

“ДОРΟΣЛІ В ПЛАСТІ”
Волонтерська політика
Молодіжної організації
“Пласт – Національна скаутська організація України”

ЗМІСТ

- 1. Вступ**
- 2. Визначення**
- 3. Мета, основи та принципи пластової волонтерської політики**
- 4. Членство в організації**
 - Вихованці Пласту
 - Волонтери 18+
 - Курені УСП/УПС
 - Пластприят
 - Права та обов'язки членів організації
 - Ролі волонтерів у Пласті
 - Основні завдання волонтерів в організації
- 5. Життєвий цикл волонтерів**
 - Залучення волонтерів
 - Діяльність волонтера
 - Рішення про майбутнє
- 6. Додатки**

1. ВСТУП

Молодіжна організація “Пласт – Національна скаутська організація України” – є добровільною, неполітичною, позаконфесійною, неприбутковою та незалежною всеукраїнською молодіжною громадською організацією. Мета Пласту – виховання української молоді як свідомих, відповідальних і повновартісних громадян місцевої, національної та світової спільнот, провідників суспільства на ідейних засадах Пласту та на засадах християнської моралі.

Пласт є українською скаутською організацією і дотримується засад скаутського руху, розроблених його основоположником Робертом Бейден-Поуеллом і викладених в Статуті Світової організації скаутського руху. Пласт продовжує традиції Українського Пласту, заснованого Олександром Тисовським, Іваном Чмолою та Петром Франком. Для досягнення своєї мети Пласт розвиває духовні, інтелектуальні, соціальні і фізичні риси своїх членів; плекає серед молоді традиції її предків, передає знання і розуміння історії, культури та національних традицій; проводить екологічну, оздоровчу, аматорську спортивну та культурну діяльність.

Для реалізації мети (місії) і візії Пласту, окресленої у Стратегії 2030 волонтерська політика має ключове значення. Увесь секрет успішності скаутингу в світі полягає не в тому, щоб залучати більше дітей, а в тому, щоб залучати, навчати і підтримувати дорослих волонтерів, які в свою чергу створюють, розвивають і підтримують пластові виховні частини (гніздечка пташат, гнізда новацтва і курені юнацтва).

З огляду на те, що Стратегія Пласту 2030 передбачає охоплення Пластом 10% учнівської молоді, тобто 450 000 із 4,5 мільйонів школярів і школярок, пластовий рух потребує залучення десятків тисяч нових волонтерів. Загальна світова пропорція в скаутському світі - на кожні 3-4 дитини в той чи інший спосіб припадає підтримка 1 волонтера. Тобто для реалізації стратегії Пласту, охоплення майже 0,5 мільйона дітей та молоді потрібно вибудувати в Пласті колосальні волонтерські кадри загальною чисельністю у 150 000 повнолітніх осіб, які здатні будуть підтримувати і розвивати пластовий рух в Україні.

Важлива деталь - кожен пластовий осередок може майже точно вирахувати скільки потрібно залучити і підготувати волонтерів, щоб у його громаді вихована праця Пласту мала соціальний ефект (вважається, що для ефективного впливу на громаду достатньо, щоб 1-2% її були скаутами; до прикладу у 1920-х роках із 50 000 львів'ян-українців більше 1300 осіб були активними пластунами і пластунками).

Для підрахунку кількості необхідного залучення волонтерів осередком потрібно використовувати наступну формулу (за приклад подаємо містечко Рудки у Львівській області, де Пласт вперше досяг

вищезгаданої соціальної ефективності в громаді на рівні із розвинутими скаутськими організаціями в світі):

Із 5.500 населення громади 1-2% складатиме 55-110 осіб. Відповідно для належного кадрового забезпечення осередку Пласту (а волонтерів теж вважаємо пластунами), потрібно включити в пластову працю відповідно 15-30 дорослих осіб-волонтерів.

У більших громадах, особливо у тих, які налічують більше 50 000 населення, очевидно, що потрібно залучати тисячі або десятки тисяч волонтерів. Однак така ціль (прицілювання) не має бути перешкодою для досягнення візії пласту у 2030 році - зробити Пласт доступним для кожної дитини.

2. ВИЗНАЧЕННЯ

Волонтерська політика – це система поглядів, норм та принципів, що визначають основні напрямки, форми та методи роботи з волонтерами МО «Пласт-НСОУ». Її цілями є зберігання, зміцнення і розвиток волонтерського потенціалу організації, підсилення мотивації й росту особистості в організації, для забезпечення реалізації пластових програм.

Волонтери - особи, які досягли сімнадцятирічного віку і здійснюють волонтерську діяльність в організації Пласт на добровільній та безоплатній основі (проте, можливе відшкодування витрат, в окремих випадках).

Волонтерська діяльність - добровільна, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги. У Пласті така діяльність виявляється безпосередньо у пластуванні, підтримці пластового (скаутського) руху та активній участі в житті організації. Через волонтерську діяльність виконується місія (мета) організації та відбувається особистий розвиток волонтера.

Дійсні члени Пласту - волонтери, від 18 років, які виконали кваліфікаційні вимоги та склали пластову присягу. У Пласті дійсні члени поділяються на дві вікові категорії (улади) Улад Старшого Пластунства (УСП) та Улад Пластового Сеніорату (УПС). Основне завдання цих двох самовиховних уладів - сприяння виховному процесу, що здійснюється в УПН та УПЮ. Саме члени УСП та УПС виконують в Пласті функції виховників, адміністраторів, вони проводять табори та вишколи. Для полегшення цієї роботи вони об'єднуються у курені, кожен із яких має власне спрямування і традиційні акції. Кіринь — організація і структурна одиниця Пласту.

