

УНИВЕРЗИТЕТ СВ. „КИРИЛ И МЕТОДИЈ“ - СКОПЈЕ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ
ИНСТИТУТ ЗА СОЦИЈАЛНА РАБОТА И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА „МАЈКА ТЕРЕЗА“
- СКОПЈЕ

„Модели на волонтирање и нивна примена во Република Македонија“

(Магистерски труд)

Ментор:

Доцент. д-р Светлана Трбојевиќ

Изработил:

Марина Бојанова

Скопје, 2014

Содржина:

<i>Вовед</i>	<i>3</i>
<i>I. Теоретски пристап кон истражувањето</i>	
<i>1. Волонтирањето како начин на стекнување на способности и вештини</i>	<i>6</i>
<i>2. Законска правна рамка на волонтерството</i>	<i>7</i>
<i>3. Волонтерски сервис во Македонија</i>	<i>9</i>
<i>3.1. Волонтирање во невладин сектор</i>	<i>13</i>
<i>3.2. Волонтирање во државни институции</i>	<i>14</i>
<i>4. Меѓународни програми за волонтирање во Р. Македонија</i>	<i>15</i>
<i>4.1. Програма на Европската Комисија – Млади во акција</i>	<i>17</i>
<i>4.1.1. Европски Волонтерски Сервис (ЕВС)</i>	<i>31</i>
<i>4.1.2. Улогата на промоторите при ЕВС</i>	<i>32</i>
<i>4.1.3. Полиња на кои волонтираат ЕВС волонтерите</i>	<i>33</i>
<i>4.1.4. Задачи и обврски на промоторите кои се вклучени во ЕВС</i>	<i>35</i>
<i>4.1.5. Процес на селекција на ЕВС волонтер</i>	<i>37</i>
<i>4.1.6. Подготовка на актерите вклучени во ЕВС</i>	<i>38</i>
<i>4.1.7. ЕВС осигурување</i>	<i>42</i>
<i>4.1.8. Youthpass сертификат</i>	<i>43</i>
<i>4.1.9. Тековна поддршка на волонтерите</i>	<i>45</i>
<i>4.1.10. Менаџмент на конфликти</i>	<i>48</i>
<i>4.1.11. Евалуација</i>	<i>49</i>
<i>4.1.12. Еразмус + - Европска програма од 2014 – 2020 година</i>	<i>49</i>
<i>4.2. Идејата за Мировен корпус</i>	<i>50</i>
<i>4.2.1. Волонтерите на Мировен корпус</i>	<i>51</i>
<i>4.2.2. Начин на селекција за волонтери и причини за приклучување во Мировниот корпус</i>	<i>52</i>
<i>4.2.3. Причини да се стане волонтер на Мировен корпус</i>	<i>53</i>
<i>4.2.4. Задачи кои ги реализираат волонтерите за време на нивното волонтирање</i>	<i>56</i>
<i>4.2.5. Обуки реализирани од Мировниот корпус</i>	<i>57</i>
<i>4.2.6. Активности по враќањето на волонтерите на Мировниот</i>	<i>57</i>

корпус	
4.2.7. Мировниот корпус во Македонија	58
4.2.8. Културни разлики со кои се соочуваат волонтерите на	59
Мировниот корпус	
4.2.9. Улоги и одговорности на актерите во Мировниот корпус	60
4.2.10. Правна регулатива на актерите вклучени во Мировниот	61
корпус	
II: Истражувачки дел	
1. Методологија на истражување	
1.1. Формулирање на проблемот за истражување	65
1.2. Научна цел на истражувањето	66
1.3. Практична цел	67
1.4. Задачи на истражувањето	67
1.5. Предмет на истражување	68
1.6. Дефинирање на основните поими од истражувањето	69
1.7. Хипотези на истражувањето	71
1.8. Варијабли на истражувањето	74
1.9. Методи и техники на истражувањето	74
1.10. Дефинирање на истражувачкиот примерок	75
2. Анализа и интерпретација на резултатите од истражувањето	76
2.1. Волонтерите кои имаат реализирано ЕВС	77
2.2. Волонтери на Мировен Корпус	84
2.3. Граѓански организации	90
III. Заклучок	95
IV. Препораки	98
V. Користена литература	100
VI. Прилози	102

Вовед

Доброволното давање е една од највозвишените состојби на човековата свест, нешто што ни припаѓа нам (на нашето време, знаење, искуство, материјални добра), и истото може да биде спроведено на различни начини.

Ретки се оние кои безрезервно работат за другите, без остварување на лична(материјална) корист, како што се сестрите од редот на Мајка Тереза и слични благородни луѓе како нив.

