### Реферат

### Тема: “Добровольці в соціальній роботі”

### План

### Загальне поняття про соціальну роботу.

### Що таке волонтерство.

### Заохочення добровольців.

### Список використаної літератури.

### 1. Загальне поняття про соціальну роботу

### Система соціального захисту на Україні у сучасних умовах постійно потребує до себе уваги з боку держави та суспільства. Зміни в Україні у останні роки призвели до сильного погіршення умов життя населення, тому потреба у ефективній роботі системи соціального захисту постає перед нами як ніколи . Але ефективна робота установ соціального захисту неможлива без висококваліфікованих працівників які досконало володіють усіма необхідними професійними навичками та вміннями.

### Одним з таких напрямків соціальної допомоги є участь *добровольців* у здійсненні цілого ряду соціальних послуг для тих, хто їх потребує. Іншими словами – волонтерська робота.

### 2. Що таке волонтерство?

Волонтерство - це неоплачувана, свідома, добровільна діяльність на благо інших. Будь-хто, що свідомо і безкорисливо трудиться на благо інших, може називатися волонтером.

### Хто може стати добровольцем (волонтером)?

Найчастіше відповідь на це питання така: ним може бути доросла людина, вміла і відповідальна, котра може присвятити свій час і уміння добровільній соціальній праці. Кожний може стати волонтером, у будь-якій сфері громадського життя, де є необхідність.

### Що можуть добровольці?

Можна залучати волонтерів у ті сфери діяльності, які не оплачуються, але залишаються важливими для досягнення цілей соціальної програми. Наприклад, відвідування хворих у лікарнях, доставка продуктів старим, що уже не можуть виходити з будинку, робота з дітьми в школі чи привертання уваги до соціальних проблем свого краю чи регіону тощо.

Будь-яка робота може виконуватися волонтерами. Доброволець - це не тільки помічник чи соціальний працівник, що піклується про навколишніх. Він може бути і вчителем, фахівцем з комп'ютерів, політиком, інженером чи дизайнером.

### Волонтери можуть:

Виконувати завдання, які не відносяться до постійних оплачуваних робіт;

Додати новий вимір і нових людей до організації;

Принести нові ідеї в соціальну роботу;

Створювати суспільна думку про соціальні організації в суспільстві;

Поширювати інформацію про соціальні потреби та можливі шляхи їх вирішення в особистому спілкуванні з людьми;

Допомогти в збиранні засобів для соціальних потреб;

Заохочувати громадську активність.

Часто як мотив для волонтерської роботи виступає потреба в контактах з іншими людьми і подолання почуття самітності.

Волонтерство відповідає природній потребі бути членом групи, цінностям і цілям якої волонтер може цілком відповідати. Фактори мотивації відбиті в результатах опитування :

# Хочу допомагати нужденним людям 61%

Сподіваюся навчитися чомусь новому 46%

Хочу мати якесь заняття 41%

Для власного задоволення 31%

Хочу познайомитися з новими людьми 29%

Хочу відповісти людям за добро добром 11%

Хочу бороти з визначеною проблемою 7%

## У мене є вільний час 4%

Часто люди не можуть реалізувати усі свої потреби, працюючи тільки за професією. У цьому випадку волонтерська праця може внести розмаїтість, дозволяючи відвернутися від щоденної рутини. Волонтерська робота допомагає в задоволенні таких потреб, як контакти з новими людьми, самозадоволення, просування якихось цінностей.

Для організації важливо чітко вирішити, навіщо їй потрібні волонтери і що кожний з них буде робити. Потрібно просто позначити, які нестатки організації можуть бути задоволені одним чи декількома волонтерами.

Завжди краще, якщо прийом на роботу добровольців буде проводитися теж волонтером, а не представником персоналу. Для підбора волонтера можна використовувати різні методи, включаючи:

- Опитування друзів і колег;

- Публічні оголошення;

- Бесіди з друзями друзів;

- Проведення інтерв'ю;

- Листівки;

- Участь у зборах обраних груп.

Основним елементом ефективного заклику є ясне визначення роботи волонтера. Не слід шукати волонтерів просто, наприклад, для готування їжі для бідних і старих, а краще залучити людей до рішення проблеми що недоїдають і самотніх старих, для забезпечення нормальних життєвих умов для безнадійно хворих. Якщо ж волонтери потрібні, наприклад, для офісної чи адміністративної роботи, варто підкреслити важливість цих функцій для рішення проблеми в цілому. Наприклад, не слід підбирати людей для фандрайзинга, але постаратися переконати їх, що "Досягнення нашої головної мети, а саме: допомога бідним і немічним, утруднено недоліком людей, готових організувати рекламну чи кампанію збір засобів".

Співбесіда.

Інтерв'юер повинний запитати:  
 - Чи знаєте Ви особливості організації, її мети і цінності?  
 - Чому Ви зацікавилися цією роботою?  
 - Які Ваші чекання, зв'язані з роботою в нашій організації?  
 - Чи працювали Ви волонтером раніше?  
 - Скільки часу Ви можете приділяти роботі?  
 - Хотіли б Ви пройти підготовчий тренінг?  
 - Чи є у Вас якісь обмеження (наприклад, здоров'я, географічні, транспорт)?  
 - Чи є у Вас спеціальні інтереси, хоббі?  
 - Чи є у Вас якийсь досвід, корисний для цієї роботи?  
 - Ви волієте працювати в команді чи індивідуально?

