

ARTYKUŁ

 OŚRODEK
ROZWOJU
EDUKACJI

Grzegorz Kata

Wolontariat szkolny



Redakcja merytoryczna

Dorota Macander

Redakcja językowa i korekta

Elżbieta Gorazińska

Projekt okładki, redakcja techniczna i skład

Barbara Jechalska

© Ośrodek Rozwoju Edukacji

Warszawa 2017

Ośrodek Rozwoju Edukacji

Aleje Ujazdowskie 28

00-478 Warszawa

www.ore.edu.pl

Spis treści

Wolontariat szkolny – wprowadzenie	4
Część 1	5
1. Wolontariat jako element programu wychowawczo-profilaktycznego szkoły.....	5
2. Zadania rozwojowe dorastającej młodzieży	5
3. Samorozwój poprzez wolontariat	7
4. Rola wolontariatu w profilaktyce zachowań ryzykownych	9
4.1. Wolontariat jako miejsce kształtowania kompetencji.....	9
4.2. Wolontariat uczniowski w programie profilaktycznym	10
Część 2	12
1. Rola wolontariatu w wychowaniu i psychoprofilaktyce	12
2. Standardy realizacji wolontariatu w szkole.....	13
3. Organizowanie szkolnego wolontariatu.....	17
3.1. Cel i miejsce pracy młodzieżowych wolontariuszy	17
4. Pozyskiwanie wolontariuszy.....	19
5. Przygotowanie wolontariuszy do pracy	20
6. Zadania nauczyciela – opiekuna młodzieżowego wolontariatu.....	24
7. Zamiast podsumowania	25
Bibliografia i polecana literatura uzupełniająca	27

Wolontariat szkolny – wprowadzenie

Wolontariat oznacza działanie, którego celem jest dobro innych osób lub instytucji, wykonywane z własnej woli i bez wynagrodzenia oraz skierowane do ludzi spoza kręgu przyjaciół, rodziny lub koleżeństwa. To, na czyją rzecz jest realizowana pomoc, pozwala odróżnić wolontariat altruistyczny od wolontariatu pracowniczego. Pracownicza forma wolontariatu polega na świadczeniu pracy w miejscu związanym z planowaną karierą zawodową i może być sposobem na zdobycie doświadczenia zawodowego, praktykowanie w zawodzie lub weryfikację posiadanych zainteresowań zawodowych i predyspozycji. Celem wolontariatu altruistycznego jest natomiast niesienie pomocy osobom potrzebującym wsparcia (por. Dz.U. z dnia 29.05.2003; EVS, AVSO, 2005; Kamiński, 2004; Musiała, 2003).

Istotne różnice dzielą wolontariat stały od akcyjnego. Cykliczne lub jednorazowe wspieranie określonej akcji, zbiórek, pomoc w organizowaniu wydarzeń dla różnych grup osób potrzebujących – to wolontariat akcyjny. Drugi rodzaj dobrowolnego zaangażowania, czyli wolontariat stały, oznacza systematycznie oferowane wsparcie i wykonywanie pracy, co wymaga wstępnego przygotowania, rozplanowania w czasie i ciągłości zobowiązania (patrz Filipiak, 2004; Penner, 2004).

Tematem niniejszej publikacji jest wolontariat szkolny, który ma charakter altruistyczny i stały. Ta forma aktywności uczniów rozumiana jest jako inicjatywa i działanie, w ramach której młodzi ludzie udzielają wsparcia innym – swoim rówieśnikom, osobom potrzebującym czy społeczności lokalnej. Choć zawarte w tekście wskazówki do pracy z uczniami mogą być wykorzystane także przy organizowaniu akcyjnych form wolontariatu, to obszerna charakterystyka jego roli w wychowaniu i profilaktyce odnosi się głównie do stałej formy zaangażowania.

Celem publikacji jest:

- zaprezentowanie znaczenia wolontariatu dla pracy wychowawczej z uczniami;
- określenie miejsca wolontariatu w działaniach profilaktycznych prowadzonych w szkole;
- przedstawienie standardów pracy z wolontariuszami i kolejnych etapów budowania wolontariatu szkolnego;
- określenie zadań nauczyciela pełniącego rolę szkolnego opiekuna wolontariatu.

Zagadnienia omówione w artykule mogą stanowić pomoc dla nauczycieli zainteresowanych wykorzystaniem wolontariatu w pracy z uczniami, mogą też być źródłem inspiracji do budowania autorskich programów wolontariackich lub tworzenia informacji na temat

miejsca, znaczenia i funkcji wolontariatu szkolnego. Przydatny może się okazać zestaw najczęściej zadawanych pytań dotyczących wolontariatu szkolnego, przytoczony w końcowej części tekstu.

Część 1

1. Wolontariat jako element programu wychowawczo-profilaktycznego szkoły

Wolontariat w Polsce cieszy się umiarkowaną popularnością. Większe zaangażowanie towarzyszy dużym akcjom zewnętrznym, zachęcającym do wspierania innych (Penner, 2002). Można do nich zaliczyć m.in. Europejski Rok Wolontariatu, sportowe mistrzostwa Europy czy powołanie ruchu Pokolenie Jana Pawła 2. Każde z tych wydarzeń ze względu na szeroki zasięg i dzielenie wspólnych doświadczeń zachęcało do podejmowania dodatkowej, nieodpłatnej aktywności (por. Adamiak, 2014).

Inny jest udział Polaków w wolontariacie o charakterze stałym. Ta forma działań pomocowych angażuje około 14% mieszkańców naszego kraju, z czego największy odsetek stanowią osoby młode. Młodzież rozumie bowiem działalność pomocową w najszybszy sposób i odróżnia wolontariat, którego celem jest bezpośrednio wspieranie potrzebujących, od innych form dobrowolnej pracy (patrz Adamiak, 2014; Przewłocka, 2011).

Wysokie zainteresowanie młodzieży wolontariatem potwierdza związek zachodzący między rodzajem zadań oferowanych przez wolontariat a potrzebami i zadaniami rozwojowymi dorastającego pokolenia. Z kolei charakterystyka rozwojowa uczniów jest jedną z podstaw do określania celu i specyfiki działań wychowawczych realizowanych w szkole (por. Baryła-Matejczuk, 2013; Gaś, 2003; Garstka, Leśniewska, 2008). Pojawia się zatem pytanie, czy wolontariat wspiera uczniów w radzeniu sobie z zadaniami rozwojowymi i daje im szansę na rozwój własny. Twierdząca odpowiedź uzasadnia zakwalifikowanie wolontariatu do działań wychowawczych podejmowanych w szkołach.

2. Zadania rozwojowe dorastającej młodzieży

Okres dorastania, ujęty w szerokich granicach między około 10. a 20. rokiem życia, generalnie ma przygotować młodego człowieka do samodzielnego funkcjonowania jako osoby dorosłej. W wyniku współczesnych zmian o charakterze społecznym jednak trudno konkretnie określić początek i koniec okresu dorastania (Arnett, 2004). Z jednej strony obserwuje się akcelerację rozwoju dzieci, z drugiej – dochodzi do opóźnienia wejścia w okres dorosłości. Mimo to, niezależnie od dokonujących się przemian, większość okresu dojrzewania przypada na czas nauki szkolnej, przy czym środowisko szkolne wraz z grupą rówieśniczą stanowią dla młodzieży ważne źródło wsparcia.

Wspieranie ucznia w rozwoju odbywa się w wielu sferach wchodzących w zakres czterech obszarów funkcjonowania człowieka: fizycznego, psychicznego, społecznego i duchowego (por. Bardziejewska, 2005; Gaś, 1995):

- **w aspekcie biologicznym** głównym efektem okresu dorastania jest osiągnięcie dojrzałości psychoseksualnej, akceptacja własnej fizyczności, gotowość do budowania trwałych związków; dojrzałość w sferze fizycznej to także umiejętność dbania o własne zdrowie i prowadzenie zdrowego stylu życia;
- **w sferze emocjonalnej** budowanie dojrzałości prowadzi do stabilności i równowagi przeżyć emocjonalnych, przewagi interpretacji zachowania w sposób obiektywny nad subiektywnym i uwarunkowanym emocjonalnie, umiejętności radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych i trudnych; uzasadnia konstruktywne i trwałe motywacje zachowania;
- **w sferze poznawczej** w wyniku zachodzących zmian odnotowujemy rozwój myślenia abstrakcyjnego, poszukiwanie dowodów i wyjaśnień różnych wydarzeń i zachowań w oparciu o logiczne rozumowanie;
- **w sferze społecznej** obserwujemy wzrost samodzielności, umiejętności godzenia wielu ról społecznych i wywiązywania się z nich, wzrost poczucia samoakceptacji w sytuacjach społecznych oraz tolerancji innych osób i grup;
- **w zakresie rozwoju zawodowego** młody człowiek uczy się realistycznie oceniać posiadane możliwości, układa plany rozwoju oparte na konkretnych zainteresowaniach, zdobywa wiedzę o swoich kompetencjach;
- **w sferze duchowej** kształtowana jest filozofia życia oraz poczucie jego sensu, oparte na preferowanych wartościach i ideach; uczeń nabywa zdolność do rozpoznawania wartości i wynikających z nich norm i zasad.

