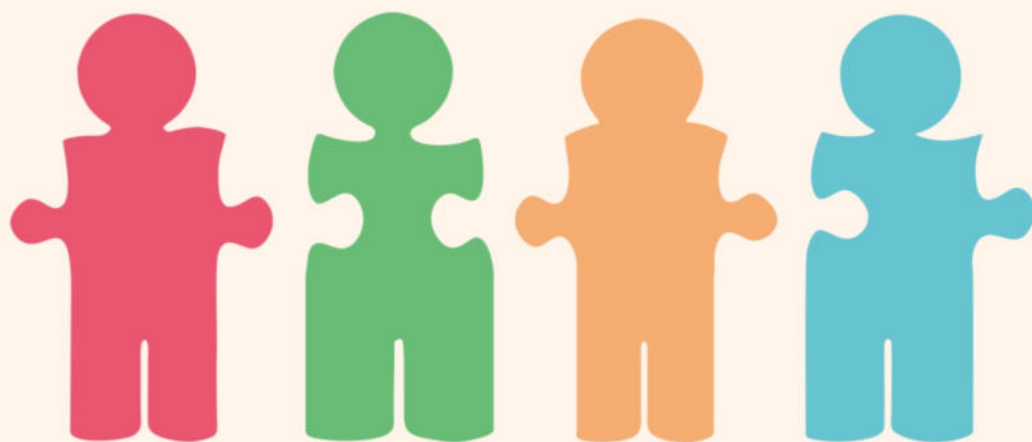


RECRUTAREA VOLUNTARILOR

Ghid pentru organizațiile care lucrează cu voluntari

Voluntariat



Reîncărcat



Funded by
the European Union

VOLUNTARIAT REÎNCĂRCAT!

VOLUNTEERING RELOADED! - Increasing young people's willingness to volunteer, raising the general social profile of volunteering and promoting volunteering at local/regional level

(Project ID:2021-2-HU01-KA210-YOU-000051350)

Autori:

Hajnalka Bodrogi și Izabella Polyákovity (Centrul Cultural Maghiar Népkör)

Ildikó Erdei (Fundația Integratio)

Zsuzsanna Farkas și Nyúl-Schmidt Tímea (Fundația pentru Tineret Catolic)

Traducători:

Szilágyi Borbála

Erdei Ildikó

Paginație: Orosz Katalin

Imaginile din publicație au fost realizate de organizațiile participante la proiect la propriile evenimente.

PARTENERI:

Fundația pentru Tineret Catolic (Szeged, Ungaria)

Fundația Integratio (Timișoara, România)

Centrul Cultural Maghiar Népkör (Subotica)

ISBN 978-963-89138-2-1



Funded by
the European Union



CUPRINS

1. Introducere	4
a. Cine suntem noi? Prezentarea organizațiilor participante (F.Zs., E.I., B.H.&P.I.)	5
b. Ce evenimente au susținut voluntarii în cadrul proiectului? (B.H.&P.I., E.I.)	9
2. Unde suntem? – Situația actuală.....	14
a. Istoria și dezvoltarea voluntariatului (F.Zs.)	14
b. Definiția voluntariatului (F.Zs.)	17
c. Tipurile de voluntariat (F.Zs.)	20
d. Relațiile dintre voluntariat și vârstă (E.I.)	25
e. Motivația voluntariatului (F.Zs.)	28
f. Funcțiile sociale ale voluntariatului (F.Zs.)	31
g. Rolul organizațiilor civile în societate (F.Zs.)	33
3. De ce este important voluntariatul pentru organizații? (B.H.&P.I.)	34
4. Cum se pregătește organizația pentru primirea voluntarilor?.....	39
a. Bazele managementului voluntarilor (E.I.)	39
b. Mituri despre voluntariat (E.I.)	41
c. Codul etic al programelor de voluntariat (E.I.)	42
d. Menținerea motivației voluntarilor – sfaturi și bune practici (E.I.)	43
e. Dezvoltarea comunității – formarea de voluntari (B.H.&P.I.)	46
5. Cum ne adresăm voluntarilor? (Ny.-S.T.)	50
Anexe - cod QR	54
Bibliografie	55

INTRODUCERE

Dragă Cititorule,

În cadrul proiectului intitulat Voluntariat reîncărcat! - Creșterea dorinței tinerilor de a face voluntariat, creșterea respectului social general al activității de voluntariat și, în același timp, popularizarea voluntariatului la nivel local/regional, Fundația pentru Tineret Catolic din Ungaria, Fundația Integratio din România și Centrul Cultural Maghiar Népkör din Serbia au convenit să organizeze training pentru voluntarii săi și să încerce noi tehnici de recrutare. Această publicație este destinată organizațiilor civile, culturale, de tineret, bisericești și tuturor organizațiilor care se ocupă de voluntari. Dar de ce a fost făcută această publicație? Este important pentru cele trei organizații să își formeze și să-și motiveze voluntarii în continuare și să contribuie la realizarea responsabilizării sociale la nivel local. Recrutarea și menținerea motivației voluntarilor este decisivă în viața mai multor organizații. Partea introductivă conține prezentarea organizațiilor care participă la proiect și, în plus, descriem principalele subiecte pe care le-am definit în capitolele teoretice și practice. În publicație, putem citi despre istoria, dezvoltarea, tipurile și funcția socială a voluntariatului, precum și relația dintre voluntariat și vârstă. Publicația conține, de asemenea, experiențele noastre practice și perspectivele relevante legate de întrebările



De ce este important voluntariatul pentru organizații? sau Cum ar trebui să se pregătească organizația pentru a primi voluntari? Separat într-un capitol, putem citi despre formele de adresare tinerilor și voluntarilor, iar materialele de marketing aferente sunt disponibile folosind codul QR. Sperăm că toți cititorii vor găsi în publicație partea teoretică sau practică pe care o pot folosi în organizația sau munca lor.

a. Cine suntem noi? Prezentarea organizațiilor participante

Fundația pentru Tineret Catolic (KIA) - Szeged

Fundația pentru Tineret Catolic (denumită în continuare: KIA) funcționează din 1991 în zona Dél-Alföld, pe teritoriul Eparhiei Szeged-Csanád din Ungaria. Fundația are o experiență de peste trei decenii în următoarele domenii: educație, formare, activități sociale și culturale. De la început și-a propus să sprijine studenții universitari care locuiesc și studiază în Szeged atât din punct de vedere profesional, cât și spiritual. Sarcina primordială a fundației a fost promovarea și reînnoirea activității pastorale cu tinerii care locuiesc în eparhie, dintre care trebuie evidențiate următoarele programe: Organizarea Întâlnirilor Eparhiale de Tineret, construirea Centrului Catolic de Tineret Zöldfás, Programul Shake Up, Colegiul Profesional Szent Imre, dezvoltarea Capelaniei universitare etc. La începutul mileniului a venit ideea și oportunitatea că ar fi important să aducem mesajul Evangheliei la cât mai mulți oameni din Szeged, centrul eparhiei - ca un fel de nouă direcție pentru pre-evangelizare. În septembrie 2000 și-a deschis porțile în inima orașului Szeged Cafeneaua Millennium. Funcționând din anul 2000, Cafeneaua Millennium, găzduiește activități culturale și publice importante la nivel de oraș și regional. Pe lângă rolul său de pre-evangelizare, cafeneaua funcționează ca un spațiu de creare și formare a comunității. O fereastră către oraș, prin care se dezvăluie o altă față a bisericii: acordarea de atenție comunităților, tinerilor, culturii, transmiterea valorilor în mod deschis către lume. Fundația organizează programe și pentru tinerii de liceu și familiile lor. Cu activitățile sale diverse, se adresează aproape tuturor grupelor de vârstă. În plus, trebuie subliniat că majoritatea programelor sunt organizate pentru tineret. În ultimii 23 de ani, în cafenea au avut loc aproape 3.500 de evenimente, la care au participat aproximativ 160.000 de vizitatori. Printre programe s-au numărat concerte de muzică (jazz, blues, muzică mondială, muzică ușoară), programe de muzică

populară și dans popular, spectacole de tip sociale, mese rotunde, forumuri de discuții, evenimente culturale (referate de călătorie, seri speciale universitare), programe literare, expoziții.

Fundația Integratio - Timișoara

Fundația Integratio din Timișoara a fost înființată în anul 2000 pentru a desfășura sarcini științifice, informative, educaționale, de formare și educație continuă legate de Uniunea Europeană și provocările integrării, în principal în scopul integrării minorității maghiare în regiunea banatului. După aderarea României la UE, Fundația și-a reinterpretat responsabilitățile, printre principalele sale domenii de activitate putem aminti dezvoltarea și utilizarea metodelor de educație non-formală, cercetarea în științele sociale și managementul talentelor, cercetarea privind promovarea bilingvismului și construirea comunității. În același timp, considerăm importantă implementarea unor programe comune într-o zonă mai restrânsă sau mai largă, pentru îmbunătățirea și consolidarea calității vieții tinerilor care locuiesc în regiune, în special în ceea ce privește proiectul Timișoara Capitală Culturală Europeană, care va fi implementat în 2023.



În ceea ce privește activitatea de formare a comunității, este important de evidențiat funcționarea portalului www.temesvaros.ro, care oferă în primul rând informații pentru comunitatea locală maghiară, dar joacă un rol și în construirea de

relații și parteneriate, precum și ca munca depusă cu și pentru voluntari. Activitățile de recrutare, formare și angajare a voluntarilor sunt regulate de mai bine de cinci ani. În fiecare an, echipa Integratio participă la mai multe proiecte de formare a comunității, în cadrul cărora tinerii își pot încerca munca de voluntariat și au posibilitatea de a-și exersa abilitățile și de a crește gradul de conștientizare.



Activitățile de management al talentelor a devenit o activitate regulată, unde grupul țintă principal îl constituie elevii cu vârsta cuprinsă între 14-18 ani. Aceste proiecte sunt interdisciplinare (literatură, istorie, media, arte plastice, sociologie) și rezultatele lor îmbogățesc și comunitatea. Subiectele lor sunt legate în primul rând de oraș și regiune, iar de trei ani titlul proiectului este Timișoara mea – Media creativă pentru generația Z. Promovarea educației non-formale este în concordanță cu celelalte direcții de activități, deoarece fundația susține crearea unui instrumentar cu implicarea experților locali și a tinerilor, care pot deveni instrumente ajutătoare pentru formarea comunității în același timp. Prima cutie de instrumentar a fost legată de Uniunea Europeană, urmată de setul de jocuri despre cultura maghiară și pachetul de jocuri de masă despre orașul Timișoara. Setul de jocuri despre cultura maghiară și cea despre orașul Timișoara se îmbogățesc continuu și poate fi regăsită în diferite locații din Bazinul Carpatic. Cutia cu setul de jocuri conține jocuri dezvoltate de noi sau jocuri de masă adaptate de noi, care pot fi instrumente eficiente pentru învățarea experiențială. Pe lângă jocurile de societate, organizăm și programe regulate, în principal culturale, care implică un număr mare de tineri, cum ar fi Vinerea Culturală, care este organizat

de nouă ani la rând și Vânătoare de comori în familie. Unele jocuri au fost transformate și în mediul on-line.

Bilingvismul este o parte inerentă a orașului Timișoara, motiv pentru care avem o serie de programe care promovează păstrarea multilingvismului orașului și învățarea limbii maghiare pentru copiii născuți din căsătorii mixte (în principal maghiar-român).

Centrul Cultural Maghiar Népkör – Subotica

Centrul Cultural Maghiar Népkör din Subotica este cea mai veche organizație culturală care funcționează continuu în Serbia: a fost înființat la 15 octombrie 1871 ca cerc de lectură liberal și a fost înregistrat de ministrul de interne la 20 ianuarie 1872. Centrul Cultural Népkör are în prezent aproximativ 500 de membrii activi în mai multe grupuri profesionale: catedra de artă populară (dans popular, muzică populară și secție de cântece populare), școală de desen, grup de arte vizuale, grup de lucru de mână, cerc de viață conștientă, grup de teatru pentru copii, pictori de mobilă, producători de turtă dulce, turnători de lumânări.



Pe lângă formele auto-active, Centrul Cultural Népkör organizează și festivaluri, prelegeri, concerte, seri literare și sociale, competiții, expoziții, întâlniri, prezentări informative, alte evenimente culturale și educaționale și traininguri. Datorită rolului său central în regiune, reunește evenimente culturale maghiare în Subotica și în

jurul lui și este, de asemenea, fondatorul și co-organizatorul a numeroase festivaluri, competiții și licitații internaționale și regionale.

Cel mai popular eveniment al său este festivalul Interetno, care a început în anul 2002. La acest festival participă în fiecare an cel puțin 350 de dansatori și muzicieni populari din 8 țări. La prezentarea meșteșugurilor vechi participă cei mai importanți artizani ai regiunii. Seria de programe necesită o coordonare serioasă și armonioasă, și pe parcursul a două decenii s-a transformat într-un festival de artă importantă în regiune.

În cei 150 de ani de existență, Centrul Cultural Maghiar Népkör a fost întotdeauna considerat epicentrul tradițiilor și al artelor. Mulți artiști și-au început cariera aici, fie că este vorba de teatru, arte vizuale, dans sau arte industriale. Instituția noastră a oferit întotdeauna spațiu pentru dezvoltarea tuturor formelor de artă și a susținut tinerii artiști și creatori în curs de dezvoltare.

b. Ce evenimente au susținut voluntarii în cadrul proiectului?

