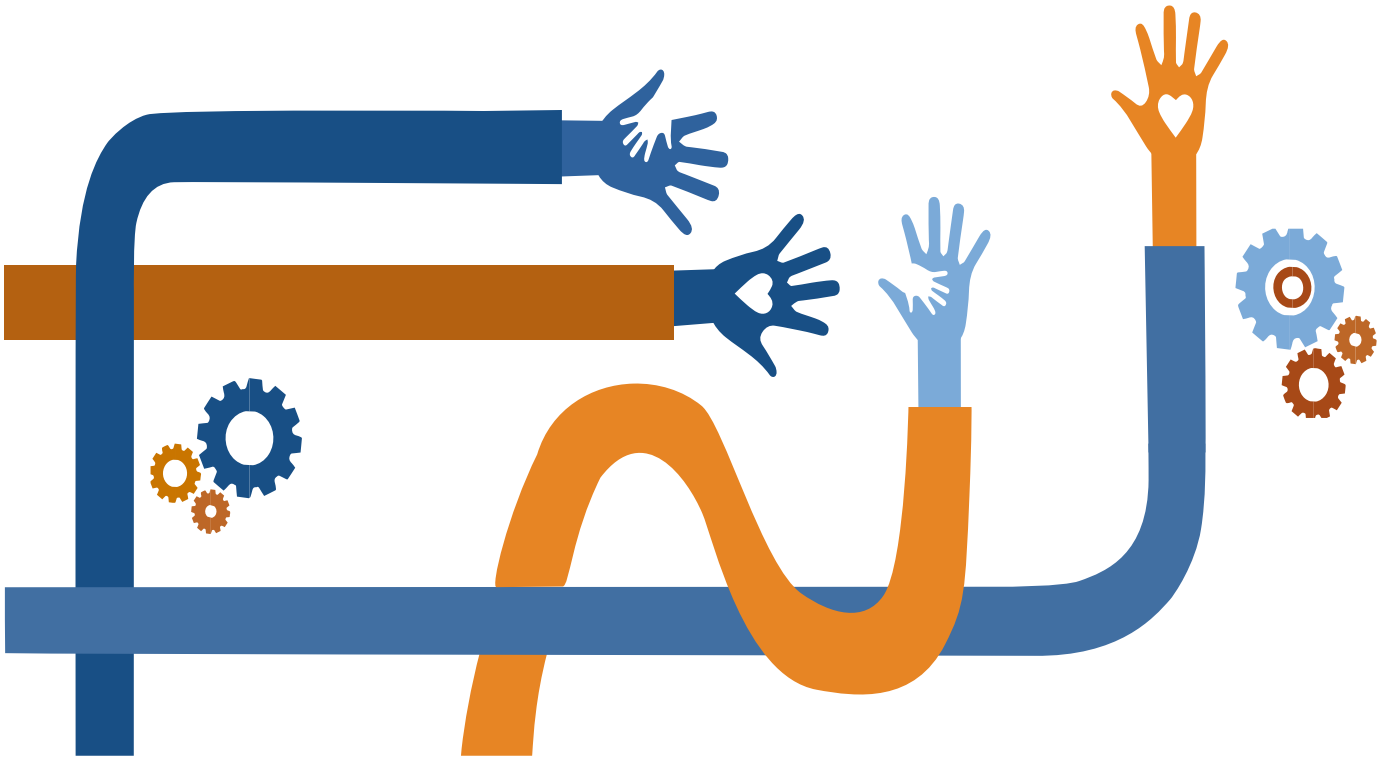
Ikdienas darba atbalsts: vienošanās par darba plānu, pārliecināšanās par jūsu prasmju atbilstību darbam un citu ar darba uzdevumu pildīšanu saistīto problēmu un barjeru (piemēram, valodas) apzināšana;

Adaptācija jaunā kultūrtelpā: aklimatizācija, atbalsts emocionālu problēmu risināšanā, integrācija sociālajā dzīvē un vietējā kopienā. Šie ir aspekti, kas svarīgi kā SBD, tā VBD – atkarībā no jūsu spējām pielāgoties, kā arī uzņemošās organizācijas darba specifikas un kultūras.