Волонтер повинен запитати:  
 - Чим я буду займатися?  
 - У який час Ви хочете, щоб я працював? Години роботи фіксовані чи змінювані?  
 - З ким я можу постійно контактувати?  
 - Чи буде якийсь тренінг?  
 - Є чи у вас група підтримки волонтерів?  
 - Чи буде в мене можливість розширити коло моїх обов'язків?  
 - Що відбудеться, якщо в мене не вийде? Чи можу я тоді звернутися до когось за підтримкою?  
 - Якщо мені набридне робота, чи дозволите мені піти без проблем?

**3. Заохочення добровольців**

Соціальній службі необхідно продумати методи заохочення волонтерів.  
 Дуже часто люди забувають, наскільки важливо заохочувати тих, хто працює на них. Заохочення демонструють, наскільки організація вміє цінувати людей. Волонтери теж повинні відчувати вдячність за свою працю. Найважливіша нагорода - слово спасибі. Створення сприятливої атмосфери для роботи, звертання до них по імені, присвята їм вільного часу - теж нагорода.   
Хоча б один раз у рік координатор повинний організувати загальні збори волонтерів і персоналу і висловити подяку за підсумками роботи за рік. У цей момент дуже важливо нагадати кожному про місію, структуру і політика організації. Так волонтери можуть побачити своє місце в цілісній структурі. Таке відношення особливе важливо в рамках рутинної роботи, наприклад, заповнення бази даних. Розглядаючи себе в контексті цінностей і успіхів організації, волонтер одержує ефективну мотивацію.

Інші форми заохочення волонтерів включають:  
 - Святкування Дня Волонтерів;  
 - Поздоровлення з удень народження;  
 - Вручення значка з логотипом організації;  
 - Включення особи в доповідь організації;  
 - Запрошення волонтера на неофіційні зустрічі команди;  
 - Розсилання листівок з гарними побажаннями;  
 - Допомога волонтеру в підвищенні кваліфікації.

Вираження подяки принесе бажані результати, якщо Ви пам’ятаєте, що необхідно:  
 - Висловлювати подяку дуже часто;  
 - Використовувати різні форми вдячності;  
 - Бути чесним;  
 - Виражати задоволення людиною, не тільки роботою;  
 - Порівнювати вдячність відповідно до досягнень;  
 - Використовувати ті самі чи схожі нагороди для однакових успіхів;  
 - Звертати особливу увагу на ті досягнення, що волонтер оцінює найбільше високо.

Важливо використовувати різні форми заохочення волонтерів; наприклад, не кожній людині подобається, коли його хвалять у присутності великої аудиторії, вручають чи дипломи дають інтерв'ю для преси. Заохочення разом зі стимулюванням робить свій внесок у створення гарної робочої атмосфери і підвищення ефективності праці. Організація не повинна забувати також забезпечувати волонтерів тими ж соціальними пільгами, що мають усі працівники, такими як: обід на роботі (звичайна практика в Центральній і Східній Європі), захисний одяг, різні знижки.

### КЛЮЧОВІ МОМЕНТИ УСПІШНОЇ РОБОТИ З ВОЛОНТЕРАМИ

Найбільш важливі задачі:  
 - Визначення значення слова "волонтер", що важливо у визначених ситуаціях;  
 - Визначення кола діяльності волонтерів в соціальній службі;  
 - Опис характеристик людини й умінь, очікуваних організацією від волонтера;  
 - Розуміння потреб як волонтера, так і організації;  
 - Розробка процесу прийому волонтерів;  
 - Проведення загальних інформаційних збори і первинних співбесід;  
 - Опис посадових обов'язків;  
 - Координоване навчання і розвиток волонтерів;  
 - Розуміння місії організації;  
 - Підтримка і контроль волонтерів;  
 - Роз'яснення взаємин між волонтерами і персоналом;  
 - Створення системи заохочення волонтерів;  
 - Вироблення гідного процесу відсторонення волонтерів.

В сучасних умовах все глибше потрібне усвідомлення громадськістю, державними органами важливість оптимізації різноманітних аспектів соціального розвитку. Соціальні проблеми мають неухильно розв’язуватись, успіх намічених змін залежатиме від кваліфікації працівників зайнятих соціальним обслуговуванням і захистом, що передбачає відповідну підготовку кадрів; вона стає завданням першочергової ваги у здійснені нової політики країни. Формування великого руху добровольців – є одним з важливих шляхів до продуктивної соціальної роботи в будь-якій державі.

**Література**

1. Андел І. Управління працевлаштуванням випускників навчальних

закладів у регіонах // Україна: аспекти праці . – 2000. -№ 2 с. 23-28

2. Бондарчук Н. Стан профорієнтаційної роботи у державній службі зайнятості // Україна: аспекти праці . – 1997. - № 8 с. 11-14

3. Голос України. - 18 жовтня 1996р

4. Губрін В. Готуємо фахівців за спеціальністю “Соціальна робота” // Соціальна політика і соціальна робота . – 1998. - № 1-2 с. 96-101

5. Діалеми нової професії соціального працівника // Соц. політика і

соц. робота .-1998 .-№1-2 с.102-105

6. Навчання соц. роботи в Україні // Людина і праця ,-1999 .-№1 с.12-17