Festivalul Interetno (Subotica)

Festivalul Interetno: un festival al diversității expresiilor culturale, al întăririi continue a dialogului și cooperării interculturale, promovarea în continuare a respectului reciproc care se dezvoltă în această atmosferă, un festival al tradițiilor împărtășite și vii. Este o călătorie în jurul lumii pentru toate vârstele prin lumea dansului popular și a muzicii populare autentice, prin târguri de meșteșuguri populare, prin programe pentru familii și pentru copii, prin prezentări de instrumente și meșteșuguri vechi, prin lumea tinerilor talentate și remarcabile din Bazinul Carpatic și ansamblurile lor și de muzică populară și mondială.

Festivalul Interetno, singurul eveniment din Voivodina înregistrat la CIOFF, este sub patronajul UNESCO. Este organizat urmând liniile directoare ale diversității expresiilor culturale ținând cont de Convenția Patrimoniului Cultural Imaterial. Prezentarea de ansambluri din zonele înconjurătoare, care interpretează în mod autentic dansul și muzica populară, prezentarea unor tradiții vii, se realizează în așa fel încât, între timp, să devină vizibil și audibil modul în care poate fi re-interpretat și dus mai departe această artă: în interpretarea muzicii mondiale și populare de către ansambluri din Bazinul Carpaților. - toate acestea realizate și redesenate într-un mod unic în centrul istoric al orașului Subotica.

Alte transmițeri ai valorii culturale: meșteșuguri populare, arte plastice populare, mărfuri specifice maghiare, prezentarea elementelor maghiare incluse în lista națională, transfer de cunoștințe, dans popular pentru copii.

Prin programul festivalului, municipalitatea și regiunea încearcă:

- să modeleze simțul identității rezidenților și să le dezvolte cultura
- să dezvolte comunitatea
- să dezvolte relațiile culturale interregionale
- să întărească simțul de apartenență față de oraș
- să-și transforme societatea multiculturală într-o societate interculturală.

De asemenea:

- ca singurul festival de acest gen din regiune să livreze valorile și noutățile descrise mai sus tuturor grupelor de vârstă
- să susțină noii artiști
- să aibă un rol în dezvoltarea regională bazată pe cultură
- în cadrul zilelor Interetno, să livreze câte o mică bucată din programul său în 2-3 localități.

Voluntariatul este o componentă esențială a societăților actuale, cu ajutorul căreia ne putem consolida și menține valorile umane de bază. Scopul nostru este implicarea activă a tinerilor în societate. Voluntariatul nu este încă în zilele noastre larg răspândit în rândul tinerilor. Voluntariatul este o activitate organizată în folosul public, fără compensație financiară. În cei 21 de ani de existență, festivalul nostru a devenit cel mai mare eveniment cultural din regiune. Obiectivul general al festivalului Interetno

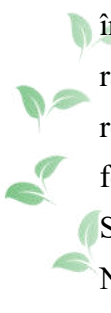


este promovarea multi- și interculturalismul în Subotica prin prezentarea moștenirii culturale a naționalităților Voivodinei și a tradițiilor altor țări. Motto-ul principal al festivalului Interetno este descoperirea diferitelor culturi.



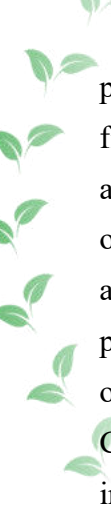
Festivalul Interetno este organizat în totalitate cu ajutorul voluntarilor în fiecare an. Peste 50 de tineri participă ca voluntari la festival, începând de la construcția Etnopolisului până la realizarea evenimentului. Programele din timpul festivalului de cinci zile sunt urmărite cu interes de circa 20.000 de participanți. Voluntarii iau parte la sarcinile mai dificile din punct de vedere logic. Voluntarii festivalului Interetno sunt grupați în funcție de activitatea lor: tineri care ajută la construirea Etnopolisului, tineri care supraveghează ludoteca pentru copiii care vizitează festivalul, tineri care oferă ajutor tuturor din biroul de informații Infopult, tineri care însoțesc și ajută ansamblurile de dans în timpul festivalului, și tineri care coordonează concertele de seară și orchestrele. Datorită voluntariatului, tinerii dobândesc experiență în domeniul managementului, comunicării și organizării, își largesc cercul de cunoștințe și obțin adesea un loc de muncă plătit mai târziu datorită acestei experiențe. Voluntariatul înseamnă și responsabilitate. Voluntarii sunt responsabili pentru proiectul în care activează, precum și pentru comunitatea cu care lucrează în timpul festivalului.

Activitatea de voluntariat poate fi un instrument eficient pentru crearea unui stat activ și responsabil, care este un element central al ideilor și valorilor europene. Cu toate acestea, din voluntariat nu beneficiază doar comunitatea dar și voluntarul însuși. Voluntarul este membru integral al comunității, îmbogățindu-se astfel: învață



solidaritatea și toleranța; dezvoltă abilitățile de comunicare; își dobândește experiență în domeniul cultural, al limbii străine, organizațional și chiar profesional; nu în ultimul rând, trăiește experiența muncii în echipă. Organizatorii festivalului Intertno sunt recunoscători voluntarilor lor, care lucrează la festival an de an, ajutând să facă din festivalul Intertno unul dintre cele mai bune festivaluri internaționale de folclor din Serbia și din întreaga Europă. Activitatea pe tot parcursul anului a Centrului Cultural Népkör este ajutată de voluntari, șefii diferitelor departamente sunt tineri voluntari cu spirit antreprenorial, care țin diverse sesiuni membrilor centrului în timpul lor liber.

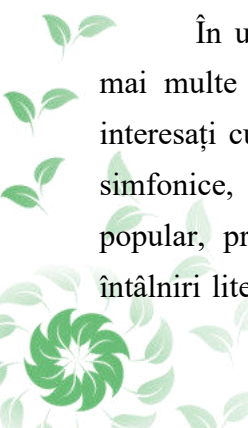
Zilele Culturale Maghiare din Timișoara



Zilele Culturale Maghiare din Timișoara, un eveniment care se desfășoară pe parcursul mai multor zile în multiple spații publice, este organizat din anul 2016 de fiecare dată în ultimul weekend din septembrie. Evenimentul este sărbătoarea comună a maghiarilor din Timișoara și este organizat de Asociația Bastion împreună cu alte organizații partenere. Zilele Culturale Maghiare din Timișoara este un eveniment care atrage și emoționează întreaga comunitate maghiară din Timișoara, în cadrul căruia prin evenimente culturale, educaționale, de păstrare a obiceiurilor, de divertisment organizatorii oferă programe de înaltă calitate pentru toate grupele de vârstă. Zilele Culturale din Timișoara este evenimentul comun al familiilor, organizațiilor civile, instituțiilor, antreprenorilor și artiștilor maghiari care locuiesc aici sau sunt descendenți de aici. Unul dintre obiectivele sale principale este de a oferi cunoașterea și experimentarea culturii și tradițiilor maghiare în rândul populației majoritare, precum și minorităților naționale din oraș.



Programul începe de obicei cu o gală, care are loc joi seara în sala principală a Operei. După discursurile de deschidere, este prezentat un spectacol cu artiști invitați, reprezentând un gen diferit în fiecare an. Vernisajul se încheie cu un bufet suedez.



În următoarele trei zile sunt oferite programe variate pentru toate vârstele în mai multe locații. În cadrul seriei de evenimente, organizatorii îi așteaptă pe cei interesați cu un program colorat de muzică ușoară, rock, operetă, concerte de jazz și simfonice, spectacole de teatru, prezentări tradiționale de muzică populară și dans popular, prezentări despre valorile locale, prezentări de carte, proiecții de filme, întâlniri literare, programe pentru copii, degustări și competiții sportive. În fiecare an,

colțul de gastronomie maghiară și târgul de meșteșuguri așteaptă oaspeții cu produse de înaltă calitate cu caracter maghiar.

Locațiile Zilelor Culturale Maghiare din Timișoara: Scena principală este situată în piața principală a Timișoarei, de unde se poate ajunge și la corturile gastro. Grădina Castelului Huniazilor găzduiește corturile, atelierile și evenimentele tradiționaliștilor istorici. Piața Libertății este locația corturilor artisanale, spațiului dedicat copiilor, corturilor organizațiilor civile, cortului de sănătate și curții de vinuri. Și aici este amenajată o scenă mai mică. Din această piață se deschide strada tinerilor. Dintre locațiile interioare, Teatrul Maghiar de Stat Gergely Csiky joacă un rol foarte important, unde au loc multe programe.

În fiecare an, peste cincizeci de tineri voluntari contribuie la succesul evenimentului, ca și responsabili ai diferitelor programe. Pe parcursul acestor zile, în apropierea pieței funcționează biroul de organizare, care se ocupă și de coordonarea voluntarilor. După înscriere, voluntarii participă la formare și apoi devin membrii ai unuia dintre grupurile de voluntari, în funcție de tipul de muncă pe care l-au întreprins și în funcție de timpul dedicat acestei sarcini. Pe lângă sarcinile specializate și generale, fiecare program are propria sa pereche de voluntar care ajută și la rezolvarea situațiilor neașteptate. La finalul programului, echipa de voluntari își evaluează propria activitate și participă la evaluarea Zilelor Culturale Maghiare din Timișoara.



2. UNDE SUNTEM? – SITUAȚIA ACTUALĂ

a. Istoria și dezvoltarea voluntariatului

Relativ puține surse sunt disponibile cu privire la contextul istoric al voluntariatului. Este greu de stabilit când au avut loc primele activități de voluntariat, dar potrivit unor surse, în Marea Britanie în secolul al XII-lea funcționau spitale în care voluntarii ajutau munca. În epoca modernă, voluntariatul avea loc în principal în instituții întreținute de biserică. Sărind în timp, cuvântul volunteer a fost folosit pentru prima dată în Franța în secolul al XVII-lea, pentru persoanele care au făcut voluntariat în armată sau în organizații legate de armată. Până în secolul al XIX-lea, voluntariatul implica în principal îngrijirea răniților și a bolnavilor (Todd, 2023). Ca una dintre consecințele procesului de urbanizare, voluntariatul a primit din ce în ce mai multă atenție în America de Nord, Europa de Vest și de Est. În acest vechi tip de voluntariat au fost incluse valorile sociale generale, precum ajutorul celor săraci și solidaritatea. Apar activități bazate pe valori tradiționale cum ar fi cele de tip hospice sau grupuri de asistenți medicali voluntari (Czike & Bartal, Organizații nonprofit și voluntari - noi tipuri de organizații și motivațiile voluntarilor, 2004). Războaiele care au avut loc în secolul XX. au intensificat această activitate, mulți tineri bărbați și femei asistau la îngrijirea bolnavilor și răniților. Totodată, a început și funcționarea organizațiilor coordonatoare. Aici aş vrea să menționez



organizațiile ajutătoare Crucea Roșie, YMCA și clubul Rotary. Voluntariatul legat de acțiunile militare s-a transformat și s-a mutat din domeniul militar către serviciul comunitar și voluntariat (Todd, 2023). Crucea Roșie este activă în Ungaria din 1881. Poate fi clasificată aici și organizația internațională United Way, care a fost fondată în America în urmă cu mai bine de o sută de ani. Organizația este prezentă în Europa din 1974 și sprijină prin donații copiii, vârstnicii și persoanele cu dizabilități. (Czike & Bartal, Organizații nonprofit și voluntari - noi tipuri de organizații și motivațiile voluntarilor, 2004).

În prezent, voluntariatul nu mai este o activitate în care persoanele cu statut social superior îi ajută pe cei defavorizați, ci oricine se poate implica, și această activitate poate aduce bucurie și persoanei date. Definiția voluntariatului în sine este influențată și de factori sociali și culturali. (Silló, 2016).

În Ungaria, mișcarea modernă de voluntariat și-a început activitățile după schimbarea de regim. Au fost înființate mai multe organizații civile, în care au activat din ce în ce mai mulți voluntari. După schimbarea de regim, numărul voluntarilor din Ungaria a crescut semnificativ. Deși în Ungaria, în perioada comunistă, programele sâmbăta comunistă și munca socială au fost implementate, la acestea nu s-au alăturat pe bază de voluntariat, deci nu sunt clasificate drept activități de voluntariat. Pe baza datelor de la Biroul Central de Statistică din Ungaria (KSH), după schimbarea regimului, în Ungaria au fost înființate asociații, cluburi, cercuri profesionale și fundații. Era tipic pentru organizațiile care au fost înființate să funcționeze cu un număr mic de angajați plătiți sau fără angajați plătiți. (Czike & Kuti, Voluntariat, caritate, integrare socială, 2006).

În Ungaria, primul sondaj privind voluntariatul a fost realizat în 1995. Pe baza rezultatelor acesteia, 29% (2.263.780 de persoane) din populație erau voluntari informal, în timp ce 5% (400.207) din populație își desfășura activitate ca și voluntar formal. (Czike & Bartal, Organizații nonprofit și voluntari - noi tipuri de organizații și motivațiile voluntarilor, 2004).

În 1995 la summitul ONU privind „Dezvoltarea socială și alte inițiative” de la Copenhaga, au participat și Ungaria și România. Țările participante au subliniat faptul că prin voluntariat organizațiile și comunitățile marchează progresul social și economic. Cu participarea Ungariei și României, Adunarea Generală a ONU din 1997 a declarat anul 2001 Anul Internațional al Voluntarilor. La eveniment au participat și Ungaria și România. Programele implementate în timpul Anului Internațional al Voluntarilor au servit următoarele patru obiective:

1. „să crească recunoașterea socială a voluntariatului;
2. să se consolideze recunoașterea organizațiilor de voluntariat de către guvern și autoritățile locale;
3. guvernele să dezvolte sistemul de sprijin pentru munca voluntară
4. să fie realizată o rețea internațională de informații, susținută de mass-media, care să servească schimbului de experiență (Czike & Kuti, 2006, p.: 30)."