Atbalsta persona (AP)

Jums tiks nodrošināta arī atbalsta persona (dažreiz saukta arī par mentoru vai treneri), kas sekos līdzi un rūpēsies par jūsu emocionālo un praktisko labsajūtu, mācīšanās procesu un sadarbošanos. AP vienmēr ir viegli pieejama un gatava sniegt nepieciešamo atbalstu jautājumos, kas saistīti ar darbu, personīgas dabas vai veselības problēmām, palīdz tikt galā ar stresu, depresiju, ilgām pēc mājām, dažādām raizēm, neskaidrībām un citām problēmām. AP sniedz palīdzību jautājumos, kas saistīti ar ikdienas vajadzībām, socializāciju, brīvā laika pavadīšanu un dažādām interesēm (sportu, hobijiem u.t.t.), palīdz atrast sociālos kontaktus (citus brīvprātīgos, iebraucējus, vietējos iedzīvotājus u.t.t.). AP kopā ar iesaistītajām organizācijām un darbiniekiem palīdz atrisināt konfliktsituācijas un problēmas, vienoties par risinājumu, kas apmierina visas iesaistītās puses.

Brīvprātīgā darbs sevī ietver procesa, izaugsmes, sasniegto rezultātu un kvalitātes **izvērtēšanu.** Papildus izvērtējumam, ko organizācija rīko brīvprātīgā darba laikā, jūs turpināt papildināt e-portfolio piedāvātajā platformā, norādot jauniegūtās kompetences ar regulāra pašnovērtējuma, monitoringa, mācīšanās procesa un sajūtu, pieredzes un novērojumu palīdzību. Ieteicams regulāri pārrunāt pašnovērtējuma jautājumus ar savu AP, izmantojot e-portfolio atrodamās sadaļas, kā arī tās radoši papildināt ar nepieciešamajiem aspektiem, kas atbilstošāk atspoguļotu jūsu progresu dažādos profesionālās un privātās dzīves aspektos.



Pēc brīvprātīgā darba

Pēc BD noslēguma jums būs paredzētas tikšanās ar iesaistītajām pusēm, lai pārliecinātos, kādā mērā reāli projekta rezultāti atbilst sākotnēji izvirzītajām ekspektācijām un mērķiem, apzinātu pozitīvos un negatīvos iznākumus, un konstruktīvi analizētu tieši negatīvos aspektus. Jums ir iespēja apzināties saikni starp iepriekš gūto izglītību un jaunajiem mācīšanās rezultātiem, sasaistot tos ar nākotnes plāniem un aktivitātēm. Tam ir nepieciešama sava veida atzīšana vai apstiprinājums, kas apliecina gūto pieredzi un sasniegumus.

