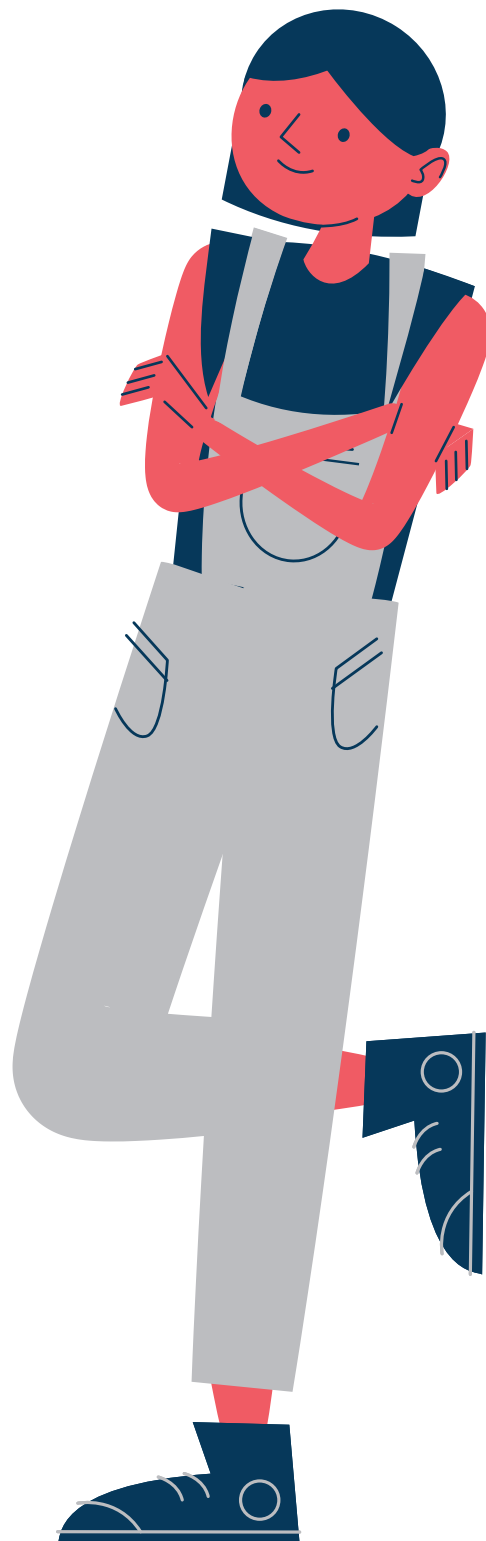


IZAUGSME CAUR PILSONĪBU

Brīvprātīgā Darba Programmas Norādījumi Jaunatnes Darbiniekiem

Iedvesmo jaunas sievietes būt aktīvām pilsonēm
un pārdomāt darba un dzīves prasmes, kuras
tika iegūtas veicot brīvprātīgo darbu.



IZAUGSME CAUR PILSONĪBU

Brīvprātīgā Darba Programmas Norādījumi Jaunatnes Darbiniekiem

Iedvesmo jaunas sievietes būt aktīvām pilsonēm
un pārdomāt darba un dzīves prasmes, kuras
tika iegūtas veicot brīvprātīgo darbu.



7	Kas ir Red:GLOW?		
8	Kā šie norādījumi darbojas		
9	Mūsu metode labākam iznākumam		
10	Pārdomās kā mērķis		
<hr/>			
13	1. SADAĻA: Brīvprātīgais darbs kā ceļš uz pilsonību un prasmju attīstību		
13	Galvenie apsvērumi jaunatnes darbiniekiem		
14	Pasargāt Jaunos Brīvprātīgā Darba Dalībniekus		
14	Solidaritāte un Atbildība		
<hr/>			
15	SAGATAVOŠANAS SESIJA		
15	Kas ir brīvprātīgais darbs?		
15	Iemesli, kāpēc darīt brīvprātīgo darbu		
17	Kās jāzina, pirms jaunas sievietes uzsāk brīvprātīgo darbu		
18	Izaicinājumi brīvprātīgajā darbā		
<hr/>			
23	Vadīt jaunu sievieti brīvprātīgā dara iepsējas izvēlē		
25	Pārdomu nozīme		
26	Labs brīvprātīgā darba kontrolsaraksts		
27	Daži interesanti fakti par brīvprātīgo darbu		
<hr/>			
29	SADAĻA: PĀRDOMU SESIJAS		
30	Pirmā Pārdomu Sesija		
30	Otrā Pārdomu Sesija		
		31	Trešā Pārdomu Sesija
		31	Ceturta Pārdomu Sesija
<hr/>			
33	Programmas Novērtēšana		
35	1. Pielikums: 'Ice-breakers' pirms sesijas sākuma		
36	2. Pielikums: Novērtēšanas forma		

KAS IR RED:GLOW?



Red:GLOW ir tīkls, kas veidojot jaunatnes darba labo praksi pēta mijiedarbību starp Dzimumu, Vadību, Pilsonību un jaunu sieviešu aģentūru.

Red:GLOW kopā apvieno 7 partnerorganizācijas no 6 Eiropas valstīm. Katrai no organizācijām ir ievērojama pieredze dodot iespējas un pilnvarojot jaunas sievietes, ka arī daudzām no tām ir izcelsme, kas ir migrantu, minoritāšu un no nelabvēlīga stāvokļa. Red:GLOW reprezentē Dzimumu (Gender), Vadību (Leadership), Informācijas dalīšanās (Outreach) un Darbs (Work), un 'Red' spāniski nozīmē tīkls (network).

Mūsu pētījumi ir pierādījuši, ka nav līdzīga Eiropa tīkla, kur organizācijas un jaunatnes darbinieki, kas strādā ar jaunām sievietēm, var dalīties ar idejām, zināšanām un labāko praksi. Eiropas Savienības 'Erasmus+' finansējums, ko esam saņēmuši par šī projekta piegādi, mums atļauj veikt izpēti kā šis tīkls varētu visefektīvāk pilnvarot jaunas sievietes kā līderus un aktīvas pilsones.

Mēs dzirdam ļoti daudz pretrunīgus pierādījumus par to kāda ir situācija, cerības, sapņi un iespējas jaunām sievietēm Eiropā. Bieži vien jaunām sievietēm ir labāki rezultāti izglītībā nekā jauniem vīriešiem, bet tad ātri vien sievietes tiek apsteigtas darba vietā un vadības iespējās kā pilsonēm, piemēram kā politiķa profesijā. Dažas migrantu grupas plaukst un attīstās, kamēr citas grupas saskaras ar vairākiem šķēršļiem, lai tikai atrastu darbu vai lai panāktu, ka viņu balsi dzird valdība un lēmuma pieņēmēji.

Ar šī tīkla palīdzību mēs pētām, kuri ir šie šķēršļi un kā tie var tikt pārvarēti. Iespēja nenozīmē tikai laba alga un paaugstinājums. Svarīgi ir izveidot vidi, kurā visi var attīstīties. Dot jaunām sievietēm iespēju nav saistīts tikai ar darba vietu, bet dot iespēju nozīmē, ka ikviens cilvēks var tikt iesaistīts darba kārtības noteikšanā un apzinās kā panākt, lai viņa balss tiktu sadzirdēta kā pilnvērtīgam pilsonim. Ko pilsonība nozīmē jaunām sievietēm un kā viņas to izpauž? Kā šīs idejas savstarpēji iedarbojas un kā tās krustojas?

Red:GLOW ir tīkls, kas izpētīs mijiedarbību starp Dzimumu, Vadību visās dzīves jomās, Informācijas dalīšanās ar jaunām sievietēm, kuras bieži vien ir aizmirstas, un darba vietu. Kā mēs varam nodrošināt, ka katrai jaunai sievietei Eiropā ir dota iespēja atrast papildījumu? Šis ir ļoti ambiciozs mērķis un tiks adresēts pa mazītiņam.

KĀ ŠĪ ROKASGRĀMATA DARBOJAS

KIB vadībā Latvijā, šī rokasgrāmata tika izveidota kopā ar Red:GLOW jaunatnes darbiniekiem, kuri strādā ar jaunām sievietēm. Rokasgrāmatas mērķis ir iedvesmot citus jaunatnes darbiniekus attīstīt jaunām sievietēm labākas iespējas brīvprātīgajā darbā, lai iegūtu prasmes un attīstīt viņu pilsonības aktivitāti.

Šī rokasgrāmata apvieno pieredzi no visas Eiropas, jo jaunatnes darbs stipri atšķiras citās Eiropas daļās. Dažas no idejām jums var šķist jau pazīstamas, kamēr citas varbūt ir jaunas. Brīvprātīgajam darbam būtu jābūt pozitīvai pieredzei visiem, kuri ir iesaistīti, un tādēļ šie norādījumi cer palīdzēt jums pārdomāt jūsu tagadējo praksi un padarīt to labāku. Pat labākajām programmām ir nepieciešams pielāgoties, jo jaunu sieviešu intereses, centieni un grupu dinamika mainās.

Šī rokasgrāmata iekļauj pārskatu par to, ko ir nepieciešams ņemt vērā, kad tiek plānota sava brīvprātīgā darba programma, kas iekļauj jaunas sievietes. Atkarībā no konteksta un no jaunām sievietēm ar ko strādājat kopā, brīvprātīgais darbs var notikt vai nu jūsu organizācijā vai citā. Alternatīvi, jūsu jaunie cilvēki var attīstīt un piegādāt viņu pašu iniciatīvas.

1. sadaļa iekļauj informāciju, idejas un aktivitāšu ieteikumus, kuri palīdzēs jaunajām sievietēm, ar kurām jūs strādājat, labi sagatavoties lai kļūtu par brīvprātīgāko darbinieku. Tas nozīmē, izmeklēt atbilstošu lomu, ko brīvprātīgais var sagaidīt no darba pozīcijas, šķēršļi, ar kuriem var sastapties, un izveidot pamatu jēgpilnai un pilnvarojošai pieredzei.

2. sadaļa iekļauj vadlīnijas, kuras var tikt izmantotas, kad tiek izveidotas pārdomu sesijas un programmas izvērtēšana, lai jaunas sievietes var padziļināti izprast to, ko iemācas kā pilsoņi un ko iemācas par sevi. Tas arī palīdz tev, kā brīvprātīgajam darbiniekam pārdomāt savu prasmju izaugsmi un sasniegumus.

Kā brīvprātīgajam darbiniekam, tev vajadzētu pārdomāt saturu, kas ir visatbilstošākais jaunajām sievietēm ar kurām tu strādā. Tas var atšķirties atkarībā no tavas vietējās brīvprātīgā darba kultūras, kā arī individuālās kultūras, vecuma, attieksmes, pieredzes un izglītības līmeņa, kāds ir jaunajām sievietēm, kurām tu vēlies palīdzēt gūt labākas iespējas kā aktīvam pilsonim.

MŪSU METODE LABĀKAM IZNĀKUMAM

Interaktīvas metodes:

Mūsu pieredze rāda, ka lietojot **interaktīvas metodes** grupu sesijās noved pie labākajiem rezultātiem. Tas nav tikai kaut kas ko iekļaut starp pārējām aktivitātēm, bet process no sākuma līdz beigām. Jo vairāk jaunās sievietes pašas var būt iesaistītas jūsu brīvprātīgā darba programmas veidošanā un izpildē, un var uzņemties atbildību, lai visi jūtas laipni gaidīti un spējīgi dalīties ar savām idejām, jo vairāk viņi spēs iemācīties un būs vairāk iesaistīti.

Jaunas sievietes var būt ļoti paškritiskas un arī kritiskas viena pret otru. Kad viņas strādā pāros vai mazās grupās, viņas var palīdzēt viena otrai būt objektīvākām. Ja jūs varat palīdzēt viņām identificēt katras spēcīgās un veiksmīgās iezīmes, tas var iedrošināt jaunās sievietes pārvarēt savu zemo pašvērtējumu un veidot komandu.