Pentru implementarea Anului Internațional al Voluntarilor au fost formate grupuri de lucru și au fost implementate multe programe. Civili și guvernul au participat și ei la inițiativă, în urma căreia a fost posibilă creșterea eficienței coeziunii sociale și promovarea importanței acestora (Czike & Kuti, 2006).

Pe baza succeselor și rezultatelor Anului Internațional al Voluntarilor 2001, la propunerea Comisiei Europene, Consiliul European a declarat anul 2011 Anul European al Voluntariatului (Fényes & Kiss, 2011). În Ungaria, anul 2021 a fost declarat Anul Voluntariatului Ungariei al (OMÉ 2021) la inițiativa civililor cu sprijinul guvernului. Inițiativei i s-au alăturat mai multe fundații, asociații, primării și actori economici. Se lucrează în patru grupuri de lucru, al căror scop este elaborarea noii strategii naționale și a planului de acțiune corespunzător pentru perioada 2021 – 2023, în care sunt sintetizate obiectivele, prioritățile și oportunitățile de dezvoltare pe această temă. Scopul strategiei este de a promova cultura voluntariatului, de a crește numărul de voluntari și de a aprofunda relația dintre voluntariat și durabilitate (Kardos, 2021).



b. Definiția voluntariatului

Cercetătorii folosesc multe definiții pentru a determina voluntariatul, nu există o definiție universal acceptată. Organizațiile și cercetătorii folosesc definiții diferite. Definiția voluntariatului diferă în funcție de caracteristicile evidențiate de cercetător sau cercetători (Silló, 2016).

Cercul de activitate și posibilitățile voluntariatului sunt diverse. Munca de voluntariat este variată, în funcție de evenimentul sau programul la care participă voluntarul. Voluntariatul este posibil indiferent de naționalitate, rasă, vârstă sau sex.

Perpék definește voluntariatul astfel: *„munca de voluntariat este o activitate voluntară neremunerată desfășurată în beneficiul unor persoane sau grupuri din afara familiei, contribuind astfel la dezvoltarea unei comunități”*. (Perpék, Voluntariatul aproape și departe: situația internă și internațională, 2023)



Din definiție putem evidenția trei elemente: activitatea trebuie să fie voluntară, care se bazează pe liberul arbitru și nu pe o constrângere. Pentru activitate persoana nu primește compensare materială, deci o face gratuit. Cel de-al treilea element, evidențiat de Perpék este faptul că activitatea are ca scop ajutarea persoanelor sau grupurilor (din afara familiei). În ciuda faptului că voluntarul nu primește compensare pentru munca sa, el acumulează experiență, învață procese noi și își extinde cercul relațional. Toți acești factori contribuie la valorificarea experiențelor și a cunoștințelor dobândite în

voluntariatul în lumea muncii. Pe termen lung, voluntariatul promovează o implicare socială mai activă (Perpék, 2011). În prezent, este o chestiune de dezbatere dacă voluntariatul este o muncă sau o activitate. Prin conceptul de muncă înțelegem efectuarea unei activități pentru care primim remunerație. Totuși, munca depusă de voluntari este utilă și contribuie și la dezvoltarea economiei. Problema este în dezbatere, întrucât voluntariatul poate fi și muncă cu normă întreagă, dar persoana respectivă nu primește compensație. Termenul de activitate în comparație cu conceptul de muncă reduce prestigiul voluntariatului (Czike & Kutı, 2006).

Mai jos, aș dori să descriu definițiile voluntariatului publicate în lucrarea lui Ágota Silló. „În interpretarea lui Juknevičius (2003), voluntariatul este o activitate fără compensație financiară pe care individul îl desfășoară pentru alții sau pentru mediu. Voluntarul își dă timpul, energia fizică sau intelectuală sau banii altora și, în schimb, primește satisfacție morală și recunoaștere de la alții (Juknevičius 2003: 127). În definiția perechii de autori Voicu, voluntariatul este o activitate prin care indivizii își petrec o parte din timp într-un cadru formal la o organizație civilă din voința proprie și fără compensație financiară pentru a lucra în favoarea comunității (Voicu și Voicu 2009: 541). Într-o altă interpretare, voluntariatul nu înseamnă doar că un individ își dă timpul și energia pentru alții sau pentru o cauză, ci este și un fenomen cultural și economic, care este unul dintre mecanismele de organizare a societății și care are un efect asupra responsabilizării sociale și arată și arată nivelul de implicare socială și de participare așteptat de la cetățeni (Anheier și Salamon 2001: 43).” (Sillo, 2016, p.: 71.)



Voluntariatul în Ungaria este reglementat de legea privind activitățile de voluntariat în interes public, nr. LXXXVIII din 2005. În afară de aceasta conceptul de voluntariat este definit de Hotărârea de Guvern nr. 1068/2012. (III.20.): *„Voluntariatul este o activitate pe care o persoană o desfășoară din liberul arbitru, pe baza alegerii și motivației sale individuale, în beneficiul altei persoane, altor persoane sau comunității, fără intenția de a obține un câștig financiar.”* (Hotărâre de Guvern, 2012)

Schimbările care au loc în societate aduc modificare și în rolul și scopul tinerilor în voluntariat. Definițiile de mai sus ar trebui interpretate într-un sens mai larg. Din textul Hotărârii de Guvern, criteriile *„întemeiat pe liberul arbitru, pe alegerea și motivația individuală”* respectiv *„în folosul altei persoane, altor persoane sau comunități”* ar trebui examinat și dintr-o perspectivă diferită și într-un sens mai larg. În România, din anul 2014, există posibilitatea ca cineva să facă voluntariat în timpul studiilor superioare și ca urmare să câștige puncte de credit sau această activitate să fie recunoscută ca stagiu profesional. În unele facultăți ai învățământului superior practica profesională este obligatorie, așa că din definiție termenul de liber arbitru trebuie privit în sensul lui mai larg. În România, în urma introducerii acestei reguli în învățământul superior, numărul de voluntari a crescut luând anumite date în considerare. Pe deasupra, includerea disciplinelor de tip serviciu comunitar în învățământul superior are ca rezultat o creștere a competențelor studenților. În Ungaria este introdus și serviciul comunitar obligatoriu, pe care studenții trebuie să-l îndeplinească. În ciuda faptului că natura acestor activități, servicii și discipline este obligatorie, tinerii se familiarizează cu voluntariatul și câștigă experiență acest domeniu, ceea ce contribuie la desfășurarea altor activități de voluntariat în viitor. Un alt criteriu care poate fi evidențiat din definiții este că activitatea de voluntariat constă în primul rând în acțiuni în folosul altora.

În zilele noastre, pe lângă voluntariatul tradițional, apar noi tipuri de activități de voluntariat, al căror accent nu este doar ajutarea celorlalți, ci și divertismentul și bucuria (Fényes, Rezultatele cercetării ultimilor zece ani privind voluntariatul studenților din învățământul superior, 2021).

În Serbia, Legea privind voluntariatul („Sl.Glasnik RS” br.36/2010) reglementează activitățile voluntariatului. În baza celui de-al doilea aliniat al celui de-al doilea paragraf al legii, voluntariatul este definit după cum urmează: *„Volontiranje, u smislu ovog zakona, jeste organizovano dobrovoljno pružanje usluge ili obavljanje aktivnosti od opšteg interesa, za opšte dobro ili za dobro drugog lica, bez isplate novčane naknade ili potraživanja druge imovinske koristi, osim ako ovim zakonom nije drukčije*

određeno.”(Zakon o volontiranje, 2010) (Potrivit acestei legi, voluntariatul reprezintă prestarea unui serviciu de voluntariat organizat sau a unei activități de interes public în folosul binelui public sau al altei persoane, fără a cere compensații bănești sau alte foloase materiale, cu excepția cazului în care legea prevede altfel.)

România a adoptat pentru prima dată legea voluntariatului în 2001 (Anul voluntariatului anunțat de ONU), care a fost modificată în 2006. În anii următori, multe ONG-uri au lucrat pentru a dezvălui neconcordanțele dintre prevederile legale legate de voluntariat, iar apoi prin alianță au reușit să desfășoare o muncă mai eficientă. În cele din urmă, ca urmare a unor consultări ample și numeroase dezbateri publice, în vara anului 2014 a fost adoptată Legea privind voluntariatul, care este în vigoare în prezent. Această lege a armonizat și completat cadrul legal, sprijină dezvoltarea mecanismelor de gestionare a cererii și ofertei de voluntari, a introdus o serie de prevederi care au contribuit la îmbunătățirea calității muncii cu voluntarii. Conform legii, voluntariatul poate fi recunoscut ca experiență profesională, iar în legătură cu aceasta a fost descris cadrul care permite recunoașterea competențelor dobândite în timpul voluntariatului. Toate acestea au contribuit la recunoașterea tot mai mare a valorii voluntariatului.

c. Tipurile de voluntariat

Activitatea de voluntariat poate fi foarte versatilă, iar definiția sa conceptuală este, de asemenea, diversă. Din această cauză, există multe posibilități de grupare pentru tipurile de voluntariat. Există o literatură de specialitate pe această temă, în care putem citi despre diferite tipuri de voluntariat.

În cadrul voluntariatului, putem distinge voluntariatul formal și voluntariatul informal. Dacă vorbim de activitate formală de voluntariat, aceasta are loc întotdeauna în cadrul unei organizații. În cazul activității informale de voluntariat, aceasta nu poate fi legată de o organizație. Ajutarea vecinilor, curățarea casei scării sau colectarea de donații fără implicarea unei organizații sunt clasificate ca activități informale de voluntariat. Activitate formală de voluntariat poate fi desfășurat la o organizație civilă, o instituție bisericească, o municipalitate locală sau un organism de stat. Datorită naturii voluntariatului informal, este dificil de conturat și urmărit. Pe baza datelor cercetărilor anterioare, în Ungaria, un număr mult mai mare de persoane participă la voluntariatul informal decât la voluntariatul formal. Această tendință este tipică și la nivel internațional. Unele cercetări susțin, de asemenea, că activitatea informală de voluntariat este prezentă într-o măsură mai mare în acele țări și regiuni în care „cultura voluntariatului” și



„conștiința de voluntar” sunt prezente și au o tradiție. În aceste cazuri, cetățenii fac mai degrabă voluntariat informal (Gyorgyovich, 2021).

Voluntariatul informal poate fi împărțit în alte „subcategorii”. Prima „subcategorie” este în curs de dezvoltare („emergent”), al doilea este răspândit („extended”) și un nou tip este voluntariatul digital, care poate fi parte din cele două tipuri menționate. Voluntariatul „emergent” se caracterizează prin faptul că răspunde unor nevoi, care pot fi legate de evenimente ad-hoc (situații de urgență, războaie) sau de natură preventivă. Voluntariatul „emergent” se caracterizează prin improvizație și dacă este necesar inovație rapidă. Datorită acestor caracteristici, există un risc ridicat de conflict între organismele oficiale și organizațiile civile, care acționează spontan. Nu este posibil în toate situațiile, ca organismele oficiale să canalizeze cetățenii într-un mod adecvat și eficient în procesele oficiale deja existente, conform propriilor reguli. Acest tip de organizație funcționează doar pentru o perioadă, dar au existat și exemple când aceste activități de voluntariat informal emergent s-au transformat într-o perioadă îndelungată într-o organizație (Gyorgyovich, 2021).

Al doilea subcategorie este voluntariatul extins („extended”), caz în care grupurile deja existente desfășoară voluntariat cu activități extinse diferite de activitățile lor obișnuite. Acest lucru se realizează în principal dacă răspund unei nevoi emergente sau dacă ajută oameni și grupuri care inițial nu aparțin îndeaproape de grupurile țintă ale operațiunii lor. Nu există o delimitare clară între voluntariatul extins și voluntariatul formal, cele două se pot intersecta, deoarece aceste persoane pot face voluntariat și în organizații formale (Gyorgyovich, 2021).

Cea mai nouă subcategorie a început să se încadreze în voluntariatul informal la începutul anilor 2000. Voluntariatul digital, virtual, online sau electronic a devenit din ce în ce mai popular odată cu dezvoltarea tehnologiei și utilizarea de zi cu zi a dispozitivelor de telecomunicații. Voluntariatul digital include următoarele activități: învățământ la distanță, creare de produse artistice, pastoral online și creare de produse virtuale pentru organizații. În cazul voluntariatului virtual trebuie menționate și aplicațiile care pot ajuta persoanele cu deficiențe de vedere sau nevăzătorii. Există, de asemenea, exemple când



sunt oferite telefoane mobile sau dispozitive informatice nefolosite persoanelor și grupurilor care efectuează cercetări de interes public. Putem vorbi despre așa-zisul micro-voluntariat atunci când există sarcini disponibile online, din care voluntarul poate alege ce activitate să desfășoare. Aceste activități pot include activități care durează numai o oră sau chiar două zile și pot fi realizate virtual. Voluntariatul digital oferă, de asemenea, o oportunitate și pentru cei cu dizabilități sau cei introvertiți de a se angaja activ în anumite activități de voluntariat comunitar (Gyorgyovich, 2021).