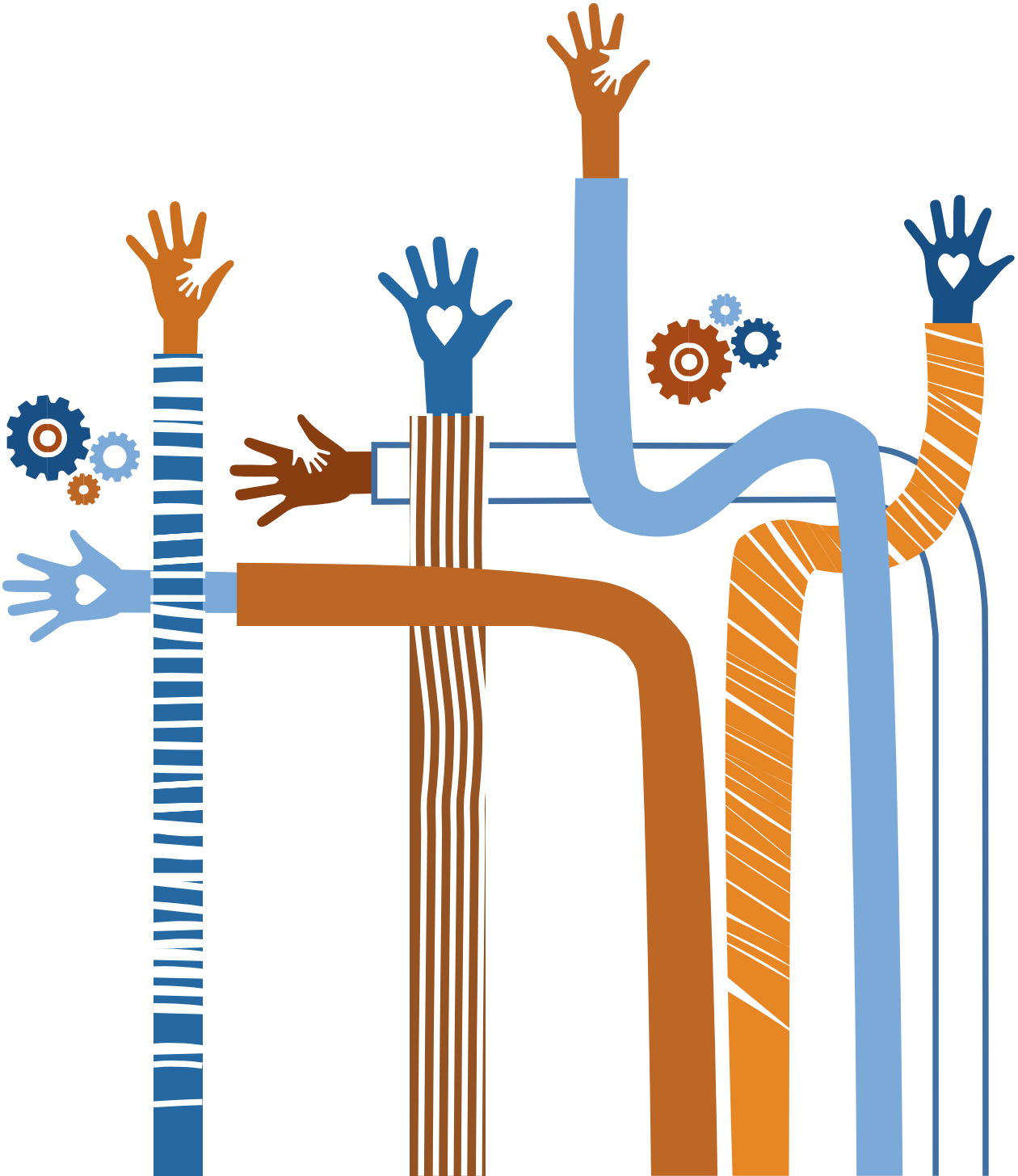
Atzīšana: e-portfolio

Pēc **starptautiskā brīvprātīgā darba** veikšanas jūs saņemsiet **sertifikātu par dalību starptautiskajā brīvprātīgajā darbā.**

Iesaistoties **īstermiņa vietējā brīvprātīgajā darbā,** jūs saņemsiet **apliecinājumu** par paveikto. Pēc ilgtermiņa brīvprātīgā darba jūs saņemsiet **sertifikātu,** kurā būs aprakstīts, kāds ir bijis brīvprātīgā darba periods, vieta, kādi ir bijuši darba pienākumi, pilnveidotās prasmes un kompetences, kā arī īss brīvprātīgā personības raksturojums.