Веројатно многумина, а особено луѓето кои работат во областа на граѓанскиот сектор, ќе се препознаат во дефинициите за волонтерството, кои најчесто се среќаваат во литературата од оваа област. Една од нив вели дека: „Волонтер¹ е личност која доброволно и бесплатно работи за добробитта на другите луѓе или за некоја општа цел”(www.graganskisvet.org.mk; публикација на г-ѓа Марија Иванова „Волонтерството во Македонија”). Односно, волонтери се лица кои на некоја организација, заради реализирање одредена активност во служба на заедницата, придонесуваат за нејзиниот развој и ги ставаат на располагање своето време, труд, искуство, знаење, вештини и т.н. Според Милан Вујаклија „Зборот “волонтер“ означува некој кој служи доброволно и бесплатно“². Во “Речникот за социјална работа“ е наведена следната дефиниција: “Волонтер е лице кое се нуди да служи со негови или нејзин слободен избор, обично без финансиски надоместок“ (Barker L., 1987). Она по што се препознаваат волонтерите е нивниот бесплатен труд. Во дефинирањето на волонтерството обично се кажува дека тоа не подразбира остварување лична полза, а и самото е чувство на среќа, задоволство и радост од давањето и правењето добро за некој. Или пак, учењето, стекнувањето нови знаења, усовршувањето на сопствените вештини, запознавањето нови луѓе, препораката која може да ја донесе таквото ангажирање, исполнувањето на слободното време, замената за служењето војска и низа други видови лична сатисфакција и надомест кои луѓето обично ги наведуваат како причини заради кои се решиле да волонтираат. Исто така, во литературата се толкуваат различно, на пример, мотивацијата за волонтерско ангажирање како замена за служењето воен рок, или пак, доброволното донирање парични средства кое може да се смета за волонтерско ангажирање. Но, она во што се согласуваат различните пристапи и толкувања на волонтерството е дали волонтерот не остварува лична материјална (парична) корист. Тој, значи работи бесплатно, но притоа може

¹Терминот потекнува од латинскиот збор voluntarius – доброволец.

² Вујаклија М. „Лексикон страних речи и изрази, Београд, 1975

да добие одреден надомест што ги покрива неговите трошоци, како превоз, социјално осигурување и сл.

Генерално во светот бројот на волонтерите сè повеќе се зголемува. Историјатот и корените на волонтерското работење во Македонија се врзува за традиционалната солидарност како препознатлива карактеристика на културата на македонскиот народ. Традицијата и природата на ваквата солидарност е најблиска на фамилијарните и меѓусоседските односи развиени на принципот на меѓусебната поддршка и помош. Ваквата помош најчесто се однесува на работи кои се преобемни за да можат да се извршат само од членовите на потесното семејство. Овој облик на волонтерско работење се задржал и денес, но во помали размери заради темпото на живот кое го наметнува „новото време,. Во периодот пред независноста, кога Македонија сè уште беше дел од СФР Југославија, може да се каже дека делевме исти, односно слични искуства како и другите републики кои беа дел од заедничката држава. Волонтеризмот се состоеше од ангажирање на младите за волонтерското работење на обнова на земјата по воениот период (по 1945 година). Ваквите активности беа ангажирани со цел да се обнови и реконструира земјата. Овој вид на волонтерско работење продолжил и понатаму да живее, но во помал обем, сè до крајот на 80 тите години на минатиот век. Во овој период постоеше можност за волонтирање само во организациите како што се „Црвен крст,, Сојузот на извидниците, Феријалниот Сојуз и сл. Исто така, како волонтерско работење се смета и училишната пракса, односно некои активности кои се одвивале во рамките на училиштата. Во периодот непосредно пред независноста на Македонија, волонтерското работење и волонтеризмот ги задржаа истите карактеристики и истите рамки на волонтирање како и во претходниот период. Во повеќето случаи луѓето волонтираа во организации како што е Црвениот Крст (хуманитарни организации) и нивниот ангажман во овие организации во целост бил доброволен. Појавата на граѓанските организации во текот на 90 тите години на минатиот век дале свој придонес во развојот на волонтеризмот во земјата. Граѓанските организации главно организирале најразлични активности кои се реализирале само преку волонтерско работење и ангажман. Меѓутоа, за најчест облик на волонтирање во јавните институции во Македонија се смета работењето на студентите, кои се обврзани да волонтираат, со цел да се стекнат со искуство, а сето тоа е составен дел на нивната образовна програма, што во суштина го поставува прашањето дали таквите активности претставуваат волонтерска работа во вистинска смисла на зборот. Врз основа на искуствата и показателите од минатото, може да се каже дека волонтеризмот во Македонија не е на задоволително ниво. Причината за тоа е недоволната информираност за

неговото значење. Сепак поради одредени програми за волонтирање кои се спроведени во нашата држава, сè повеќе се добиваат информации за бенефициите од волонтирањето.