În general, se poate spune că activitățile de voluntariat formale și informale sunt diferite, dar este dificil să le delimităm. Voluntariatul formal este mai structurat, mai ușor de urmărit, de controlat și de format. În unele cazuri, este util ca activitatea informală de voluntariat să fie inclus în cel formal (Gyorgyovich, 2021).

Potrivit unor opinii, este necesar ca voluntariatul să fie observat în cadrul timpului liber. Motivul este faptul că voluntarul face muncă voluntară în timpul liber, așa că mulți clasifică voluntariatul pe baza acestui lucru. Potrivit lui Stebbins, voluntariatul poate fi împărțit pe această categorie în trei grupuri. În primul rând, menționează „activitate serioasă de timp liber” (serious leisure), în care voluntarul desfășoară în mod regulat o activitate care îi dezvoltă competențele profesionale, dobândește cunoștințe și experiență pe care le va putea aplica în lumea muncii. În al doilea rând, înseamnă “activitate ocazională de timp liber” (casual leisure), care se poate rezolva în scurt timp, imediat, și nu necesită abilități speciale. În final menționează “activitatea de timp liber bazată pe proiecte” (project-based leisure), care se caracterizează printr-o activitate de scurtă durată, ocazională, creativă, totuși destul de complicată. O altă caracteristică a acestei activități este că poate fi un angajament sau o unică obligație neplăcută (Silló, 2016).



Pe baza cercetărilor, factorii care influențează voluntariatul în rândul studenților (aș sublinia câțiva) pot fi următorii: nivelul de studii superioare al mamei, învățarea profesională a voluntarului, frecventarea mai deasă a bisericii, apartenența la o comunitate religioasă restrânsă, contact direct cu părinții și contact strâns cu profesorii etc. (Fényes, Rezultatele cercetării din ultimii zece ani privind voluntariatul studenților din învățământul superior, 2021).

Potrivit autoarei Klára Czike, putem vorbi despre tipuri tradiționale și noi de voluntariat. În cazul tipului tradițional de voluntariat, se realizează cel mai des strângere

de fonduri, donații și activități caritabile. Tipul tradițional de voluntariat a devenit din ce în ce mai popular în paralel cu urbanizarea în America, Europa de Vest și de Est. Această formă de voluntariat este efectuată în principal de femei cu familii (cu copii adulți), de vârstă mijlocie sau mai în vârstă. Printre activități se desfășoară în principal distribuția de haine, distribuirea prânzului și donarea de sânge. Tipul tradițional de voluntariat este legat de valorile sociale tradiționale. În aceste activități apar în primul rând grija pentru cei săraci, munca umanitară pentru societate și solidaritatea. În multe cazuri, activitatea este din motiv religios. Pe lângă tipul tradițional de voluntariat, a apărut și noul tip de voluntariat. În acest caz, nu ies în prim-plan valorile sociale tradiționale, ci valorile bazate pe cunoaștere și valori caracteristice societății informaționale. La acest tip, accentul se pune pe expertiză, dobândirea de experiență practică, păstrarea cunoștințelor dobândite și învățarea pe tot parcursul vieții. În zilele noastre, este tipic să nu alegem o profesie pentru toată viața, dezvoltarea continuă și învățarea sunt importante. Având în vedere că dobândirea de cunoștințe practice legate de profesia aleasă de noi este un proces mai lung, de multe ori este posibil să dobândim cunoștințe sau să ne dezvoltăm cercul relațional prin realizarea unor activități de voluntariat, pe care apoi să le folosim în lumea muncii. Acest lucru este caracteristic mai ales pentru generația tânără. În sistemul de susținere al Uniunii Europene, este posibil ca un student să câștige experiență în străinătate înainte de a absolvi facultatea. Este important de subliniat că, în acest caz, voluntariatul este bazat pe interese, deoarece servește tinerilor să dobândească cunoștințe, să desfășoare activități creative,



inovatoare pentru a dobândi experiență, și nu sunt atrași de valorile sociale tradiționale. Cele două tipuri menționate există una lângă alta și se completează reciproc. Depinde de vârstă și de situația în care suntem în viață ce tip de voluntariat alegem (Czike & Kuti, 2006).

d. Relațiile dintre voluntariat și vârstă

În timp ce anterior am luat în considerare tipurile caracteristice de voluntariat corespunzătoare vârstei, acum examinăm schimbările în caracteristicile și rolul voluntariatului la diferite vârste. Pentru aceasta, am folosit teoria dezvoltării psihosociale a lui Erik H. Erikson (1950/2002), în care el descrie dezvoltarea umană în opt etape de la copilărie până la vârsta adultă. Potrivit lui Erikson, fiecare etapă a vieții are o sarcină specifică, un conflict tipic care trebuie rezolvat și, în funcție de cât de bine este rezolvat și care este rezultatul, personalitatea se va dezvolta în mod diferit.

Voluntariatul ca activitate umană conștientă apare la granița dintre perioada adolescenței și tinerețe, deoarece înainte de aceasta nu se poate vorbi despre sarcini asumate în mod responsabil. Conform teoriei lui Erikson, încrederea de bază se formează în primii doi ani de viață, voința proprie în următorii doi ani, iar apoi în a treia etapă, intenția și puterea proprie. Următoarea mare întrebare pentru copil este Sunt eu capabil să fiu un membru valoros al lumii? iar soluția îl dă găsirea răspunsului la situații de criză referitoare la inferioritate. Dacă experimentează sentimentul de succes într-un anumit domeniu, se dezvoltă competența ca putere proprie, iar succesele și eșecurile ulterioare le va vedea diferit. Aceasta este urmată de etapa formării identității, care o importanță importantă în viața unei persoane.

Erikson (2002) consideră că sarcina fundamentală a adolescenței este formarea identității. Adolescentul fie își dezvoltă o identitate personală solidă, fie se confruntă mai târziu în viață cu diverse probleme psihologice. Adolescentul trebuie să reprocezeze cele patru crize anterioare de dezvoltare: fundamentarea încrederii, fundamentarea autonomiei, nevoia de inițiativă și nevoia de performanță. În modelul său de dezvoltare a personalității, adolescența este a cincea etapă și este cea mai importantă și critică dintre toate etapele de dezvoltare. Acum „sarcina de viață” a persoanei nu este doar să facă față experiențelor maturizării sexuale și a incertitudinilor rolului de adult, ci și să sintetizeze ceea ce a adus cu el din etapele anterioare. În această etapă se poate crea un „EU” solid, în posesia căruia individul poate să-și permită să nu mai aibă probleme de identitate și conștientizare, poate

veni ceva „dincolo de identitate”. Cine sunt? Cine pot deveni? Pot fi loial cu mine însumi? Dacă adolescentul își găsește identitatea, el va putea răspunde la aceste întrebări. Este important ca un adolescent să primească de la părinții, profesorii și mentorii săi oportunitatea, spațiul și încurajarea să încerce o mare varietate de roluri, putând așa să-l găsească pe cel mai potrivit pentru el. Dacă adolescentul are o reușită, se dezvoltă loialitatea față de sine, precum și față de principiile și sistemul de valori stabilit de el însuși. Dacă găsirea unei căi către sine și găsirea răspunsurilor este împiedicată de reguli stricte, prudență excesivă sau lipsă de oportunități, în locul formării identității se dezvoltă confuzia de rol, iar adolescentul nu va avea ocazia să-și găsească sinele adevărat din cauza gardurilor trasate în jurul său. Rezultatul este alienarea, confuzia și lipsa obiectivelor pe termen lung. În a doua jumătate a acestei etape de viață, apare în gama de posibilități voluntariatul, care (cu o organizare adecvată) poate oferi un cadru excelent pentru încercarea diferitelor roluri în domenii în care sentimentul de competență al adolescentului este întărit, abilitățile sale se dezvoltă și experiențele sunt îmbogățite. În general, vârsta de 15 ani este vârsta minimă pentru voluntariat, atâta timp cât adolescentul este minor, este nevoie și de acordul părinților. În astfel de cazuri, coordonatorul voluntar are un rol important în selectarea influențelor asupra adolescentului, asupra modului în care poate procesa diversele experiențe și cum le va putea integra în cariera sa ulterioară. În această etapă a vieții, voluntariatul este un proces de învățare non-formal pentru adolescent, oferă experiențe de viață reale, este potrivit pentru formarea de noi relații și, în același timp, are un rol semnificativ în sensibilizarea socială sau dezvoltarea comportamentului conștient față de mediu. În Ungaria, serviciul în folosul comunității de 50 de ore le oferă elevilor de liceu posibilitatea de a experimenta specificul muncii voluntare, în România și Serbia, implicarea școlilor în activități de voluntariat este opțională.

Trecând la vârsta adultă tânără, urmează a șasea etapă a teoriei lui Erikson, în care situația de criză este definită de intimitate – izolare. În această perioadă, persoana devine mult mai deschisă față de alte persoane și stabilește relații noi și mult mai intime. Respingerea intimității, teama de angajament și de relații serioase au ca rezultat izolare și singurătate. În această etapă a vieții, voluntariatul continuă să joace un rol în încercarea de roluri, în cunoașterea diferitelor culturi, pregătirea deciziilor de carieră sau chiar obținerea primelor experiențe profesionale. Anii de universitate au un rol deosebit de important în munca de voluntariat, când voluntariatul poate fi principala sursă de experiență. Și în această etapă a vieții, voluntariatul joacă un rol major în dezvoltarea abilităților sociale (soft skills), a căror valoare este din ce în ce mai importantă în lumea muncii.



Atunci când tinerii își ocupă deja un loc de muncă și își întemeiază o familie, timpul alocat voluntariatului scade și încep să îndeplinesc tipuri mai specifice de sarcini voluntare care sunt în concordanță cu valorile, profesia, hobby-urile, etc. Personale. Pe lângă activitățile de voluntariat, pot apărea și activități de serviciu voluntar.

A șaptea etapă include vârsta de 40-60 de ani. Potrivit lui Erikson, finalizarea cu succes a acestei etape dezvoltă creativitatea și grija la adultul matur. Această perioadă este despre îngrijire, despre modul în care o persoană își poate transmite propriile experiențe și cunoștințe generației următoare, despre cum își poate proteja familia și poate acorda prioritate oamenilor pe care îi

iubește față de sine. Șa întrebarea de bază „Pot fi un membru valoros al societății?” (însemnări). Adulții care desfășoară activități voluntare la această vârstă sunt adesea lideri ai organizațiilor civile, organizatori, manageri de programe sau coordonatori ai tinerilor voluntari Activitățile pe care le desfășoară sunt specifice și se bazează pe o vastă experiență profesională.

Conform teoriei lui Erikson (2002), a opta etapă se bazează pe criza de auto-integritate – deznădejde. Dacă persoana este capabilă să accepte faptul că viața este irepetabilă, că viața sa, conform viziunii sale, a avut un scop, dacă acceptă că acest proces se va termina în curând, atunci își poate transmite experiența, se formează puterea de sine a înțelepciunii. Dacă persoana în vârstă lamentează constant asupra trecutului și dorește să-l schimbe cumva, nu vrea să accepte finalitatea vieții, aceasta duce la deznădejde, care poate duce la frică de moarte, anxietate și depresie. (Erikson, 2002). Deci, în această etapă a vieții, voluntariatul poate fi chiar o modalitate de a transmite experiența acumulată. În același timp, este important de subliniat rolul voluntariatului în promovarea activității la vârstnici, al cărui efect de menținere a sănătății a fost dovedit (Tigyi, 2015).

Având în vedere specificul proiectului nostru, publicația noastră tratează probleme care afectează tinerii voluntari și nu acoperă voluntarii adulți de vârstă mijlocie și vârstnici.

e. Motivația voluntariatului

Un alt aspect al voluntariatului este motivația voluntarului. Dacă dorim să grupăm voluntariatul pe baza motivației participanților, putem aminti trei grupuri ipotetice, acestea sunt următoarele: voluntariat vechi, nou sau modern și voluntariat de tip mixt. În secțiunea anterioară, am citit că voluntariatul în stil vechi pe principiile valorilor tradiționale implică în principal strângerea de fonduri, distribuirea de alimente și ajutorarea celor nevoiași. La tipul modern în centrul atenției sunt valorile expertizei, experiențele practice și învățarea pe tot parcursul vieții. De asemenea, în cazul tipului mixt, cele două tipuri anterioare se intersecetează. Este important de subliniat că la tipul modern motivația se bazează pe interese de, întrucât voluntarii participanți sunt motivați de dorința de cunoaștere, de posibilitatea de muncă creativă, inovatoare și nu de caritate sau valori sociale tradiționale (Czike & Bartal, Organizații nonprofit și voluntari - noi tipuri de organizații și motivațiile voluntarilor, 2004).

În Ungaria, Strategia Națională de Voluntariat (2012-2020) nu consideră dobândirea de experiență profesională ca fiind parte din voluntariatul tradițional. Cu toate acestea, rezultatele cercetărilor arată că pe lângă motivațiile mai noi, apare și motivația de a ajuta pe alții, astfel încât motivația pentru voluntariat este mixtă. Natura altruistă a voluntariatului scade din ce în ce mai mult, astfel încât în rândul tinerilor apare o gamă din ce în ce mai largă de factori motivaționali.

Putem distinge noi forme și motivații ale tipului nou de voluntariat în rândul tinerilor. Aceste forme principale în unele cazuri pot fi amestecate între ele. Putem distinge următoarele șase tipuri: 1. voluntariat pentru construirea carierei, 2. voluntariat pentru construirea de relații, 3. voluntariat postmodern, 4. voluntariat în timpul liber, 5. voluntariat legat de natura studiilor și 6. voluntariat de tip ușă rotativă.