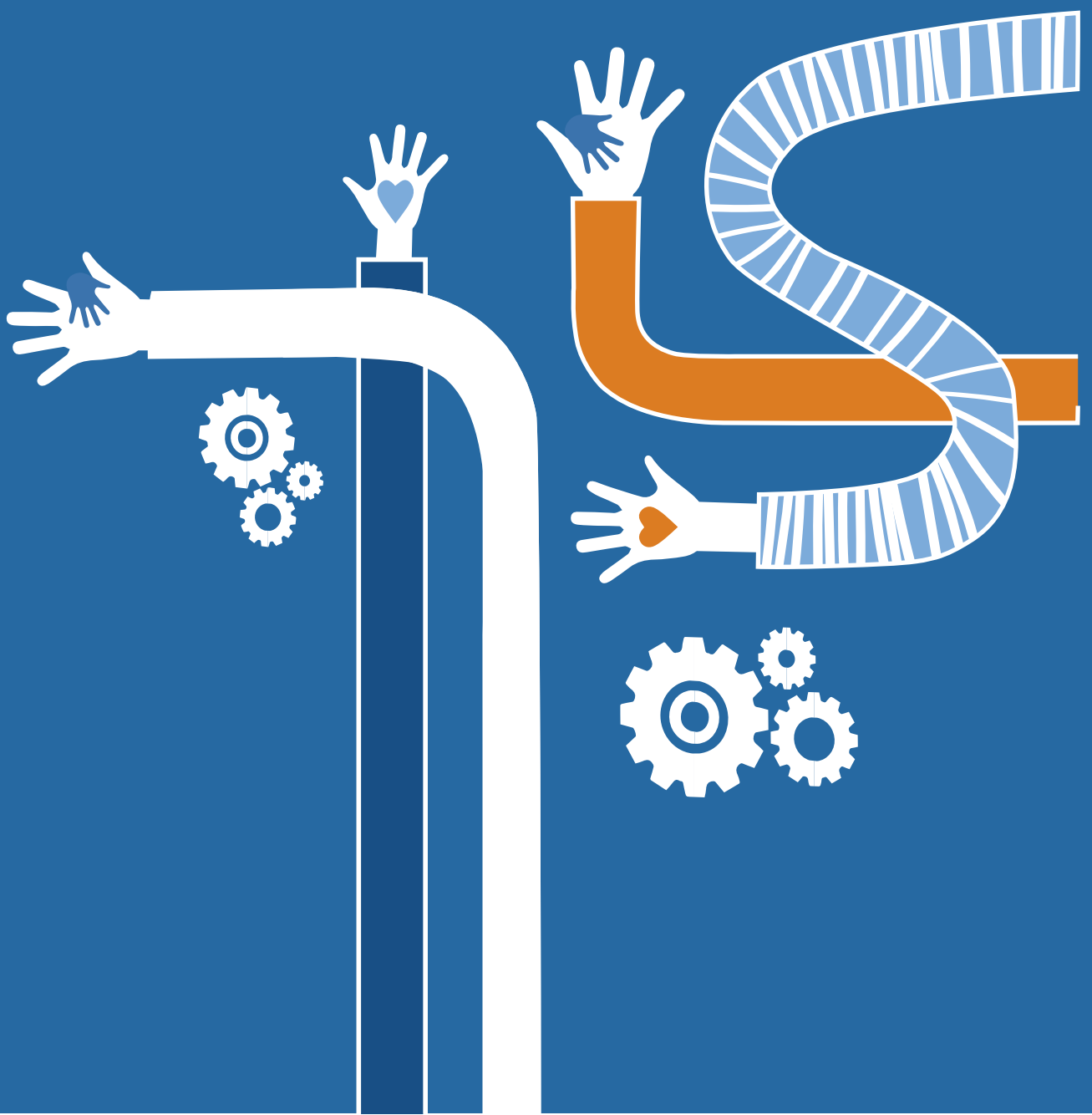
Brīvprātīgais darbs ir veids kā mācīties un apgūt reālas darba tirgū pieprasītas kompetences. Jūs varat gūt vērtīgu dzīves pieredzi un prasmes, kam viennozīmīgi ir ietekme uz personības un profesionālo izaugsmi. Jūs apgūstat sociālās kompetences (soft skills), komunikācijas prasmes, prasmes darbam komandā, lēmumu pieņemšanā, valodu, starpkultūru un citas prasmes, vienlaikus kļūstot elastīgākiem un patstāvīgākiem. Tāpat iespējams apgūt dažādas profesionālas zināšanas un praktiskas iemaņas, piemēram, tādās jomās kā administratīvais darbs, sociālā aprūpe, starpkultūru komunikācija, grāmatvedība, vides zinības u.c.

Visi šie mācīšanās rezultāti tiek dokumentēti, lai palielinātu jūsu iespējas darba tirgū un tiktu atzīti par noderīgu pieredzi. “Senior Plus” pieeja kā mācīšanās rezultātu dokumentēšanas rīku ir izvelējies e-portfolio, kas pieejams virtuālā platformā. E-portfolio tiek novērtētas kompetences. Tā ir elektroniska kartotēka ar dažādām dokumentēšanas iespējām (piemēriem, fotogrāfijām, video materiāliem, pētījumiem, novērojumiem vai refleksijām), kas atspoguļo visa veida mācīšanos - apgūstot akadēmiskas zināšanas vai iesaistoties mūžizglītības aktivitātēs. Pats svarīgākais – savu mācīšanās pieredzi jūs novērtējat un e-portfolio veidojat paši!