Во последните години волонтирањето во Република Македонија зеде замав, особено примањето на волонтери во одредени центри, институции и организации кои придонесуваат подобрување во локалните заедници каде што се примени волонтерите. Во Република Македонија две програми за размена односно примање на волонтери се најпознати и тоа Програмата „Млади во акција” на Европската Комисија преку која се разменуваат волонтери помеѓу државите во Европа и Програмата на Државниот оддел на Соединетите Американски Држави „Мировен корпус,, чија цел е праќање на американски волонтери во помалку развиените држави за нивен побрз развој. Иако и двете програми имаат една заедничка цел, а тоа е волонтерството како начин да им се помогне на оние на кои им е потребно сепак постојат меѓусебни разлики.

Програмата Млади во акција вклучува проекти кои се реализирани во периодот од 2007 до 2013 година. Во самата програма има пет акции кои може да се реализираат во државите - членки на Европската Унија, но Македонија поради фактот дека не е земја – членка може да спроведува проекти само од две акции. Самата програма за Македонија нуди младински размени каде учесници, од две и повеќе држави реализираат активности за заеднички цели. Исто така и Европскиот Волонтерски Сервис каде млади луѓе од 18 – 30 години имаат можност до една година да престојуваат во држава каде имаат можност да научат првенствено странски јазик или да го усовршат, како и многуте вештини и способности со кои би се збогатил волонтерот за време на неговиот престој во државата, реализирајќи го волонтерскиот сервис. Волонтерите при реализирањето на активностите најчесто делуваат за свој личен напредок на личните и професионалните особини, волонтерот е оној кој учи, а наученото би им помогнало во иднина.

Мировниот корпус во Македонија влезе во 1996 година со потпишувањето на договорот помеѓу САД и Македонија. Голем број на волонтери имаат дадено придонес во голем број на институции во Македонија. Волонтерите на Мировниот корпус волонтираат во неразвиените и земјите во развој со цел да им се помогне, односно да се пренесат одредени знаења за нивни напредок. Иако и волонтерите учат многу нови нешта, сепак главната причина за нивното волонтирање е да им се помогне на институцијата во која волонтираат, а по нивното заминување да се почувствува неговото или нејзиното отсуство.

Голем број на актери кои го потпомагаат целосниот процес стојат зад волонтерите и многу подготовки се потребни за реализација на волонтерскиот сервис.

I. Теоретски пристап

1. Волонтирањето како начин на стекнување на способности и вештини

„Волонтерите не се платени. Не затоа што се безвредни, туку поради тоа што се бесценети“ - непознат автор

Постојат голем број на дефиниции што претставува поимот волонтер или поимот волонтерство, но ниедна од нив не е прифатена како единствена. Генерално, волонтирањето претставува процес на извршување на одредени задачи, без финансиски надоместок, а главната цел е да се помогне на заедницата во која се делува. Волонтер е лицето кое го извршува волонтирањето, за на крај да добие лични и професионални бенефиции.

Во делото “Volunteer Training and Development“ авторите Станел А.К. (Stanel A.K.) и Фениј Н.М. (Feeney N.M.) разликуваат пет димензии на поимот волонтер и тоа дека волонтерот не е вработен, волонтерите не примаат никаков финансиски надоместок, волонтерската работа е ограничена на одредени активности, одредена група на волонтери кои дејствуваат во одредени активности мораат да имаат подготовка и дека во некои активности има волонтери членови и работници, односно едните (волонтерите) се вклучуваат одвреме навреме во волонтерските активности, а другите (работниците) постојано работат.

Луѓето имаат различни животни цели. Додека некои луѓе се повеќе ориентирани на материјалните нешта, други луѓе повеќе ги потенцираат вродените животни цели. Материјалистите веруваат дека придобивката и поседувањето се главни цели за да се биде среќен. Од друга страна пак, луѓето со вродени животни цели го потенцираат личното растење, врските и духот на заедницата како важен извор за благосостојба.

Во денешно време луѓето волонтираат од различни причини. Најчестата причина е да се помогне некому на кој му е потребна помош при извршување на одредени работни обврски. Преку волонтирањето, волонтерите се чувствуваат како да ја извршуваат својата граѓанска должност, покажувајќи посветеност кон одредена причина. Волонтерите ја даваат својата помош без да очекуваат финансиски надомест или било какви материјални бенефиции. Она што волонтерот го добива преку остварување на својот волонтерски сервис се всушност професионални и лични бенефиции кои му помагаат на волонтерот успешно да ја гради својата понатамошна кариера. Ова најчесто се однесува на младите волонтери кои се

фаза на реализација на формално образование или штотуку дипломирани. За повозрасните волонтери, волонтерството претставува начин како своето долгогодишно искуство да го пренесат врз помладата генерација. Волонтерите претставуваат дел од движечката сила на општеството.