Прихильники Пласту - кандидати в дійсні члени, від 17 років, до яких ставиться ряд кваліфікаційних вимог для їх прийняття в дійсні члени Пласту (див. Додаток 4.).

Приятелі Пласту – особи віком понад 18 років, які визнають користь пластової ідеї і допомагають Пласту у його діяльності.

Добродії Пласту – особи, які жертвують на цілі Пласту значні кошти або майно.

Почесні члени Пласту – особи, які здійснили вагомий внесок у розвиток Пласту та втілюють пластові ідеали у суспільному житті.

Улад Старшого Пластунства (УСП) – це дійсні члени віком 18-35 років.

Улад Пластового Сеніорату (УПС) - це дійсні члени віком понад 35 років. В УПС існує три ступені дійсного членства, що здобуваються по чергово. Перший ступінь - Пластун сеніор праці, другий ступінь - Пластун сеніор довір'я, та третій ступінь - Пластун сеніор керівництва.

Улад Пластунів Юнаків та Улад Пластунок Юначок (УПЮ) - старший улад дітей віком 12-17 р. (далі в тексті - Юнацтво).

Улад Пластунів Новаків та Пластунок Новачок (УПН) - улад дітей віком 6-11 років (далі - Новацтво)

Улад Пластових Пташат (УПП) - улад дітей віком до 6 років (далі - Пташата)

Виховники - особи, які працюють з дітьми, сприяють їм у самовихованні та саморозвитку особистості. Вони зорганізовані в окремих кадрах (об'єднаннях) виховників: для наймолодшого уладу 6-11 р.. - новацтва, і старшого уладу дітей віком 12-17 р. – юначтва. Третя кадра - Кадра виховників Пташат (дітей віком до 6 років) формується із числа батьків цих дітей.

Інструктори – особи, які володіють необхідними спеціалізованими знаннями та вміннями, здобутими на профільних вишколах, чи у закладах профільної освіти, що підтверджено відповідними посвідками, дипломами, сертифікатами. Інструктори здійснюють навчання, проводячи спеціалізовані вишколи, інструктажі та гутірки відповідно до свого профілю.

Адміністратори - це члени організації віком від 18 років, що дають можливість дітям та молоді брати участь в пластовій програмі; підтримують волонтерів в їх ролях і функціях; беруть участь в роботі організаційних структур. Адміністративна робота у Пласті ведеться через: міжнародну, прес-службу, фінансово-господарську, кадрово-вишкільну, юридичну, медичну та інші служби. В даному випадку,

слово "адміністратор" означає ту роль або функцію, яку вони виконують від імені організації. Наприклад, гніздовий або зв'язковий (головний виховник об'єднання декількох груп дітей) не потрапляють під це визначення. Однак, якщо у них є інша роль або функція, про які зазначалося вище, вони можуть потенційно називатися адміністраторами. Адміністративні посади можуть займати як волонтери, так професійні працівники.

Професійні працівники - це люди, найняті за заробітну плату працювати в організації, виконуючи певні ролі та функції на професійних засадах. Це члени організації, що склали пластову присягу, чи професійні працівники, що не склали присяги, але віддані місії і цінностям Пласту, а також пріоритетам (стратегії) організації.

3. МЕТА, ОСНОВНІ ФУНКЦІЇ ПОЛІТИКИ

Мета політики – систематизувати програми роботи з волонтерами, завдяки яким здійснюється мета (місія) Пласту. Це досягається через розвиток засобів та інструментів, які підвищують якість волонтерства (виховництва та адміністрування) на всіх рівнях, через ефективну підтримку та організацію діяльності для всіх волонтерів.

Волонтерська політика - інструмент стратегічних завдань організації, яка забезпечує ефективне функціонування волонтерів та інституційний розвиток. Вимоги волонтерської політики повинні бути складовою частиною стратегічного планування кожного осередку організації. Вплив, який буде надавати пластовий рух на суспільство, залежить від ефективності волонтерів - вони реалізують мету діями.

Стратегічними результатами застосування волонтерської політики є:

- кращі пластові програми для дітей та молоді;
- зростання ефективності та мотивації дорослих волонтерів;
- більш ефективні і дієві осередки (інституційний розвиток);
- розвиток громадянського суспільства та (або) зовнішнього благополуччя.

Це загальні для всіх осередків вимоги, та вони є гнучкими, що дозволяє їм адаптуватися до особливих умов кожного осередку в залежності від його розвитку.

В основі волонтерської політики лежить чіткий набір критеріїв, що стосуються залучення волонтерів. Вимоги:

- 1) визнання і підсилення орієнтованої (зацікавленої) молоді, засноване на волонтерстві та сутності пластового руху;
- 2) поцінування унікального внеску волонтерів у виконанні мети Пласту;
- 3) визнання, що волонтерство – це корисний досвід для дорослих і молодих людей, та в цілому для спільнот, у яких вони живуть;
- 4) прихильність усіх рівнів пластування; забезпечення рівного доступу до можливостей та рівного ставлення до волонтерів у всіх наших діях;
- 5) підсилення важливості участі всіх членів; стимулювання, визнання і заохочення нашого членства – дорослих і молодих людей;
- 6) створення системи для організації діяльності професійних (платних) працівників і визнання їх внеску в підтримку волонтерів.

Ці вимоги стосуються всіх дорослих, особливо адміністраторів та професійних працівників, на яких покладено відповідальність за розробку, реалізацію та аналіз системи управління організацією волонтерів і процедур. В якості ресурсу ці вимоги використовуються усіма дорослими волонтерами, які прямо або побічно підтримують та реалізують мету Пласту.