Wyżej wymienionym zmianom, prowadzącym do osiągnięcia dojrzałości, towarzyszy kluczowy dla okresu dorastania kryzys tożsamości. Zadaniem młodego człowieka, radzącego sobie z tym kryzysem, jest udzielenie odpowiedzi na pytanie o najważniejsze dla niego wartości, posiadane cechy i kompetencje, dążenia i plany związane z dalszym życiem. Całość tej wiedzy składa się na koncepcję siebie, która w wyniku pokonania kryzysu tożsamości powinna charakteryzować się spójnością i względną niezmiennością (por. Brzezińska, 2000).

Z obserwacji wynika, że każdy kryzys rozwojowy prowadzi do wyższej sprawności i dojrzałości w funkcjonowaniu. Jednak jego wystąpienie oznacza moment przejściowy w życiu, który cechuje wysoka podatność na zmiany, a także skłonność do wykorzystywania wielu możliwych środków zaradczych. Aby rozwiązać swoje problemy, młody człowiek poszukuje wiedzy o sobie, porównuje własną koncepcję siebie z opiniami otoczenia, określa

swoje mocne i słabe strony, stara się nazwać to, na czym mu zależy, i określić, co jest dla niego ważne (patrz Bardziejewska, 2005).

W tym czasie młodzież przejawia tendencję do angażowania się w działanie – podejmuje się różnorodnych zadań, konfrontuje z innymi swoje zainteresowania, dyskutuje na temat idei, zasad czy sposobu zachowania. Różnorodność doświadczeń daje możliwość sprawdzenia siebie i poznania wielu różnych postaw, stylów życia, zasad i wartości. Ostatecznie, kiedy kryzys tożsamości zostaje rozwiązany, młody człowiek wybiera jedną z alternatyw – opowiada się za wybranym przez siebie systemem wartości, preferuje zasady i normy spójne z wiedzą o sobie samym. Ogólna samowiedza pozwala mu ułożyć plan rozwoju i dokonywać wyborów istotnych dla dalszej edukacji i życia (por. Bardziejewska, 2005; Oleś, 2011).

Jedną z form aktywności, która dostarcza uczniom możliwości gromadzenia doświadczeń zwiększających wiedzę o sobie, jest właśnie wolontariat. W kolejnym punkcie zostały opisane cechy i kompetencje wolontariuszy, które rozwijają poprzez pracę na rzecz innych. Zestawienie efektów tej pracy z potrzebami i zadaniami rozwojowymi okresu dorastania daje odpowiedź na pytanie o wspierającą rolę wolontariatu w wychowaniu.

3. Samorozwój poprzez wolontariat

Młodzież rozpoczynająca pracę w wolontariacie kieruje się wieloma motywami – m.in. chęcią uczestnictwa w grupie rówieśników, potrzebą zdobycia uznania innych, poszukiwaniem sposobu na naukę i rozwój nowych umiejętności. Efektem pracy młodych wolontariuszy są liczne zmiany zachodzące w ich osobowości oraz korzyści, jakie odnoszą w sferach intrapsychicznej, interpersonalnej i społecznej, a także w sferze edukacyjno-zawodowej (Whitt, 2006). Obserwacja indywidualnych korzyści pozwala na stwierdzenie, że wolontariat może być płaszczyzną samorozwoju i tym samym stanowić narzędzie wspierające pracę wychowawczą. Rozwój wolontariusza zależy jednak od kilku czynników, związanych z systematycznością pracy, stopniem zaangażowania oraz kwestią organizacji pracy omówioną w dalszej części artykułu.

Kształtowanie cech i umiejętności poprzez pracę w wolontariacie stwierdza się na podstawie wyników badań porównawczych, zestawiając stan funkcjonowania młodzieży na początku i po okresie zaangażowania. Służą temu również wyniki badań opisujące różnice między wolontariuszami wykazującymi niski i wysoki poziom zaangażowania. W poniższej tabeli przedstawiono efekty obserwacji młodzieży pracującej w wolontariacie (por. Ausetts, 1980; Avrahami, 1995; Kata, 2016; Marta, Guglielmetti i Pozzi, 2006; Phillips i Phillips, 2000):

Tabela 1. Cechy i kompetencje wolontariuszy kształtowane poprzez pracę w wolontariacie

Obszar	Rozwój w zakresie cech i kompetencji
Intrapsychiczny	<ul style="list-style-type: none"> • wiedza o posiadanych cechach i umiejętnościach • świadomość własnych zasobów i ograniczeń • zaufanie do siebie • wzrost samooceny i poczucia własnej wartości • umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach • pewność siebie i posiadanych zdolności • autonomia i niezależność w działaniu • podejmowanie decyzji, także w sytuacjach nagłych • refleksja nad wartościami, ich rozpoznawanie i postępowanie zgodnie z nimi
Interpersonalny i społeczny	<ul style="list-style-type: none"> • empatia i wrażliwość na potrzeby i przeżycia innych • akceptacja i tolerancja innych • rozumienie problemów i trudności przeżywanych przez innych • wyjaśnianie przyczyn zachowania innych • wrażliwość na problemy otoczenia społecznego i aktywna postawa wobec problemów • poczucie wspólnoty i przynależności • rozpoznawanie i przyswajanie norm i zasad społecznych • postawa prospołeczna
Edukacyjno-zawodowy	<ul style="list-style-type: none"> • umiejętności przydatne w późniejszej edukacji i pracy zawodowej • wytrwałość i uporządkowanie w pracy • doświadczenie współpracy w zespołach zadaniowych • świadomość własnych kompetencji i kwalifikacji zawodowych • eksploracja i rozpoznawanie własnych zainteresowań • przyjmowanie i branie odpowiedzialności za wykonywane obowiązki • planowanie i organizacja działań • współpraca z przełożonymi • umiejętność pracy w różnych rolach, np. w roli lidera danego działania

Źródło: opracowanie własne

Wymienione w tabeli korzystne zmiany, obserwowane w funkcjonowaniu osobistym młodych wolontariuszy, korespondują z realizacją zadań rozwojowych tej grupy wiekowej. Zmiany te dowodzą ponadto znaczenia wolontariatu w wychowaniu, co poza argumentami dotyczącymi rozwoju uzasadniają czynniki społeczne i ekonomiczne (por. Gaś, 2002). Czynniki społeczne akcentują rozwój postaw prospołecznych, kształtowanych dzięki pracy, w której uczniowie, aktywnie angażując się we wspieranie innych, uczą się przyjmowania odpowiedzialności za problemy szerszej społeczności. Zmiany w funkcjonowaniu grupy wolontariuszy obejmują więc pośrednio całość szkolnej społeczności. Czynniki ekonomiczne wskazują na niskie koszty działań wychowawczych i profilaktycznych w zestawieniu z kosztami specjalistycznych działań terapeutycznych. Inną cechą obserwowaną wśród wolontariuszy jest niewielkie zaangażowanie w działania ryzykowne. Wolontariat może zatem wpisywać się zarówno w działania wychowawcze, jak i profilaktyczne realizowane w szkołach.

4. Rola wolontariatu w profilaktyce zachowań ryzykownych

Funkcja wolontariatu w psychoprofilaktyce może być rozumiana dwojako: w pierwszym ujęciu wolontariat rozumiany jest jako miejsce kształtowania kompetencji stanowiących czynniki chroniące przed zachowaniami ryzykownymi, w innym – jako część programu profilaktycznego i działanie o charakterze alternatywnym. Oba ujęcia uzupełniają się wzajemnie.