Veidojot jūsu aktivitātes interaktīvas palīdzēs iegūt vislabāko rezultātu pat no pašiem neformālākajiem mācīšanās veidiem jauniešu darbā – jaunām sievietēm pašām vajag strādāt pie tā lai izveidotu saikni starp viņu brīvprātīgā darbinieka pieredzi un savām personīgajām zināšanām, šādā veidā ceļot savu prasmju līmeni saprast sarežģītas idejas un veidot pašām savas idejas.

Nodrošini, lai visi jūtas laipni gaidīti un pārliecinies, lai katra dalībnieka balss ir sadzirdēta

Mēs rekomendējam, lai katras sesijas sākumā jūs iesaistāt 'ice-breaker' (skatīt pielikumā), liekot visiem dalībniekiem justies laipni gaidītiem. Cepumi arī ir laba rīks, lai nojauktu barjeru un radītu visiem prieku!

Uzstādi pamata noteikumus pirmās sesijas sākumā tad, ja jaunie cilvēki ar ko jūs strādājat viens otru nepazīst vai ja nav atvērti, lai dalītos savās idejās ar citiem.

Nostipriniet iespējas jaunām sievietēm attīstīt savas prasmes

Ideālā variantā, būtu labi, ja jaunās sievietes būt sesiju vadītājas, tādā veidā ceļot savas prasmes augstāk, tai pat laikā vienmēr pārliecinoties, ka visi ir sadzirdēti. Vai vari katram dalībniekam iedot jautājumu, kuru tie var uzdot pārējiem un sekmēt no tā atbildes?

Modeļa iekļaušana

Jūsu organizācija var vadīties pēc piemēra, kurš norāda uz pareiziem iekļaušanas principiem. Nodrošini, lai jūsu programmas noteikumi un aktivitātes apsver visu vajadzības, piemēram, programmas dalībniekus, kuri ir migranti un iespējams trūkst pārliecības runāt jūsu vietējā valodā, vai ja dalībnieki ir cilvēki ar individualitāti vai ir minoritāšu grupā.

Vienmēr ņem vērā valodas nozīmi: vai tiek lietots tāds vārdu krājums, ar kuru tiek pārvarēti stereotipi un aizspriedumi, un vai runājam par citiem tādā pašā veidā kā vēlētos paši būt adresēti? Vai varam viens ar otru dalīties ar zināšanām un pieredzi tādā veidā, kurā citu cilvēku identitātes drošība ir pasargāta, gadījumā, ja stāsts varētu viņus apbēdināt vai aizskart?

1. <https://www.seedsforchange.org.uk/>

PĀRDOMĀS KĀ MĒRĶIS

Pārdomas – par to, kas ir tas ko mēs darām kā brīvprātīgie darbinieki vai mūsu jauniešu darbā – ir būtiska daļa, lai jebko padarītu pienācīgi. Tas palīdz mums saprast kāpēc mēs kaut ko darām un ko tas mums var iemācīt. Pārdomu sesijas nav varbūtēja papildus iespēja: tās iekļaut programmā ir būtiski, lai palīdzētu jaunām sievietēm saprast prasmes, kuras viņas iemācās programmas laikā un kā tām ir pozitīva ietekme esot pilsonēm. Pārdomas palīdz viņām saprast, kāpēc lietas izdodas vai citreiz ne. Tās atļauj viņām izprast, kuras bija emocionālas un sarežģītas sociālas situācijas, netaisnības un problēmas ar vienaudžiem vidē, kura ir atbalstoša.

Pieredze rāda, ka šīs pārdomu sesijas vienmēr būs vērtīgākas kad notiek personiski, citā gadījumā ir labāk mēģināt sazināties lietojot tiešsaistes konferences rīkus kā Zoom vai Skype, nekā izlaist pārdomu sesiju vispār.

Tas, kādu lēmumu tu, kā jaunatnes darbinieks, atskatoties uz savu pieredzi, pieņem, tādu profesionālās attīstības piemēru tu radīsi dalībniekiem. Prasmi pārdomāt, ko dalībnieki iemācās šīs programmas laikā palīdzēs viņiem būt uzmanīgākiem, jūtīgiem, aktīviem pilsoņiem nākotnē, kā arī par sievietēm, kuras spēj atpazīt savas prasmes un demonstrēt tās citiem darba vidē vai kopienā.



1. SADAĻA:

BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS KĀ CEĻŠ UZ PILSONĪBU UN PRASMJU ATTĪSTĪBU

GALVENIE APSVĒRUMI JAUNATNES DARBINIEKIEM

Eiropas Savienība brīvprātīgo darbinieku definē kā personu, kura veic aktivitātes pēc brīvas gribas par labu sabiedrībai. Šīs aktivitātes tiek veiktas uz bezpeļņas pamata, gūstot labumu **brīvprātīgo darbinieku** personiskajā izaugsmē, kuri velta savu laiku un enerģiju vispārējam labumam bez finansiālas atlīdzības².

Brīvprātīgais darbs ir svarīga iespēja jaunām sievietēm attīstīt **gan cietās, gan mīkstās prasmes**, kā komunikācijas prasmes un komandas darba prasmes, kuras vēlāk padara šīs dalībnieces pievilcīgākas darba devējiem un viņas ir spējīgas progresēt savā darbā, vai nu mācību studijās vai algotā darbā. Lai gan, cik daudz izaugsmes persona sasniedz brīvprātīgā darba laikā ir atkarīgs no katra paša iekšējās motivācijas un vides kurā darbs tiek darīts. Izaugsme un attīstība ir visefektīvākā, kad jauniešiem ir iespēja atskatīties uz padarīto pieredzi brīvprātīgā darba laikā.

Mīkstās prasmes ir prasmes, kuras ir transversālas vairāku veida darbos un ir saistītas ar personisko kompetenci (pārliecību, disciplīnu, pašpārvaldi) un sociālo kompetenci (komandas darbu, komunikāciju, emocionālo inteliģenci)³.

Lai brīvprātīgais darbs nebūtu tikai nesavtīgums, bet lai veidotu **solidaritāti** (vienu no galvenajām Eiropas vērtībām), brīvprātīgajiem darbiniekiem un tiem, kuri viņus atbalsta vajag apzināties to, ka viņu darbam var būt daudzveidīga ietekme. Tas var būt neiedomājami lietderīgi, kad tas tik paveikts tā lai pilnvarotu un aizsargātu visus, kuri ir iesaistīti, ņemot vērā cilvēku tiesības un cieņu tiem, kuriem brīvprātīgie darbinieki vēlas palīdzēt. Labam brīvprātīgā darbam vajadzētu mēģināt izturēties vienlīdzīgi pret tiem, kuri meklē atbalstu un jāsaprot, ka risinājumi to šobrīdējām problēmām iespējams nav vienkārši. Brīvprātīgo darbam vajadzētu mēģināt iesaistīt šos cilvēkus procesā kad pakalpojumi, kurus tie saņems no brīvprātīgajiem darbiniekiem, tiek veidoti, un aizsargāt abus visu laiku. Ja šīs lietas netiek ņemtas vērā, brīvprātīgais darbs, pat ja ar labu nodomu, var nodarīt ļaunumu brīvprātīgajiem darbiniekiem un neaizsargātiem cilvēkiem.

2. https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/citizenship-programme/docs/volunteering_charter_en.pdf

3. <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/content/soft-skills>

PASARGĀT JAUNOS BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA DALĪBNIEKUS

Mūsu pieredze rāda, un īpaši ja tā brīvprātīgo darbu pirmo reizi uzņemas sievietē, ir labāk ja:

- viņas brīvprātīgā darba loma ir skaidri definēta un izskaidrota
- viņa ir uzņemta caur organizāciju, ar brīvprātīgā darba koordinators un jaunatnes darbinieku palīdzību
- abi, viņa un cilvēki ar kuriem viņa strādā, ir pasargāti ar drošības noteiktumiem un procedūrām
- viņa šo darbu uzņemas brīvi ar personīgo izvēli, un ar iejūtību pret citu vajadzībām

SOLIDARITĀTE UN ATBILDĪBA

Jaunam brīvprātīgajam darbiniekam vajag būt atbildīgam par:

- Savu pašu drošību un par darbību ietekmi, pozitīvu un negatīvu
- Ievērot cieņu pret abiem, cilvēkiem, kuriem viņa palīdzēs kā brīvprātīgais darbinieks un tiem, ar kuriem viņa sastrādāsies, kuri iespējams nāk no citas izcelsmes kā pati
- Mācība, ko viņa iegūst no personīgām pārdomām – novērtēt un saprast pašai savu darbu un izprast norisi, iznākumu un rezultātus, kā arī jebkādu personisku atziņu un attīstību, ko viņa iegūs no šīs pieredzes

Mēs labprāt saņemtu tavas atsauksmes par šiem resursiem, lai varam turpināt iedrošināt jaunatnes darbiniekus iedvesmot jaunas sievietes būt aktīvām pilsonēm un darīt brīvprātīgo darbu kopienās ar līdzjūtību, iegūt prasmes un radīt pozitīvas pārmaiņas.

SAGATAVOŠANAS SESIJA

Katra sadaļa iekļauj informāciju, kuru vari apsvērt kā jaunatnes darbinieks, lai tu pats būtu labi sagatavots, un tam seko jautājumu komplekti, kurus izmantot izjautājot nākotnes brīvprātīgos darbiniekus.

KAS IR BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS?

Brīvprātīgais darbs ir izplatīts veids, kā pilsoņi var dot ieguldījumu sabiedrībai. Ja esi brīvprātīgais darbinieks vietējā NVO, globāla organizācija, skola, dzīvnieku patversme vai vienkārši starp draugiem, mēģinot palīdzēt kaut ko uzlabot jūsu kopienā, mērķis ir tas pats – uzlabot stāvokli un labklājību sabiedrībā un vidē, kurā tu dzīvo⁴.

Brīvprātīgais darbs var būt dažādi novērtēts un saprasts, atkarībā no valsts, kultūras un reģiona vēstures cilvēktiesību un dalības ziņā.

Saskaņā ar Apvienotajām Nācijām, ir trīs galvenās rakstura iezīmes, kuras apraksta brīvprātīgo darbu⁵.

- 1) Galvenā motivācija darīt brīvprātīgo darbu nav finansiālais atalgojums
- 2) Brīvprātīgā darba pakalpojumus būtu jādara brīvprātīgi, ar gribu un motivāciju kura nāk no brīvprātīgā darbinieka
- 3) Organizācija/ institūcija vai sabiedrība ir tā kura gūst labumu no brīvprātīga darbinieka darba. **Lai gan brīvprātīgais darbs arī nes zināšanas, pieredzi un gandarījuma sajūtu brīvprātīgajam darbiniekam**

Brīvprātīgais darbs var notikt organiski: piemēram, cilvēku grupa uzstāda iniciatīvu savā kopienā. **Brīvprātīgais darbs var arī notikt organizētā veidā**, ar NVO vai brīvprātīgā darba centra uzraudzību, lai brīvprātīgie darbinieki būtu atbalstīti un viegli ievainojami cilvēki ir aizsargāti.

Brīvprātīgajam darbam nav jānotiek konkrētā vietā. Ir daudz veidi kā brīvprātīgais darbs var tikt veikts no mājām vai tiešsaistē.

1. AKTIVITĀTE

- Ko jaunas sievietes uzskata kā brīvprātīgo darbu? Lieto interaktīvas metodes, lai mudinātu viņās veltīt piecas minūtes pārdomām, ko tas iekļauj un ko ne.
- Vai viņas var radīt definīciju, kurai visas piekrīt?
- Vai šī definīcija sakrīt ar to, kura minēta šajā dokumentā? Kāpēc, vai kāpēc nē?