Prin voluntariat pentru construirea carierei, înțelegem voluntariatul cu scopul de a forma capital cultural, relații, experiență în domeniul muncii, lucruri, care pot fi incluse în CV. Acest tip de activitate poate fi un semnal pentru angajator că tânărul este conștient de carieră și că are experiență prin voluntariat, astfel poate fi mai potrivit pentru îndeplinirea sarcinilor. În unele state, în principal în Statele Unite și Canada, voluntariatul pentru



dezvoltarea carierei este prezent de câteva decenii. În aceste țări este cunoscut efectul de dezvoltare a competențelor prin voluntariat, motiv pentru care voluntarii intră cu avantaj în lumea muncii, chiar dacă nu s-au angajat în activități de voluntariat legate de propriile studii. În Ungaria voluntariatul pentru dezvoltarea carierei în zile noastre începe să se integreze mai bine în conștiința publică și devine din ce în ce mai popular. Deși nu există compensații pentru voluntariat, voluntarii obțin totuși contacte și cunoștințe utile, pe care ulterior le pot transforma în beneficii economice (Fényes, Rezultatele cercetării ultimilor zece ani privind voluntariatul studenților din învățământul superior, 2021). Voluntariatul pentru construirea de relații oferă o ocazie/posibilitate de a stabili relații benefice și alte cunoștințe din punct de vedere al construirii carierei. În cazul voluntariatului postmodern, important este participarea, dobândirea experienței vieții comunitare, care întărește conștiința de grup. Activitățile de voluntariat în timpul liber sunt desfășurate în principal în organizații culturale și sportive. În acest caz, este important de subliniat că putem vorbi de voluntariat în timpul liber doar dacă desfășoară activități de voluntariat în folosul altora. În cazul voluntariatului legat de natura studiilor, voluntariatul poate completa instruirea universitară și poate oferi cunoștințe pragmatice. În unele cazuri, scopul voluntariatului de acest tip este de a corecta o alegere de carieră greșită și de a executa activități de voluntariat care sunt diferite de studiile tale. În acest caz voluntarul va desfășura activități de voluntariat diferite de studiile lui, dar în timpul construirii carierei va putea folosi competența și experiența dobândită. În cele din urmă, aș dori să menționez

voluntariatul de tip uşă rotativă. Pe baza voluntariatului de tip uşă rotativă este socializarea experimentală a tinerilor, care se manifestă prin faptul că aceştia dobândesc experienţă de voluntariat la mai mulţi angajatori, ceea ce promovează planificarea carierei şi poate corecta alegerile de carieră. În rândul tinerilor, putem distinge două tipuri de motivaţie pentru voluntariat: motivaţia altruistă şi motivaţia de interes şi de câştigare de experienţă profesională. „Motivaţii altruiste: activitatea de voluntariat trebuie să fie utilă pentru societate; dorinţa de a ajuta pe alţii; protecţia drepturilor şi intereselor proprii şi ale altora;. Motivaţiile de acumulare de experienţă profesională şi de interes: construirea de relaţii, întâlnirea cu persoane cu interese similare; petrecerea în mod util a timpului liber, învăţarea şi execuţia activităţilor sportive şi culturale; dobândirea de informaţii, dezvoltarea abilităţilor, accesul mai uşor la muncă.” (Fényes, Rezultatele cercetării din ultimii zece ani privind voluntariatul studenţilor din învăţământul superior, 2021, p.: 60.) Centrul de Cercetare CHERD din Ungaria urmăreşte din anul 2010 voluntariatul studenţilor din universităţi din Ungaria de Est, partea Partium a Transilvaniei şi Transcarpatia. Instituţiile din Vojvodina şi Slovacia au fost implicate în 2019. Din cauza numărului mic de participanţi, cercetarea citată nu prezintă datele Voivodinei, doar rezultatele din Ucraina, România şi Ungaria. În ceea ce priveşte cercetarea privind motivaţia voluntariatului, în 2012, motivaţia voluntarilor în România este mixtă, în timp ce în Ungaria, apare şi motivaţia voluntariatului în scop de ajutor pe lângă tipul mixt. Pe baza sondajului din 2014, în ambele ţări predomină tipurile mixte de motivaţie, cu avertismentul că în România sunt puternic prezente atât motivaţiile de dezvoltare a carierei, cât şi motivaţiile postmoderne (Fényes, Rezultatele cercetării ultimilor zece ani privind voluntariatul studenţilor din învăţământul superior, 2021).

În investigarea actuală a voluntariatului joacă un rol din ce în ce mai important cercetarea aşteptărilor şi motivaţiilor voluntarilor. Voluntariatul devine din ce în ce mai eterogen odată cu creşterea individualismului, managementul timpului liber individual şi popularizarea noilor forme de muncă. Pe lângă voluntariatul obişnuit devine din ce în ce mai frecvent, aşa-numitul voluntariat episodic, ceea ce poate însemna o activitate unică sau o ocazie care durează mai puţin de un an şi se frecventează o dată pe lună. Pentru ca voluntariatul episodic să se transforme în voluntariat obişnuit, este necesară o mai mare flexibilitate organizaţională. Ținând cont de toate acestea, organizațiile trebuie să devină mai flexibile și să ia mai mult în considerare motivațiile voluntarilor (Bartal, 2019). Puteți citi sfaturi și bune practici despre menținerea motivației voluntarilor în capitolul *Cum ar trebui organizația să se pregătească pentru a primi și angaja voluntari?*

f. Funcțiile sociale ale voluntariatului

În general, în imaginea asociată cu voluntariatul, vizualizăm activitățile gospodinelor plictisite de vârstă mijlocie, de clasă mijlocie. Acest lucru nu este tipic pentru voluntariatul zilelor noastre. Pe baza cercetărilor, activitățile de voluntariat scutură pe scară mult mai largă păturile sociale și grupurile de vârstă. Voluntariatul contribuie indirect la socializarea, educarea și creșterea tinerilor. Mai mult, în cazul tinerilor la început de carieră, experiența dobândită într-un mediu de sprijin în timpul unei activități de voluntariat poate fi folosită ulterior. Voluntariatul poate ajuta, de asemenea, femeile să revină sau să intre pe piața muncii și să ajute la reducerea izolării persoanelor în vârstă. Pe baza ultimelor tendințe, organizațiile de piață au observat că motivarea profesioniștilor să facă voluntariat promovează creativitatea angajaților, crește moralul de lucru în cadrul companiei și poate îmbunătăți stima companiei în cadrul comunității (Czike & Bartal, Organizații nonprofit și voluntari - noi tipuri de organizații și motivațiile voluntarilor, 2004).



Dacă examinăm funcțiile voluntariatului, putem menționa funcțiile acestuia în următoarele domenii:

1. În ceea ce privește funcțiile sale economice, devine posibilă utilizarea și activarea rapidă, eficientă, direcționată a resursei comunitare. În plus, se realizează în mod indirect educația formală și informală, formarea, dezvoltarea și dobândirea de experiență a forței de muncă. Într-o oarecare măsură, slăbește efectele nocive ale șomajului.
2. În ceea ce privește funcțiile sale politice, voluntariatul poate fi folosit pentru a crea o societate publică și pentru exercitarea democrației. În plus, contribuie la promovarea cetățeniei active și la dobândirea valorilor și competențelor democratice.
3. În funcțiile sale social-comunitare, voluntariatul contribuie la incluziunea socială, la formarea capitalului social, la învățarea informală a gestionării conflictelor, ajută la sensibilizarea socială, la responsabilizarea socială și la o mai mare realizare a egalității de șanse. În plus, voluntariatul îndeplinește și funcția de formare și de consolidare a grupului și a comunității.
4. În ceea ce privește funcția sa psihologică socială, putem aminti funcțiile sale de socializare și igienă mintală. Apar noi terenuri de socializare pentru voluntari, care pot avea și funcții de dezvoltare a personalității, de socializare profesională și politică. În cazul tinerilor, este remarcabilă funcția sa socială largă. În ceea ce privește funcția de sănătate mintală, voluntariatul poate avea următorul rol: îmbunătățirea stării psihice și de sănătate a societății, reducerea prezenței sociale a anomiei, creșterea satisfacției sociale, reducerea problemelor psihice, abaterilor de la normele sociale, șomajului, prejudiciilor cauzate de singurătate, efectuând o activitate semnificativă și valoroasă.

Pe lângă cele trei funcții menționate, trebuie explicate pe scurt și funcțiile individuale și sociale. Funcțiile individuale ale voluntariatului sunt următoarele: randament financiar indirect, asigurarea echilibrului mental, împlinire, cunoaștere de sine mai profundă, dezvoltarea personalității, divertismentul, dobândirea de cunoștințe non-formale și formale. Pe lângă beneficiul individual, așa evidențiază câteva dintre beneficiile socio-comunitare multiple ale voluntariatului: beneficii economice, politice, de socializare și de sănătate mintală. În plus, contribuie la formarea capitalului social, la creșterea egalității de șanse, la consolidarea angajamentului instituțional și organizațional și la stabilizarea fundațiilor comunitare (Fényes & Kiss, 2011).

g. Rolul organizațiilor civile în societate

În zilele noastre, este tipic ca voluntarii să coopereze cu organizațiile civile, în urma cărora apar noi tipuri de organizații de voluntariat. Evoluțiile și tendințele în urma schimbării sistemului au fost deja menționate în secțiunea care prezintă voluntariatul din punct de vedere istoric, dar în acest capitol aș dori să descriu rolul, relația și misiunea voluntariatului și organizațiilor civile. În societatea modernă, organizațiile civile de voluntariat joacă un rol de punte sau rol de legătură între stat și cetățeni. Rolul societății civile și numărul organizațiilor civile a crescut ca o consecință a dezvoltării democrației. Cetățenii dobândesc următoarele competențe și cunoștințe prin activitățile lor de voluntariat: cooperare, simțul responsabilității, solidaritate, moderație și disponibilitate de compromis. Dobândirea acestor cunoștințe și tradiții civice și sociale contribuie la o responsabilitate socială mai activă. (Sillo, 2016).



3. DE CE ESTE IMPORTANT VOLUNTARIATUL PENTRU ORGANIZAȚII?

Datorită dezvoltării sectorului non-profit în ultimele decenii, voluntariatul a devenit o parte esențială a societății moderne de astăzi, un factor social, cultural și economic. Un voluntar nu este doar un binefăcător care îndeplinește anumite sarcini fără compensație. Din punct de vedere organizatoric, trebuie să examinăm ce motivează indivizii să contribuie la bunăstarea societății în ansamblu prin munca lor fără câștig personal, precum și ce mijloace putem folosi ca organizatori pentru a ne încuraja voluntarii.

În acest capitol, vom explora modalități de a facilita recrutarea și lucrul cu voluntarii. În calitate de organizator, acordăm o atenție deosebită modului în care colaborăm cu voluntarii. Dacă îmbunătățim metodele de recrutare a voluntarilor, putem obține o eficiență și eficacitate mai mare în activitatea noastră.

Rolul voluntarilor în implementarea programului poate fi divers. În primul rând, trebuie să precizăm că nu există o rețetă care să poată fi aplicată pentru fiecare tip de voluntar. Fiecare eveniment este diferit și fiecare tânăr voluntar care se înscrie necesită, de asemenea, o atenție diferită. Din punct de vedere organizatoric, este important să fim flexibili și să reflectăm la activitățile voluntarilor noștri în orice situație. Este important să clarificăm în primul rând ce depinde de noi ca organizatori și ce se întâmplă independent de noi.



În calitate de organizatori, sarcina noastră principală este comunicarea cu voluntarii. Comunicarea eficientă este cheia îndeplinirii sarcinii de voluntariat. În calitate de organizatori, trebuie să petrecem timp și energie pentru a stabili ce așteptăm de la voluntarii noștri, ce abilități au aceștia și să-i pregătim pentru a putea lua decizii responsabile în fiecare caz pentru succesul evenimentului. Echipa noastră de voluntari este alcătuită în mare parte aleatoriu, dar depinde de noi, organizatorii, cum îi formăm ca grup și cum distribuim sarcinile în cadrul grupului. De aceea, este important să îi cunoaștem în diverse situații, nu doar să ne întâlnim cu ei cu câteva zile înainte de eveniment.

În plus, există situații care se schimbă de la eveniment la eveniment, de la voluntar la voluntar, independent de noi. Este important să ascultăm părerile voluntarilor noștri, pentru că noile perspective pot să ne dezvolte activitatea. Trebuie să fim deschiși la întrebările voluntarilor noștri și, în timp ce încercăm să-i menținem pe un anumit drum, să le permitem ocoluri și să nu insistăm asupra modului în care ei realizează sarcina, ci asupra rezultatului. Să avem încredere că voluntarii noștri iau decizii responsabile, chiar și atunci când noi, organizatorii, nu suntem alături de ei, deoarece i-am pregătit inițial pentru toate întrebările și răspunsurile posibile.

Un bun organizator poate fi, de asemenea, un model de urmat în ochii voluntarilor săi. Un lider bun este autentic, tolerant și empatic față de voluntarii săi, înțelegător, are, de asemenea, un grad ridicat de angajament și responsabilitate în problemele care îi afectează pe voluntari, are umor, e creativ, plin de resurse, motivează voluntarii și îi ia în serios. Cu această definiție, am descris și cum este un voluntar bun. Într-adevăr, noi, organizatorii ținem o oglindă pentru voluntarii noștri, iar misiunea noastră este să arătăm prin propriul exemplu ceea ce așteptăm de la ei. Voluntarii prezintă o dezvoltare pozitivă dacă primesc feedback continuu după finalizarea sarcinilor lor.