Волонтерська політика ґрунтується на **таких принципах**:

Принцип узгодженості - системи управління волонтерами доповнюють основні принципи організації (мета, цінності) і відповідають вимогам і стратегії.

Принцип рівності - розподіл ролей і функцій на основі компетентностей, а не статі. Це також стосується розподілу ресурсів, програм, можливостей для навчання і розвитку. Вік теж не є обмеженням. У Пласті неприпустимим є приниження (цькування) кого-небудь на основі віку (ейджизм) чи пластових компетентностей (наприклад фразою "Він/вона не був/була в юнацтві" тощо). Те ж саме

відноситься до віровизнання - всі, хто не лише готовий, але й практикує християнські засади (незалежно від релігійних переконань волонтерів) - всі рівні перед Богом та пластовим проводом

Принцип сталого лідерства - кожен волонтер має бути включеним щонайменше до трьох пластових спільнот (наприклад - осередку праці, куреня старшого пластунства і сеніорату; а також до кадри виховників новацтва чи юнацтва або до ланки інструкторів чи якоїсь із служб). Розвиток існуючих практик веде до загальної стабільності пластових спільнот і стійкості організації. Організаційні структури замість ієрархічних повинні стати матричними, і волонтери повинні закликатись до "горизонтальної" взаємодії, а не "вертикальної". Необхідно розробити організаційні структури, ролі або функції таким чином, щоб було постійне наставництво для волонтерів і міг розвиватися процес персонального консультування.

Принцип включеності та участі - розвиток і мотивація волонтерів, що відповідають вимогам і володіють необхідними компетентностями, через надання їм можливості виконувати відповідні пластові ролі або функції; процес прийняття рішень повинен здійснюватися там, де найбільше волонтерів, і це означає, що на місцевому рівні має прийматися стільки рішень, скільки це можливо, перш ніж переадресувати відповідальність за прийняття рішення на когось іншого. Залучення волонтерів до процесів прийняття рішень з широкою участю посилять взаєморозуміння, довіру і прозорість у всій організації.

Принцип постійної освіти та самоосвіти - індивідуальне і командне навчання - це частини одного циклу, коли в процесі навчання і розвитку волонтерів природним чином сама організація також навчається і розвивається. Процес навчання волонтерів більш ефективний під час повсякденної взаємодії з іншими членами організації. Усі пластові спільноти мають постійно дбати про освітній розвиток (методом неформальної, а інколи - в частині адміністративних навиків - і формальної освіти - своїх членів, інвестуючи в цей напрям щонайменше 30% своїх бюджетів

Принцип доступності і гнучкості - пластова система повинна відповідати потребам особистості та організації в цілому на всіх рівнях, а також вбирати в себе різні моделі і стратегії навчання. Всі дорослі повинні мати доступ до різних можливостей навчання та розвитку як всередині, так і зовні організації, і їх треба мотивувати до цього. Повинні застосовуватися різні методи для розвитку компетентностей.

Принцип компетентності і персоналізації - розподіл ролей і функцій в організації відбувається на основі компетенцій (знання, уміння, і т.п.). Дотримання доброго тону і правил доброї поведінки у роботі (своєчасна відповідь на запити, листи і т.д.). Управління волонтерами та їх навчання повинні бути адаптовані до особливостей кожного, в рівній мірі з огляду на потреби особистісного розвитку і функціональну ефективність.

Принцип технологічності та автоматизації - технології відкривають величезні можливості для впровадження в скаутинг ефективної практики управління, через автоматизацію деяких управлінських інструментів.

Принцип командної співпраці - важливість командної співпраці і співдії, розуміння більшої ефективності над індивідуальною роботою.

4. ЧЛЕНСТВО В ОРГАНІЗАЦІЇ

Волонтерами Пласту можуть бути люди віком від 17 років, громадяни України, громадяни інших держав та особи без громадянства, які проживають в Україні на законних підставах. Волонтерство в Пласті добровільне, індивідуальне та фіксоване. Долучаючись до організації спершу волонтер отримує ступінь Прихильника/ці Пласту (заповнивши заяву вступу через систему EPast), а згодом ступінь Дійсного члена/кині організації (по досягненню 18 р./опісля виконання кваліфікаційних вимог).

В якості волонтера в Пласті можна, окрім основної роботи з дітьми, взяти участь у різноманітних тренінгах та проектах. Завдяки цьому можна здобути навички роботи в команді, роботи з дітьми, мати можливість взяти участь у спеціалізованих навчальних заходах.

Вихованці Пласту

Вихованцями Пласту є діти до 18 років, які займаються за пластовими програмами Пташат, Новацтва та Юнацтва. Вихованці можуть стати дійсними членами Пласту після досягнення 18-ти річного віку - це старші юнаки та юначки.

Улад Пластунів Юнаків та Улад Пластунок Юначок (далі юнаки/юначки) – це важливий кадровий потенціал для Пласту з яким потрібно працювати. Інтегрувати юнацтво та орієнтувати на перехід в УСП й волонтерську діяльність варто починаючи з 15-16 років. Процес залучення юнаків/юначок до

волонтерської праці потребує коректної оцінки можливостей та мотивації вихованців. Враховуючи всі особливості кожного юнака/юначки варто розпланувати активності та долучати їх до організації активностей, враховуючи реальні цілі, співмірні з їх можливостями (вони можуть бути в проводі станиці, допомагати виховникам, допомагати в організації акцій та пластових заходів, тощо).