IEMESLI, KĀPĒC DARĪT BRĪVPRĀTĪGO DARBU

Daži jauni cilvēki labprātīgi pievienosies brīvprātīgajam darbam, kamēr citi nesapratīs, kāpēc viņiem vajadzētu atdot savu brīvo laiku. Lai cik pieredzējuši mēs būtu kā brīvprātīgie darbinieki, ir noderīgi pārdomāt, kāpēc mēs izvēlamies šādi pavadīt savu laiku.

4. Brīvprātīgais darbs 1.daļa. 9.lpp. (materiāls no grāmatas)

5. Volunteering in Europe <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/200911/20091103ATT63541/20091103ATT63541EN.pdf>

Brīvprātīgā darbinieka pasaule ir liela!

Liela nozīme brīvprātīgajā darbā ir saikne, kas tiek izveidota starp iesaistītajiem cilvēkiem un **katra individuāla cilvēka cieņas atzīšanu**. Cilvēki, kuriem ir nepieciešama palīdzība – tie, kuri saņem pakalpojumus no organizācijas, kurā brīvprātīgie darbinieki strādā – iespējams ir neaizsargātā stāvoklī un iespējams jūtas mazāk vērtīgi kā citi. Cilvēkiem, kuri dzīvo privilēģētāku dzīvi, iespējams ir dažādi aizspriedumi par to, kāpēc citi cilvēki ir mazāk veiksmīgi un vaino viņus pašus par to, ka ir tādā situācijā. Bieži vien aizspriedumi atšķiras starp valstīm un to iekšienē un iespējams ir vēstures un politikas ietekmēti. Piemēram, postpadomju valstīs, kur no valsts valdības tika gaidīts atbalsts, lai apmierinātu cilvēku un labdarības vajadzības, tas netika sasniegts. Cilvēki šajās valstīs uzskata, ka personas ir nabadzībā tāpēc, ka nav pieprasījušas pareizo valsts atbalstu; viņi uzskata, ka parūpēties par visiem ir tikai un vienīgi valsts atbildība. Vairāk individuālās valstīs cilvēki iespējams tic, ka citi ir nabadzīgi tāpēc, ka tie nepietiekami strādā. Ir svarīgi attiekties pret otru personu ar vienlīdzību un izturēties pret viņiem tā, kā tu vēlētos lai izturas pret tevi.

Kad dari brīvprātīgo darbu kopā ar cilvēkiem, kuriem ir nepieciešama palīdzība, ir svarīgi atcerēties, ka tu neesi varonis, kurš kādu glābj. Tu atpazīsti šīs personas cieņu – tādu pašu kā tavu personīgo – un centies viņiem dot rīkus, kuri var viņiem palīdzēt dzīvot attiecīgi viņu cieņai, kāda viņiem ir kā cilvēkiem. Tev ir dota iespēja satikt īstus cilvēkus – nevis ‘nabadzīgo cilvēku’ vai ‘imigrantu’ vispārīgo konceptu, ieklausīties viņos un mācīties no viņiem. Tā ir privilēģija palīdzēt kādam, kuram palīdzība ir vajadzīga. **Mums vajadzētu būt pateicīgiem par šo iespēju palīdzēt viņiem, jo mēs iegūstam tik daudz brīvprātīgā darba laikā.**

2. AKTIVITĀTE

- Ko jaunieši domā – kāpēc cilvēki izvēlas darīt brīvprātīgo darbu. Tu vari palūgt viņiem uzrakstīt idejas uz līmlapiņas, strādājot pāros, izdomājot 5 iemeslus katrā pāri. Padaliet šīs idejas ar visu grupu un apspriediet tās.
- Palīdziet viņiem identificēt atšķirības starp egocentriskām un nesavtīgām motivācijām.

Idejas, kuras tu vari iekļaut jūsu diskusijā:

- **Brīvprātīgais darbs ir saistīts ar pozitīvām pārmaiņām:**
- Vienalga, kāda ir tava izcelsme, lietojot savas prasmes un mācoties jaunas tu vari dot ieguldījumu izglītības un pakalpojumu nodrošināšanā, savstarpējā palīdzībā vai ‘pašpalīdzībā’, aizstāvībā, aģitācijā, vadībā, kopienas un vides darbībā⁶. Tā ir tava iespēja kļūt par daļu no kopienas, kurai ir patiesa ietekme.
- **Brīvprātīgais darbs ir iespēja izveidot vienlīdzību, integrāciju un solidaritāti sabiedrībā⁷:** **Mūsu normālajā dzīvē mēs bieži iepazīstam tikai cilvēkus, kuri ir līdzīgi mums:** mēs viņus satiekam skolā, caur ģimeni, darbā vai caur vidi, kurā ir mūsu hobiji. Mēs reti satiekam cilvēkus ar sociālo vai kulturālo izcelsmi, vai ar izglītības līmeni, kurš atšķiras no mūsu, vai vienkārši no citas vecuma grupas. Brīvprātīgā darba rezultātā mēs varam satikt cilvēkus ar ļoti atšķirīgu dzīvi un pieredzi, un, ja mēs esam pietiekami atvērti mācīties no viņiem un attiekties pret viņiem kā vienlīdzīgiem, šī pieredze var būt ļoti bagātinoša. Mūsu pašu pilsētā mēs varam atklāt pasauli un paplašināt mūsu redzesloku.
- **Brīvprātīgais darbs var būt piepildošs:**

6. Why volunteering matters: <http://www.bolunta.org/docs/publicaciones/CEV%20Manifesto%20VOL%20EU%202006.pdf>, page 4.

7. Why volunteering matters: <http://www.bolunta.org/docs/publicaciones/CEV%20Manifesto%20VOL%20EU%202006.pdf>, page 4.

8. Ibid.

- Palīdzēt citiem un radīt pozitīvu ietekmi paaugstina mūsu laimes sajūtu.
- **Brīvprātīgais darbs spēlē nozīmīgu lomu radošu risinājumu atrašanā, lai risinātu sociālās problēmas⁸:** Atrast atbilstošu risinājumu problēmām, ar ko mūsu kopienas sastopas, no mums prasa lietot radošas un inovatīvas metodes. Brīvprātīgais darbs mums dod iespēju mācīties par šiem šķēršļiem un savest cilvēkus un viņu talantu kopā, lai to adresētu.
- **Brīvprātīgais darbs iedrošina personu saprast viņu pašu spējas un talantus:** daudzi cilvēki izlemj mainīt viņu karjeras virzienu vai atklāt jaunu aizraušanos, brīvprātīgā darba pieredzes laikā, tādēļ, ka viņi atrod drosmi vadīt paši savus projektus. Šis var būt dzīvi izmainošs brīdis un šeit ir arī nākotnes darba iespējas, kuras ir saistītas ar brīvprātīgo darba jomu, kā piemēram, sociālais darbs, neformāla izglītība, konsultēšana, projektu koordinēšana, jaunatnes darbs utt.
- **Pastāv iespēja, ka darba devēji var piedāvāt atbrīvojumu no darba, lai tu varētu iesaistīties brīvprātīgajā darbā.** Šī ir laba iespēja satikt citus cilvēkus jūsu organizācijā un veidot profesionālas saistības, kā arī dot atpakaļ.
- **Brīvprātīgais darbs atļauj mums lietot mūsu laiku lietderīgi:** kur vien pasaulē mēs esam, kamēr mums ir internets, vienmēr būt kaut kas, ko varam iesākt!

KĀS JĀZINA, PIRMS JAUNAS SIEVIETES UZSĀK BRĪVPRĀTĪGO DARBU

Pirms uzsākt brīvprātīgo darbu, jaunām sievietēm jāapzinās visi likumi un ierobežojumi, kas saistīti ar brīvprātīgo darbu noteiktajā valstī, tas nozīmē, ka arī tev tie ir jāzina! Labi vadītai organizācijai, kura uzņem brīvprātīgos darbiniekus, vajadzētu būt veiktas pārbaudes, lai nodrošinātu, ka tikai kvalificēti brīvprātīgie darbinieki piesakās un tiek pieņemti.

Kā jaunatnes darbiniekam, ir svarīgi:

- Lai tu pats pārlicinies, ka tava organizācija ievēro likumus un ierobežojumus tavā valstī, un aizsargā labākos piemērus, un pārlicinies, lai katrā jaunā sievietē strādā brīvprātīgo darbu tavā organizācijā, to dara drošībā un legāli. Ja tas tā nav, un notiek negadījums, tava apdrošināšana iespējams nebūs viņām derīga un tu būsi juridiski atbildīgs. Ja neesi pārlicināts, ka šīs lietas jau tiek veiktas, jautā savas organizācijas vadībai.
- Lai tu pārbaudi, ka šīs lietas ir integrētas arī organizācijās, kurās tu iedrošini jaunās sievietes strādāt brīvprātīgo darbu.

Likumi un ierobežojumi brīvprātīgajam darbam var iekļaut:

- Vecumu, no kura tu vari kļūt par brīvprātīgo darbinieku (piem. Latvijā no 13 gadu vecuma)
- Vai brīvprātīgajam darbiniekam ir nepieciešams līgums vai rakstiska vienošanās ar organizāciju, kur viņa strādā brīvprātīgo darbu (piem. Latvijā ir nepieciešams līgums, lai šī sadarbība notiktu)
- Likumīgas tiesības un pienākumi (piem. Latvija: Brīvprātīga darba likums, 2015)
- Ierobežojumi par to, kurš var strādāt brīvprātīgo darbu ar aizsargājamam grupām (piem. Apvienotajā Karalistē jaunieši vecumā zem 18 gadiem var darīt brīvprātīgo darbu tikai vietās, kurās ir atzīti bērnu aizsardzības likumi un procedūras, un cilvēki, kuri strādā ar bērniem un viegli ievainojamiem pieaugušajiem, bieži vajag izturēt policijas pārbaudi, pirms tie var sākt brīvprātīgo darbu)

Ir svarīgi, ka jaunās sievietes apzinās savas tiesības kā brīvprātīgie darbinieki, lai viņas būtu drošībā. Lai nodrošinātu viņu drošību, viņām vajadzētu:

- Apzināties situāciju, kāda būs vietā, kur viņas strādās, un strādāt ar jaunatnes darbinieku, lai identificētu un mazinātu riskus, ar ko iespējams var saskarties, īpaši kā sievietē, ieskaitot jomas, kurās var būt augsts noziedzības līmenis, vides risks utt.
- Sekot vietējām drošības normām. Personām zem 18 gadu vecuma vienmēr jābūt

9. Brīvprātīgā darba likums <https://likumi.lv/ta/id/275061-brivpratiga-darba-likums>

kāda pavadībā, kad dodas aktivitātēs ārpus NVO centra. Jaunas sievietes, kuras ir viegli ievainojami pieaugušie, arī būtu jāpasargā. Tas nozīmē, ka jūsu organizācijai un citām organizācijām, kurās jūsu brīvprātīgie darbinieki strādā, jābūt labiem drošības likumiem un procedūrām, saskaņā ar labākajiem vietējiem piemēriem.