În calitate de organizatori, trebuie să stabilim cum ne vom gestiona activitatea cu voluntarii. Cel mai bun mod de a face acest lucru este să definim împreună regulile și responsabilitățile, precum și să le evaluăm împreună în timpul finalizării sarcinii. Dacă doar instruiți voluntarii noștri, există riscul ca performanța lor să scadă de îndată ce sunt lăsați pe cont propriu. Dar nici nu putem fi prea îngăduitori, pentru că dacă nu stabilim reguli, echipa se va destrăma, iar un voluntar poate chiar să ne preia rolul, ceea ce va produce dezorganizare. Exemplele menționate mai sus arată clar cât de important este ca noi, organizatorii, să știm ce așteptăm de la voluntarii noștri, pentru că fără aceste instrucțiuni clare voluntarii noștri devin doar elemente decorative ale evenimentului nostru. Desigur, trebuie să fim conștienți de faptul că leadershipul democratic nu este

întotdeauna posibil și există situații în viața organizației în care trebuie să distribuim sarcinile între voluntari într-o manieră autocratică.

La festivalul Interetno, folosim modelul de voluntariat ierarhic: voluntari, lideri voluntari, organizatori. Organizatorii sunt angajați ai Centrului Comunitar Maghiar Népkör, care comunică cu nivelul de conducere pe tot parcursul anului. Având un număr mare de voluntari, este esențială introducerea nivelului mediu de comunicare și management, deoarece altfel informația s-ar pierde printre mulți voluntari. Liderii sunt deja implicați în activitățile organizatorice preliminare. Fiecare lider gestionează sarcinile a 10-15 voluntari. Liderii voluntari pot câștiga astfel mai multă experiență de lucru, ceea ce poate avea, de asemenea, un efect pozitiv asupra dezvoltării carierei lor. Grupăm voluntarii în funcție de diferitele sarcini: constructori Ethnopolis, gazde ale trupelor și interpreților, ale grupurilor de dans, voluntari de la biroul de informații, operatori de interfețe de social media, fotografi, animatori de ludotecă, maestru de scenă, supraveghetori pentru punctele de intrare și ieșire, managerii cluburilor de festival și alte sarcini de bază. Liderii coordonează voluntarii care îndeplinesc același tip de sarcină dintre cele mai sus menționate. În timpul festivalului, liderii participă la o ședință de organizare zilnică cu principalii organizatori, unde ambele părți își pot împărtăși experiențele cu privire la ziua precedentă, iar organizatorii explică din nou programul zilei sau modificări minore intervenite. Trebuie să existe o anumită relație ierarhică între cele trei grupuri (voluntar, lider voluntar, organizator principal), iar în plus, relația dintre lideri



și voluntari trebuie să fie mai directă și mai ușoară. În caz contrar, voluntarul poate simți că liderul nu participă la îndeplinirea sarcinilor, ci doar le delegarea lor. Este important ca relația dintre organizatori și lideri voluntari să fie un parteneriat. La urma urmei, liderul trebuie să simtă, de asemenea, că festivalul este al lui și că, de asemenea, contribuie foarte mult la succesul său.

Cum să lucrăm în echipă cu voluntarii noștri, astfel încât să fim cei mai eficienți și să realizăm evenimentul sau proiectul nostru cu succes:

- ◆ Să definim scopul comun pentru fiecare proiect și obiectivele, pentru că dacă ne mișcăm cu toții în aceeași direcție, putem atinge scopul.
- ◆ Să punem accent pe dezvoltarea unei relații de încredere între membrii echipei. Trebuie să existe respect reciproc între organizatori și voluntari.
- ◆ Să definim exact rolurile, ce așteptări avem de la grupurile de voluntari și care sunt competențele care ajută la îndeplinirea sarcinii pentru a atinge scopul.
- ◆ Comunicarea bidirecțională și eficientă este vitală atât din partea organizatorilor, cât și din partea voluntarilor.
- ◆ Să oferim spațiu pentru soluții creative la probleme și să acordăm atenție respectului pentru diferențe.

Pe parcursul anului, organizăm mai multe întâlniri pentru voluntarii și liderii noștri de voluntari, unde îi pregătim pentru festival. Totodată ne întâlnim cu echipa de voluntari și după eveniment. Este important să analizăm festivalul împreună cu echipa de voluntari în perioada ce urmează festivalul, pentru că putem învăța multe de la voluntari, ceea ce ne poate ajuta viitoarea organizare. În plus, în timpul anului și în timpul festivalului, comunicăm cu voluntarii prin intermediul rețelelor de socializare (grup Facebook, messenger). Contactul continuu este esențial, pentru că noi organizatorii suntem obișnuiți cu faptul că la un festival trebuie să ne adaptăm rapid la orice situație nouă care apare. Deși ne așteptăm la aceeași flexibilitate și capacitate de rezolvare a problemelor de la voluntarii noștri, dar această așteptare, trebuie să recunoaștem, este puțin nerealistă. În calitate de organizatori, este deci sarcina noastră să comunicăm cu echipa noastră pe tot parcursul anului. În calitate de organizatori, ar trebui să încercăm să răspundem cu calm la toate întrebările voluntarilor noștri, pentru că ceea ce ne este clar poate părea ceva nou pentru ei și admitem că fără ei munca noastră ar fi mai dificilă.

În calitate de organizatori, ne întrebăm adesea, de ce este bine că avem voluntari și cum ne pot fi de folos. Este important ca ei să nu fie doar o expresie, astfel încât să putem spune în presă că mulți voluntari au participat la proiectul nostru. Pentru a încuraja tinerii



să-și asume responsabilitatea socială, noi, ONG-urile, avem un rol foarte important. Pe parcursul a 21 de ani de organizare a festivalului, am reușit să realizăm ca voluntariatul la festivalul Interetno să fie considerat un concept în Voivodina, iar mulți tineri, dacă vor să-și demonstreze competențele, folosesc exemplul: „Am fost voluntar la festivalul Interetno.”. Sentimentul de apartenență la o anumită comunitate stă adesea pe umerii noștri și depinde de noi modul în care tinerii adulți vor continua călătoria și viziunile pe care le-am început sau vor lua o direcție complet diferită. Cea mai interesantă întrebare după mulți ani de experiență organizațională este ce motivează voluntarii noștri? Comunitatea? Responsabilitate socială? Festivalul? Practica arată că motivația variază de la persoană la persoană. La recrutare, este important să evidențiezi beneficiile voluntariatului. Cu cât putem enumera mai multe argumente în favoarea voluntariatului, cu atât sunt mai mari șansele noastre de a ajunge la comunitatea potențială.

Putem afirma că tinerii se caută în general pe ei înșiși. Orice formă de voluntariat poate fi o etapă importantă în această căutare a sinelui, deoarece provocările ne modelează personalitatea pe termen lung. În calitate de organizație civilă, sarcina noastră este să oferim tinerilor de astăzi toate oportunitățile de auto-dezvoltare. Cel mai bun mod de a recruta este dacă reușim să-i facem pe voluntari să recunoască valoarea comună în munca lor și că succesul festivalului. În timpul festivalului, voluntarii sunt imaginea festivalului, este important ca ambele părți să recunoască acest lucru. În plus, voluntariatul este o valoare pe care atât organizatorul, cât și voluntarul trebuie să o accentueze pe toate canalele posibile (media, social media etc.).

4. CUM SE PREGĂTEȘTE ORGANIZAȚIA PENTRU PRIMIREA VOLUNTARILOR?

a. Bazele managementului voluntarilor

Pentru o organizație care lucrează cu voluntari este o mare provocare cum primește, organizează, gestionează voluntarii. Suntem capabili să gestionăm munca de voluntariat în așa fel încât să fie organizată, dar să nu devină birocratică sau prea oficială, există un echilibru între respectarea regulilor și atenția pentru relație?

Organizația gazdă este responsabilă pentru atmosfera plăcută dar și eficiența programului de voluntariat. Deși nu există o rețetă generală pentru aceasta, succesul programului de voluntariat depinde de pașii cunoscuți din managementul proiectelor. Anna Varga (2005), coordonatorul de formare al Fundației Centrul de Voluntariat din Ungaria, a descris succesul programului de voluntariat în 12 pași.

1. Planificare, evaluarea nevoilor - Ce ne dorim? Care este motivația programului? Este necesar programul? Pe baza analizei nevoilor se poate întocmi descrierea programului și orarul corespunzător.

2. Definirea și descrierea activității de voluntariat - Dacă avem o descriere a programului, putem decide dacă este nevoie de voluntari și, dacă da, dacă avem suficiente echipe sau trebuie să implicăm noi voluntari. Indiferent dacă programul de voluntariat planificat este pe termen scurt sau pe termen lung, este important ca organizația să formuleze linii directoare pentru munca de voluntariat. Aceasta formează baza cooperării cu voluntarii.

3. Recrutarea voluntarilor / PR – metoda de recrutare depinde de grupul țintă al programului de voluntariat și de caracteristicile programului.

4. Selecția/Discuții informative cu voluntarii - este important să știm pe cine căutăm? Pentru ce activitate? Pentru cât timp? Ce cunoștințe și abilități necesită munca de voluntariat din partea voluntarului? Cartografierea tuturor acestora este importantă și în ceea ce privește menținerea motivației.

5. Introducerea voluntarilor în organizație/acordul sau contractul cu voluntarul – o sarcină de bază care ajută la crearea unui sentiment de securitate pentru voluntar. Voluntarul face cunoștință cu angajații organizației, ceilalți voluntari, obține o perspectivă asupra sarcinilor celorlalți, știe pe cine să contacteze și ce, cunoaște locația activității etc. Contractul și acordul de voluntariat reprezintă un cadru important atât pentru voluntar, cât și pentru coordonator.

6. Training, planificare comună - depinde de tipul de organizație și activitate. Cu cât o sarcină este mai specifică, cu atât necesită o pregătire specială. Acesta poate fi un punct preliminar al programului sau poate fi implementat înaintea activității specifice, sub forma unui training inițial. Merită să alocăm timp pentru planificarea comună, mai ales dacă programul necesită o cooperare mai lungă, deoarece oferă o oportunitate de a ne cunoaște și de a implica voluntarul.

7. Relația dintre voluntari și angajați – clarificarea rolurilor și urmărirea acestora în viitor poate preveni multe posibile neînțelegeri. Este important să se ofere un cadru adecvat pentru clarificarea întrebărilor și discutarea situațiilor.

8. Coordonare – Coordonatorul grupului de voluntari este un rol cheie în managementul voluntarilor. Sarcina sa este multidimensională, nu doar planifică, coordonează, monitorizează, motivează și evaluează, dar are și un rol de legătură între organizație și voluntari. Depinde de caracteristicile evenimentului/activității dacă acestea necesită o normă întreagă.

Competențe care susțin munca eficientă:

- Cunoștințe despre oameni, abilități de selecție (selectarea persoanelor potrivite, atribuirea sarcinilor potrivite)
- Abilități de evaluare (evaluarea corectă a abilităților și competențelor potențialilor voluntari)
- Competență de formare
- Competență de teambuilding (crearea unei atmosfere bune, clarificarea rolurilor, discutarea deschisă a conflictelor)
- Competențe de consultant (evaluare, ascultare activă)

9. Motivația, controlul – menținerea și motivarea voluntarilor este una dintre cele mai mari provocări. Deoarece motivațiile voluntarilor sunt, de asemenea, foarte diverse, nu este o sarcină ușoară să ne asigurăm că fiecare voluntar primește ceea ce așteaptă în timpul, după sau în plus față de activitate.

10. Evaluarea – are multe forme: continuă sau periodică, scrisă sau orală, de grup sau individuală etc. Se evaluează nu numai propria activitate, ci și succesul programului și munca coordonatorului de voluntari. Oferă posibilitatea de dezvoltare.

11. Recunoașterea, exprimarea recunoștinței - un mijloc important de menținere a motivației, dar ar trebui considerat și ca o sarcină independentă. Are mai multe forme: grup sau individual, public sau față în față.

12. Întocmirea documentației - înregistrează lecțiile învățate din programul pentru organizație și ajută la dezvoltarea bunelor practici. Este important și din punctul de vedere al voluntarului, deoarece poate deveni baza unei bune scrisori de recomandare.



b. Mituri despre voluntariat

Există multe concepții greșite, prejudecăți despre voluntariat. Iată câteva:

- *Doar tinerii fac voluntariat.* – Chiar dacă majoritatea voluntarilor sunt tineri, în activitatea de voluntariat, nu vârsta contează, ci dorința de a se implica, pasiunea și angajamentul față de cauză.
- *Voluntarul nu are suficiente abilități, abilități sau competențe pentru a efectua orice tip de activitate de voluntariat.* – Tocmai aceasta este frumusețea voluntariatului: voluntarul nu trebuie să aibă toate aptitudinile, ci mai degrabă dorința și motivația internă de a se implica și de a contribui la munca organizației devin importante. Rolul coordonatorului de voluntari este de a le îndruma, de a sprijini și de a le oferi sarcini care sunt adecvate pentru ei și pentru organizație. Voluntariatul este o modalitate foarte eficientă de a dezvolta o serie de competențe (de exemplu: vorbirea în public, abilitățile de planificare a evenimentelor), dar și atitudinile se pot dezvolta (de exemplu: proactivitate, toleranță, deschidere culturală, grija pentru mediu) prin participarea la diferite activități.