У віці 15-16 років юнаки/юначки прагнуть до автономії, самостійного прийняття рішень, для них важливо показати власні досягнення, вони прагнуть розвиватись, споглядають приклади навкруги, прагнуть дружньої атмосфери. Тому, важливим, що може мотивувати та допомогти зрозуміти наскільки є цінним бути волонтером, та наскільки корисним є внесок кожного, є власний приклад кожного дійсного члена Пласту (провідників та виховників). Діліться досвідом з вихованцями, підтримуйте з ними зв'язок, знайдіть спільні зацікавлення у волонтерській діяльності, дякуйте їм за допомогу та організацію активностей, покажіть як можна зростати та розвиватись в організації та які можливості відкриває перед ними волонтерська діяльність (як особистого розвитку так і професійного розвитку всередині організації).

Перехід з УПЮ до УСП здійснюється опісля досягнення юнаком/юначкою 18-ти річного віку. Якщо юнак/юначка складала пластову присягу, то для дійсного членства потрібно заповнити профіль в EPlast, отримати посвідку звільнення з УПЮ та бути абсолювентом вишколу впорядників УПЮ/УПН, ЛШ/ШБ чи КВДЧ (перехід з УПЮ в УСП регулюється положенням про порядок набуття та облік дійсного членства (див. Додаток 4.).

Волонтери 18+

Прихильники Пласту - кандидати в дійсні члени Пласту від 17 років, що зголосились бути волонтерами організації, до яких ставляться кваліфікаційні вимоги (зарахований вишкіл впорядників УПЮ/УПН, ЛШ/ШБ чи КВДЧ; випробувальний термін 1 рік(УСП) та 2роки (УПС); виконати завдання Пластового чек-листа.(див. Додаток 7)) для їх прийняття в дійсні члени Пласту.

Прийняття в дійсні члени Пласту регулюється Положенням про порядок набуття та облік дійсного членства (див. Додаток 4). Прихильники можуть брати участь у заходах Пласту; мати пластовий однострій і носити його, вести особисту діяльність спрямовану на здійснення мети та завдань Пласту (вести виховницьку (опісля зарахування теоретичної частини РОВ/КВВ), інструкторську, адміністративну діяльність тощо).

Дійсні члени Пласту - волонтери, від 18 років, які виконали кваліфікаційні вимоги та склали пластову присягу. У Пласті дійсні члени поділяються на дві вікові категорії (улади) Улад Старшого Пластунства (УСП) та Улад Пластового Сеніорату (УПС). Улад Старшого Пластунства (УСП) – це дійсні члени віком 18-35 років (див. Додаток 2). Улад Пластового Сеніорату (УПС) - це дійсні члени віком понад 35 років. В УПС існує три ступені дійсного членства, що здобуваються по чергово. Перший ступінь - Пластун сеніор праці, другий ступінь - Пластун сеніор довір'я, та третій ступінь - Пластун сеніор керівництва (див. Додаток 3). Вимоги до членів обох Уладів регламентуються відповідними правильниками (див Додаток 2 та Додаток 3). Основне завдання цих двох самовиховних уладів - сприяння самовиховному процесу, що здійснюється в УПН та УПЮ. Саме члени УСП та УПС виконують в Пласті функції виховників, адміністраторів, вони проводять табори та вишколи. Для полегшення цієї роботи вони об'єднуються у курені, кожен із яких має власне спрямування (спеціалізації) і традиційні акції та проекти в Пласті.

Перехід з УСП до УПС. Після досягнення пластуном/кою, який/а є дійсним членом Пласту, 35-річного віку він/вона переходить із УСП до УПС без виконання додаткових вимог. Перехід відбувається шляхом формування запиту на прийняття в УПС через систему EPlast (попередньо погодивши свій перехід в УПС з відповідальним в осередку праці УПС до якого належатиме, отримавши електронне погодження у вигляді поручення в системі **EPlast**). Повідомлення про прийняття до УПС автоматично надсилається системою Е-Пласт на електронну поштову скриньку пластуна(ці), що переходить до УПС та осередковим УПС(Булавам ДЧ, Референтам УПС) осередку праці до якого належить даний пластун(ка), опісля підтвердження запиту Референтом Дійсного Членства БКБ УПС (див. Додаток 4).

Курені УСП/УПС – є базовою самовиховною пластовою частиною для волонтерів і допоміжними організаційними частинами Пласту. Члени УСП/УПС гуртуються за добровільним вибором для плекання пластової дружби, зацікавлень чи напрямків пластової діяльності, ведення спеціалізованого пластування, тощо. Приналежність до куреня УСП/УПС є добровільна і не обов'язкова для члена УСП/УПС.

Таким чином діє система пластових куренів кожен з яких має свої спрямування та традиції, а також спеціалізації, які розвивають різні професійні профілі (морське, летунське, спортивне, військове, екологічне, мистецьке, лещетарство тощо).

Курені цих уладів є хорошим місцем для інтеграції нових волонтерів. У першу чергу тому, що, окрім історії, містять в собі безліч таємниць церемоніального та назовницького характеру, члени куренів сповідують певні, притаманні тільки їм – курінні цінності, організують та проводять відповідні курінні проекти – табори, мандрівки, акції спеціалізованого пластування тощо (див. Додаток 8). Курені УСП/УПС - це дуже важлива складова і унікальне явище в скаутингу, це основа комфортного волонтерства для дорослих людей. Саме в Куренях вони можуть відчутти чар пластування, братерську підтримку, віднайти мотивацію, здобути нові знання, вміння та прагнути до саморозвитку.