Piesardzības metodes var iekļaut:

- ◊ Brīvprātīgā darba veikšanu pāros
 - ◊ Pārliecināšanos, ka viens pret vienu sesijas nenotiek aiz aizvērtām durvīm, utt.
 - ◊ Pārliecināšanos, ka brīvprātīgie darbinieki neuzņemas uzdevumus vai lomas, kurām tie nav sagatavoti
 - ◊ Pārliecināšanos, ka vienmēr zini kur un kad jaunās sievietes no tavas organizācijas strādā brīvprātīgo darbu, un ka tev ir viņu kontaktinformācija, kā arī ārkārtas situācijas kontakts
 - ◊ Pārliecināšanos, ka tev ir vecāku piekrišana, ja jaunās sievietes, kuras vēlas strādāt brīvprātīgo darbu ir zem 18 gadu vecuma
- Nodrošini veselību un drošību:
 - ◊ Ja jaunās sievietes strādā brīvprātīgo darbu slimnīcā vai ar slimiem/ veciem cilvēkiem, viņām vajadzētu saņemt apmācību par higiēnu un drošību pirms viņas uzsāk šo darbu, un ir nodrošinātas ar aprīkojumu, kas var būt nepieciešams, lai nodrošinātu viņu drošību un to arī to cilvēku drošību, kam viņas palīdz.
 - ◊ Viņas vajag atbilstoši uzraudzīt un pārliecināties, ka viņas zina kam lūgt palīdzību.
 - ◊ Viņām nevajadzētu uzņemties uzdevumus, kuriem viņas nav sagatavotas.
 - ◊ Jums ir jāpārliecinās, ka ir pieejama apdrošināšana, ja notiek negadījums, kurš ir saistīts ar brīvprātīgo darbinieku vai kādu, kam viņas palīdz. Turklāt, ir svarīgi, lai brīvprātīgā darba dalībnieki neuzņemas atbildību pār cilvēku drošību, kam viņas palīdz.
 - Pārliecinies, lai jaunie brīvprātīgā darba dalībnieki apzinās, cik nozīmīga ir apmācība un sagatavošanās, kas notiek pirms brīvprātīgā darba sākuma. Cilvēki, kuri viņus apmāca, labi apzinās vietējās kopienas un ir tie kas var vislabāk pastāstīt par jaunajiem brīvprātīgajiem darbiniekiem, par iespējamajiem šķēršļiem un draudiem, kā arī par tām īstajām vajadzībām, kuras cilvēki sagaida no brīvprātīgajiem darbiniekiem.
 - Pārliecinies, ka brīvprātīgais darbs ir iekļaujošs: visi iesaistītie ir spējīgi ko ieguldīt. Ja jaunajām sievietēm, ar kurām jūs strādāja, ir kādi šķēršļi strādāt brīvprātīgo darbu – piemēram, zema pārliecība, vāja garīgā veselība, invaliditāte, vājas valodas zināšanas (iespējams viņas ir ar migrantu izcelsmi un šobrīd vēl apgūst vietējo valodu) – viņas vēl arvien var strādāt. Kā tu vari viņām palīdzēt atrast iespējas, kuras pacels viņu pārliecību nevis atgādinās viņām par šķēršļiem, ar ko viņas nespēj tikt galā katru dienu?

Brīvprātīgais darbs ir neapmaksāta darbība, lai gan dažos gadījumos organizācijas var segt pamata izdevumus, kā piemēram, ceļošanas izmaksas vai maltīti. Jaunieši var būt negribīgi 'strādāt' par brīvu. Jauniešu sapratne par to, kāda vērtība ir ieguldījumam sabiedrībā var būt balstīta uz tavas valsts vēsturi pilsoņu dalības ziņā, vai arī pašas jaunās sievietes izcelsmi. Ir svarīgi šo izpētīt.

Brīvprātīgais darbs ir apņemšanās ieguldīt savu laiku un enerģiju, lai gūtu labumu sabiedrībai un kopienai, videi un cilvēkiem. To uzņemas brīvprātīgi un pēc savas izvēles, bez intereses iegūt finansiālu labumu¹⁰.

Brīvprātīgie darbinieki gūst labumu veidos, kas nav finansiāli – izņemot to, šī ir

10. Definition. Volunteer Centre Sligo. <http://volunteersligo.ie/volunteers/volunteer-articles/15-what-is-volunteering>

iespēja padarīt pasauli par labāku vietu. Kad jaunieši nododas un apņemas šo darbu darīt nopietni, viņa gūst daudz vairāk no sava brīvprātīgā darba, runājot ne tikai par gandarījuma sajūtu, bet arī atspoguļojot darba vietu un atļaujot pašai gūt prasmes viņas profesionālajai dzīvei: Jaunas sievietes var:

- Iegūt jaunu pieredzi un radīt izaicinājumu pašas sev
- Mācīties un augt profesionāli un personiskā jomā, radot prasmes un izzinot sevi;
- Iegūt jaunu draugu loku, ieskaitot cilvēkus, kuras viņas parasti nesatīktu savā ikdienā, abus, cilvēkus ar kuriem viņa strādā un kam palīdz. Tas atļauj jaunām sievietēm paplašināt savu sociālo loku un sociālās prasmes, radīt piederības sajūtu un attīstīt viņu solidaritāti.
- Palīdzēt citiem un uzlabot viņu kopienas.

Lai gan viņas prioritāte strādājot brīvprātīgo darbu nav meklēt veidu kā gūt no tā labumu, bet, kad viņa spēs pozitīvi ietekmēt citus, tad viņa jutīs gandarījuma sajūtu un piepildījumu. Un, ja viņa to uztver nopietni, tad tā ir lieliska iespēja viņai pārbaudīt pašai sevi, iemācīties jaunas lietas, atklāt savas stiprās un vājās puses un iemācīties prasmes, kuras viņa var pēc tam ievietot savā CV un darba pieteikumos. Jaunas sievietes var pielietot šīs prasmes, ja viņas jau strādā, vai kamēr vēl studē, lai sasniegtu vairāk. **Brīvprātīgais darbs ir iespēja augt.**

Ir svarīgi ņemt vērā šķēršļus, kuri ir daļa no brīvprātīgā darba, gan tev kā jaunatnes darbiniekam, jaunām sievietēm kuras strādā brīvprātīgo darbu, un organizācijai, kurā jūs esat kā brīvprātīgie darbinieki. Labākais veids kā pārvarēt šos šķēršļus ir tiem sagatavoties.

Šeit ir pāris izplatīti izaicinājumi/ problēmas, ar ko brīvprātīgie darbinieki var saskarties¹¹:

- **MSatiekot cilvēkus ar citu sociālo izcelsmi** – šīs var būt personu grupas ar izcelsmi, ar kuru tu neesi pazīstams, vai tādu, kura cieš no aizspriedumiem tavā valstī. Iespējams, viņi nerunā tavā valodā un cīnās, lai tikai spētu ar tevi komunicēt. Vai jaunā brīvprātīgā darbiniece, vai pārējie ar ko viņa strādā kopā, ir no minoritāšu grupas? Jaunatnes darbiniekiem vajadzētu pārliecināties, lai brīvprātīgie darbinieki jūtas droši un viņi saņem atbalstu, īpaši ja viņi cieš no aizspriedumiem un diskriminācijas.
- **Ja ir citādas cerības** – pirms brīvprātīgā darba, izrunā ar jaunajām sievietēm viņu cerības. Ko viņas domā, kas būs viņu uzdevums? Kādas ir viņu cerības? Pajautā viņām jautājumus, lai palīdzētu viņām sagatavoties. Maz ticams, ka viņas ir spējīgas mainīt pasauli vienā dienā!
- **Diskomforts** - brīvprātīgais darbs var būt saspringts un novest jaunas sievietes situācijās, kurās ir nepieciešamība un netaisnība, kuru viņas neapzinājās pirms tam. Jaunatnes darbiniekiem vajag apzināties šīs situācijas un atbalstīt brīvprātīgos darbiniekus.
- **Uzņemas pārāk daudz** – problēmas, ko jaunās sievietes redz strādājot brīvprātīgo darbu var novest līdz tam, ka viņas kļūst dedzīgas radīt pozitīvas pārmaiņas. Arī tās, kuras ir apņēmīgas iegūt prasmes, var būt ambiciozas uzņemties atbildību vai attīstīt jaunas iniciatīvas. Palīdz viņām iemācīties attīstīt un prezentēt viņu plānus tā, lai viņas var pieņemt informētus lēmumus par to cik daudz viņas spēj

11. The Guardian. The Heaven and Hell about volunteering. <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2014/nov/17/the-heaven-and-hell-of-volunteering>

uzņemt, un ko viņas reālistiski var sasniegt. Ir daudz apmierinošāk darīt kaut ko mazu ar augstu standarta līmeni, nekā mēģināt iekarot pasauli un beigās vilties!

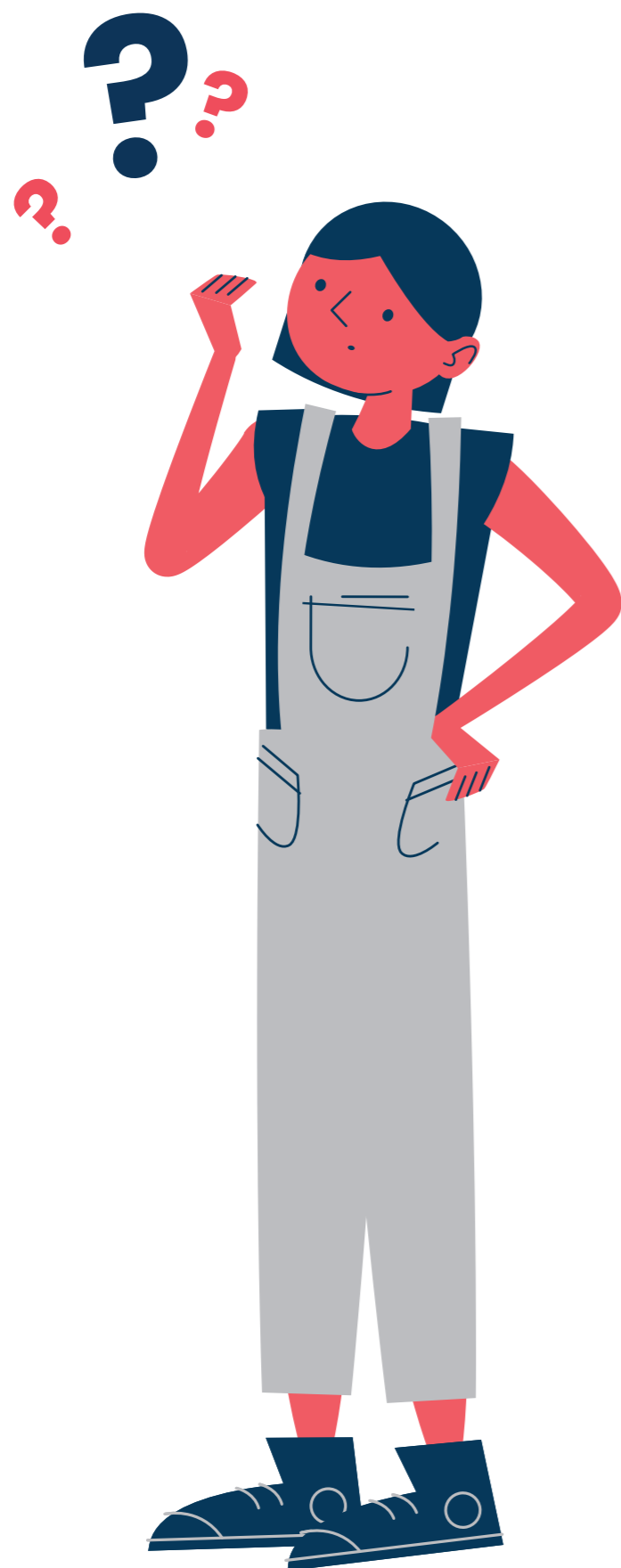
- **Sastrādāties ar citiem brīvprātīgajiem darbiniekiem** – citiem brīvprātīgajiem darbiniekiem var būt pavisam cita izcelsme, pieredz un perspektīvas. Viņu motivācija darīt brīvprātīgo darbu arī var atšķirties. Šī ir iespēja veidot komandas darbu un komunikācijas prasmes!
- **Tiešsaiste/ Tālvadības brīvprātīgais darbs** – rada dažādus izaicinājumus! Ļoti viegli var notikt tas, ka jauna sieviete jūtas aizmirsta, vai viņai ir grūtības izveidot saikni ar uzraugu un citiem brīvprātīgajiem darbiniekiem. Būtu ļoti labi, ja organizācijas var vienoties (ar brīvprātīgā darbinieka piekrišanu), ka tās kontaktējas viena ar otru, piemēram, caur WhatsApp grupu vai Zoom sarunu sadaļu. Nav iemesla, kādēļ jūs nevarētu izveidot kopienu un satikt jaunus cilvēkus šādā veidā. Un protams, ir daudz iespēju, kā jūs varat dot ieguldījumu sabiedrībā strādājot brīvprātīgo darbu tiešsaistē. Ja tu pēti vai analizē, māci kaut ko jaunu kādam bez citas piekļuves vispārējai izglītībai, vai redīgē filmas, kuras iedvesmo cilvēkus vai uzturi mājaslapu, ir daudz veidi, kā tu vari mainīt pasauli no savām mājām.
- **Vadības stils un kultūra organizācijā** – dažreiz brīvprātīgie var just, ka organizācija, kurā viņi strādā nav pietiekami elastīga. Tas var būt apbēdinoši, ja brīvprātīgie darbinieki nejūtas novērtēti. Labai organizācijai būs dziļas zināšanas tādās situācijās, kuras viņi cenšas atrisināt un kā vislabāk atbalstīt brīvprātīgos darbiniekus viņu misijā. Šī ir laba iespēja brīvprātīgajiem darbiniekiem pārdomāt un attīstīt prasmes un zināšanas. Jauni brīvprātīgie darbinieki ir jāiedrošina pavadīt laiku ar vairāk pieredzējušu organizācijas personālu un brīvprātīgajiem darbiniekiem, un mēģināt saprast, kā viņi strādā, pirms ieteikt veikt izmaiņas. Jaunajam brīvprātīgajam darbiniekam var būt lieliska ideja, kura var palīdzēt organizācijai, bet būs vieglāk ar šo ideju dalīties, kad viņi labāk sapratīs organizācijas darba veidu. Pārliecinies, lai organizācijai, ar kuru viņi sastrādājas ir interese par brīvprātīgo darbinieku drošību.