Волонтирањето има три клучни карактеристики по кои се разликува, а тоа се доброволност, во корист на други лица или заедницата и извршување на работни обврски без надоместок. Поради тоа не секоја работа која не е платена претставува волонтирање. Често практикантската работа се споредува со волонтирањето. Практикантската работа се разликува од волонтирањето бидејќи таму целта претставува стекнување на практично искуство и вештини на практикантот без оглед дали има поширок јавен интерес. Волонтерскиот стаж исто така не е волонтирање бидејќи тој е задолжителен според закон за извршување на одредени професии (лекари, адвокати и сл.) па не запазен принципот на доброволност. Истото важи и за праксата која е задолжителна за учениците и студентите во рамки на образованието. Доколку волонтерот се чувствува принуден да извршува одредена работа, тогаш тој не е волонтер во вистинска смисла, независно дали лицето има потпишано договор за волонтирање. Вистинскиот волонтер е среќен и задоволен што помага и што ги извршува своите работни обврски без да биде платен за тоа.

2. Законска правна рамка на волонтерството

Секаде во светот волонтерите се заштитени со закон во кој се одредени правата и обврските и на волонтерите и на организаторите на волонтерска работа. Волонтерите не смеат да бидат искористени за реализација на индивидуални цел на организаторот на волонтерската работа. Волонтерот со своето знаење и вештини помага за благосостојбата на локалната заедница во која делува, односно местото каде го остварува волонтирањето.

Генерално, правната рамка во однос на волонтирањето се споредува во секоја земја, бидејќи секаде важи она дека волонтерот помага без очекување за финансиски надоместок. Разлики при реализирање на волонтерството постојат меѓу локалните и странските волонтери. Локалните волонтери се заштитени со законите во државите каде што ги реализираат своите задачи, додека пак странските волонтери се заштитени од програмите кои го овозможиле волонтирањето на тие лица. Програмите се разликуваат во деловите за обврски, времетраење

и начин на реализирање на волонтирањето, но сепак на прво место е волонтерот и неговата адаптација во заедницата во која треба да го реализира своето волонтирање.

Според законот за волонтерство³ волонтирањето претставува активност од интерес за Република Македонија која придонесува за подобрување на квалитетот на животот со активно вклучување на луѓето во општествениот живот, како и за развој на хумано и рамноправно демократско општество.

Под волонтерство се подразбира доброволно давање на лични услуги, знаења и вештини и/или вршење на други активности во корист на други лица, органи, организации и други институции, без надоместок.

Според законот за волонтерство, волонтерот е физичко лице кое дава услуги, вештини и знаења во корист на други лица, органи, организации и други институции, на доброволна основа и без финансиска или друга лична добивка.

Волонтирањето има значаен и позитивен импакт во секоја заедница. Постојат голем број на причини зошто е потребно да се волонтира. Преку волонтирањето се учи нова вештина или пак онаа што е веќе научена се развива. Многу луѓе кога ќе го завршат формалното образование сметаат дека тоа е доволно и со она што го изучиле во училишните клупи ќе имаат можност да го работат она за што учеле. Сето тоа е во ред, но сепак истите треба да бидат поконкурентни на пазарот на труд, а со самото тоа тие треба што повеќе и на различни начини да се доквалификуваат и да се стекнат со дополнително неформално образование по што би се разликувале од останатите.

Волонтерите дејствуваат во целата заедница во која се наоѓаат. Тој е дел од таа заедница. Овој факт е особено важен за странските волонтери кои сепак на почетокот бараат место каде што би припаѓале за подобро да можат да ги исполнуваат своите задачи. Потребно е волонтерот да се мотивира за да може да ја посвети својата енергија за заеднички цели. Таа мотивација не мора да биде финансиска, што најчесто и не е, бидејќи волонтерите не примаат финансиски надоместок, освен оној за покривање на трошоците за успешно извршување на задачите.

Независно каде волонтерот ќе го реализира волонтерскиот процес, тој се здобива со нови интереси и можност за активности како да го поминува своето слободно време, а во исто време на биде корисен за заедницата каде што живее и да дејствува за свој личен и професионален напредок. Преку волонтирањето волонтерот има можност да запознае многу пријатели и луѓе кои би им помогнале за нивниот понатамошен развој. Познавањето на што

³ Службен весник на Република Македонија бр.85 од 09.07.2007 година

повеќе луѓе всушност значи и зголемување на шансата за вработување, бидејќи добрата препорака е една одлична можност за вработување која секој искусен работодавач би ја верификувал.