ПластПрият

Приятелі Пласту (далі в тексті - Пластприят) – добровольці (волонтери), старші 18 років, які визнають і активно підтримують пластові ідеї та організацію, однак з різних причин не можуть стати дійсними членами Пласту (дотримуватись трьох головних пластових обов'язків). Є три категорії добровольців Пластприяту:

а) зголошені – громадяни, які час-до-часу допомагають Пласту, однак жодним чином формально із організацією не пов'язані, а також громадяни, які усно чи письмово задекларували своє бажання допомогти Пласту;

б) вихованці Пласту – громадяни, які ознайомлені з Пластом через перебування певний час у формальному членстві в організації, в тому числі ті, які свого часу склали пластову присягу, але були викреслені з членів Пласту;

в) пластові приятелі (пл.прият.) – зголошені або вихованці Пласту, батьки дітей пластунів/но і пташат, котрі заповнили відповідну Анкету (див. Додаток 10), яка внесена до відповідного крайового реєстру, підтримують контакт із Пластом і допомагають у виховній діяльності в якості інструкторів, а також (або) виступають консультантами та експертами в адміністративних питаннях.

Пластприят є допоміжним об'єднанням в структурі Пласту. Структура Пластприяту відповідає структурі Пласту.

Права та обов'язки членів організації

Дійсні члени Пласту мають право:

- брати участь у всіх заходах Пласту, що відповідають їх віку, потребам та можливостям;
- носити пластовий однострій і відзнаки згідно з відповідним правильником Пласту;
- добровільно вийти з Пласту за власним письмовим проханням;
- подавати заяви та скарги до керівних органів Пласту.

На відміну від прихильників дійсні члени також мають право:

- обирати і бути обраними: право голосу на з'їздах та право обіймати посади в усіх органах Пласту згідно правильниками та Статуту Пласту.
- вносити пропозиції та запити до органів Пласту у всіх справах, що стосуються діяльності Пласту;
- оцінювати та бути оціненими: подавати кандидатури та отримувати відзначення, перестороги Пласту згідно правильників та Статуту Пласту.
- бути усно і письмово інформованими про діяльність Пласту, зокрема про рішення керівних органів, що стосуються їх особисто.
- бути комендантом заходів.

Прихильники і Дійсні члени Пласту зобов'язані, відповідно до Статуту Пласту:

- дотримуватись чинного законодавства, положень Статуту, правильників та інших рішень керівних органів Пласту;
- дотримуватись трьох головних обов'язків пластуна та пластового закону;
- вести роботу для реалізації мети і завдань Пласту;
- вчасно сплачувати внески.

Ролі волонтерів в Пласті можна поділити на:

- Волонтерів, що створюють ідеї, розробляють, допомагають реалізації або реалізують програми, прийняті для різних вікових груп (виховники, інструктори);

- Волонтерів, що безпосередньо допомагають іншим волонтерам, забезпечуючи їх роботу, підтримуючи у волонтерстві, навчанні, виконанні ролей і функцій (адміністратори);
- Волонтерів, що формують організаційні структури і працюють в них, забезпечуючи необхідну матеріально-технічну, фінансову та адміністративну підтримку (платні працівники).

Основні завдання волонтерів в організації.

1. Виховання дітей та юнацтва.

Пласт є виховною організацією, тому найважливішу роль виконують виховники. Вони зорганізовані в окремих кадрах виховників: для наймолодшого уладу — новацтва, і старшого уладу — юнацтва.

Новацькі виховники – впорядник/ця рою (братчик/сестричка), веде виховну працю в рої, підпорядковується гніздовому/вій чи відповідальному за виховну працю в УПН. Планує діяльність рою згідно пластової програми, проводить заняття (сходина), дбає про новаків/новачок. Гніздовий/ва - головний/на виховник/ця новацької виховної частини. Детальніше про діяльність виховників дивіться пластову методичну літературу та Правильник УПН (Дод. №11).

Юнацькі виховники:

- Зв'язковий/ва юнацького куреня - головний/на виховник/ця цієї виховної частини
- Впорядник/ця гуртка - помічник/ця зв'язкового/вої, який допомагає гуртковому/вій провіднику/ці у праці з гуртком, а також сприяє індивідуальному самовихованню та саморозвитку членів гуртка.

Юнацькі виховники допомагають своїми порадами і зауваженнями у індивідуальному самовихованні юнаків та юначок, дбають, щоби поведінка і праця були згідно з їх пластовими засадами і правилами. Впорядники не виконують всієї праці гуртка, а залишають ініціативу в руках гурткового/вої і націлюють юнацтво на самовиховання і саморозвиток. Зв'язковий/зв'язкова допомагає Раді гурткових провадити куренем, зокрема курінному/ній провіднику/ці.

Виховник, маючи сформований світогляд пластуна, дає добрий приклад у знаннях, уміннях та відповідальності. Детальніше про діяльність виховників дивіться пластову методичну літературу, зокрема Посібник зв'язкового, Правильник УПЮ (Дод. №12).

Виховники підпорядковуються одному із двох контролюючих органів відповідно: [Крайовій Булаві УПН](#) для виховників новацьких частин і [Крайовій Булаві УПЮ](#) для юнацьких частин.

2. Навчатися і проводити інструктажі

Протягом року Пласт в Україні проводить понад 100 виховних таборів різної спеціалізації: спортивні, морські, з повітроплавання, мистецькі, лижні, альпіністичні, археологічні, кінні, екологічні, володіючи необхідними спеціалізованими знаннями та вміннями, здобутими на профільних вишколах чи в профільних закладах освіти (медична допомога, спортивне орієнтування, спортивні ігри, туризм, військова справа, летунство, природознавство, мистецтво, тощо) завдання інструкторів бути організаторами спеціалізованих вишколів та таборів, долучатись до занять спеціалізованих на сходинах, допомагати за потреби виховникам.