3. AKTIVITĀTE

Iepriekš tev vajadzētu sagatavot vienu vai vairākus brīvprātīgā darba piemērus (vai arī stāstu – tu izvēlies, kā to labāk prezentēt jaunajām sievietēm, ar kurām tu strādā) no kāda jauna brīvprātīgā darbinieka, kurš strādā projektā jūsu kopienā. Ideālā variantā, tam būtu jābūt projektam, kurā tu pats esi bijis iesaistīts un juties pārliecināts to pārrunāt (neiekļaujot neviena brīvprātīgā vai pakalpojuma lietotāja personisko informāciju un detaļas, lai nevienam neaizskartu vai apkaunotu!). Mēģini izvēlēties stāstus, kuri atļaus viņiem pārdomāt tādus apsvērumus, kā viņu pašu drošību un izaicinājumus, ar kuriem viņi varētu saskarties, kā minēts iepriekš.

Diskusija:

- Lietojot interaktīvu un vienojošu metodi, pajautā jaunajām sievietēm apsvērt:
 - ◊ Ko brīvprātīgajiem darbiniekiem vajadzētu ņemt vērā, kad viņi sagatavojas uzsākt brīvprātīgo darbu?
 - ◊ Ar kādiem riskiem viņi iespējams saskarsies, kamēr strādās brīvprātīgo darbu?
 - ◊ Kādi ir riski, ar ko pakalpojumu lietotāji varētu saskarties šajā brīvprātīgā darba darbībā?
 - ◊ Ko viņiem vajadzētu iesākt, lai nodrošinātu visiem drošu, pozitīvu un piepildītu pieredzi?
 - ◊ Kā mums vajadzētu runāt par citiem brīvprātīgajiem darbiniekiem un mazāk privilēģētiem cilvēkiem? Kad mēs par viņiem runājam, vai mēs to darām tādā veidā, kā vēlētos lai runā ar mums?



VADĪT JAUNU SIEVIETI BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA IESPĒJAS IZVĒLĒ

Kad meklē brīvprātīgā darba lomu, palīdzi katrai jaunai sievietei izvēlēties lomu, kura viņai ir piemērota. Kas viņu interesē visvairāk?

Brīvprātīgā darba iespējas atšķiras atkarībā no vietas, misijas un institūcijas mērķa. Tie var būt atšķirīgās vietās, vai var būt izdarāmi no mājām. Atšķirīgas organizācijas meklējot brīvprātīgos darbiniekus iespējams iekļauj (bet nav limitēti):

- Jauniešu centrus;
- Aktivitātes ar bērniem;
- Pansionātus vai aktivitātes ar vecākiem cilvēkiem;
- Veselības organizācijas un iniciatīvas;
- Atbalstu viegli ievainojamiem cilvēkiem, piemēram, bezpajumtniekiem, bēgļiem, minoritātēm utt;
- Informācijas un atbalsta centri;
- Kultūras un reliģiskās organizācijas;
- Vides aizsardzības organizācijas;
- Dzīvnieku patversmes;
- Politiskas un valdības organizācijas;
- Kampanju organizācijas;
- Festivāli/ pasākumi;
- Studentu organizācijas;
- Skolas.

Kad brīvprātīgais darbinieks ir izlēmis, kas viņu interesē, palīdzi viņai identificēt, kādas prasmes viņa var pielietot lomai, kuru ir izvēlējusies un ko viņa no tā var mācīties. Pārliecinies, lai viņa apzinās, ka viņai ir tiesības izvēlēties¹²:

- Kur viņa darīs brīvprātīgo darbu;
- Kādus uzdevumus viņa vēlētos veikt no tiem, kurus organizācija piedāvā vai kas viņiem nepieciešami;
- Cik daudz laika viņa vēlētos veltīt organizācijai (un cik daudz laika viņai ir reālistiski);
- Vai organizācija joprojām viņai liekas piemērota pēc tam, kad viņa to ir iepazīsusi labāk un pēc brīvprātīgā darba uzsākšanas;
- Izbeigtu viņas saistības ar brīvprātīgo darbu.

Izvēlēties, kam sniegt pakalpojumus

Jauno sievietes brīvprātīgā darba pieredze atšķirsies atkarībā no problēmām, kuras viņi vēlas risināt, un cilvēkiem vai kopienām, kurām viņi vēlas sniegt pakalpojumus. Ir svarīgi apzināties pakalpojumu lietotājus, ar kuriem viņi strādās. Katrā valstī vai pilsētā, ir grupas, kuras ir atstumtas vai kuras piedzīvo netaisnību, piemēram¹³:

- Cilvēki ar invaliditāti

¹² Brīvprātīgais darbs. 2.daļa. 97.lpp - materiāls.

¹³ Brīvprātīgais darbs 1.daļa. 24.lpp.

- Vecāki cilvēki
- Jauni vecāki
- Ilgstoši bezdarbnieki
- Bezpajumtnieki
- Bēgļi un migranti
- Cilvēki ar veselības problēmām

Kā jaunatnes darbinieks jūs vislabāk pazīsiet cilvēkus, kuri ir izslēgti jūsu pilsētās vai kopienās, un izaicinājumus, ar kuriem viņi saskaras.

Darbs ar cilvēkiem, kuri cieš, jaunām sievietēm (vai jebkurai) var būt emocionāls. Šis nav iemesls viņām to nedarīt, bet viņas ir jāiedrošina runāt ar saviem vecākiem, ar jums vai viņu mentoru, ja kaut kas viņas satrauc, un iemācīties, ka ir normāli just emocijas, kad viņi redz netaisnību vai ciešanas. Viņām arī jāzina, ka, ja viņas ir nomāktas, viņas jebkurā laikā var izvēlēties pārtraukt brīvprātīgo darbu. Jūs iespējams varat pamanīt, ka viņas cīnīsies, pirms viņas izlems pārstāt darbu. Kā jaunatnes darbiniekam jums arī jāapzinās, ka dažas brīvprātīgā darba pieredzes dažiem cilvēkiem var būt nepiemērotas. Iespējams, ka dažas no jaunajām sievietēm, ar kurām strādājat, pašas ir saskārušās ar traumām, un, kaut arī šīs jauniešu varētu būt visjūtīgākās pret to cilvēku vajadzībām, kuri atrodas līdzīgās situācijās, un atrast tiem mērķi, tas varētu arī viņus atkārtoti traucēt.

Jaunās sievietes var arī izvēlēties uzlabot cilvēku labklājību, brīvprātīgi iesaistoties vides vai kampaņas organizācijā. Ikreiz, kad esat brīvprātīgais kopā ar citiem, jūs kopā veidojat kopienu!

4. AKTIVITĀTE

Palūdziet jauniešiem izveidot organizāciju sarakstu, ar kurām viņi ir strādājuši, vai par kurām ir dzirdējuši viņu kopienā. Izmantojiet interaktīvās metodes atbilstoši tam, kas, jūsuprāt, palīdzētu jūsu grupai izprast iespējas viņu kopienā.

- Jūs varētu lūgt viņus iezīmēt organizāciju savas pilsētas kartē
- Jūs varētu lūgt viņus pievienot sevi kategoriju grupām (piem. vide, nabadzības atvieglojums, veselība utt. - palūdziet viņiem izvēlēties kategorijas). Tas var būt noderīgs diskusijas piemērs: reti organizācijai ir ietekme tikai uz vienu kopienas dzīves un labklājības aspektu.
- Ja jaunieši nespēj identificēt daudzas / jebkuras organizācijas vai tikai noteikt organizācijas veidu, viņi var izmantot internetu, lai atrastu nacionālās vai vietējās brīvprātīgā darba vietas un identificētu citas organizācijas, kurās viņi varētu vēlēties iesaistīties brīvprātīgajā darbā.
- Ko jaunieši zina, kurš ir kādreiz strādājis brīvprātīgo darbu, un kas varētu viņiem palīdzēt pieņemt labu lēmumu par brīvprātīgā darba vietu un par ko padomāt?

Brīvprātīgajam darbam vajadzētu būt labvēlīgam gan jums, gan organizācijai, kurā jūs piedalīties.

Kādas prasmes un īpašības jaunieši domā, ka viņiem ir jādod organizācijām? Tā kā jaunām sievietēm bieži vien ir slikta spēja identificēties un nevēlas "lielīties" ar saviem talantiem un stiprajām pusēm, iespējams, vislabāk ir palūgt viņas strādāt pāros un pēc tam iepazīstināt vienai otras talantus plašākai grupai, lai turpinātu diskusiju, izmantojot interaktīvas un iekļaujošas metodes.

a) Vai viņām ir vairāk talanta, nekā viņas domāja? Kā viņu prasmes un zināšanas varētu būt noderīgas organizācijām?

b) Ko viņas domā, kā viņas varētu tālāk attīstīt šīs prasmes, veicot brīvprātīgo darbu?

Kā viņas zinātu, ka viņu prasmes uzlabojas?

c) Vai ir kādas jaunas prasmes, kuras viņas vēlētos attīstīt? Kā, viņuprāt, viņas varētu tās attīstīt, veicot brīvprātīgo darbu?

Pēc tam apmainieties idejām par savu pieredzi ar - un zināšanām par - katru organizāciju un par to, vai viņi vēlētos piedalīties brīvprātīgajā darbā katrā no organizācijām. Iesaki viņiem izmantot internetu, lai atbildēt uz šiem jautājumiem, izmantojot internetu, ja viņiem vēl nav daudz zināšanu šajā jomā.

- Kādas prasmes viņi varētu apgūt noteiktajā organizācijā?
- Ar ko kopā viņi darītu brīvprātīgo darbu? Kā šī organizācija atbalsta savus brīvprātīgos? Vai viņi varētu satikt jaunus draugus ar izcelsmi, ar kuru parasti nav kontaktā?
- Kādas vērtības ir organizācijai pārstāv? Vai organizācija, kustība, sociālā grupa vai darbība atbilst viņu interesēm, uzskatiem un vērtībām?
- Kā šī organizācija pārliecinās, ka sievietes un meitenes ir drošībā un viņām tiek dotas iespējas?
- Kā viņas var pieteikties, lai kļūtu par brīvprātīgajiem darbiniekiem šajā organizācijā?
- Cik ilgs laiks būs vajadzīgs, lai viņu pieteikums tiktu apstiprināts un lai viņas varētu uzsākt brīvprātīgo darbu?