3. Волонтерски сервис во Македонија

Во нашата држава сè уште голем дел од популацијата не го разбира терминот „волонтер“ и „волонтерство“. Сето тоа е поради нивно споредување со поимот „практична работа“. За најдобро да се опише како функционира волонтирањето во Македонија, првенствено ќе се разработат делови од законот за волонтерство кој од неодамна има стапено во сила, поточно од 2007 година. Со овој закон се регулира волонтерството во Македонија, како и правата и обврските на самите волонтери. Иако волонтерството претставува неплатена работа, сепак со овој закон волонтерите се заштитени за да им биде верификувано нивното активно учество во заедницата без да бидат експлоатирани.

Со законот за волонтерство се уредува волонтерството, условите и начинот на вршење на волонтерството, правата и обврските на волонтерите и организаторот на волонтерството, договорот за волонтерство и евиденција на волонтерската работа.

Што се однесува до волонтерскиот сервис во Македонија, освен домашно лице, волонтер може да биде и странско лице, се со цел за подобрување на заедницата или местото каде што делува волонтерот. Годишната граница за да се биде волонтер не е ограничена, а тоа значи дека секое лице може да биде волонтер, со тоа што за малолетните лица е потребна писмена согласност од родителите или старателите.

Како организатор на волонтерска работа може да се јават:

- Здружение на граѓани и фондација,
- Верска заедница и религиозна група,
- Јавна установа и
- Орган на државна власт.

Волонтерите кои ја реализираат својата волонтерска активност потребно е да бидат пријавени во Министерството за труд и социјална политика, кое е надлежно за волонтерскиот сервис во Македонија.

Што се однесува за странско лице кое волонтира во Македонија потребна е согласност од Министерството за социјална работа и политика, каде точно и прецизно се наведени активностите, времетраењето, податоци за лицето, организацијата и сл. за потоа престојот на лицето да биде одобрен или одбиен од страна на горенаведеното Министерство.

Волонтерот кој го реализира волонтерскиот сервис во Македонија има одредени права кои се наведени во договорот кој се потпишува помеѓу волонтерот и претпоставениот во местото каде волонтерот ја извршува својата волонтерска работа. Волонтерот пред да го започне својот волонтерски сервис треба да ги знае своите задачи кои треба да ги извршува како и времето на волонтирање, односно за кој временски период е потребно волонтерот да ги извршува зададените активности. Волонтерот има право на дневен одмор, како и на финансиски надоместок на однапред договорени трошоци кои се поврзани со неговото волонтирање. Тоа се однесува за македонските волонтери, додека пак странските, имаат покриеност за трошоците за живот, без никаков луксуз, како и здравствено осигурување и повратни патни трошоци.

За време на реализирање на волонтерскиот сервис и волонтерот има одредени должности кои треба да ги извршува. Потребно е волонтерот да ги извршува работните обврски во рамките на договорот кој претходно бил склучен помеѓу двете страни. Волонтерот треба да го известува организаторот на волонтерството доколку не е во можност да го реализира волонтерскиот сервис, поради болест или слично. Волонтерот во текот на своето волонтирање ќе биде во допир со доверливи информации кои треба да ги чува, како и да ги информира останатите доколку е запознаен со одредени штетни последици за да може навремено да се дејствува и истите да бидат санирани.

Организаторот на волонтерската работа е еден од главните актери за спроведување на волонтирањето, бидејќи тој е оној кој всушност ја нуди можноста за волонтирање, односно оној кој ја согледува потребата за вклучување на волонтер во нивната работа. Како и сите актери во волонтерскиот процес и организаторот на волонтерската работа е должен да ја следи законската легислатива. Организаторот на волонтерската работа треба да го обезбеди волонтерот со потребните информации за неговата работа, односно кои работни задачи ќе ги има во организацијата, како и потребните материјални средства кои се потребни за поефикасна реализација на активностите и задачите кои волонтерот треба да ги извршува. Активностите и задачите кои ќе ги извршува волонтерот ќе бидат запишани во волонтерската книшка, како и времетраењето на волонтерот, која е издадена по барање на организаторот на волонтерскиот процес, а од Министерството за труд и социјална политика. Волонтерската книшка им служи на волонтерот како доказ дека волонтерот има извршено одредени работни

активности и истата би им помогнала за полесно наоѓање на работа со тоа што би биле поконкурентни на пазарот на труд.

За регулирање на волонтерскиот сервис на волонтерите потребни се следните документи:

- Договор за волонтирање
- Барање за издавање согласност за волонтирање и
- Програма за волонтирање

Договорот за волонтирање е документ кој го подготвува организаторот на волонтерската работа што важи за лица кои волонтираат повеќе од 40 часа месечно, како и лица кои волонтираат помалку од 40 часа месечно. Доколку една организација сака да прими странско лице за волонтер, исто така е потребно подготвување на договор за волонтирање. Договорот за волонтирање содржи податоци за волонтерот како и за организацијата каде што волонтерот ќе ја извршува својата работа, содржи податоци за активностите кои волонтерот ќе ги реализира, односно кои активности, кога, колку часови и сл. Правата обврските на волонтерот и организацијата се посебно наведени во самиот договор кои ги потсетува и двете страни на кој начин треба да ги реализираат своите задачи за волонтерскиот сервис да биде во целост исполнет и на крај и двете страни да имаат определени бенефиции од волонтирањето.