Veiksmes stāsti jeb labās prakses

Turpinājumā ir apkopoti brīvprātīgo senioru veiksmes stāsti par gūto pieredzi iepriekšējos partneru realizētajos projektos, piemēram, kā Grundtvig daudzpusējais partnerības projekts "SENIOR PASS" un Grundtvig senioru brīvprātīgā darba projekts "MOVE 50+ II Mobility Opportunity for Volunteering in Europe 50+ II".



Lindas stāsts

Brīvprātīgā vārds	Lynda Livsey-Randall
Vecums (seniors!)	60
Projekta veids un nosaukums	"Senior Pass", Gruntvig daudzpusējais partnerības projekts
Iesaistītās organizācijas un valstis	Community Action Dacorum (Apvienotā Karaliste) Gulbenes Novada Dome (Latvija)
Projekta tēma un īss apraksts	"Senior Pass", Gruntvig daudzpusējais partnerības projekts, fokusējās uz senioru – bezdarbnieku (50 – 65 gadu amplitūdā) profesionālu un sociālu integrāciju vietējā kopienā un aktivitātes veicināšanu. Viens no būtiskiem projekta aspektiem bija senioru nodarbinātības veicināšana, gūstot brīvprātīgā darba pieredzi ārzemēs.
Ilgums	2014. gada 18. septembris – 8. oktobris
Īsumā par brīvprātīgā pieredzi – mācīšanās rezultāti un projekta ietekme uz dalībnieka izaugsmi. Kas mainījies viņa/-s dzīvē, pateicoties projektam? Vai gūtas jaunas kompetences profesionālajai izaugsmei?	Pēc tam, kad biju guvusi pieredzi un atzinību, veicot brīvprātīgo darbu Latvijā, pieteicos par brīvprātīgo gidu mūsu vietējās kopienas muzejā. Gāja grūti, bet es nepadevos un izmēģināju spēkus vēl 3 citās vietējās organizācijās. Viena no tām izsludināja pastāvīga un apmaksāta darba vakanci, kam es pieteicos. Tā rezultātā es tiku pieņemta interesantā darbā, ko es mīlu un kas man sniedz gandarījumu. Tāpat es saņēmos, lai beidzot nomestu svaru. Esmu kļuvusi par motivētu sievieti, esmu piedzīvojusi fiziskas un emocionālas pārmaiņas.

Edijas stāsts

Brīvprātīgā vārds	Edi Saviola
Vecums (seniors!)	51
Projekta veids un nosaukums	Grundtvig senioru brīvprātīgā darba projekts **"MOVE 50+ II Mobility Opportunity for Volunteering in Europe 50+ II"**
Iesaistītās organizācijas un valstis	**CEMEA del Mezzogiorno** (Itālija) **Pistes Solidaires** (Francija)
Projekta tēma un īss apraksts	Senioru brīvprātīgā darba projekts
Ilgums	2013.gada 8.oktobris – 5.novembris
Īsumā par brīvprātīgā pieredzi – mācīšanās rezultāti un projekta ietekme uz dalībnieka izaugsmi. Kas mainījies viņa/-s dzīvē, pateicoties projektam? Vai gūtas jaunas kompetences profesionālajai izaugsmei?	Esmu no Itālijas, Lombardijas reģiona. Līdz dalībai projektā strādāju ar cilvēkresursiem sociālajā jomā. Kad pieteicos brīvprātīgajam darbam ārvalstīs, mana dzīve bija patiešām aizņemta ar darbu un pienākumiem mājās. Brīvprātīgā darba iespēju uzskatīju par sava veida „skābekļa terapiju" – cerēju, ka šajā laikā atklāšu un izbaudīšu daudzas jaunas lietas. Vēlējos no jauna atklāt sevi pilnīgi citā vidē un gūt jaunu enerģiju, fokusēties uz sevi, nevis apkārtējiem, vienkārši izbaudīt dzīvi, atsvaidzināt domas un meklēt dzīvei jaunu virzienu. Pēc brīvprātīgā darba Francijā es aizgāju no sava darba kompānijā, atsāku masāžas kursus, ko biju pametusi, un strādāju/dzīvoju savās mājās.