4.1. Wolontariat jako miejsce kształtowania kompetencji

Działania psychoprofilaktyczne podejmowane w szkole są nastawione na osiągnięcie trzech rodzajów celów:

- wspieranie ucznia w zakresie radzenia sobie z zagrożeniami dla rozwoju i funkcjonowania zdrowego;
- wzmacnianie i inicjowanie czynników chroniących;
- ograniczanie i likwidowanie czynników ryzyka (Gaś, 2003).

Czynniki chroniące i czynniki ryzyka wiążą się z prawdopodobieństwem wystąpienia zachowań ryzykownych. Im więcej czynników chroniących obserwuje się u ucznia, tym mniejsze jest niebezpieczeństwo podejmowania przez niego zachowań dysfunkcyjnych i tym mniejszy będzie wpływ czynników ryzyka. Wyróżnia się kilka grup czynników, które oddziałują na ucznia: osobowościowe, odnoszące się do środowiska i zachowania ucznia, związane z grupą rówieśniczą oraz dotyczące osób znaczących.

Charakter wspierający młodego człowieka mają jego indywidualne cechy i kompetencje, takie jak m.in.:

- wysoka samoakceptacja,
- wysoka samoocena,
- zaradność w realizacji zadań,
- umiejętność radzenia sobie w sytuacjach stresujących,
- zaangażowanie w działania prospołeczne,
- preferowanie osiągnięć szkolnych,
- samodyscyplina,
- przestrzeganie jasnych standardów zachowania,
- umiejętności społeczne,
- pozytywne relacje z otoczeniem,
- umiejętności komunikacyjne,
- poczucie przynależności do społeczności (por. Jessor, Bos, Vanderryn, Costa, Turbin, 1995; Gaś, 2003; MHP Hands Team, 2009).

Porównanie powyższej listy cech i kompetencji z cechami i kompetencjami możliwymi do nabycia w wyniku pracy wolontariackiej (patrz tabela 1.) pozwala stwierdzić dużą zbieżność jednego i drugiego zestawu cech wolontariatu. Należy podkreślić, że wolontariat szkolny jako element programu wychowawczo-profilaktycznego jest szansą na rozwój tych cech, które uznaje się za czynnik chroniący przed zachowaniami ryzykownymi.

4.2. Wolontariat uczniowski w programie profilaktycznym

Program profilaktyczny, realizowany w ramach Programu Profilaktyki w Szkole, jest działaniem dokładnie zaplanowanym i ma doprowadzić do zmian w funkcjonowaniu uczniów i społeczności szkolnej, pożądanych z punktu widzenia założeń profilaktyki szkolnej. Program profilaktyczny składa się m.in. z jasno określonych celów, zadań, harmonogramu, procedur ewaluacji i treści adekwatnych do stosowanych w jego ramach strategii profilaktycznych (por. Baryła-Matejczuk, 2013; Gaś, 2003).

Częścią programu profilaktycznego może być praca uczniów w charakterze młodzieżowych wolontariuszy (patrz Gaś, 1995). Zadania zlecane uczniom wynikają wtedy z założeń programu, wolontariusze zaś odnoszą korzyści wynikające z ich aktywności, jednocześnie współpracują z i na rzecz rówieśników niebędących bezpośrednimi uczestnikami danego projektu.

Skuteczność pracy młodzieżowego wolontariusza w programie profilaktycznym zależy przede wszystkim od prawidłowości rozwojowych. W okresie dorastania uczniowie znajdują się pod silnym wpływem grupy rówieśniczej. Dzięki obserwacji i uczestnictwu w grupie zdobywają informacje, przyjmują określone postawy, апробują sposoby postępowania i wartości. Ten

naturalny mechanizm wzajemnego wpływu może być wykorzystany w programie profilaktycznym jako sposób na modelowanie zachowań konstruktywnych. Wyróżnia się trzy główne rodzaje programów profilaktycznych, opartych na mechanizmie rówieśniczego wpływu (Gaś, 1995; 2003):

- **Programy rówieśniczego doradztwa** – dotyczą różnych grup wiekowych i wielu środowisk. Podstawą ich wdrażania jest zasada, zgodnie z którą osoba przeżywająca trudności poszukuje wsparcia w grupie swoich rówieśników. Rówieśniczymi doradcami bywają zwykle osoby obdarzone zaufaniem swojej grupy. Ich naturalne umiejętności nawiązywania kontaktu są wzbogacane podstawowymi kompetencjami w zakresie udzielania wsparcia. Jako uczestnicy programu pomagają rówieśnikom w ocenie i zrozumieniu przeżywanych trudności.
- **Programy rówieśniczej edukacji** – opierają się na uczestnictwie wolontariuszy w procesie edukacji, wychowania i profilaktyki. Główną ideą tego rodzaju programów jest wzajemna pomoc rówieśnicza w zakresie edukacji, nauki określonych postaw, kształtowania kompetencji itp. Edukator pełni w grupie rolę modelu konstruktywnych zachowań.
- **Programy rówieśniczych liderów** – wywodzą się z obserwacji ról pełnionych przez uczniów w grupach rówieśniczych i dotyczą zwłaszcza osób obdarzonych naturalnymi kompetencjami liderскими. Osoby te, cieszące się zaufaniem innych i zaakceptowane jako liderzy, przewodzą w gronie rówieśników w zakresie realizowanego zadania. Aktywność wolontariusza skupia się wówczas na osiągnięciu celów profilaktycznych i obejmuje wpływ na postawy, poglądy i zachowanie rówieśników.

Wolontariat jako działanie pomocowe na rzecz innych oraz możliwość dodatkowego zaangażowania osoby świadczącej pomoc może być traktowany jako jedna ze strategii profilaktycznych (patrz rycina 1.).

Rycina 1. Strategie działań profilaktycznych



Źródło: Gaś, 2003

Głównym założeniem strategii działań alternatywnych jest stworzenie możliwości pozytywnego zaangażowania, w przeciwieństwie do działań dysfunkcyjnych, bezczynności lub bierności. Dzięki stosowaniu tej strategii młodzież zyskuje okazję do działalności społecznej, rozwoju zainteresowań, nawiązania nowych relacji. Działania alternatywne, których przykładem może być szkolny wolontariat, pozwalają na rozwój siebie, zdobycie uznania innych, wzmocnienie samooceny i poczucia wartości własnej. W wyniku prowadzonych działań młodzież uczy się współpracy, odpowiedzialności, konsekwencji w pracy, niezależności, czyli nabywa cechy uznawane za czynniki chroniące przed problemami (por. Gaś, 2003; Poleszak, 2012). Skuteczność realizacji działań alternatywnych zależy od wystąpienia czynników (Poleszak, 2012) takich jak m.in.:

- ustalenie ich celu rozwojowego, tak aby uczestnictwo w działaniach wspierało rozwój uczniów;
- zaplanowanie działań jako logicznej całości programu;
- zaangażowanie osoby odpowiedzialnej za działanie, animującej aktywność i udzielającej wsparcia młodzieży;
- adekwatność zadania do kompetencji i potrzeb uczestników;
- uzyskanie wsparcia dla działań (finansowego, organizacyjnego, lokalowego itp.).

Część 2

1. Rola wolontariatu w wychowaniu i psychoprophylaktyce

Znaczenie wolontariatu szkolnego dla wychowania i psychoprophylaktyki wynika z jego cech charakterystycznych, które można uznać za warunki odpowiednie do realizacji wsparcia i sprzyjania rozwojowi młodzieży.

Cechy wolontariatu o znaczeniu wychowawczym i profilaktycznym:

- **Idea pracy wolontariackiej.** Wywodzi się z powszechnie uznawanych wartości, takich jak godność, miłość, wspólnota, pokora. Dobrowolna praca, świadczona przez uczniów na rzecz innych, nawiązuje do długiej tradycji pomagania osobom potrzebującym – młody wolontariusz dzięki swojemu zaangażowaniu zyskuje więc okazję do rozpoznania wartości płynącej z niesienia pomocy innym, a wolontariat staje się dla niego sposobem na wprowadzenie w życie i realizację tej wartości (por. Gawroński, 1999).
- **Zaangażowanie w pracę na rzecz innych.** Przejawia się np. jako pomoc rówieśnikom, organizowanie zabaw dla dzieci przebywających w szpitalach, animowanie czasu seniorów. Są to aktywności, które wiążą się z odpowiedzialnością za drugą osobę i podjęte wobec niej zobowiązanie. Jakość pomocy, którą oferuje uczeń, jest

bezpośrednio związana ze stopniem jego zaangażowania i wynika z systematyczności pracy, uczestnictwa w spotkaniach, szkoleniach itp. Kontakt z osobą, która jest wspierana, motywuje wolontariusza do pracy nad sobą samym, a zmiany zachodzące w osobach wspieranych oraz dostrzeganie ich wdzięczności zwiększają skalę tej motywacji (por. Kata, 2016).