5. AKTIVITĀTE

Bet mēs vēlamies veikt brīvprātīgo darbu ārzemēs! Daudzas jaunas sievietes domā, ka aizraujošāk ir veikt brīvprātīgo darbu ārzemēs, lai uzzinātu par citu kultūru vai redzētu kaut ko jaunu. Brīvprātīgais darbs ārzemēs būs daudz saturīgāka pieredze, ja jaunai sievietei iepriekš ir bijusi iespēja saprast, kas ir brīvprātīgais darbs un kā to var darīt tuvāk mājām. Ja pēc tam viņas vēl joprojām vēlas veikt brīvprātīgo darbu ārzemēs, šeit ir dažas lietas, kas viņām ir jāņem vērā:

- Brīvprātīgā darba vietas atrašana Eiropā: vai jūs zinājāt, ka, izmantojot Erasmus +, varat saņemt ES finansējumu, lai varētu darīt brīvprātīgo darbu citā Eiropas valstī? o https://europa.eu/youth/solidarity_en
- Ieguvumi un trūkumi, strādājot ārzemēs: WONDER fonds ir aprakstījis ētiskos apsvērumus, veicot brīvprātīgo darbu ārzemēs¹⁴. Kad jūs vadāt jaunu sievieti vai jauniešu grupu veikt brīvprātīgo darbu ārzemēs, jums ir jāspēj balansēt prasmes un apziņu, ko jūsu jaunās sievietes iegūs mācoties no cilvēku vajadzībām, cieņas, ieguvuma (un potenciāla kaitējuma) tiem cilvēkiem vai kopienām, ar kuriem viņa brīvprātīgi iesaistīsies.

- **Kāpēc jūs vēlaties strādāt brīvprātīgo darbu ārzemēs?**
- **Vai jūs varētu būt vairāk noderīgāks savā kopienā?**
- **Vai jūs uzzinātu vairāk savā ciematā vai pilsētā?**
- **Vai, jūsuprāt, jūsu prasmes un zināšanas ļautu jums palīdzēt vairāk cilvēku savā pilsētā vai citā valstī?**

PĀRDOMU NOZĪME

Efektīvam mācību procesam atsauksmes brīvprātīgajā darbā ir būtiskas. Tas palīdzēs brīvprātīgajam darbiniekam saprast, ko viņa ir iemācījusies, kā organizācija atbalsta

14. https://www.huffingtonpost.co.uk/entry/international-volunteering-benefits_uk_5a1f0673e4b039242f8c8139

un veicina viņas attīstību, un to, ko viņa joprojām vēlas paveikt vai uzlabot. **Parasti pārdomas prasa identificēt galvenās prasmes, kompetences, sasniegumus un mācīšanās rezultātus.** Nekautrējieties lūgt atsauksmes un vienmēr uzdodiet jautājumus, ja jums tādi ir. Jūs šeit esat, lai palīdzētu organizācijai, kā arī lai mācītos un augtu pati kā cilvēks.

Izseko pašiem savam progresam

Ir svarīgi mudināt jaunās sievietes, ar kurām strādājat, saglabāt motivāciju un izsekot viņu progresam brīvprātīgā darba laikā. Palīdziet viņām pierakstīt prasmes, ko viņas attīsta un pašu mācību procesu. Ir vairāki veidi, kā to izdarīt, kas paši piedāvā jaunas iespējas apgūt dažādus rīkus.

6. AKTIVĪTĀTE

Pārdomas un pārdomu metodika ir personīgas, un citi rīki strādās labāk ar citām jaunām sievietēm - viņām ir svarīgi saprast, ka tas, kas darbojas viņu draugiem, iespējams, nav viņu labākais risinājums!

- Lūdziet viņām apdomāt, kā viņas šobrīd pārdomā padarīto. Vai tas strādā?
- Kā viņas šobrīd uzskaita apgūtās prasmes un lietas ko iegūst no brīvprātīgā darba, lai vēlāk tās varētu ievietot CV vai darba pieteikumos?
- Kādas ir priekšrocības un trūkumi šīm metodēm?
- Kā mēs varam palīdzēt saviem draugiem apzināties viņu stiprās puses un vairot viņu pašpārliecinātību?

Pārdomu idejas, kuras viņas varētu apsvērt, ja viņas par tām neiedomājas automātiski:

- Sarunāties ar vecākiem, draugiem vai mentoru (piem. jaunatnes darbinieku, skolotāju vai radnieku);
- Rakstīt žurnālu: piezīmju veikšana vai dienasgrāmatas rakstīšana vismaz reizi nedēļā;
- Bloga rakstīšana (vispirms pārliecinies, lai tev ir piekrišana no organizācijas un dalībniekiem, pirms tu atklāj kāda identitāti! Esi informēts par privātumu nozīmi);
- Piedalīšanās diskusijās un sesijās par atsauksmēm;
- Digitālo rīku izmantošana: aptaujas, kalendārs vai plānošanas rīki, piemēram, Trello vai iGro lietotne, kur viņas var iedvesmoties no jauniem rakstiem par pašattīstību un izsekot savam progresam.

Tagad, kad jūsu jaunās sievietes ir gandrīz gatavas brīvprātīgajam darbam, viņām vajadzētu strādāt, izmantojot:

- Pārliecinieties, ka jums ir vecāku vai aizbildņu atļauja, ja esat jaunāks par 18 gadiem!
- Pārliecinieties, ka strādājat ar cienījamu organizāciju - pārbaudiet, vai tā ir reģistrēta saskaņā ar vietējiem likumiem / paražām, vai to ir ieteikusi kāda persona, kurai uzticaties. Jūs varētu lūgt atsauksmes vai izlasīt atsauces no bijušajiem organizācijas brīvprātīgajiem dalībniekiem;
- Pārliecinieties, ka organizācija nodrošina apmācību, informāciju par jūsu lomu un pārskatu par organizācijas misiju un organizācijas struktūru;
- Pārliecinieties, lai jums ir kāda persona, kurai uzticaties, piemēram, jaunatnes darbinieks, mentors, pasniedzējs vai draugs, kurš palīdz jums pārdomāt jūsu

15. <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.apple.igro&hl=en>

16. Brīvprātīgais darbs 2.daļa. 101.lpp.

brīvprātīgā darbu, un pārliecinieties, ka esat drošībā;

- Pārzini savus pienākumus un tiesības un pārliecinieties, ka tie ir iekļauti jūsu līgumā / vienošanās, kad uzsāc brīvprātīgo darbu;
- Reģistrē paveikto un brīvprātīgajam darbam pavadītās stundas; pierakstiet, kādas prasmes un zināšanas esat katru reizi apguvis, lai jūs varētu tās pārdomāt un pievienot CV.
- Ar cieņu izturieties pret citiem - gan organizācijas darbiniekiem, gan citiem brīvprātīgajiem, un jo īpaši visiem, kam jūs palīdzat, izmantojot savu brīvprātīgo darbu. Atcerieties, ka cilvēki, kuriem brīvprātīgi palīdzat, ir jums līdzvērtīgi.
- Strādā ar bērniem vai citām neaizsargātām cilvēku grupām tikai tad, ja organizācija piedāvā apmācību un informāciju par to, kā visefektīvāk un drošāk strādāt ar šīm grupām. Lielākajā daļā valstu šīm organizācijām vajadzētu būt vismaz aizsardzības politikai. Viņu likumi darbā ar neaizsargātiem cilvēkiem palīdzēs aizsargāt viņus un jūs. Palūdziet savam jaunatnes darbiniekam vai mentoram pārbaudīt organizāciju, pirms strādājat ar viņiem.
- Izvairies no brīvprātīgā darba ar neaizsargātiem bērniem, ja nedomā, ka vari to uzņemt. Bērniem, visticamāk, izveidos spēcīgas personiskās saiknes ar brīvprātīgo, kas šķiršanos viņiem var padarīt grūtāku, kad dodies prom¹⁷.
- Cieniet citu cilvēku privātumu. Lielākajai daļai organizāciju būs privātuma politika (Eiropas organizācijām ir jāievēro VDAR tiesību akti), bet izmanto savu veselo saprātu un padomā, kādu personisko informāciju jūs vēlētos, lai kāds cits dalītos ar jums. Nekopīgo citu cilvēku attēlus bez viņu atļaujas un atcerieties, ka, lai dalītos ar informāciju par bērniem, jums būs nepieciešama vecāku atļauja.
- Atcerieties, ka jūs varat doties prom jebkurā laikā! Ja jūtaties nedroši, ja jums tiek uzlikta pārāk liela atbildība vai jūtaties, ka citi tiek apdraudēti vai necienīti, runājiet ar saviem jaunatnes darbiniekiem. Labs brīvprātīgā darba vadītājs organizācijā, kurā jūs piedalāties, un labs jaunatnes darbinieks vēlēties, lai jūs būtu drošībā un lai jums būtu jēgpilna brīvprātīgā darba pieredze. Viņiem vajadzētu dzirdēt jūsu atsauksmes un būt atvērtiem idejām sava darba uzlabošanai.

DAŽI INTERESANTI FAKTI PAR BRĪVPRĀTĪGO DARBU

- 5. decembris ir Starptautiskā brīvprātīgā darba diena, ko svin visā pasaulē.
- Brīvprātīgais darbs pozitīvi ietekmē ekonomiku. Balstoties uz aptuveni 2 miljardiem brīvprātīgo darba stundu, tika lēsts, ka brīvprātīgā darba vērtība 2014. gadā bija aptuveni 23 miljardi mārciņu. Tas ir ekvivalents 1,3% no IKP!¹⁸
- 96% brīvprātīgo uzskata, ka brīvprātīgais darbs cilvēkus 'padara' laimīgākus. To atbalsta pētījumi, kas parāda, ka brīvprātīgie uz jautājumiem atbild pozitīvāk, ja viņi ir piedalījušies regulārās brīvprātīgā darba aktivitātēs¹⁹
- Vispopulārākais brīvprātīgā darba veids ir līdzekļu vākšana un tādu darbību veikšana, kuru laikā tiek iegūta nauda. Tas varētu nozīmēt maratonu skriešanu, sponsorētas pastaigas, ziedojumu lapas tiešsaistē un daudz vairāk. Otrkārt, pasniegšana un ēdienu pagatavošana ir vēl viens veids, kā cilvēkiem patīk darīt ko noderīgu.
- Apmēram 40% brīvprātīgo izvēlas to darīt, jo draugs vai kāds no viņiem tuviem cilvēkiem ieteica viņiem šo ideju. Šis "draugs" varētu būt tu!

17. Article https://www.huffingtonpost.co.uk/entry/international-volunteering-benefits_uk_5a1f0673e4b039242f8c8139?guccounter=1

18. The Economic Value of Volunteering <https://www.probonoeconomics.com/news/economic-value-volunteering>

19. <https://volunteeringjourneys.com/volunteering-ideas-2/>



2. SADAĻA:

PĀRDOMU SESIJAS

Brīvprātīgā darba programmas laikā jaunatnes darbiniekiem ir svarīgi palīdzēt jaunajām sievietēm pārdomāt savu pieredzi un to, kā šī pieredze ietekmē viņu pašu un citu cilvēku dzīvi. Ir svarīgi arī nodrošināt, ka brīvprātīgais darbs notiek drošā un piemērotā vidē, nodrošinot visu nepieciešamo atbalstu dalībniekiem.