- *Voluntarul se poate conecta la o singură organizație* - Dacă voluntarul este interesat de mai multe domenii, poate alege mai multe organizații care lucrează în zona sa de interes. În voluntariat este important să îndeplinești sarcinile pe care ți le asumi și să te simți bine cu ceea ce faci.
- *Voluntariatul nu este profitabil.* - Într-adevăr, voluntarul nu câștigă financiar, dar din punct de vedere al dezvoltării personale și profesionale poate obține multe beneficii.

c. Codul etic al programelor de voluntariat

Codul etic cuprinde regulile de comportament profesional. Principiile de bază și regulile derivate din acestea se aplică atât organizației gazdă, cât și voluntarilor.

Un cod etic este eficient dacă:

- Oferă informații despre aspectele la care se poate aștepta voluntarul;
- Descrie cadrul de comportament acceptabil în organizație și în timpul activităților desfășurate în numele organizației;
- Formulează standarde acceptabile de comportament cu privire la rolul și responsabilitățile precum cooperarea cu voluntarul;
- Clarifică metoda de rezolvare a conflictelor;
- Indică direcții pentru rezolvarea dilemelor etice.

Organizațiile își formulează propriul cod etic care, respectând limitele legalității, sunt expresii ale culturii organizaționale proprii.



d. Menținerea motivației voluntarilor - Sfaturi și bune practici

Motivația internă este inerentă activității de voluntariat. Dar ce este motivația și ce este motivația intrinsecă? Motivația (care provine din latinescul *move*, care înseamnă a mișca) este forța internă care îndeamnă și încurajează acțiunea. Vorbim de forma externă a motivației atunci când facem ceva pentru o recompensă sau pentru a evita o pedeapsă. Motivația internă poate fi considerată și o recompensă pentru sine, este forma în care găsim bucurie și încurajare în realizarea acțiunii în sine care duce la autodezvoltare, ne conduce către căutarea unor noi experiențe plăcute. Cele două forme (intrinsecă și extrinsecă) sunt într-o relație dinamică, se influențează reciproc: se pot dezvolta sau degrada reciproc. Motivația internă este superioară și mai durabilă.

Munca voluntară poate fi construită doar pe motivație internă. Deci, prin întărirea acestui tip de motivație, oamenii pot fi implicați și menținuți în activități. Care sunt aceste tehnici care activează motivația internă?

Pietrele de temelie ale motivației sunt: autonomia, competența, conexiunea și relevanța (Ferlazzo, 2015), deci, putem dezvolta strategii de formarea și consolidarea acestora:

Autonomia

Autonomia, adică libertatea de alegere și de decizie, se poate manifesta prin faptul că, oriunde este posibil, permitem voluntarilor să ia decizii. Ne gândim, în general, la modul în care este organizat sau la metoda de implementare. Câteva exemple pentru a ilustra acest lucru:

- scriem ce activități există și lăsăm fiecare voluntar să aleagă în care va fi implicat;
- dacă există o sarcină pe care sunt reticenți să o aleagă, căutăm o soluție de compromis pentru a o atribui;
- în zona de activitate proprie, deja aleasă, alocată, să acordă voluntarului libertate în implementare (cum rezolvă sarcina);
- dacă există o problemă, discutăm împreună situația, implicăm echipa în găsirea celei mai bune soluții.

Așadar, cereți părerea voluntarilor înainte de eveniment sau program, organizăm o sesiune de brainstorming împreună cu ei, lăsăm să rezolve singuri problemele minore. Dacă lucrurile se întâmplă așa cum și-au imaginat, ei se alătură activității, astfel simt că evenimentul este al lor. Ca urmare, ei nu mai lucrează doar pentru program, organizare, cauză, ci și pentru a-și atinge propriile obiective.

Competență

Mă simt competent, sunt capabil să realizez lucruri. Un element important al acestui lucru este acela de a sublinia importanța muncii voluntarului:

- este important să prezentăm voluntarilor întreaga activitate, astfel încât aceștia să vadă și să-i facă conștienți de modul în care munca lor ajută la desfășurarea întregului eveniment - de ce este important ceea ce fac și cum o fac;
- prezentarea rezultatelor obținute după eveniment;
- exprimarea mulțumirii pentru munca depusă.

Dacă știu ce fac, de ce o fac, dacă simt că ceea ce fac este important, atunci voluntarii se implică cu mai multă dăruire și seriozitate.

Totodată dacă este evidențiat efortul investit în muncă, acest fapt promovează un simț al competenței. Aceasta este legată de feedback, care trebuie oferit într-un mod constructiv. Câteva caracteristici ale feedback-ului corect:

- purtăm o discuție comună despre rezultate după fiecare activitate;
- cerem voluntarilor să ne spună cum s-au simțit, ce le-a plăcut, ce nu, ce au văzut ca fiind o problemă, ce au crezut că a mers bine;
- ne străduim să oferim fiecărui voluntar feedback specific: ce a făcut bine și la ce ar trebui să acorde mai multă atenție data viitoare;
- nu-i criticăm și mai ales nu în fața celorlalți;
- nu-i comparăm (dacă altcineva știa, tu de ce nu ai făcut-o?).



Munca voluntară trebuie să crească încrederea în sine și sentimentul de competență al celor care se îndoiesc de sine și trebuie să-i ajute să-și formeze o imagine reală despre ei înșiși, poate avea chiar scopul de a se autocunoaște. Prin urmare, este important ca voluntarii să conștientizeze pentru ce activități sunt potriviți și pentru care nu sunt, ar trebui să simtă că munca lor este recunoscută, astfel încât să fie mai dispuși să se alăture data viitoare.

Conexiune

Elementul cheie în dezvoltarea motivației interne este relația amiabilă cu coordonatorul și liderul echipei. Cum putem întări aceste legături?

- Să petrecem timp cu ei;
- să sărbătorim împreună succesul programelor;
- să manifestăm interes pentru scopurile, interesele lor etc. către;
- să-i ajutăm, să le dăm sfaturi dacă cer;
- să le împărtășim uneori din propriile noastre experiențe;
- să fim amabili, empatici și înțelegători cu ei.

Este esențial ca voluntarii să simtă că ei (ca persoane) sunt și ei importanți pentru noi, nu doar munca lor.

Conexiunea nu este importantă doar în relația cu coordonatorul, ci și cu ceilalți membri ai echipei de voluntari, așa că este important să fim atenți și la acest aspect: dacă echipa este nouă, trebuie să oferim posibilitatea de intercunoaștere și formarea grupului. Este de ajutor dacă stabilim de la început regulile care vor ajuta la crearea și menținerea unei atmosfere bune în cadrul grupului: cum comunicăm, cum gestionăm problemele. Comunicarea eficientă și atenția reciprocă sunt premise pentru cooperare.

Relevanță

Dacă activitatea este relevantă, utilă, conectată la un domeniu al vieții lor, îi motivează pe voluntari. Elementul central al voluntariatului este că oferă o experiență de viață și îți oferă posibilitatea de a încerca lucruri, astfel încât acești factori sunt de la sine înțelese. Totuși, poate fi important să-i facem conștienți: să le dăm ocazia să vorbească despre experiență, să caute conexiuni cu alte domenii ale vieții lor. Este important să se furnizeze un cadru pentru aceasta, chiar și prin organizarea de traininguri și ateliere, în care voluntarii pot învăța ceva despre ei înșiși, pot încorpora experiențe noi, asemănătoare

vieții (neînvațate la școală) în imaginea lor de sine și pot deveni conștienți de ceea ce abilitățile pe care le-au dezvoltat până acum sau doresc să le dezvolte în viitor.

Dacă ei simt că vor câștiga și ei ceva ajutându-ne, atunci sunt șanse mai mari să rămână în echipă și să revină altă dată.

Lista de sfaturi și bune practici nu se oprește aici, deoarece pe lângă cele patru pietre de temelie evidențiate, putem identifica și alte tehnici de întărire a motivației voluntarilor. Voi cum susțineți dezvoltarea motivației interne al voluntarilor din organizația voastră?

e. Dezvoltarea comunității – formarea de voluntari

Dezvoltarea comunității este mult mai complexă decât voluntariatul. Cu toate acestea, este aproape imposibil să vorbim despre dezvoltarea comunității fără voluntariat. În paralel cu aceasta, merită o atenție deosebită atunci când explicăm cele două concepte conform cărora voluntarii dezvoltă multe abilități de dezvoltare comunitară în timpul activităților de voluntariat.

Studiind conceptele, se poate pune întrebarea: Ce a fost mai întâi, găina sau oul? Prima a venit comunitatea, formată din câțiva voluntari hotărâți, sau comunitatea existentă a pregătit viitorul voluntar.

Trebuie să recunoaștem că suntem responsabili pentru educația tinerilor în afara școlii și să găsim lideri de grupuri de voluntari care îi motivează pe tineri cu suficientă determinare și expertiză. Trebuie să oferim o formare pentru liderii de grup care este relevantă, adecvată vârstei. Conducătorul instituției trebuie să găsească vocea motivațională, astfel încât liderii grupurilor de voluntari să caute oportunități de dezvoltare și să devină cea mai bună versiune a lor pentru ceilalți. Pentru că vor deveni liderii grupurilor de voluntari ai viitorului. Astfel se asigură și continuitatea activităților.

Voluntarii sunt cei de care depinde calitatea evenimentului. În multe cazuri, auzim de la organizatorii de evenimente/festival că sunt pur și simplu fericiți să găsească pe cineva care să îndeplinească sarcini voluntare și, prin urmare, nu le pot cere nicio calitate sau să-i tragă la răspundere pentru o sarcină pe care și-au asumat-o și apoi nu au îndeplinit-o. Ei bine, folosind o metaforă, ei susțin că casa lor este în flăcări, dar cei care sunt în măsură să stingă focul - liderii voluntarilor - nu au primit instrumentele necesare, nu au fost învățați cum să găsească un punct comun cu tinerii, nu au fost capabili să dea un exemplu bun, să trezească interesul tinerilor.

Asigurarea formării continue a voluntarilor comunitari este esențială în lumea de astăzi în schimbare rapidă, nu poate exista o sarcină mai importantă pentru un voluntar decât lucrul cu tinerii într-un mediu la fel de influent precum cultura.

În cazul festivalului Interetno – a existat dorința unei echipe suficient de hotărâtă de a avea propriul eveniment, pe care l-ar putea simți ca al lor. An de an, au fost implicate generațiile tinere cu responsabilitatea implementării evenimentului și festivalului. De mai bine de 20 de ani, festivalul a fost realizat cu ajutorul muncii dedicate și dedicate a voluntarilor. Desigur, în spatele voluntarilor se află o echipă hotărâtă de lideri organizaționali care se ocupă de tineri pe tot parcursul anului și, într-o formă instituționalizată, își transmit cele mai bune cunoștințe din generație în generație și, poate cel mai important, urmează și respectă valorile tradiționale. . Aici cred că este important de remarcat că în Serbia, „educația artistică practică” a tinerilor (dans popular, muzică



populară, cerc de teatru etc.) are loc în organizații din afara școlii, în instituții și asociații culturale. Dacă conducătorii organizației reușesc să organizeze întâlniri de grup și training-uri într-o atmosferă familială, pot fi realizate minuni cu un membru suficient de motivat.

Petrecerea timpului într-o atmosferă plăcută, prietenoasă, construirea de relații personale, reducerea și depășirea anxietății unui individ față de ceilalți sunt toți factori cărora trebuie să le acordați atenție. La urma urmei, un voluntar bun trebuie să fie ghidat de suficientă curiozitate și deschidere. Pe lângă inspirațiile menționate, trebuie avute în vedere și dezvoltarea competențelor proprii ale voluntarilor, posibilitatea de a-și realiza visele.

Pornind de la experiența noastră putem formula opt sugestii despre cum să desfășurăm activități de grup, astfel încât să putem asigura continuitate, generație după generație de voluntari care așteaptă să devină parte a comunității:

1. Atmosferă pozitivă (O atmosferă fără teamă, plină de umor și joacă promovează succesul în activități creative.)
2. Tratatment egal (Toți tinerii/viitorii voluntari sunt la fel de importanți și la fel de remarcabili.)
3. Luarea în considerare a condițiilor de viață (Liderul grupului trebuie să fie conștient de condițiile de viață ale tinerilor, iar acest lucru trebuie să facă parte din activitatea lor pedagogică. În cazul minorilor funcția de consiliere trebuie îndeplinită cu implicarea părinților.)
4. Reguli comune (Regulile se aplică tuturor, care promovează coexistența fără fricțiuni.)
5. Presiunea de performanță (Fiecărui membru al grupului trebuie să i se acorde suficient timp pentru a se dezvolta în propriul ritm.)
6. Motivație (Atât liderul grupului, cât și ocazia repetițiilor/întâlnirilor de grup ar trebui să aibă un efect încurajator asupra tinerilor, dând un exemplu bun.)
7. Consolidarea încrederii în sine (Lauda dă încredere în sine. Această întărire pozitivă ar trebui să fie un element central în lucrul cu tinerii!)
8. Bucurie și succes (Cel mai important lucru. Puterea experienței trăite în comunitate este de neîntrecut. Munca fiecărui tânăr, ca niște blocuri, formează un întreg. Tinerii înțeleg cât de importanți sunt ca și parte ai comunității, indiferent de performanța lor.

Ideea este întotdeauna tânărul, cu tot entuziasmul și grijile lui. În toate cazurile, liderul grupului este un partener direct și un confident, fie că este vorba de bucurie sau chiar de tristețe.