Договорот потпишан од организацијата и волонтерот се издава во три копии кои, така што освен тие страни копија од договорот добива и Министерството за труд и социјална политика како надлежно за волонтерите и нивните права и обврски. Министерството води евиденција дали се запазени правата на волонтерите и можна е нивна посета во организацијата доколку се увиди дека се вршат активности за кои не биле известени.

Договорот за волонтирање може и да се прекине и тоа не само доколку заврши временскиот рок за кој е склучен договорот, туку и доколку и двете страни се договорот или пак доколку се одземе деловната способност на волонтерот. Волонтер – странско лице може да прекине со реализирање на своите активности доколку истече неговата дозвола за престој, која зависи од Министерството за труд и социјална политика на колку ќе утврдат дека е потребно волонтерот да волонтира во организацијата која има поднесено барање за дозвола за престој на волонтерот во својата организација.

Организаторот на волонтерската работа има должност да води евиденција на волонтерската работа според одредени правила на Министерството за труд и социјална

политика која е задолжителна да се води за сите волонтери. Она што волонтерите го добиваат од волонтирањето, освен знаењето е волонтерска книшка во која се наведени активностите кои ги врши волонтерот, како и името на организаторот, терминот и позицијата, пропишани правила од министерот за труд и социјална политика.

Доколку организаторот на волонтерската работа не ги исполнува правата и обврските кои се наведени во договорот за волонтирање или во Законот за волонтери може да му се изрече прекршок. За тој дел Министерството за труд и социјална политика води евиденција и надзор врз работата на организациите кои примаат или праќаат волонтери, односно оние кои работат со волонтери.

Исто така и на волонтерите може да им се изрече прекршок, особено доколку не ги почитува должностите за кои се согласил при реализација на волонтерската работа или пак доколку нанесе штета на организацијата со неговото работење.

Волонтерскиот сервис во Македонија претставува начин на усовршување на знаењата и вештините на поединци. Најчесто возрасна граница на оние кои волонтираат се млади луѓе до околу 30 години. Тоа е онаа целна група која моментално се наоѓа пред процес на вработување, но сè уште се потребни дополнителни вештини кои е потребно да ги поседува за да се одвојува од останатите. Голем број на млади луѓе волонтираат во заедницата во која што живеат поради поголема информираност, социјализација, посетување на семинари, конференции и сл.

Во продолжени е ќе бидат наведени одредени примери на волонтери кои волонтираат во Македонија и тоа на домашни и странски волонтери.

Волонтерските активности се значајни за секоја општествена заедница, бидејќи волонтерите својата помош ја даваат безрезервно за подобрување на животот во одредена заедница. Независно во кој дел и во која институција делуваат, волонтерските активности се посакувани. Волонтерите освен што учат, исто и пренесуваат одредени знаења и вештини на оние кои ги опкружуваат во работната средина.

Преку активностите во здруженијата на граѓани реализираат проекти кои придонесуваат за економскиот развој на државата. Самите проекти се однесуваат на добиени финансиски средства од Македонија или надвор од неа, зависно од донаторот.

Исто така, волонтерските активности придонесуваат и за развој на социјалниот развој на државата. Она што воопшто не им се претставува никаква пречка на волонтерите е тоа од каде се и што се, сè додека имаат иста цел и се залагаат за таа цел. Тоа е она што придонесува за правилен развој на одредена заедница во која волонтерите се прифатени како личности кои делуваат за подобрување на животот во одредена заедница и стекнување на животни навики

кои би се пренеле на следни генерации. Секој од нас треба да има желба да волонтира, бидејќи секој од нас може да доведе до одредена промена во општеството. Помислата дека еден човек не може да го промени светот е погрешна, бидејќи секоја промена е започната од идејата на еден човек која се дополнувала и споделувала.

Волонтерскиот сервис во нашата држава се извршува во приватен и во државен сектор.

3.1. Волонтирање во невладин сектор

Волонтерите служат во многу делови во организацискиот менаџмент со време, енергија или талент кои помагаат за исполнување на мисијата на одредена организација. Волонтерите генерираат ентузијазам, интерес и помош за да се креира позитивна слика за организацијата во заедницата во која делува. Волонтерите ја продолжуваат и зголемуваат работата на оние кои се веќе вработени во организацијата. Тие може да се фокусираат на индивидуални клиенти или средини, а на тој начин се донесуваат нови гледишта енергија и време за работа.