Viens no svarīgākajiem viņu darba turpināšanas komponentiem ir pārdomu sesijas. Mēs iesakām ik pēc trim nedēļām visai dalībnieku grupai satikt savus jaunatnes darbiniekus un pārdomāt viņu pieredzi, taču, ja vēlaties, jūs varētu izmantot šos norādījumus pēc katras sesijas. Jautājumi tika izstrādāti, tos pielāgojot jaunām sievietēm, ņemot vērā viņu tendenci vairāk koncentrēties uz brīvprātīgā darbā redzētajiem problēmām, nevis viņu sasniegumiem, un ar mērķi palielināt viņu pašpārliecinātību.

Jautājumu mērķis ir palīdzēt katrai jaunai sievietei aizdomāties vairāk, nekā tikai par pirmajiem iespaidiem un viņas viedokli par brīvprātīgā darba pieredzi. Viņām vajadzētu palīdzēt ikkatrai jaunai sievietei apsvērt:

- Ietekme, ko viņas pieredzes radīja viņai pašai, salīdzinājumā ar pārmaiņām, kuras viņa radīja citiem.
- Ko viņa cerēja iegūt no šīs pieredzes, salīdzinājumā ar patiesībā piedzīvoto.
- Viņas sākotnējā izpratne par to, kāda palīdzība ir nepieciešama šiem cilvēkiem, salīdzinājumā ar to, kādas ir viņu patiesās vajadzības.
- Palīdzība, ko pēc viņas domām, viņa sniegs, salīdzinot ar patiesībā sniegto palīdzību.
- Rezultāti, kurus viņa cerēja redzēt vai sasniegt, salīdzinājumā ar patiesībā redzētajiem (parasti tie ir daudz plašāki).
- Nozīme ieguldīt savu enerģiju pamainot politiku un kampaņas, lai palīdzētu lielam skaitam cilvēku, salīdzinot viņas pašas personīgu palīdzību kaut vienam cilvēkam, tas vienmēr būs tā vērts.

Pārdomājot šos kontrastus, jaunās sievietes paplašina savu izpratni par brīvprātīgo darbu un to ietekmi uz sabiedrību. Tas viņām dod iespēju turpināt būt aktīvām un nodarbinātiem brīvprātīgajiem darbiniekiem, jo tas palīdz viņām dziļāk izprast pašu pieredzi. Tas ļauj viņām arī pārdomāt to, kā viņas var veikt turpmākos pasākumus, iegūstot lielāku personīgu un profesionālo ietekmi, lai risinātu identificētās problēmas. Tūlītēji, tas viņām var dot rīkus un prasmes, lai iesaistītu vienaudžus aktīvā pilsonībā un uzlabotu viņu kopienas - radot pavairojošu efektu.

Atceries!

- Jautājumi nav izsmeljoši - pielāgojiet tos jaunajām sievietēm, ar kurām strādājat. Mēs uzskatām, ka atvērtie jautājumi ir noderīgāki, jo īpaši vecākām un

pārliecinātākām grupām, jo šādā veidā jaunām sievietēm ir sniegta iespēja gūt vairāk no pārdomām un mācībām. Jaunākām vai mazāk pārliecinātām cilvēku grupām var būt nepieciešams pamudinājums. Atvērti jautājumi ir tie, uz kuriem nevar atbildēt vienkārši ar "jā" vai "nē". Piemēram, "Kādas prasmes izmantoja Amālija?" ir atvērts jautājums.

- SAGLABĀJIET PIEZĪMES! Veiciet piezīmes pārdomu sesiju laikā. Tas ļaus jums sekot līdzi apgūtajam, sekot līdzi tam, kā programma turpinās, pārdomāt savas mācības un adresēt visu, kas šķiet tev satraucošs.

PIRMĀ PĀRDOMU SESIJA

Mācoties no citiem

- Pārdomājiet savu pieredzi ar darbiniekiem un brīvprātīgajiem, kuri jau sniedz ieguldījumu organizācijā:
 - ◊ Ko jūs esat iemācījušies no viņiem?
 - ◊ Vai viņi tevi iedvesmoja? Kā?
- Ko esat uzzinājuši par kopienu, ar kuru jūs brīvprātīgi strādājat, vai par kādām problēmām, ar kurām strādājat?
 - ◊ Ko jūs esat iemācījušies no viņiem?
 - ◊ Vai viņi tevi iedvesmoja? Kā?

Kāpēc jūs darāt brīvprātīgo darbu?

- Pārdomājiet, kāpēc jūs iesaistāties brīvprātīgajā darbā?
 - ◊ Kāpēc jūs gribējāt kļūt par brīvprātīgo?
 - ◊ Ko jūs visvairāk vēlējāties saņemt no brīvprātīgā darba?
 - ◊ Vai jūs joprojām vēlaties veikt brīvprātīgo darbu? Vai jūsu iemesli sakrīt?

Paliec drošībā

- Vai jūti, ka esi saņēmis apmācību, kas nepieciešama, lai sāktu sniegt palīdzību? Kāpēc jā, vai kāpēc nē?
- Vai ir kas tāds, kas jums rada bažas vai liek justies nedrošai? (Atgādiniet viņām, ka viņas var par to runāt arī privāti, pēc sesijas vai jebkurā laikā.)

OTRĀ PĀRDOMU SESIJA

Jūsu pieredze kā brīvprātīgajam darbiniekam

- Vai jūs piedzīvojāt to, ko gaidījāt?
- Ko esat iemācījušies:
 - ◊ No jūsu komandas (brīvprātīgajiem, ar kuriem jūs strādājat)?
 - ◊ No organizācijas darbiniekiem?
 - ◊ No cilvēkiem, kuriem jūs palīdzat?
- Kādas prasmes esat apguvusi?
- Kādas prasmes ir iemācījušies tie, kas jums ir apkārt?
- Kā brīvprātīgais darbs ietekmē jūsu dzīvi?
- Ko jūs varat darīt, lai palīdzētu sev kļūt par vadītāju? Kā jūs varētu izaicināt sevi uzņemties lielāku atbildību?
- Kādu pozitīvu un negatīvu pieredzi jūs līdz šim esat saņēmusi kā brīvprātīgais darbinieks? Kā jūs varat izmantot šo pieredzi, lai mācītos un attīstītos?

Jūsu ietekme uz citiem:

- Kā organizācija, kurā jūs brīvprātīgi iesaistāties, ietekmē sabiedrību? Vai viņu misija jums tagad ir skaidra? Kā jūsu ieguldījums palīdz virzīt tālāk viņu misiju?
- Vai ir kaut kas tāds, ko jūs varētu darīt citādāk, lai iegūtu pozitīvāku ietekmi?

- Kāda veida palīdzība jums nepieciešama, lai efektīvāk veiktu savu brīvprātīgā darbinieka lomu?
- Pārdomājiet savu mijiedarbību ar personālu, citiem brīvprātīgajiem un organizācijas labuma guvējiem.
 - ◊ Kā viņi atspoguļo cieņu, kāda mums ir pret otru?
 - ◊ Kāpēc, jūsuprāt, šī mijiedarbība notiek tā, kā notiek?
 - ◊ Vai šī mijiedarbība ir ietekmējusi veidu, kā jūs domājat citiem ir jāizturas pret jums, vai to, kā, jūsuprāt, jāizturas pret citiem?
 - ◊ Vai esat saskārusies ar kādiem pārbaudījumiem, komunicējot ar citiem? Vai jums ir izdevies tos pārvarēt? Kādas prasmes esi ieguvusi?
 - ◊ Kā jūs esat ciešāk saistīta ar citiem dalībniekiem organizācijā un ar tiem, ar kuriem strādājat? Kā jūs redzat šīs saistības attīstāmos tuvākajā un / vai tālā nākotnē?

TREŠĀ PĀRDOMU SESIJA

Jūsu pieredze kā brīvprātīgajam darbiniekam

- Kas ir visatalgošākais/ iespaidīgākais, ko esat pieredzējuši šīs brīvprātīgā darba programmas laikā?
- Kurš bija vissarežģītākais brīdis? Kā jūs ar to tikāt galā? Ko jūs no tā esat iemācījis?
- Kas jūs pārsteidza?
- Kā šī pieredze ir ietekmējusi jūsu pieņemumus, viedokļus un vērtības? Vai šī pieredze izmainīja to, kā jūs uzlūkojat cilvēkus ar atšķirīgu izcelsmi un pieredzi? Kā?

Jūsu ietekme uz citiem:

- Vai jūs sniežat tāda veida atbalstu un palīdzību, kādu jūs cerējāt sniegt, kad sākat brīvprātīgo darbu, vai arī esat mainījusi savu lomu tāpēc, ka sapratāt, ka tie, ar kuriem strādājat, ir vajadzīgs kas cits? Kas jums lika saprast, ka jums varētu būt lielāka vai pozitīvāka ietekme?
- Kā jūs pielāgojāties jaunajām vajadzībām, kuras jūsu identificējāt? Kā jūs apspriedāt šīs izmaiņas ar organizāciju? Vai tās ir bijušas efektīvas?
- Ko vēl jūs esat uzzinājis par cilvēkiem/kopienu/problēmām, kuras jūs atbalstāt? Vai ir mainījies jūsu izpratne par vajadzībām un materiālajiem apstākļiem?
- Ko jūs teiktu sev, ja jūs varētu atgriezties trīs mēnešus atpakaļ laikā?

CETURTĀ PĀRDOMU SESIJA

Jūsu pieredze kā brīvprātīgajam darbiniekam

- Ja jums būtu jāapkopo šī pieredze vienā vārdā, kas tas būtu?
- Kas ir tas, ko saņēmsi līdz no šīs pieredzes?
- Kāds bija lielākais izaicinājums?
- Vai esat spējusi sasniegt savus personīgos mācību mērķus?
- Kādas īpašības jums piemita, lai jūs būtu labi piemērota šai brīvprātīgā darba lomai?
- Kādas prasmes jūs uzlabojāt, un kuras jūs vēlaties uzlabot nākotnē? Vai šī pieredze ir iemācījusi, ka jums ir prasmes, kuras jūs pat neapzinājāties? Vai arī jums trūkst tādu prasmju, kādas, jūsuprāt, jums jau bija? Vai ar šo pieredzi jūs atklājāt ko jaunu par sevi?
- Kā jūs šīs prasmes un sasniegumus pasniegtu savā CV vai nākamajam darba devējam?
- Vai šīs programmas laikā ir mainījies jūsu skatījums uz problēmām vai kopienām, kuras jūs atbalstījāt? Kā?

Jūsu ietekme uz citiem:

- Vai redzējāt kādas izmaiņas:
 - ◊ Cilvēkos, kuriem jūs palīdzējāt?
 - ◊ Jūsu valstī / vietējā sabiedrībā?
 - ◊ Citās jaunās sievietēs un citos, ar ko kopā strādājāt brīvprātīgo darbu?
- Kādi ir jūsu ieteikumi organizācijai, kurā esat brīvprātīgais, lai uzlabotu viņu darbu ar brīvprātīgajiem un kā viņus vadīt?
- Vai jūs vēlētos turpināt brīvprātīgo darbu šajā organizācijā?
 - ◊ Kāpēc jā vai nē?
 - ◊ Tajā pašā vai jaunā lomā?
 - ◊ Ja nē, kāda veida brīvprātīgo darbu vai sabiedrisko darbību jūs vēlētos darīt tālāk un kāpēc?
- Vai esat identificējusi problēmas, kuras rodas no jūsu kultūras vai valdības politikas, kas ietekmē cilvēkus, ar kuriem esat brīvprātīgajā darbā bijāt iesaistīta, vai problēmas, kuras jūs adresējāt? Kā tas jums liek justies? Ko jūs jūsuprāt jūs varat darīt šajā sakarā?

Atcerieties: neradot pārmaiņas sistēmās nenozīmē, ka projekts ir neizdevies. Jums ir jāsaprot lietas detalizētāk, lai varētu radīt risinājumus.