Pennijas stāsts

Brīvprātīgā vārds	Penny Clifton
Vecums (seniors!)	Pietiekami veca!
Projekta veids un nosaukums	**“Senior Pass”,** Grundtvig daudzpusējais partnerības projekts
Iesaistītās organizācijas un valstis	**Community Action Dacorum** (Apvienotā Karaliste) **Pistes Solidaires** (Francija)
Projekta tēma un īss apraksts	“Senior Pass”, Grundtvig daudzpusējais partnerības projekts, fokusējās uz senioru – bezdarbnieku (50 – 65 gadu amplitūdā) profesionālu un sociālu integrāciju vietējā kopienā un aktivitātes veicināšanu. Viens no būtiskiem projekta aspektiem bija senioru nodarbinātības veicināšana, gūstot brīvprātīgā darba pieredzi ārzemēs.
Ilgums	2014. gada oktobris
Īsumā par brīvprātīgā pieredzi – mācīšanās rezultāti un projekta ietekme uz dalībnieka izaugsmi. Kas mainījies viņa/-s dzīvē, pateicoties projektam? Vai gūtas jaunas kompetences profesionālajai izaugsmei?	Guvu brīvprātīgā darba pieredzi Po pilsētā Francijas perifērajā reģionā kopā ar domubiedriem un citiem brīvprātīgajiem no citām Eiropas valstīm. Šajā laikā uzzināju ļoti daudz par Franciju, kā arī uzlaboju savas valodu zināšanas. Man bija ļoti interesanti iesaistīties Po apzaļumošanas projektā un dalīties ar savu kultūras pieredzi vietējās skolās un pašā organizācijā “Pistes Solidaires”. Projekta laikā guvu pārliecību par to, ka manas gadiem uzkrātās profesionālās un personīgās prasmes var būt vērtīgas dažādos aspektos. Guvu pārliecību, ka man kā seniorei ir ļoti daudz iespēju, kuras līdz šim nebiju apzinājusies. Tāpat projekta laikā veidojās izpratne par to, cik vērtīga var būt dažādu organizāciju sadarbība Eiropas līmenī.

Mario stāsts

Brīvprātīgā vārds	Mario Nicosia
Vecums (seniors!)	56
Projekta veids un nosaukums	**"Senior Pass",** Gruntvig daudzpusējais partnerības projekts

Iesaistītās organizācijas un valstis	**CEMEA del Mezzogiorno** (Itālija) **Community Action Dacorum** (Apvienotā Karaliste)
Projekta tēma un īss apraksts	"Senior Pass", Gruntvig daudzpusējais projekts, fokusējās uz senioru – bezdarbnieku (50 – 65 gadu amplitūdā) profesionālu un sociālu integrāciju vietējā kopienā un aktivitātes veicināšanu. Viens no būtiskiem projekta aspektiem bija senioru nodarbinātības veicināšana, gūstot brīvprātīgā darba pieredzi ārzemēs.
Ilgums	2014.gada 7.jūlijs – 27.jūlijs
Īsumā par brīvprātīgā pieredzi – mācīšanās rezultāti un projekta ietekme uz dalībnieka izaugsmi. Kas mainījies viņa/-s dzīvē, pateicoties projektam? Vai gūtas jaunas kompetences profesionālajai izaugsmei?	Vairāk nekā 30 gadus biju strādājis starptautiskā auto kompānijā kā pārdošanas speciālists. Kompānijas restrukturizācijas laikā zaudēju darbu, jo biju vecākais savā kolektīvā. Ilgu laiku meklēju darbu un domāju par personīgā biznesa uzsākšanu, cik nu mans vecums to ļautu. Tad es uzzināju par "Senior Plus" projektu un tajā iesaistījos. Viss man likās ļoti interesants un bagātinošs. Jo vairāk projekta aktivitātēs es iesaistījos, jo vairāk guvu pārliecību par saviem spēkiem. Ļoti nozīmīga bija tieši starptautiskā brīvprātīgā darba pieredze. Vērtīgi bija uzzināt, kā dažādi cilvēki citās valstīs tiek galā ar situāciju, kādā biju nokļuvis arī es. 3 nedēļas strādāju organizācijā Community Action Dacorum, Apvienotajā Karalistē, un guvu neatsveramu dzīves pieredzi. Projekts un brīvprātīgais darbs deva spēcīgu motivāciju un impulsu turpmākajiem darba meklējumiem. Mans redzesloks bija paplašinājies, vēlējos strādāt sociālajā jomā, konkrēti – nevalstiskajā organizācijā. Sāku strādāt nepilna laika darbu kā mentors Eiropas brīvprātīgajiem jauniešiem Itālijā. Jauni izaicinājumi bija padarījuši mani pārliecinātāku par saviem spēkiem, turpināju atklāt jaunas iespējas un iet uz darba intervijām ar jaunu sparu un visbeidzot – atradu pilna laika darbu! "Senior Pass" pieredze ļāva novērtēt manas stiprās un vājās puses, ieraudzīt prasmes, kas nebija saistītas ar manu profesionālo profilu, ieraudzīt manas kompetences pilnīgi citā prizmā. Kļuvu elastīgāks un labāk pieņēmu mūsdienu mainīgās pasaules prasības. Uzzināju vairāk par savām prasmēm un kā tās jēgpilni likt lietā, kā pielāgoties citai darba videi un jauniem pienākumiem. Šī pieredze ļāva man augt profesionāli un personīgi un veidot jaunus kontaktus.