Индивидуалните волонтери имаат корист со тоа што имаат можност за извршување на интерес и постојано добивање на нови информации, развој на нови вештини или зголемување на веќе постоечкото знаење. Волонтерите стекнуваат лидерски и социјални вештини преку комуникација со оние кои се веќе вработени, клиенти и професионалци во одредена околина. Волонтерите често продолжуваат да го развијат своето знаење преку професионалноста на одредени волонтери преку нивните искуства.

Заедниците имаат корист од волонтерскиот придонес така што волонтерскиот сервис може да овозможи помош за индивидуалци, семејства и заедници за локални потреби и проблеми. Со споделување на ентузијазам во работна средина, волонтерите развиваат подобра работна средина во која треба да делуваат. Тие често ги поттикнуваат и останатите да се вклучат. Препознавањето на волонтерството може да учествува при целосното значење во одредена заедница.

Волонтерите исполнуваат многу улоги во организацијата. Генерално, тие спаѓаат во една од четирите категории на работа и тоа директни услуги, административна поддршка, прибирање на финансиски средства и лидерство.

Како и да е, индивидуалните активности значајно се менуваат. Волонтерите може да волонтираат како наставници, ментори, советници, тутори, придружници и тренери. Тие

организираат настани, учествуваат во настани за собирање на финансиски средства, овозможуваат поддршка, развиваат нови извори, овозможуваат логистичка поддршка, развиваат програми, помагаат при промотивни настани и овозможуваат лидерство и насочување. Улогите што волонтерите можат да ги пополнат се ограничени според визијата на организацијата.

Секоја организација треба да помине време разгледувајќи ја опцијата за работа со волонтери и развојот на психологијата за целосниот ангажман на волонтерите. Волонтерите не треба да се гледаат како “бесплатна помош“. Тие треба да се гледани како продолжение на професионалниот и платениот ангажман на вработените при исполнувањето на мисијата на организацијата. Секоја организација мора да одлучи како волонтерите можат најефективно и најефикасно да помогнат со нивната мисија. Волонтерите кое се организатори играат важна улога во една организација. Тие често комуницираат со сите средини на програмата и регрутираат волонтери во сите аспекти на работење. Тие служат како врска помеѓу потребите и желбите на организацијата и потребите и правата на вработените и на волонтерите во таа организација. Волонтерите – организатори се внатрешни советници, им помагаат на вработените за да се идентификуваат можностите за волонтерскиот ангажман во организациската работа, развиваат врски помеѓу вработените и волонтерите, дизајнираат стратегии за ефективна интеграција на волонтерите во организациската работа, се оценува импактот на волонтерските услуги за клиентите и организацијата и служат како застапници за правата на волонтерите и за волонтерството во организацијата и заедницата.

3.2. Волонтирање во државни институции

Волонтирањето во државните институции е предизвик за секој волонтер, особено во Македонија, бидејќи голем процент од граѓаните, независно од возраста, сакаат да работат во државна институција сметајќи ја за сигурна работна позиција. Во овој дел многу често неодамна доаѓало до слевање на двата поими „практична работа“ и „волонтерство“. Но денес, здруженијата на граѓани сè уште разработуваат токму овој сегмент за што Законот за волонтерство ги заштитува волонтерите да не бидат искористени и нивната работа да не биде замена за одредено работно место.

Голем дел на државни институции имаат потреба од волонтери, а и самите волонтери покажуваат интерес за волонтирање во државни институции, особено во оние кои се

споредуваат со нивното формално образование и каде би ги прошириле своите знаења и познавање, односно би ја претвориле теоријата во пракса. Освен државните институции кои претставуваат посредник, при ангажирањето на волонтери посредник може да бидат и здруженија на граѓани кои сакаат да им дадат можност на одредена група на млади луѓе да волонтираат во државна институција. Постапката за ангажирање на волонтер во државна институција е видлива со тоа што оние кои аплицираат треба да имаат одредени познавања, зависно од она каде и што се бара од самиот волонтер.

Често волонтерите се набљудувани како личности кои внесуваат посебен придонес во државните институции. Понекогаш оние кои се веќе вработени се загрижени поради нивна замена, но сепак волонтирањето не претставува замена за работа, туку давање на можност за запознавање со работата на државните институции.

Улогата на волонтерите треба да се разликува од улогата на вработените. Волонтерите често даваат дополнителни услуги кои се разликуваат од работата на веќе вработените, целосно, или ја надополнува истата.