3. Вести адміністративну роботу

Адміністратори – підтримують волонтерів в їх ролях і функціях; беруть участь в роботі організаційних структур, завдяки чому роблять можливим для дітей та молоді участь у пластових програмах. Адміністративна робота у Пласті ведеться через: міжнародну, прес-службу, фінансово-господарську, кадрово-вишкільну, юридичну, медичну та інші служби. Адміністративні посади можуть займати як волонтери, так професійні працівники.

4. Реалізовувати соціальні та громадські проекти

Суспільники - волонтери, які реалізують соціальні та громадські проекти від імені Пласту (екопроєкти, проекти розвитку громад тощо).

В організації діє внутрішньо-пластова система навчання волонтерів, з ціллю підвищення їх кваліфікації та саморозвитку, що є важливим у роботі з дітьми та їх власного саморозвитку. Таким чином є декілька різновидів вишколів:

- ознайомчі про Пласт (для нових волонтерів),
- для виховників пташат (до 6 років),
- для новацьких виховників (6-11 років),
- для юнацьких виховників (11-17 років),
- для адміністраторів,
- для інструкторів
- спеціалізаційні.

5. ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ ПЛАСТОВОГО ВОЛОНТЕРА.

Життєвий цикл пластового волонтера - сукупність стадій, які проходить волонтер за період своєї діяльності в організації: Залучення волонтерів, Діяльність волонтера, Рішення про майбутнє.

Залучення волонтерів

З метою виконання мети(місії) Пласту та для свого розвитку і ефективного функціонування, кожен осередок Пласту повинен мати розвинуте об'єднання волонтерів. Щоб створити таке об'єднання та підтримувати його на оптимальному рівні якості і кількості, в осередках повинно бути чітке уявлення про свої потреби і зрозумілі процедури залучення волонтерів (рекрутингу).

Цей підхід наголошує на необхідності стратегічного планування, забезпечення того, щоб волонтери на всіх рівнях могли постійно освоювати той набір компетентностей, який необхідний при виконанні різних ролей і функцій в підтримці та розвитку пластового (скаутського) руху.

Оцінка потреб

У відповідності зі своїм стратегічним планом, осередок повинен регулярно, на основі проведеної оцінки, переглядати свої дії і структуру потреб, формувати повний перелік ролей або функцій, виконання яких повинно бути забезпечено відповідними компетентностями, при розумінні, що волонтери, підтримані професійними працівниками, отримують більшість з цих ролей або функцій. Дана оцінка повинна визначати як постійні, так і короткострокові або тимчасові ролі або функції.

Для всіх дорослих (17+ років), які хочуть долучитись до пластового руху, повинні бути запропоновані термінові, тимчасові або поєднані ролі або функції. Це дозволить людям, які не мають достатньо часу, стати волонтерами. Управління волонтерами в скаутингу засноване на "командному підході". Тому потрібна деяка гнучкість щодо залучення волонтерів.

Незалежно від того, де вони будуть працювати - з групою дітей або з іншими дорослими, - волонтери працюють в командах. Не слід очікувати, що хтось один буде здатний володіти всіма необхідними компетентностями. Однак, ці компетентності повинні бути забезпечені колективно всією командою, де її члени доповнюють один одного.

Залучення та відбір

Осередкам наполегливо рекомендується зайняти активну позицію щодо системного залучення волонтерів. В процесі залучення необхідно чітко дати зрозуміти волонтерам, якими є очікування організації, а у відповідь отримати їх власні очікування від організації. Повинен існувати взаємозв'язок між метою, цінностями Пласту та переконаннями і цінностями волонтерів, які залучаються.

У кожного осередку мають бути узгоджені між собою процедури залучення волонтерів.

Дорослі повинні знати свою відповідальність і права, та отримати таку підготовку, щоб вони при контактах з молодими людьми могли уникнути ситуацій, які можуть призвести до звинувачень на їхню адресу в неналежній поведінці.

Інтеграція волонтерів

В період інтеграції кожному волонтеру надаються можливості визначити для себе і дізнатися ті ролі, які вони можуть виконувати в організації, визначити можливості для розвитку і особистісного зростання, отримати більше розуміння ролі, яку належить виконувати в організації. На все це повинно бути виділено достатньо часу.

Це досягається шляхом надання волонтерам можливостей безпосереднього занурення в зміст роботи (наприклад участь та невелика допомога у роботі групи дітей тощо). Для забезпечення повної інтеграції волонтерів необхідні постійні поради і підтримка .

Вступ в організацію. Профіль в EPlast

Роль взаємоугоди у Пласті виконує заява вступу в організацію через систему EPlast.

Заява дозволяє організації і волонтерам досягти чітких домовленостей щодо діяльності, взаємних зобов'язань і прав осередка і волонтера.

Заява фіксується в електронній базі дорослого членства.

Призначення

Організація несе повну відповідальність за призначення волонтерів на всі позиції у відповідності з наступними загальними принципами:

1. Тільки відповідальні посадові особи організації уповноважені погоджувати волонтерів на виконання будь-яких функцій в організації.
2. Кожне призначення проводиться на основі взаємного зобов'язання.
3. Кожне призначення проводиться на певний час.

4. Процес розгляду кожного призначення, а в разі потреби його припинення, документується. Обумовлюються будь-які умови, що стосуються рішень про майбутнє призначеної особи (продовження, перепризначення або відставка).

5. Розгляд скарг та апеляцій документується.

Організація повинна вести реєстрацію всіх членів на всіх рівнях.

Діяльність волонтера

Кожен осередок відповідальний за проходження волонтерами навчальних семінарів та тренінгів. Навчання має включати в себе такі елементи:

1. базове навчання (ознайомчий вишкіл), підтримку протягом усього терміну адаптації;
2. особистісний розвиток;
3. враховувати попередній досвід і компетентності;
4. додаткові вміння і знання, що дозволяють змінювати одну функцію на іншу.