- **Wolontariat jako wyzwanie oraz okazja do konfrontacji ze złożonymi trudnościami i potrzebami osób wspomaganych.** Uczeń, który pomaga, np. osobom chorym, niepełnosprawnym, samotnym, pozbawionym opieki, w stanie kryzysu, zmaga się z wątpliwościami i zadaje sobie pytania dotyczące sensu cudzego cierpienia, choroby, dzielenia się z nimi własnym czasem, zastanawia się nad możliwościami i celowością niesienia pomocy, oferowania tego, co posiada, zasadnością działań prospołecznych. Tego rodzaju wątpliwości sprzyjają osobistemu rozwojowi wolontariusza, poznawaniu innych i uświadomieniu sobie własnej roli w obliczu problemów dostrzeganych w społeczności (por. Kata, 2016; Maciuła, 2002).

Aby zrealizować cele wychowania i profilaktyki poprzez wolontariat, skorzystać z warunków, jakie stwarza wolontariat w aspekcie sprzyjania samorozwojowi młodego człowieka, należy odpowiednio przygotować ucznia. Proces ten obejmuje etapy planowania i organizacji wolontariatu szkolnego, rekrutację i szkolenie kandydatów oraz monitorowanie codziennej aktywności wolontariuszy.

2. Standardy realizacji wolontariatu w szkole

Problematykę pracy wolontariusza reguluje *Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie* (Dz.U. 2016, poz. 239). Zgodnie z jej zapisami wolontariusz to osoba: *która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w ustawie*. Przepisy stanowią, że wolontariusz powinien posiadać kwalifikacje i spełniać wymagania odpowiednio do powierzanych mu zadań i obowiązków. Szkoła może zatem dowolnie określać, jakiego rodzaju wymagania powinni spełniać kandydaci na wolontariuszy. Zadania, sposób i czas ich wykonywania to kwestie, które również mogą być ustalone dowolnie, adekwatnie do celu programu wolontariatu, zamierzeń wychowawczych lub profilaktycznych.

Ustawa reguluje, jakie obowiązki należy spełniać wobec wolontariusza. Zgodnie z przepisami są to:

- udzielanie informacji o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa, wynikającym z realizowanych zadań, oraz instruowanie o sposobach ochrony przed zagrożeniami;

- zapewnienie wolontariuszowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy: *dotyczących pracowników, na zasadach określonych w odrębnych przepisach*;
- pokrycie kosztów wynikających z podróży służbowych i innych kosztów związanych z wykonywaną pracą.

Warto zauważyć, że wskazane obowiązki instytucji zatrudniającej wolontariusza czy kwestie dotyczące kwalifikacji i zadań wolontariuszy mogą stanowić część innych, już obowiązujących regulacji i dokumentów szkolnych (bezpieczeństwo, podróże itp.) i tym samym nie muszą być ustalane na nowo.

Należy również zaznaczyć, że wolontariuszem może zostać każdy uczeń, także niepełnoletni. Od osób poniżej osiemnastego roku życia wymagana jest zgoda rodzica na uczestnictwo w działalności wolontaryjnej. Procedura otrzymania takiej zgody zależy od wewnętrznych regulacji szkoły, a dokument służący jej uzyskaniu może mieć różną postać, zwłaszcza gdy wolontariat nie stanowi inicjatywy odrębnej, a jest jedynie narzędziem wykorzystywanym w działaniach wychowawczych lub profilaktycznych (por. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2011). Przykładowa zgoda rodzica na uczestnictwo dziecka w wolontariacie szkolnym może wyglądać jak poniżej:

Zgoda rodziców na uczestnictwo dziecka w działaniach wolontariatu szkolnego

Wyrażam zgodę na uczestnictwo mojego dziecka
w pracach w ramach wolontariatu szkolnego w roku szkolnym 2016/2017.

Jednocześnie informuję, iż zapoznałem się i akceptuję treść regulaminu wolontariatu szkolnego i program działań przewidzianych na ten rok. Zgadzam się także na przejazdy mojego dziecka pod opieką pracownika szkoły do miejsca wykonywania pracy jako wolontariusz.

.....

/miejsce i data/

.....

/podpisy rodziców/

Przygotowując program wolontariatu szkolnego, warto opracować listę zasad regulujących pracę wolontariusza. Ustalone zasady pełnią funkcję wzajemnej umowy i mogą stanowić wzór właściwego funkcjonowania wolontariusza oraz mobilizować go do pracy nad sobą.

Umowa może zawierać listę zobowiązań wolontariusza, który deklaruje, że będzie:

- pomagał innym najlepiej, jak potrafi;
- uczył się i realizował ideę współpracy;

- otwarcie komunikował swoje spostrzeżenia i wątpliwości;
- odpowiedzialnie wykonywał powierzone mu zadania;
- poszerzał swoją wiedzę i umiejętności, by działać lepiej;
- korzystał z okazji do nauki;
- otwarcie przyjmował nowe pomysły i szukał własnych rozwiązań;
- unikał krytyki i traktował innych z szacunkiem;
- pracował systematycznie i wytrwale;
- uczestniczył w spotkaniach grupy wolontaryjnej;
- uprzedzał o swojej nieobecności;
- starał się być jak najlepszym wolontariuszem (na podstawie: wolontariat.org.pl).

Odrębnym dokumentem jest porozumienie zawierane między szkołą a wolontariuszem. Zawiera ono opis powierzonych zadań, obowiązków, sposobu ich wykonywania, informację o prawach przysługujących wolontariuszowi. Porozumienie jest formą kontraktu zawieranego z uczniem, który staje się odpowiedzialny za rzetelne wykonywanie zadań, a stawiane mu wymagania, zakładające jednocześnie wsparcie ze strony wychowawcy, dają okazję do pracy nad sobą. Podpisanie porozumienia z wolontariuszem zależy od rodzaju podejmowanych inicjatyw. Jest obowiązkowe, jeśli zobowiązanie wolontariusza trwa lub jest zaplanowane na dłużej niż 30 dni (por. *Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie*, Dz.U. 2016, poz. 239).

Poniżej znajduje się treść przykładowego porozumienia, które sformułowano na podstawie opracowań Wolontariatu Studenckiego Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji w Lublinie.

Porozumienie o świadczeniu pracy wolontarystycznej

W dniu w pomiędzy Szkołą,
reprezentowaną przez,
zwaną dalej korzystającym,
a, nr legitymacji uczniowskiej,
adres zamieszkania:,
zwaną/ym dalej wolontariuszem,
zostało zawarte porozumienie następującej treści:

1. Porozumienie pomiędzy korzystającym a wolontariuszem zostało zawarte na podstawie art. 44 *Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie* z dnia 24 kwietnia 2003 r.
2. Wolontariusz zobowiązuje się do wykonywania świadczeń w placówce,
....., gdzie podjął się świadczenia pracy wolontarystycznej.