Izmantotā literatūra

- Mark Taylor, **The Youthpass Process and Learning to Learn**, SALTO Training and Cooperation Centre, Strasbourg, 2010.

- Florin Popa, **Recognition of Non-Formal Learning in Europe**, SALTO Training and Cooperation Centre.

- Darko Markovic and Gülesin Nemutlu Ünal, **Unlocking Doors to Recognition**, SALTO Training and Cooperation Centre.

- Kathy Schroeder, **Yuothpass for All, Recognition of Learning, Focusing on inclusion group**, SALTO Inclusion and SALTO Training and Cooperation, Brussels, 2010

- Paul Kloostermann, Darko Markovic, Juan Ratto-Nielsen, **Youthpass Unfolded,** SALTO Training and Cooperation Centre.

- Patricia Eguía, Francisco Cañizares y Álvaro Díaz, **EVS Learning Notebook**, Spanish Institute for Youth, Cercedilla, Madrid, 2013.

- Maria-Carmen Pantea, Raluca Diroescu, Maria Podlasek-Ziegler, **Young People, Entrepreneurship & Non-Formal Learning,** SALTO-YOUTH Participation Recourse Centre

- **Mini-Compendium on Non-Formal Education, Directorate of Youth and Sport**, Strasbourg, 2007.

- **EVS guide for volunteers, Education and Culture DG**, Youth in Action Programme.

- Darko Marković, Sonja Mitter Škulj, **Hopscotch to Quality in EVS**, SALTO South East Europe Resource Centre, Ljubljana.

- Ian Goldring & Yamina Guidoum, **Inclusion Through Employability,** SALTO-YOUTH Inclusion Resource Centre, Brussels, 2011.

Jonathan Bowyer, **Tools Practical Guide**, SALTO-YOUTH Euro-Med Recourse Centre, Paris.

T-Kit on International Voluntary Service, Council of Europe and European Commission, Strasbourg, 2002.

Juric Danijela, **Volunteer Management Handbook**, Volunteer´s Centre Zagreb, 2006.

ISU (2014). **As competências profissionais geradas pelo Voluntariado**, s.l., ISU.

Reinventar la solidaridad. Voluntariado y educación. Luis A. Aranguren G. Primera edición. 1998. Imprenta SM. Madrid.

Joumal of Personality and Social Psychology. 1998, Vol. 74, No. 6, 1516-1530

Copyright 1998 by the American Psychological Association, Inc. 0022-3514/98 /J3.00

Clary, E., Snyder, M., Ridge, R., Miene, P., & Haugen, J. (1994). **Matching messages to motives in persuasion: A functional approach to promoting volunteerism. J**ournal of Applied Social Psychology, 24, 1129-1149.

Clary, E.G., Snyder, M. (1991). **A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism**. Review of personality and social psychology, 12, 119-148.