- Vai jūs ieteiktu brīvprātīgo darbu saviem draugiem? Kā jūs viņus pamudinātu piedalīties brīvprātīgajā darbā?
- Ar kādām atziņām jūs dalītos ar kādu citu, kurš ir ieinteresēts piedalīties tāda paša veida brīvprātīgajā darbā kā jūs?
- Ja jūs sāktu šo programmu no jauna, ko jūs darītu savādāk?

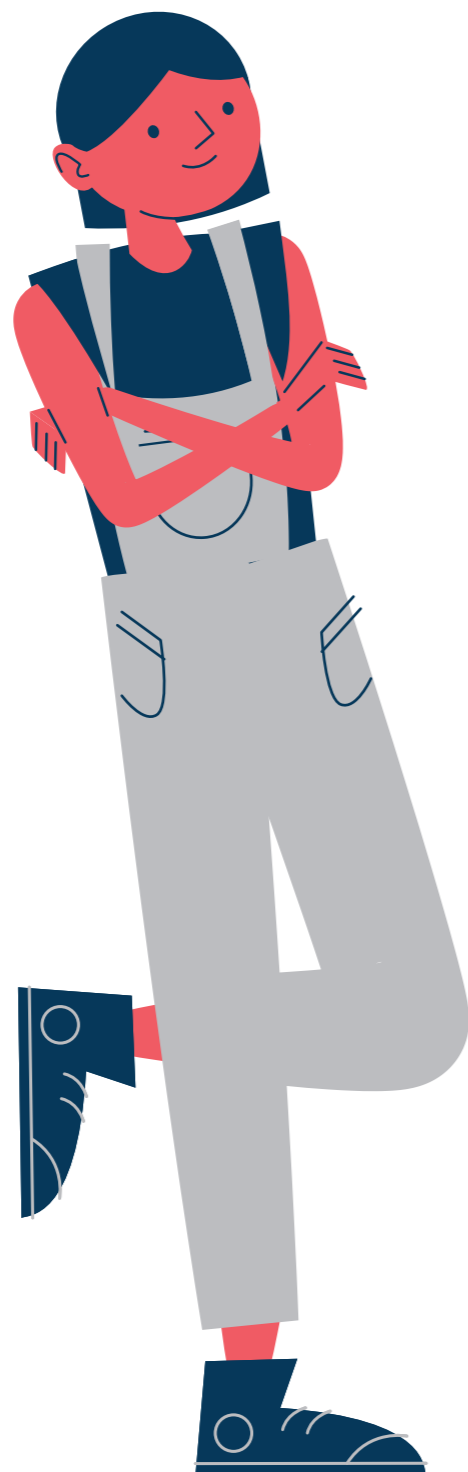
PROGRAMMAS NOVĒRTĒŠANA

Novērtēšana ir būtiska sastāvdaļa, ja vēlaties izprast padarītā darba ietekmi, palīdzot jaunajām sievietēm, ar kurām strādājat, iegūt prasmes, saprast, kas ir izdevies un kas ne, un pārdomāt, kādas prasmes esat apguvis pats, kā jaunatnes darbinieks. Šis novērtējums balstās uz piezīmēm, kuras esat apkopojis no pārdomu sesijām, un jauno sieviešu pašvērtējumiem par viņu brīvprātīgā darba pieredzi. Jums vajadzētu spēt saprast, ko esat sasniedzis kā jaunatnes darbinieks, un kā organizācija kopumā. Apsverot, kā un kāpēc jūs varat ieteikt izmaiņas programmas dizainā, mērķos un struktūrā nākotnē. Lūdzu, pārliecinieties, ka visi šajā programmā iesaistītie jaunatnes darbinieki šeit var dalīties pieredzē.

Lietas, kas jāņem vērā:

1. Vai jaunās sievietes no jums un organizācijas, kurās viņi brīvprātīgi piedalījās, saņēma nepieciešamo atbalstu, lai to izdarītu droši un pozitīvi?
 - a. Vai jūs spējāt sniegt visu nepieciešamo atbalstu un rīkus, kas dalībniekiem bija nepieciešami pirms uzsākot šo pieredzi, tās laikā un pēc tās? Kādi bija jūsu panākumi un neveiksmes?
 - b. Vai dalībnieki saņēma pietiekamu daudz informācijas un atbalstu no saviem uzraugiem un organizācijas, kurā viņas brīvprātīgi piedalījās? Kādi bija jūsu panākumi un neveiksmes?
 - c. Vai brīvprātīgā darba laikā viņas jutās droši? Ja bija radušās bažas par drošību, kā jūs ar tām tikāt galā un ko jūs no tā mācījāties?
 - d. Vai bija kādas bažas par jauno sieviešu uzvedību vai ietekmi, veicot brīvprātīgo darbu? Ja bija, kā jūs viņas uzrunājāt un ko no tā mācījāties?
 - e. Vai ārējās organizācijas tika izvēlētas par labu jaunām sievietēm, kuras tās izvēlējās? Vai jaunās sievietes spēja atrast lomu, kas ļāva viņiem attīstīt prasmes? Vai jūs atkal strādātu kopā ar viņām?
2. Vai dalībnieki varēja sasniegt savus un projekta izvirzītos mērķus?
3. Kādas prasmes nodarbinātībā un pilsoniskajā darbībā ir apguvušas jaunās sievietes?
4. Kā jaunās sievietes ir uzlabojušas spēju pārdomāt savu mācīšanos un prasmju attīstību, tostarp identificējot viņu stiprās un vājās puses? Vai varat dalīties ar konkrētiem piemēriem, lai to parādītu?
5. Kā jaunās sievietes ir attīstījušas savu pieeju darbam ar citiem cilvēkiem un aktīvai pilsonībai? Vai viņām ir izveidojusies plašāka sociālā apziņa?
 - a. Vai bija kādas izmaiņas jauno sieviešu domāšanā pret atstumtām grupām vai problēmām, pie kurām viņas strādāja? Vai varat minēt piemērus?
 - b. Vai jaunās sievietes turpinās iesaistīties aktīvā pilsonībā? Kāda veida aktivitātēs viņas vēlas iesaistīties un kāpēc?
6. Kādas aktivitātes un metodoloģijas darbojās (vai nedarbojās) sagatavošanas procesā priekš pārdomu sesijām? Kāpēc? Vai varat dalīties ar veiksmīgiem piemēriem, lai citi tos nākotnē varētu izmantot?
7. Vai kāds no dalībniekiem aicināja vēl citus cilvēkus piedalīties pasākumos vai palīdzēt? (Ņemiet vērā, ka draugu uzaicināšana uz aktivitātēm un viņu draugu izpratnes palielināšana par sociālo problēmu arī ir pozitīva ietekme uz sabiedrību.)

8. Vai bija kādi negaidīti labi rezultāti, aktivitātes vai pieredze, kas jums būtu jāiekļauj nākamajā programmā?
9. Vai bija kādas situācijas, no kurām nākotnē vajadzētu izvairīties? Kādas profilaktiskās darbības var tikt veiktas?
10. Ko tu esi iemācījies? Kādas prasmes tu vari pievienot savam CV?



1. PIELIKUMS:

'ICE-BREAKERS' PIRMS SESIJAS SĀKUMA

'Ice-breaker' spēles var būt labs rīks, ko izmantot pirms sesijām un sanāksmēm, lai jaunieši varētu atslābt, iepazīt viens otru un sākt veidot sakarus. Tie ir patiešām noderīgi, veidojot drošu, atbalstošu vidi, kur notiks citas interaktīvas neformālās mācīšanās metodes. Mēs esam noskaidrojuši, ka dažās valstīs tie tiek izmantoti visu laiku, bet citās valstīs, kā piemēram, Polijā un Latvijā, jaunatnes darbinieki tos vēl neizmanto pietiekami bieži, lai gan, ja viņi tos pielieto, tam ir lielisks efekts.

Šeit ir trīs 'ice-breaker' piemēri, taču jūs varat atrast daudz vairāk piemēru internetā:

1) Papīra lidmašīnas spēle

Katrai personai, kas apmeklē nodarbību, iedaliet dažādu krāsu papīra lapas. Tad palūdziet ikvienu uz papīra uzrakstīt interesantu faktu par sevi un tad salocīt to papīra lidmašīnas formā. Palūdziet visiem palaist gaisā pa istabā savu papīra lidmašīnu un pēc tam pacelt vienu no lidmašīnām, kas ir uz zemes, izlasīt tajā esošo faktu un uzminēt, kura papīra lidmašīnu viņi ieguva. Ir jautri mēģināt uzminēt pareizo atbildi, un jūs uzzinājat jaunas lietas viens par otru²⁰!

2) Trauks ar jautājumiem

Uz papīra uzraksti jautājumu, kurš ir labs sarunas aizsācējs, piemēram, "ja tev uz vienu dienu varētu būt kāda super-spējas, kuras tās būtu?", un pēc tam ielieciet tos lielā bļodā. Padodot trauku pa apli, palūdziet katram izvēlēties vienu jautājumu un atbildēt uz to. Mērķis nav, likt cilvēkiem justies neveikli, tāpēc, ja viņiem nepatīk jautājums, viņi var izvilkt citu un izmēģināt citu reizi²¹.

3) Ātra tīkla veidošana

Iestatiet taimeri uz divām minūtēm. Palūdziet visiem telpā esošajiem atrast partneri. Ieslēdziet taimeri un dodiet visiem kādu sarunas aizsākšanas ideju, lai sāktu diskusiju - jūs varētu sagatavot jautājumus, balstoties uz kaut ko kas minēts ziņās, pretrunīgi vērtētiem cilvēkiem vēsturē vai muļķīgiem jautājumiem, piemēram, "vai jums labāk gribētu, lai jums ir vēl viens pāris roku uz muguras, vai vēl viens acu komplekts galvas aizmugurē?".

Katrai personai ir viena minūte. Pēc tam, kad abi cilvēki ir atbildējuši un divas minūtes ir pagājušas, palūdziet viņiem atrast jaunu partneri un norīkojiet viņiem jaunu sarunas ideju²².

20. Ice-breakers: <https://www.scienceofpeople.com/meeting-icebreakers/>

21. Ice-breakers: <https://www.scienceofpeople.com/meeting-icebreakers/>

22. Ice-breakers: <https://www.scienceofpeople.com/meeting-icebreakers/>

2. PIELIKUMS:

NOVĒRTĒŠANAS FORMA

Šīs ir paraugs, kuru varat pielāgot savai organizācijai. Pielāgojiet jautājumus tā, lai tie būtu loģiski, atbilstoši jūsu jauniešiem, un izmantojiet tās pēc katras sagatavošanās, brīvprātīgā darba un pārdomu sesijas. Jūs varat mācīties no tā, tāpat kā jūsu jaunieši.

NOVĒRTĒŠANAS FORMA

Lūdzu dariet mums zināmu, kā jums patika šī sesija!

- Vai tu būtu ar mieru, ka mēs izmantotu tavu vārdu mūsu pašu vai projekta tīmekļa vietnē, vai citā kādā citā projekta informācijas kontekstā JĀ / NĒ.

Mēs apkopojam tavu personisko informāciju, lai iegūtu efektīvāku uzraudzību un novērtēšanu, un lai mēs varētu izpildīt savas līgumsaistības pret finansētāju Erasmus +. <ORGANIZĀCIJAS NOSAUKUMS> ir apņēmis ievērot privātuma un datu aizsardzības likumus, un, ja vēlaties redzēt mūsu pilnu VDAR politiku vai jums ir kādi citi jautājumi, lūdzu, runājiet ar mūsu darbinieku.

TAVS VĀRDS	DATUMS
Ko tu esi iemācījies?	
Ko tu visvairāk izbaudīji?	
Ko tu būtu mainījis?	
Citi komentāri:	

PALDIES!



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