3. Do zadań wolontariusza należeć będzie:

-
-

Ponadto:

- Wolontariusz ponosi odpowiedzialność za należyte wykonywanie świadczeń.
 - Wolontariusz zobowiązany jest do zachowania w tajemnicy wszelkich informacji i danych otrzymanych w związku z wykonywaniem świadczeń.
 - Wolontariusz zobowiązuje się do obecności na zebraniach organizacyjnych całej grupy wolontarystycznej działającej w.....
 - Wolontariusz zobowiązuje się do aktywnego uczestnictwa w minimum połowie przewidzianych miesięcznie zajęć.
 - Wolontariusz uzyskuje zaświadczenie o swojej pracy w wolontariacie, po aktywnym uczestniczeniu w nim przez minimum jeden semestr i spełnieniu wszystkich powyższych warunków.
4. Świadczenie pracy wolontarystycznej musi zostać podjęte na okres minimum 30 dni.
 5. Wolontariusz zobowiązuje się do nieodpłatnego świadczenia pracy wolontarystycznej.
 6. Korzystający zobowiązuje się do zwrotu wolontariuszowi kosztów dojazdu do placówki lub do zapewnienia dojazdu.
 7. Korzystający poinformował wolontariusza o zasadach bezpiecznego i higienicznego wykonywania świadczeń oraz takie warunki zapewnia.
 8. Wolontariuszowi przysługuje zaopatrzenie z tytułu wypadku przy wykonywaniu świadczenia wymienionych w pkt. 2. *Porozumienia*, na zasadach wynikających z odrębnych przepisów na mocy *Ustawy z dnia 30 września 2002 r o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach*, Dz.U. 2002, Nr 199, poz. 1674.
 9. W sprawach nieuregulowanych porozumieniem zastosowanie ma *Kodeks cywilny* oraz *Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie*, Dz.U. 2016, poz. 239.
 10. Wolontariusz został poinformowany o przysługujących mu prawach i obowiązkach.
 11. Porozumienie może być wypowiedziane przez każdą ze stron z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, a przez daną placówkę ze skutkiem natychmiastowym w przypadku ewidentnego naruszenia przez wolontariusza zasad współpracy.
 12. Porozumienie sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

.....

KORZYSTAJĄCY

.....

WOLONTARIUSZ

Wymagania formalne, regulacje prawne i kodeks postępowania wolontariusza wyznaczają standardy jego pracy, natomiast charakter pracy wolontariusza jest zależny od osoby, której będzie pomagał. Jest to początkowy etap organizowania szkolnego wolontariatu.

3. Organizowanie szkolnego wolontariatu

Pierwszym krokiem w realizacji szkolnego wolontariatu jest określenie celu pracy uczniów, grupy odbiorców działań pomocowych oraz miejsca zaangażowania wolontariusza. W dalszej kolejności odbywa się rekrutacja, a następnie przygotowanie ucznia do roli wolontariusza.

3.1. Cel i miejsce pracy młodzieżowych wolontariuszy

Cel wolontariatu szkolnego jest ściśle związany z działaniem dwóch czynników:

- zapotrzebowaniem na wsparcie wolontaryjne w społeczności lokalnej, w której znajduje się szkoła;
- możliwością realizacji wolontariatu, zależną od poziomu kompetencji i wieku uczniów.

Zapotrzebowanie na wsparcie oraz określenie jego skali wymaga analizy trudności występujących w środowisku szkolnym, w szerszym otoczeniu, czy nawet w miejscu zamieszkania uczniów. Zapewnienie uczniom możliwości działania, będącego odpowiedzią na rzeczywiste problemy, dostrzegane i przeżywane także przez młodzież, zwiększy jej chęć uczestnictwa w wolontariacie i przekona ją o doniosłości przedsięwzięcia. Dzięki takiej analizie wolontariat stanie się faktycznym miejscem nauki reagowania na problemy społeczne oraz kształtowania prospołecznych postaw. Praca wolontariusza nabierze sensu, stanie się klarowna dla osób z zewnątrz, w tym specjalistów zajmujących się danym rodzajem trudności.

Problemy występujące w otoczeniu wolontariusza znajdują odzwierciedlenie w konkretnym obszarze pracy i celu świadczonej pomocy, a te z kolei – w zadaniach wykonywanych przez uczniów (por. Kubiak, 2002). Nauczyciele, którzy brali udział w konferencjach i wykładach na temat wolontariatu szkolnego, wymieniają następujące przykłady obszarów działania młodych wolontariuszy (źródło: materiały własne autora):

- zbiórka zabawek w miejscowości i przekazanie darów ubogim dzieciom (akcja realizowana w grupie przedszkolaków);
- organizacja zabaw i uroczystości dla dzieci przebywających w domu dziecka (wolontariat w gimnazjum);
- organizacja czasu wolnego i uroczystości dla pensjonariuszy domów pomocy społecznej (wolontariat w gimnazjum i szkole ponadgimnazjalnej);
- czyszczenie i porządkowanie zaniedbanych nagrobków na miejskim cmentarzu (wolontariat w szkole podstawowej i gimnazjum);
- udzielanie wzajemnych korepetycji i pomocy w nauce (wolontariat w gimnazjum i szkole ponadgimnazjalnej);

- uczestniczenie i pomoc w organizowaniu warsztatów terapii zajęciowej, realizowanych przez osoby niepełnosprawne (wolontariat w szkole ponadgimnazjalnej);
- opieka nad zwierzętami i zbiórka żywności dla zwierząt ze schronisk (wolontariat w szkole podstawowej i gimnazjum).

Jedną z metod ukierunkowania i zwiększenia zaangażowania młodzieży w prace wolontarystyczne jest zaproszenie uczniów do wspólnego określania celu i miejsca realizacji wolontariatu. Dyskusje lub praca w grupie na temat rodzaju trudności dostrzeganych przez uczniów w ich otoczeniu są jednocześnie okazją do rozmowy na temat sensu pomocy udzielanej innym i nauką reagowania na problemy środowiska.

Kolejnym czynnikiem decydującym o przedmiocie pracy szkolnych wolontariuszy jest zakres ich kompetencji. Kluczowe jest tutaj dostosowanie poziomu trudności zadań do wieku, dojrzałości i kwalifikacji młodych wolontariuszy. Zadania zbyt proste nie będą stanowiły wyzwania dla uczniów, z kolei sprawy nadzbyt trudne mogą powodować szybkie zniechęcenie, frustrację lub obawę przed poniesieniem porażki. Program wolontariatu szkolnego, ukierunkowany na ściśle określony cel, może zawierać zadania zróżnicowane ze względu na wymagania i obszar pracy. To zróżnicowanie sprawia, że w ramach jednego programu mogą współpracować uczniowie o odmiennych możliwościach i zainteresowaniach. Wolontariat staje się wtedy otwartym polem do działania, gdzie wielość proponowanych zadań daje szansę na sprawdzenie się i rozwój w różnych obszarach (por. Paczkowska, 2009).

W ramach wolontariatu, którego celem jest wsparcie podopiecznych domu dziecka, można wykonywać zadania takie jak np.:

- przygotowywanie propozycji zabaw i gier dla dzieci;
- pozyskiwanie i gospodarowanie materiałami niezbędnymi do zabaw;
- prowadzenie zabaw na terenie domu dziecka;
- promocja wolontariatu w szkole i poza nią;
- prowadzenie grafiku wyjazdów do domu dziecka;
- przeprowadzenie grupie wolontariackiej, wraz z reprezentowaniem jej w społeczności szkolnej;
- prowadzenie strony internetowej lub forum dla wolontariuszy;
- organizacja okolicznościowych uroczystości w domu dziecka.

4. Pozyskiwanie wolontariuszy

Opis obszaru, celu pracy wolontariuszy oraz proponowanych im zadań pozwala na sformułowanie oferty i rozpoczęcie procedury rekrutacji uczniów zainteresowanych udziałem w programie wolontariackim. Można wyróżnić trzy strategie pozyskiwania wolontariuszy (za Gaś, 2002). Każdą z nich charakteryzują specyficzne atuty i ograniczenia. Wybór strategii zależy od celu programu i zamierzeń wychowawcy (patrz tabela 2.).

Tabela 2. Strategie rekrutacji wolontariuszy

Strategia	Atuty	Możliwe ograniczenia
Kierowanie przez nauczycieli	<ul style="list-style-type: none"> • pozyskanie osób sprawnych zadaniowo, odpowiedzialnych, współpracujących z nauczycielami i wywiązujących się z uczniowskich zadań 	<ul style="list-style-type: none"> • zaangażowanie osób o niskim zaufaniu rówieśników, określanych przez nich mianem współpracowników nauczycieli
Przyjmowanie ochotników	<ul style="list-style-type: none"> • osoby wysoko zmotywowane • osoby wyrażające zainteresowanie wolontariatem i pomocą • osoby chętnie angażujące się w dodatkowe inicjatywy 	<ul style="list-style-type: none"> • osoby skoncentrowane na własnych ukrytych potrzebach • osoby dążące do realizacji własnego celu i instrumentalnie traktujące innych
Identyfikacja osób	<ul style="list-style-type: none"> • osoby rekomendowane przez rówieśników • osoby godne zaufania • osoby akceptowane w środowisku 	<ul style="list-style-type: none"> • techniczne delegowanie do roli wolontariusza • brak samodzielnych zgłoszeń

Źródło: Gaś, 2002

Podstawowym sposobem pozyskiwania wolontariuszy jest skorzystanie z rekomendacji nauczycieli, rodziców lub pracowników szkoły. Takie kryterium rekrutowania wolontariuszy daje szansę na zaangażowanie uczniów dojrzałych i skutecznych w wykonywaniu zadań. Jednak metoda ta wiąże się z ograniczeniem, którym może być niski stopień zaufania ze strony środowiska uczniowskiego.