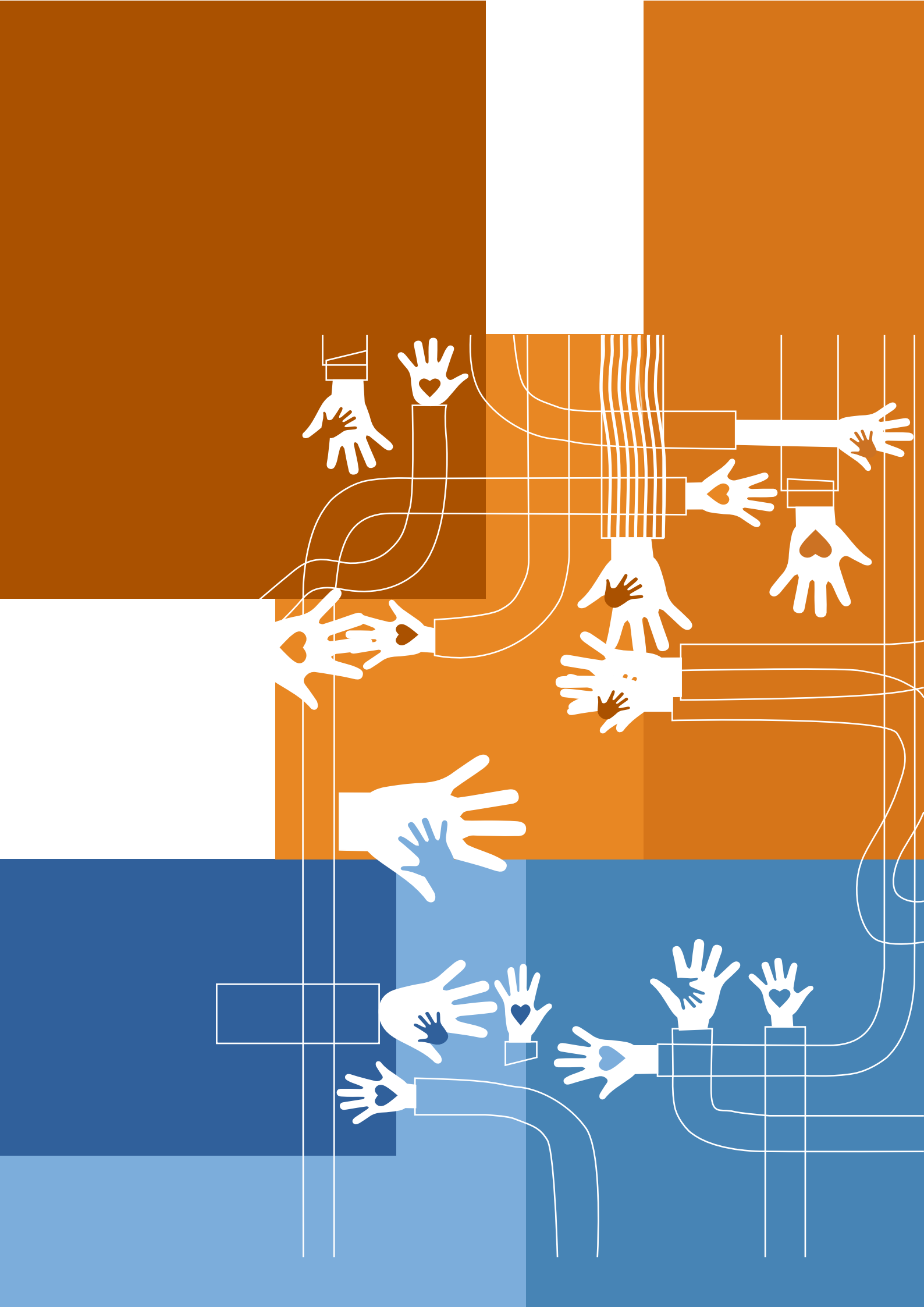
Clary, E.G., Snyder, M. (1999). **The motivations to volunteer: theoretical and practical considerations.** Current directions in Psychological Science, 8 (5), 156-159.

Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). **Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach.** Journal of Personality and Social Psychology, 74, 1516-1530.

Omoto, A.M., & Snyder, M. (1995). **Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of servive, and perceived attitude change among AIDS volunteers.** Journal of Personality and Social Psychology, 68 (4), 671-686.

Severals (2011), Pathways 2.0-towards **recognition of non-formal learning/education** ando f youth work in Europe, Estrasburgo e Bruxelas

Handbook for facilitators – Learning to Learn in Practise (Kloosterman, Paul and Taylor, Mark E., 2012)

Mājaslapas

- http://www.cemea.eu/seniorpass/
- http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/coyote?platform=hootsuit e
- http://youth-partnership-eu.coe.in t
- http://ccss.jhu.edu/research-projects/comparative-nonproft-sector
- http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/coyote?platform=hootsuit e
- www.cje.or g
- www.youthcvimpakt.e u