Введення в роль

Волонтерам потрібно надавати випробувальний термін, протягом якого їм дається можливість зрозуміти, яка відповідальність покладається на них, що необхідно для підготовки.

В ході випробувального періоду волонтер знайомиться зі своєю роллю, тому забезпечити підтримку необхідно кожному волонтеру. Така підтримка може в особливому порядку надаватися наставником, який призначається з самого початку випробувального періоду. Волонтер, який раніше виконував таку саму роль, також повинен бути залучений в цей процес.

Підготовка

Підготовка полягає в наданні волонтерам інструментарію, необхідного для виконання своїх функцій. Підготовка повинна бути адаптована для кожної ролі або функції і для кожної окремої особи на основі детального аналізу попереднього досвіду людини і його потреб в підготовці.

Підготовка повинна розглядатися як безперервний процес, а постійна комунікації в команді, неформальне спілкування повинні розглядатися як частина процесу навчання.

Система навчання

Волонтерам необхідно регулярно проходити навчання, яке включає в себе всі компетентності, необхідні для виконання цих функцій, і можливості особистісного розвитку. Осередок має сприяти проходженню навчання на всіх рівнях, шляхом інформування про майбутні семінари, а також проведенням в своєму місті додаткових тренінгів, лекцій.

Система навчання і підготовки повинна працювати не тільки на внутрішні потреби, але також реагувати на тенденції в суспільстві в цілому. Цей підхід допоможе втілити стратегію зростання.

Система повинна бути гнучкою і забезпечувати безперешкодний доступ до навчання з точки зору частоти проведення семінарів, їх близькості до місць. Така система може бути децентралізованою, а також включати різних волонтерів з іншим компетентнісним досвідом.

Ті, хто відповідає за волонтерів, повинні координувати процес навчання, аналізувати та зголошувати потребу навчання, забезпечити для свого осередку групу тренерів.

Після проходження базового навчання має бути забезпечено безперервне навчання протягом усього життєвого циклу волонтерів. Цей процес повинен бути спрямований на особистісний розвиток дорослих, який може включати в себе будь-які здорові особистісні прагнення щодо інших ролей і функцій в майбутньому.

Окремі напрямки навчання можна проходити у інших організаціях.

Підтримка в роботі

Кожен волонтер для виконання своїх функцій має отримувати відповідну підтримку - технічну, освітню, матеріальну, моральну, особисту.

Волонтери очікують, що їм буде комфортно у вирішенні задач за які вони відповідають. Це означає, що кожен волонтер повинен бути вмотивований, вислуханий та отримати настанови і підтримку. За допомогою регулярних зустрічей волонтери можуть посилити свою мотивацію, змінити свої підходи до проблем і подолати труднощі, виявляючи можливості для необхідного їм навчання і розвитку.

За необхідні можна призначати кожному волонтеру наставника (ментора), який повинен відігравати ключову роль в наданні підтримки.

Оцінка ефективності

Оцінка діяльності - це регулярний механізм для ефективного управління волонтерами та для повного розуміння того, що було засвоєно і досягнуто.

Оцінювання ведеться по заздалегідь встановлених критеріях, прозорими та такими, що можуть допомогти волонтерам познайомитися із завданнями та розвивати необхідні компетентності.

Оцінка ефективності волонтерів є безперервним, всеосяжним і природним процесом всього управління, і прояснює взаємні очікування і необхідну підтримку.

Процес оцінки ефективності волонтерів складається в три етапи:

- етап планування (планується те, який внесок буде зроблено);
- етап розвитку (розвиток компетентностей через навчання та підтримку);
- етап виконання (виконання завдань в межах конкретної функції).

Тут треба підкреслити підтримуючу роль тих, хто безпосередньо керує волонтерами. Ці люди більше радники, а не ті, хто оцінюють. Таке управління сфокусовано на плануванні, спрямованому на майбутнє, і підтримки кожного.

Розвиток волонтерів і їх команд вкрай важливо для підвищення ефективності всієї організації.

Оцінка ефективності також підсилює розуміння чого необхідно досягти надалі. Такий підхід допоможе підвищити мотивацію волонтерів і допоможе їм прийняти відповідальність за розвиток своїх компетентностей і примноження свого внеску в розвиток організації.

Волонтери повинні мати доступ до процесу подачі та розгляду скарг з будь-яких питань їх роботи. Необхідно документувати процеси розгляду скарг, і робити ці документи доступними для всіх членів.

Аналіз діяльності - постійний елемент життєвого циклу волонтерів. Такий аналіз необхідно проводити як мінімум щороку. Аналіз повинен бути націлений на досягнення і розвиток компетентностей, бути спрямованим в майбутнє, щоб визначити можливості які пов'язані з побажаннями, інтересами і здібностями кожного дорослого і організації в цілому.

Визнання успіхів

Процес неофіційного та офіційного визнання спрямований на потреби особистості. Своєчасне визнання є природним і безперервним процесом.

Неофіційне визнання не вимагає спеціального регулювання або стандартів. Цей тип визнання може використовуватися в будь-який час, коли волонтери збираються разом, щоб відзначити внесок конкретної людини, команди чи робочої групи. Ми повинні регулярно доводити до наших волонтерів і професійних працівників наше позитивне ставлення до щирої вдячності за добре виконану роботу. Визнання досягнень членів організації має бути чесним, значущим і мотивуючим.

Система офіційного визнання повинна бути документально оформлена, відкрита та періодично переглядатися, щоб бути актуальною, правомірною і корисною.