Druga z proponowanych strategii polega na przyjmowaniu osób chętnych i zainteresowanych oferowanym działaniem. Z jednej strony kandydatami będą wtedy osoby zmotywowane do

działania, z drugiej – uczniowie wykazujący zróżnicowany poziom umiejętności i potem różną jakość pracy. Innym zagrożeniem jest niebezpieczeństwo realizowania przez wolontariuszy celów niedeklarowanych wprost, takich jak np. dążenie do zaimponowania innym, zdobycie uznania, narzucanie własnych rozwiązań.

Ostatnia ze strategii wiąże się z identyfikacją uczniów wykazujących poszukiwane cechy, np. godnych zaufania, chętnie pomagających innym, życzliwych. Sposobem identyfikacji może być badanie socjometryczne, przeprowadzone w środowisku szkolnym. Z powstałej w ten sposób listy wybierani są kandydaci do pracy w wolontariacie. Ograniczeniem tej strategii jest jej techniczny charakter i brak samodzielnych zgłoszeń uczniów (patrz Gaś, 1995, 2002).

Każda z wymienionych strategii rekrutowania wolontariuszy łączy się z promocją wolontariatu wśród jego potencjalnych uczestników. Dlatego, informując o wolontariacie szkolnym, warto zadbać o klarowny, jasny i atrakcyjny dla uczniów sposób formułowania ogłoszenia. Formą dotarcia do potencjalnych wolontariuszy mogą być (por. Gortych i in., 2011):

- spotkania informacyjne – organizowane przez nauczyciela, lidera szkolnego wolontariatu lub uczniów z doświadczeniem pracy w ramach tej inicjatywy;
- internet – promocja poprzez stronę internetową wolontariatu, ogłoszenia w mediach społecznościowych, forach, na stronie internetowej szkoły itp.;
- plakaty informacyjne, ulotki – w wersji dla uczniów i dla rodziców;
- korzystanie ze szkolnych form komunikacji, np. radiowęźła, gazetki szkolnej itp.;
- zaproszenia indywidualne – każdy z uczniów już zaangażowanych w wolontariat ma za zadanie zaprosić do współpracy innego rówieśnika.

5. Przygotowanie wolontariuszy do pracy

Przystąpienie uczniów do pracy w wolontariacie poprzedza ich stosowne przygotowanie.

Można wyróżnić trzy etapy przygotowania młodych wolontariuszy:

- identyfikacja zainteresowań i umiejętności,
- refleksja nad indywidualną motywacją do pracy,
- szkolenie dające niezbędną wiedzę i kompetencje.

Pierwsze spotkanie wolontariuszy jest okazją do wzajemnego poznania się i określenia posiadanych umiejętności i zainteresowań. Zidentyfikowanie atutów, preferowanych form aktywności każdego z uczniów pozwoli na późniejsze zgodne z predyspozycjami dobranie zadań. Obserwowanym wymiernym efektem takiego postępowania może być wysokie

zaangażowanie wolontariuszy w wybranych formach aktywności, zgodnie z ich mocnymi stronami (por. Bolon, 1995).

Na pierwszym etapie wdrażania wolontariuszy do pracy pomocne mogą się okazać ćwiczenia przygotowujące, takie jak np.:

Ćwiczenie 1

Zadaniem wolontariuszy jest graficzne przedstawienie umiejętności grupy wolontariackiej. Na środku dużego arkusza papieru uczniowie wpisują nazwę swojego wolontariatu. Następnie każdy z osobna, po wcześniejszym zastanowieniu się, dorysowuje w dolnym miejscu arkusza symbol swojej mocnej strony, talentu, zasobu oraz własnej propozycji dla grupy. W efekcie powstaje plansza obrazująca potencjał całego zespołu.

Ćwiczenie 2

Zadaniem każdego z uczniów jest zareklamowanie się jako wolontariusza. Przed przystąpieniem do wykonania zadania warto uzgodnić wspólną formę reklam, jak: plakat, autoprezentacja, prezentacja multimedialna itp. Dobra reklama powinna zawierać rzetelne informacje i jednocześnie podkreślać atuty ucznia.

Kolejnym etapem przygotowania uczniów do pracy w wolontariacie jest analiza ich motywacji. Istotne są tutaj odpowiedzi na pytania zadawane uczniom, takie jak:

- Czym jest wolontariat dla uczniów?
- Jakie są oczekiwania uczniów związane z tą formą aktywności?
- Jaką rolę pełni wolontariat w indywidualnym rozwoju ucznia?

Analiza motywacji uczniów do pracy ma znaczenie dla jakości ich późniejszego funkcjonowania w roli wolontariusza. Jeśli wolontariusz jest na przykład silnie skoncentrowany na własnych korzyściach, a wolontariat traktuje jak miejsce zdobycia uznania, to taka postawa może utrudniać budowanie relacji z innymi wolontariuszami i osobami wspieranymi. Takiej postawie może ponadto towarzyszyć niska gotowość do radzenia sobie napotykanymi trudnościami (por. Poznaniak, 1991).

Większość wolontariuszy dzięki wspieraniu innych realizuje cele, wśród których można wyróżnić:

- dążenie do nabywania nowych umiejętności, wiedzy, zdobywania doświadczenia;
- znalezienie sposobu na wyrażanie własnych postaw, własnego punktu widzenia ważnych wartości;
- samorealizację i rozwój osobisty;
- zdobycie doświadczenia spójnego z planowanym kierunkiem dalszej edukacji lub pracy;

- zdobycie akceptacji rówieśników i dążenie do nawiązania relacji z rówieśnikami;
- znalezienie sposobu na realizację ukrytych potrzeb lub rozwiązanie osobistych trudności, mimo niepodjętej wcześniej analizy tych dążeń (por. Clary, Snyder, 1999; Gaś, 2002).

Dzięki refleksji nad motywacją do pracy w wolontariacie i zastanowieniu się nad jego znaczeniem każdy z uczniów może odnaleźć w tej formie aktywności sposób na doskonalenie osobiste. Przyjmując założenie, że wolontariat kreuje warunki do pracy nad sobą, żadna z motywacji nie wyklucza podjęcia działania. Doskonalenie osobiste wolontariusza skutkuje jakością wykonywanej pracy, co z kolei ma wpływ na funkcjonowanie osób lub instytucji wspieranych przez wolontariuszy (por. Kata, 2016).

Można zaproponować uczniom różne formy refleksji nad motywacją do pracy w wolontariacie, takie jak np.:

- **Dyskusja lub burza mózgów na temat roli wolontariatu** dla uczniów i związanych z tym ich oczekiwań i dążeń. Alternatywnie nauczyciel może zadawać uczniom pytania, które przekazuje na oddzielnych samoprzylepnych karteczkach. Uczniowie po udzieleniu odpowiedzi przyklejają karteczki do wspólnego arkusza. Następnie nauczyciel, przy zachowaniu anonimowości autorów, odczytuje wszystkie odpowiedzi, po czym członkowie zespołu dyskutują na tematy zasygnalizowane w odpowiedziach.
- **Uzupełnienie planu „pracy nad sobą”**, który otrzymuje każdy z uczniów. Elementami opisu ucznia mogą być: atuty, ograniczenia, oczekiwania dotyczące pracy w wolontariacie, cechy dobrego wolontariusza, korzyści płynące z tej formy aktywności. Odpowiedzi uczniów mogą być uzupełnione indywidualną rozmową nauczyciela opiekującego się grupą z jej członkami.

Ostatnim etapem przygotowania wolontariuszy do pracy są szkolenia dotyczące ich zadań, obowiązków oraz istotnej wiedzy i umiejętności. Szkolenia, a także wyżej wymienione działania służące analizie posiadanych zainteresowań, umiejętności i motywacji, powinny być dostosowane do poziomu dojrzałości i wieku uczniów (Manninen, 1991).