Așa că putem vedea dezvoltarea comunității nu este o activitate ușoară, dar este o parte foarte importantă a muncii unui organizator de evenimente/ manager de instituție culturală și merită să punem mult accent pe aceasta, pentru că doar așa putem forma voluntari hotărâți să construiască și ei la rândul lor comunități care doresc să facă voluntariat.



5. CUM SĂ CONTACTEȚI VOLUNTARIII?

Cuvânt înainte:

Recrutarea voluntarilor nu este o sarcină ușoară, motiv pentru care este foarte important să ne pregătim cât mai bine, să coordonăm procesul de planificare și să pregătim invitațiile doar atunci când cunoaștem răspunsurile restrânse la toate întrebările. Timpul alocat cu pregătirile este o bună investiție, beneficiile se vor întoarce mai târziu.

Cele mai importante întrebări la care trebuie să avem răspunsuri:

- * Pentru ce domeniu căutăm voluntari?
- * Care este scopul exact al proiectului nostru?
- * Date - când începe activitatea și cât durează?
- * Cine va selecta voluntarii și cum?
- * Cine îi va instrui pe cei care intră în program?
- * În ce constă materialul de formare?

Este necesar să se descrie profilul candidatului ideal: din punct de vedere al formării, al aptitudinilor, al personalității, al disponibilității. Trebuie să avem în vedere că, pentru a restrânge cât mai mult cercul, putem indica și factorii de descalificare, de exemplu, dacă căutăm voluntari pentru un curs de prim ajutor, sânge, răni (artificiale), stare de rău. de la vederea sângelui artificial este din păcate un motiv de excludere. Focalizarea este foarte importantă.

Hai să facem apelul!

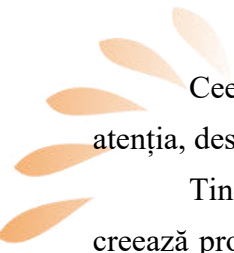
Să încercăm să descriem activitatea în sine: CE? UNDE? CÂND? DE CE merită? Să răspundem și la întrebări. Nu trebuie să ne reducem așteptările de la voluntari de dragul succesului proiectului nostru. Cu toate acestea, dacă există o parte în care am putea fi flexibili, cu siguranță ar trebui să o menționăm aici.

Unde căutăm și găsim candidatul ideal?

Și aici este important să găsim locurile în care anunțul nostru ar trebui să fie publicat pe baza așteptărilor restrânse. De exemplu: universități, eventual reviste de specialitate, portaluri de specialitate, grupuri de Facebook.

Să coordonăm metoda de recrutare, materialele de apel și canalul de recrutare!

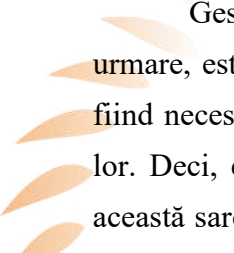
De asemenea, scoatem în evidență beneficiile asociate desfășurării activității, care pot fi atractive pentru solicitanți.



Ceea ce este deja îndrăzneț și poate chiar “deplasat” pentru noi, poate atrage atenția, desigur, rămânând în limitele bunului gust.

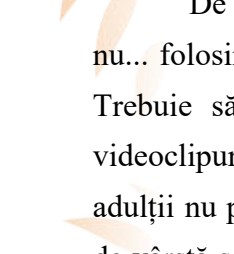
Tinerii procesează o cantitate exagerată de informații și impulsuri în fiecare zi, creează profiluri multiple și le gestionează în spațiul cibernetic. În același timp, suferă și de singurătate socială, pentru că, deși discută toată ziua în spațiul online, lipsa relațiilor reale întăresc sentimentul de singurătate. Perioada pandemică nu a făcut decât să întărească acest lucru. Așadar, să le oferim posibilitatea de a forma relații reale, umane, să facem și mai atractiv programul de voluntariat pe care îl oferim!

Cum să rămâi autentic?



Gestionarea unei platforme de social media necesită, de asemenea, rutină. Prin urmare, este recomandat să implicăm un coleg mai tânăr în gestionarea acestor interfețe, fiind necesară înțelegerea limbajului și a lumii vizuale a tinerilor precum și a intereselor lor. Deci, este mai eficient și mai credibil dacă numim o persoană responsabilă pentru această sarcină. Încă un sfat: să predăm controlul în mâinile participanților, să-i rugăm pe ei să producă conținutul afișelor! (Conținut pe care probabil că oricum l-au postat deja, poate la „povestea” lor zilnică. Cu siguranță vor găsi resurse pe telefonul lor.)

Următorul pas care ne așteaptă: Tiktok



De asemenea, trebuie să vorbim despre faptul că... indiferent dacă ne place sau nu... folosirea Tiktok va deveni complet inevitabilă într-o perioadă foarte scurtă de timp. Trebuie să ne furișăm nedetectați, foarte abil printre Tiktokers, adică să încărcăm videoclipuri scurte, pentru că această platformă este atât de populară tocmai pentru că adulții nu prea o văd aici. Tineretul se străduiește să devină outsider, astfel această grupă de vârstă se „ascunde” aici. E un loc mai ferit de părinți și profesori. Așa cum generațiile lor s-au uitat la MTV și când părinții lor comentau, se gândeau că „oricum nu pot înțelege cât de important este pentru mine”. Să nu încercăm să producem idei legate de salvarea lumii și scenarii de ficțiune. Să avem în minte faptul că pe Tiktok chiar și cineva care toarnă spumă de cafea pe un espresso poate avea milioane de vizualizări.

Instagram- calea de mijloc

După ce am alungat cu succes tinerii de pe Facebook pentru că nu vor ca bunica lor să le comenteze fotografiile, interfața Instagram este cea la care ne putem adresa în siguranță. Aici, imaginile sunt în centru, textele mai lungi sunt împinse în fundal, iar # pot

veni în toate cantitățile. Instagram este o interfață mai simplă și creează o unitate vizuală, permițând doar imagini în fața noastră, sau videoclipuri scurte.

Cu toate acestea, trebuie să acordați o atenție deosebită pentru a vă asigura că nu există alunecare, adică doar o imagine pătrată este bună, astfel încât să nu fie tăiat nimic, formatul recomandat este 1080x1080 pixeli. Un cadru de bun gust care să atragă atenția, aici este deosebit de important.

Facebook este încă Facebook

O prezență online este inevitabilă în lumea de azi, dacă nu avem o amprentă online, parcă nu am exista. Dar pe lângă aceasta, să nu uităm să profităm de oportunitatea de a construi o comunitate online, de a forma un grup pentru solicitanți, de a crea evenimente publice. Aici, tinerii se pot informa cu ușurință, iau legătura unii cu ceilalți și se pot sprijini reciproc. Acest lucru ajută și la menținerea voluntarilor.

Dacă resursele noastre financiare ne permit, ne putem gândi și la publicitatea plătită, pentru a putem viza mai multe grupuri țintă, pe ale căror profiluri va apărea anunțul nostru. Pe baza experienței și a statisticilor pe care le-am văzut până acum, trebuie să subliniez că pozele făcute la eveniment au întotdeauna mai multe vizualizări, mai multe persoane dau clic pe ele, deci este util să le publicăm.

Acces offline

Vizitarea cunoștințelor care sunt deja implicați activ în activități extracurriculare, mai ales în zone culturale, de ex. scouting, grup de dans popular, grup de teatru, animatori pentru copii etc. Au spirit antreprenorial din start, sunt mai puțin timizi în fața lor și în situații tranșante.

În aceste cazuri, însă, există șanse mari ca, deși ancheta noastră este întâmpinată cu interes, tânărul abordat să nu mai poată face acest lucru din cauza anumitor alte activități.

În timpul unei convorbiri telefonice, putem dedica mai mult timp unui individ, trebuie evidențiate beneficiile asociate activității, care ne fac apelul atractiv. Pentru a oferi atmosfera, excursiile, prestigiul muncii în organizație sau experiență profesională, ceea ce este o necesitate pentru mulți studenți. Lasă-ne să te asigurăm că te vom pregăti pentru sarcina care te așteaptă, te vom sprijini în orice, dacă se întâmplă să poți apela la noi pentru ajutor și sfaturi pentru orice. Scopul specific trebuie formulat în timpul conversațiilor.

Voluntarii ar trebui să simtă că timpul pe care îl petrec cu aceasta este într-adevăr foarte important pentru realizarea proiectului în ansamblu.

Un aspect important este abordarea celor care nu au aparținut nicăieri până acum, motivația poate fi că și ei vor deveni în sfârșit „utili”, dacă se vor alătura grupului, vor fi parte a organizației – obținând astfel sentimentul de apartenență. Pot fi diverse motive pentru care nu au avut ocazia să se alăture unui grup. Să nu ne fie teamă să subliniem: dacă vii, deja faci parte din grup! Invită-ți și colegul de clasă, atrage-i atenția asupra noastră.

Deci, pe scurt, principalele aspecte ale accesului online sunt următoarele: Fii unic, atrage atenția, creativ și curajos! Utilizați imagini bune cu text adecvat.

ANEXE:

Acest cod QR duce la o mapă în care veți găsi în mare parte anexe colorate. Poți vedea cum arată o postare pe Facebook, un poster adaptat pentru Instagram sau chiar portofoliul unui voluntar. Dar, pentru început, citește instrucțiunile de la punctul 6 „Țineți minte întotdeauna”!

[Anexa poate fi găsită aici:]

**A melléklet itt
található:**



**Keress az „üres minták” mappát a
szabadon felhasználható
plakátokért/meghívókért, vagy alkoss
belőle azt, amire csak szükséged van az
önkéntes projektedhez! :)**

Iar în mapa denumită modele, vei găsi șabloane pe care le poți folosi liber, pe care trebuie doar să scrii propriul text și le poți utiliza pe una dintre platformele de social media.

[Caută mapa “modele” în care vei găsi șabloane pentru afișe, invitații care pot fi completate, adaptate pentru proiectul tău de voluntariat.]

Bibliografie:

- Albrecht M. (2022). Platformok, tippek, bevált módszerek (Kulcs a kreatív kommunikációhoz (Disszeminációs tréning, Budapest, 2022.09.14))
- Bartal, M. A. (2019). "VISSZA A JÖVŐBE". *Civil Szemle*, 15-33.
- Czike, K., & Bartal, M. A. (2004). *Nonprofit szervezetek és önkéntesek – új szervezeti típusok és az önkéntes tevékenységet végzők motivációi*. Piliscsaba: Pázmány Péter Katolikus Egyetem.
- Czike, K., & Kuti, É. (2006). *Önkéntesség, jótékonyág, társadalmi integráció*. Budapest: Nonprofit Kutatócsoport és Önkéntes Központ Alapítvány.
- Erikson, H. E. (2002), *Gyermekkor és társadalom*, Osiris Kiadó, Budapest
- Fényes, H. (2021). Az elmúlt tíz év kutatási eredményei a felsőoktatási hallgatók önkéntességéről. *Önkéntes Szemle*, 56-68.
- Fényes, H., & Kiss, G. (2011). Az önkéntesség szociológiája. *Kultúra és közösség, IV. évfolyam II. évfolyam 2001/I. szám*, 35-46.
- Ferlazzo, L. (2015). *Strategies helping stuents motivate themselves*
<https://www.edutopia.org/blog/strategies-helping-students-motivate-themselves-larry-ferlazzo>
(2022.12.15.)
- Gyorgyovich, M. (2021). A formális és informális önkéntesség- Az önkéntesség Magyarországon 2018. felvétel szerint. *Önkéntes Szemle*, 21-38.
- Kardos, K. (2021. május 21). ÖNKÉNTESÉG. Budapest: Képviselői Információs Szolgálat.
- Silló, Á. (2016). Az önkéntesség modern formái. *Pécsi Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar Demográfiai és Szociológiai Doktori Iskola*, (old.: 71-81.). Pécs.
- Steinbach, D., Illmer, D., Elmose-Østerlund I. és Perényi Sz. (2017). Önkéntesek menedzsmentje az európai sportegyesületekben, Testnevelési Egyetem, Sportmenedzsment Tanszék
- Tigyi Z. Pusztafalvi H. (2015). Aktív időskort támogató közösségi kezdeményezések- szinterek szerepe az idősök egészségfejlesztésében in Lampek K, Rétsági E, (szerk). *Egészséges időződés*, Pécsi Tudományegyetem Egészségtudományi Kar
- Todd. (2023. 01 25). *VCLA.NET*. Forrás: <https://vcla.net/a-short-history-of-volunteering/>
- Zakon o volontiranju ("Sl. glasnik RS", br. 36/2010) (2023.01.28.):
https://www.paragraf.rs/propisi_download/zakon_o_volontiranju.pdf
- Varga Zs. (2005). Sikeres önkéntes programok szervezése in. Francisc D. (szerk). *Sikeres önkéntes programok a gyakorlatban*, Önkéntes Központ Alapítvány (2023.01.30)
http://www.munka-lap.hu/onkentes_files/onkentes18.pdf
- 1068/2012. (III. 20.) Korm. határozat. a Nemzeti Önkéntes Stratégia 2012–2020 elfogadásáról és a végrehajtásához szükséges középtávú feladatokról.(2023.01.28.):
<https://njt.hu/jogszabaly/2012-1068-30-22>
- Cselekvő közösségek: Önkéntesek toborzása (<https://cskwiki.hu/onkentesek-toborzasa/>
<http://www.onkentes.hu/>

Note:

ISBN 963891382-7



9 789638 913821