Визнання не засновано на "кар'єрному зростанні", воно ґрунтується на показниках виконання і компетентностях і є важливим фактором посилення залученості членів, що веде в довгостроковій перспективі до збільшення волонтерів, які залишаються в організації. Визнання не засноване виключно на нагородах, і, в основному, не носить матеріального характеру.

Вигорання волонтерів

Важливо розуміти, що волонтерська праця захоплює. Інколи дуже сильно у результаті чого спершу відбувається надзвичайне включення в пластову працю, а відтак надзвичайно сильне вигорання (а інколи і розчарування навіть з дрібних причин). Для того, щоб волонтерська праця в Пласті була сталою потрібно доносити ще прихильникам наступні два правила:

1. **Максимум 20 волонтерських годин на тиждень.** Це на всю волонтерську працю і на будь-яку працю поза основним способом життя (навчанням в університеті, праця на роботі тощо). Це типове правило, яке діє в США, зокрема серед студентів - правило яке обмежує займатись непрофільною діяльністю (освітньою) понад 20 годин (праця барменом в Старбаксі теж включається в ці 20 годин)
2. **Максимум півтора діловодства в Пласті.** Часто трапляється, що прихильники - початківці набирають різних посад і всюди намагаються встигати та бути успішними. Тому потрібно обмежувати таку активність. Перш ніж взяти нову ділянку, потрібно успішно завершити попередню. Тобто в ідеалі максимум 1 діловодство у людини. У малих же осередках, де бракує волонтерських сил, можна допускати (як виняток) коли один волонтер порпи головну свою функцію в Пласті (наприклад, впорядника гуртка) бере на себе ще одну, але обов'язково другорядну посаду (ключову і паралельно з іншою ділянкою - ніколи!).

Рішення про майбутнє

Індикатором якості системи управління пластовими волонтерами виступають наявність програм для волонтерів, зростання кількості членів та їх утримання. Такі результати можливі тільки при наявності системи управління якістю, яка добре функціонує, відгукується на потреби і орієнтована на підтримку всіх волонтерів.

Важливим інструментом утримання волонтерів є зміна його/її ролі в Пласті. Призначення одного або більше осіб на інші ролі в організації є методом оновлення команд, можливістю для розвитку людини. Процес призначення включає процедуру висунення дорослим своєї кандидатури на іншу роль.

Є п'ять важливих факторів, які впливають на утримання волонтерів в скаутингу:

1. Волонтери повинні довіряти організації, і відчувати, що їм також довіряють, поважають і підтримують їх.

2. У волонтерів має бути почуття прихильності до організації.

3. У волонтерів повинна бути можливість навчатися на постійній основі.

4. Волонтери повинні безперервно розвивати лідерські компетентності.

5. У волонтерів має бути не тільки почуття успіху від виконання своєї ролі або функції в організації, але і отримання визнання їх досягнень.

Такий підхід підкреслює необхідність на регулярній основі здійснювати визнання діяльності волонтерів. Утримання волонтерів на тривалий період також означає готовність надати їм можливість змінити свою роль або функцію для того, щоб вони:

- могли продовжувати розширювати свої вміння і знання
- підтримували відчуття "куражу" в своїй роботі
- прогресували в своєму особистісному розвитку
- могли бути відкритими до змін
- продовжували вкладатися в скаутинг.

Волонтерська відпустка. Якщо волонтер певний час не має змоги виконувати свої членські обов'язки (служба в армії, навчання за кордоном тощо), він може піти у відпустку. Відпустка означає тимчасове призупинення прав і обов'язків дійсного члена. Для цього він/вона подає до пластового осередку письмову заяву з проханням надати йому/їй відпустку. У заяві вказуються причини та час тривання відпустки. Відповідний пластовий орган задовольняє заяву у випадку попереднього погодження волонтером усіх своїх членських зобов'язань. З моментом закінчення вказаного в заяві часу відпустки відпускник поновлюється в дійсному членстві, після повідомлення ним/неї про це відповідний орган у Пласті в своєму осередку, заявою в довільній формі. Рішенням відповідного органу волонтера поновлюють в дійсні члени Пласту (див. Додаток 5).

Вихід з організації

У деяких випадках вихід з організації може бути кращим варіантом для волонтера.

Вихід з організації може трапитися, якщо

- волонтери добровільно приймають таке рішення (тимчасове призупинення членства, пластова відпустка, вихід за власним бажанням, перехід в Пластприят)(див.Додаток 5.);
- організація та відповідальний за діяльність і оцінку вирішили, що були допущені серйозні порушення (викреслення, виключення) (див.Додаток 5.);

Відповідальні за управління волонтерами обов'язково повинні регулярно оновлювати інформацію в реєстрі членів організації. Відзначити причини та заслуги волонтера, який виходить з організації .

6. ДОДАТКИ

- Додаток 1. [Статут Пласту](#)
- Додаток 2. [Правильник УСП](#)
- Додаток 3. [Правильник УПС](#)
- Додаток 4. [Положення про порядок набуття та облік дійсного членства](#)
- Додаток 5. [Положення про перестороги, призупинення та втрату дійсного членства](#)
- Додаток 6. [Пластовий портал](#)
- Додаток 7. [Пластовий чек-лист](#)
- Додаток 8. [Пластові курені](#)
- Додаток 9. [Положення про відзначення](#)
- Додаток 10. [Положення про Пластприят](#)
- Додаток 11. [Правильник УПН](#)
- Додаток 12. [Правильник УПЮ](#)
- Додаток 13. [Стратегія Пласту 2020-2030](#)
- Додаток 14. [Положення про Опікунську раду Пласту](#)
- Додаток 15. [Презентаційні матеріали Пласту](#)