Szkolenie na temat zadań i obowiązków to czas, kiedy wolontariusze zdobywają informacje dotyczące:

- idei wolontariatu i regulacji związanych z wolontariatem szkolnym;
- obowiązków i zadań dla nich przeznaczonych;
- praw przysługujących wolontariuszom;
- roli opiekuna wolontariatu;

- zasad obowiązujących w miejscu realizacji pomocy;
- harmonogramu pracy.

Jednak ważniejsze od przekazania informacji jest ich wspólne omówienie z uczniami, tak aby każdy z wolontariuszy prawidłowo odczytał główną ideę inicjatywy i swoją w niej rolę (por. Kerka, 2003).

Następnym tematem szkolenia wolontariuszy są wiedza i umiejętności potrzebne do sprawnego wykonywania obowiązków. Tematyka szkolenia zależy od zadań zaplanowanych w programie oraz oczekiwanych cech i umiejętności wolontariusza. Uczeń, którego zadanie będzie polegało na przykład na wspieraniu rówieśników z powodu przeżywanych przez nich trudności, powinien:

- znać podstawy komunikacji interpersonalnej i aktywnego słuchania;
- posiadać umiejętność współpracy;
- znać reguły podejmowania decyzji i potrafić je zastosować;
- znać listę dorosłych specjalistów, gotowych udzielić pomocy młodym wolontariuszom i odbiorcom tej pomocy, oraz wiedzieć, w jakich sytuacjach należy zwrócić się z prośbą o fachową pomoc.

Młodzi wolontariusze, którzy świadczą pomoc np. w domu dziecka, powinni wykazać się:

- znajomością gier i zabaw oraz ich celowością;
- umiejętnością prowadzenia aktywności grupowych;
- umiejętnością radzenia sobie w trudnych sytuacjach, takich jak: niechęć uczestników do zabawy, agresja, brak dyscypliny.

Na kompetencje uczniów zaangażowanych w wolontariat polegający na sprawowaniu opieki nad zwierzętami przebywającymi w schronisku powinny się składać:

- podstawowa wiedza i umiejętności pielęgnacji zwierząt;
- zasady i procedury wyprowadzania zwierząt na spacer;
- zasady karmienia zwierząt;
- organizowanie i prowadzenie szkolnych zbiórek na rzecz schroniska.

Podane przykłady nie wyczerpują listy tematów szkoleniowych. Ich zakres zależy od wiedzy o uczniach, ich predyspozycjach, wstępnej gotowości do pracy w wolontariacie, zgłaszanych potrzebach. Kluczową rolę w przygotowywaniu uczniów do aktywności wolontariackiej pełni nauczyciel – szkolny opiekun wolontariatu.

6. Zadania nauczyciela – opiekuna młodzieżowego wolontariatu

Do zadań nauczyciela pełniącego funkcję szkolnego opiekuna wolontariatu należy:

- organizowanie spotkań, rekrutacji, szkoleń dla wolontariuszy;
- wspieranie uczniów w trudnych sytuacjach i w razie niepowodzeń;
- motywowanie uczniów do działania i monitorowanie ich pracy;
- reprezentowanie szkolnego wolontariatu w szkole i instytucjach zewnętrznych;
- wspieranie i budowanie współpracy w zespole wolontariuszy;
- przekazywanie informacji zwrotnych o jakości pracy i osiągnięciach;
- ewaluacja prowadzonych działań, w tym sprawdzenie: czy zakładany cel jest realizowany, czy treść i rodzaj zadań są dostosowane do uczniów, czy dzięki wolontariatowi są odnoszone korzyści wychowawcze i profilaktyczne (por. Gagne, 2003; Millette i Gagne, 2008).

Biorąc pod uwagę wcześniej zaprezentowane motywacje uczniów do pracy w wolontariacie, należy podkreślić duże znaczenie odbioru przez ucznia szkolnej inicjatywy – czy postrzega ją jako wspierającą, czy czuje się dla niej ważny, czy odczuwa przynależność do zespołu wolontariuszy, czy ma informacje o jakości pracy zespołu i jego sukcesach.

W budowaniu poczucia przynależności do zespołu oraz okazywaniu wsparcia można korzystać z takich działań jak (por. Janey, 1983):

- wydawanie zaświadczeń i dyplomów za wykonane zadania, podsumowujących dany okres pracy;
- kontaktowanie się z wolontariuszem w razie jego nieobecności;
- angażowanie wolontariuszy do wspólnego planowania pracy;
- wykorzystywanie wiedzy o talentach i predyspozycjach uczniów w przydzielaniu zadań;
- utrzymywanie kontaktu z wolontariuszem także po wykonaniu przez niego pracy w wolontariacie, np. w trakcie innych szkolnych aktywności;
- przeznaczanie czasu na indywidualne rozmowy z wolontariuszami, stosownie do ich potrzeb i doświadczanych trudności;
- reagowanie na trudności wolontariuszy poprzez organizowanie dodatkowych szkoleń;
- organizowanie spotkań z zaproszonymi gośćmi, specjalistami w danym zakresie;
- informowanie uczniów o rezultatach pracy i jej jakości;
- prowadzenie rejestru czasu pracy i zadań realizowanych przez każdego z uczniów.

Na oferowane wolontariuszom wsparcie można spojrzeć także przez pryzmat ich potrzeb, traktując wolontariat jako miejsce realizacji oczekiwań wolontariuszy. Kolejne potrzeby i sposoby ich realizacji przedstawia poniższa tabela (por. Gagne, 2003; Janey, 1983).

Tabela 3. Potrzeby i ich realizacja poprzez wolontariat

Potrzeby	Odpowiedź na potrzeby
Potrzeba bezpieczeństwa	<ul style="list-style-type: none"> dostarczanie informacji o prawach, obowiązkach, komunikowanie oczekiwań okazywanie wsparcia
Potrzeba przynależności	<ul style="list-style-type: none"> organizowanie spotkań formalnych i towarzyskich, zachęcanie do dzielenia się pomysłami udział w planowaniu zadań
Potrzeba szacunku	<ul style="list-style-type: none"> docenianie informowanie o wykonywanych zadaniach
Potrzeba samoaktualizacji	<ul style="list-style-type: none"> pomoc w opracowywaniu planów rozwoju zapewnianie szkoleń podsumowywanie doświadczeń zachęcanie do podejmowania wyzwań

7. Zamiast podsumowania

Formą podsumowania treści niniejszej publikacji jest zestaw pytań i odpowiedzi dotyczących pracy z uczniami, prowadzonej w ramach wolontariatu szkolnego.

Po co wolontariat w szkole?

Wolontariat szkolny to działanie dla młodzieży, które daje jej wiele szans i możliwości. Jest okazją do sprawdzenia siebie, wykorzystania posiadanych zainteresowań, uzdolnień, nawiązania współpracy z rówieśnikami, nauki nowych umiejętności, zdobycia wiedzy – do rozwoju siebie. Z perspektywy szkoły i nauczycieli praca z uczniami w ramach wolontariatu to dostarczanie im warunków do rozwoju. Jest to również forma działania profilaktycznego w postaci strategii działań alternatywnych i miejsca wzmacniania oraz inicjowania czynników chroniących.

Dla kogo wolontariat?

Dla każdego ucznia. Choć cel i zadania w programie wolontariackim mogą wymagać określonych kwalifikacji, to wolontariat jest także okazją do zdobycia nowej wiedzy i umiejętności. To autor programu wolontariackiego lub jego opiekun decyduje o tym, kogo i z jakiego względu przyjmuje do programu. Wartościową inicjatywą może być

organizowanie wstępnych zajęć poświęconych motywacji do pracy w wolontariacie, gdzie uczniowie szukają potwierdzenia swojej roli w nim oraz znaczenia tej formy aktywności.

Jak podjąć inicjatywę wolontariatu w szkole?

W organizowaniu szkolnego wolontariatu można wyróżnić kilka etapów. Są nimi: zaplanowanie celu i miejsca pracy wolontariuszy, określenie, komu i gdzie mieliby pomagać, rozpisanie zadań i obowiązków wolontariuszy, rekrutacja uczniów, przygotowanie ich do pracy oraz monitorowanie codziennej aktywności.

Jaka jest dolna granica wieku, od którego uczniowie mogą działać jako wolontariusze?

Przepisy nie określają dolnej granicy wieku, od którego uczeń może zostać wolontariuszem. Wolontariat funkcjonuje także i w grupach przedszkolnych, gdzie zadania i cel pracy są dostosowane do wieku dzieci i stanowią okazję do budowania postawy prospołecznej.

Jakie są przepisy dotyczące wolontariatu?

Od strony regulacji prawnych wolontariat opisuje „Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie”.

Czy każda grupa wolontariuszy powinna być poddana analizie motywacji i kompetencji, odbywać szkolenia, być zobowiązana do przygotowywania planu rozwoju osobistego?

Zakres szkoleń i przygotowania wolontariusza do pracy zależy od celu wolontariatu szkolnego i zadań, które będą wykonywali wolontariusze. To opiekun wolontariatu decyduje o niezbędnych etapach przygotowań. Do koniecznych szkoleń można zaliczyć spotkanie informacyjne o podejmowanej inicjatywie, jej celu, sensie pracy, oczekiwaniach względem uczniów oraz ich oczekiwaniach względem aktywności.

Jak zachęcać uczniów do wolontariatu?

Najskuteczniejszą metodą zachęcania do wolontariatu jest przykład dany przez rówieśników. Pierwszą inicjatywę szkolnego wolontariatu warto rozpocząć z grupą uczniów zainteresowanych takim działaniem. Ich aktywność w szkole będzie promocją zaangażowania dla kolejnych osób. Warunkiem jest atrakcyjność wolontariatu dla młodzieży. W efekcie wolontariat da szansę na budowanie wspólnoty klasowej, szkolnej i w społeczności lokalnej, w której wolontariusze pomagają.

Bibliografia i polecana literatura uzupełniająca

- Adamiak P., (2014), *Zaangażowanie społeczne Polek i Polaków. Wolontariat, filantropia, 1% i wizerunek organizacji pozarządowych*, Warszawa: Stowarzyszenie Klon/Jawor.
- Arnett J.J., (2004), *Emerging Adulthood: The Winding Road From the Late Teens Through the Twenties*, Oxford: University Press.
- Ausetts M.A., (1980), *The Use of Volunteers in Drug Abuse Services: A Review of the Literature*, Rockville: DHHS.
- Avrahami A., (1995), *Orientation and behaviour of youth in the kibbutz: Roots in adolescent socialization*, „Journal of Moral Education”, nr 24 (3), s. 307–327.
- Bardziejewska M., (2005), *Okres dorastania. Jak rozpoznać potencjał nastolatków*, [w:] Brzezińska A.I. (red.), *Psychologiczne portrety człowieka*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, s. 345–377.
- Baryła-Matejczuk M., (2013), *Konstruowanie szkolnego programu profilaktyki aktualnym zadaniem szkoły*, Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji.
- Bolon D.S., (1995), *The hospital volunteer*. „Hospital Topics”, nr 73 (4), s. 25–29.
- Brzezińska A., (2000), *Spółeczna psychologia rozwoju*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Clary E.G., Snyder M., (1999), *The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations*, „Current Directions in Psychological Science”, nr 8 (5), 156–159.
- Country report on the legal status of volunteerism in Poland*, European Volunteer Service and Association of Voluntary Service Organisations, Brussels, 2005.
- Filipiak B., (2004), *Drugi i trzeci sektor w realizacji zadań publicznych*, Szczecin: Wyższa Szkoła Integracji Europejskiej.
- Gagne M., (2003), *The Role of Autonomy Support and Autonomy Orientation in Prosocial Behavior Engagement*, „Motivation and Emotion”, nr 27 (3), s. 199–223.
- Garstka T., Leśniewska K., (2008), *Jak tworzyć program wychowawczy szkoły – opis modelu*. Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji.
- Gaś Z.B., (2002), *Wolontariat w profilaktyce*, „Remedium”, nr 6, s. 1–3.
- Gaś Z.B., (2003), *Szkolny program profilaktyki: istota, konstruowanie, ewaluacja. Poradnik metodyczny*, Lublin: Fundacja Masz Szansę.
- Gaś Z.B., (2003), *Młodzieżowe programy rówieśnicze*, „Remedium” 03-2003, s. 1–3.
- Gaś Z.B., (1995), *Młodzieżowe programy wsparcia rówieśniczego*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gawroński S., (1999), *Ochotnicy miłości bliźniego. Przewodnik po wolontariacie*, Warszawa: Biblioteka „Więzi”.

- Gortych D., Jundził I., Rustecki W., (2011), *Praktyczny poradnik współpracy z wolontariuszami*, Warszawa: Fundacja Pracownia Badań i Innowacji Społecznych Stocznia.
- Janey J., (1983), *Effective Utilization of Volunteers in Head Start Programs: A Manual*, Blacksburg: Virginia Polytechnic Institut and State University.
- Jessor R., Bos J.V., Vanderryn J., Costa F.M., Turbin M.S., (1995), *Protective factors in adolescence problem behavior: moderator effects and development change*. „Development Psychology”, t. 31, nr 6, s. 923–933.
- Kamiński T., (2004), *Praca socjalna i charytatywna*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego.
- Kata G.J., (2016), *Wolontariat młodzieżowy jako szansa samoaktualizacji*, Lublin: Innovatio Press, Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji.
- Kerka S., (2003), *Volunteer Development. Practice Application Brief*, Columbus: ERIC Clearinghouse on Adult Career and Vocational Education.
- Kubiak I., (2002), *Nowe spojrzenie na stare problemy*, [w:] Maciuła M., *Barwy wolontariatu*, Warszawa: Biuro Obsługi Ruchu Inicjatyw Społecznych, s. 38–45.
- Marta E., Guglielmetti C., Pozzi M., (2006), *Volunteerism During Young Adulthood: An Italian Investigation into Motivational Patterns*, „Voluntas”, nr 17, s. 221–232.
- Maciuła M., (2002), *Oswajanie myśli*, [w:] Maciuła M. (red.), *Barwy wolontariatu*, Warszawa: Biuro Obsługi Ruchu Inicjatyw Społecznych, s.122– 133.
- Manninen R.P., (1991), *What do you pay your volunteers?*, „Hospital Topics”, nr 69 (4), s. 20–25.
- Millette V., Gagne M., (2008), *Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement*, „Motivation and Emotion”, nr 32, s. 11–22.
- Musiąła A., (2003). *Prawne aspekty wolontariatu*, Warszawa: Fundusz Współpracy.
- MHP Hands Team, (2009). *Promocja zdrowia psychicznego – podręczniki*. MHP Hands Consortium.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, (2011), *Wolontariat. Aspekty prawne*, <http://bibliotekawolontariatu.pl/biblioteka/e-book/82/>
- Oleś P., (2011), *Psychologia człowieka dorosłego*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Penner L.A., (2002), *Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective*, „Journal of Social Science”, nr 58 (3), s. 447– 467.
- Penner L.A., (2004), *Volunteerism and Social Problems: Making Things Better or Worse?*, „Journal of Social Issues”, t. 60, nr 3, s. 645–666.

- Phillips A.S., Phillips C.R., (2000), *Using skills gained through volunteerism in job searches: a workable strategy*, „Journal of Business and Psychology”, nr 14 (4), s. 573–577.
- Poleszak W., (2012), *Profilaktyka zachowań agresywnych w internecie. Propozycja działań profilaktycznych*, [w:] Pyżalski J. (red.), *Cyberbullying. Zjawisko, konteksty, przeciwdziałanie*, Łódź: Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Pedagogicznej, s. 185–210.
- Poznaniak W., (1991), *Problemy zawodu psychologa klinicznego*, [w:] Sęk H. (red.), *Spółeczna psychologia kliniczna*, r. 8, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Przewłocka P., (2011), *Zaangażowanie Społeczne Polaków w Roku 2010: Wolontariat, Filantropia, 1%. Raport z badań*, Warszawa: Stowarzyszenie Klon/Jawor.
- Whitt W.N., (2006), *Age-Related Differences in Public Library Volunteers' Motivations For Volunteering*, Chapel Hill: University of North Carolina.



Aleje Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa
tel. 22 345 37 00, fax 22 345 37 70
e-mail: sekretariat@ore.edu.pl

www.ore.edu.pl