Волонтерството игра значајна улога во економскиот и социјалниот развој на одредена држава. Волонтерството помага за градење на социјален систем како и кохезија во одредена заедница и игра важна улога при распределбата на значајни јавни услуги. Волонтерството исто така им помага на волонтерите за подобрување на нивното здравје и овозможува можности на одредени индивидуалци да се здобијат со вештини и знаење кои можат да го подобрат нивниот развој на кариера или да им помогнат при барање на работа и вработување.

Волонтерските акции имаат заеднички вредности кон кои целат. Основани се според принципите на взаемност и реципроцитет, водени кон позитивни промени во работната средина и заедницата. Врските помеѓу волонтерите и вработените се хармонични и взаемно наградувачки. Тие може да бидат подобрени со добри практики, јасност на улоги, взаемна доверба и поддршка.

Волонтирањето е слободна активност, а не за финансиски цели, вклучува посветеност на време и енергија за корист на заедницата и општеството.

4. Меѓународни програми за волонтирање во Република Македонија

Во Република Македонија има две интернационални програми за волонтирање кои имаат заземено голем замав особено последните неколку години, кога своето искуство

вратените волонтери го пренесуваат кај останатите преку различни организирани презентации.

Програмата Млади во акција на Европската Комисија веќе седум години финансиски ги поддржуваше проектите кои беа организирани и имплементирани во европските држави. Европскиот Волонтерски сервис е една од многуте акции кои се финансирани од Европската Комисија. Пред таа програма, односно во 2006 година Европскиот Волонтерски Сервис веќе десет години се реализирал, но под други услови и други програми. Пред програмата Млади во акција, Европската Комисија ја финансираше програмата Млади која се имплементираше во периодот од 2000 – 2006 година.

Европскиот Волонтерски Сервис на младите од 18 – 30 години им нуди одлична можност за стекнување на нови знаења и вештини или усовршување на оние кои што веќе ги поседуваат. Една од основните причини зошто воопшто започна оваа програма е давањето на можност на младите со помали можности да ја истражат Европа. Мобилност, различност, активно учество и граѓанство се четирите поими кои со своето искуство младите луѓе ги остваруваат на најдобар можен начин, а тоа е преку тоа што директно се вклучени во местото каде го реализираат својот волонтерски сервис. Програмата Млади во акција вклучува млади луѓе од Европските држави кои волонтираат во друга земја од еден 2 недели до една година, без можност за продолжување.

За разлика од Европската програма Млади во акција, Мировниот Корпус вклучува луѓе од сите возрасти од Соединетите Американски Држави кои се подготвени да волонтираат во неразвиени или земји во развој во период од две години со можност за продолжување. Волонтерите на Мировниот Корпус се искусни личности кои се подготвени да го применат своето искуство во државата во која ќе волонтираат. Сè повеќе и повеќе волонтери се приклучуваат во Мировниот корпус секоја година, првенствено поради можноста да помогнат некому кому е тоа потребно, а воедно и поради бенефициите со кои располагаат волонтерите по нивното враќање во Америка. Во Македонија волонтерите на Мировниот корпус ги има најчесто во периферните делови на државата. Поради тој факт тие се одлично инволвирани во животната средина во која делуваат.

Во понатамошниот текст и двете програми ќе бидат разработени до детали за подобро да се согледаат сличностите и различностите помеѓу двете програми.

4.1. Програма на Европската Комисија - Млади во акција

Европската Унија ја изготви Програмата Млади во акција која е наменета за млади луѓе, односно од 18 – 30 години. Самата програма цели кон инспирација на чувството да се биде активен европски државјанин, солидарноста и толеранцијата помеѓу младите европски граѓани и вклучување на младите при градењето на иднината на Европската Унија. Програмата промовира мобилност во и надвор од границите на Европската Унија, неформално образование и интеркултурен дијалог, ја поттикнува невработеноста како и вклучувањето на младите луѓе без разлика на нивното образование, социјалната и културната позадина.

Секоја година, илјадници проекти се аплицирани од страна на промотери со цел да се добие финансиска поддршка од Програмата. Постои селективен процес кој цели кон финансирање на најдобрите проекти.

Програмата Млади во акција е прифатена од страна на Европските институции во периодот од 2007 – 2013 година. Таа го надоградува искуството од претходните програми: Младината за Европски Програми, Европски Волонтерски Сервис и Младински Програми. Прифатена е откако се имаат реализирано голем број на консултации со разни заинтересирани страни во полето на младите.

Општите цели на програмата Млади во акција се⁴:

- Промоција на активното граѓанство на младите, особено на европското,
- Развој на солидарност и промоција на толеранција помеѓу младите луѓе, со цел да се поттикне социјалната кохезија во Европската Унија,
- Поттикнување на взаемното разбирање помеѓу младите луѓе од различни држави,
- Учество во развојот на квалитетот на системите за поддршка на активностите за млади и способноста на граѓанските организации кои работат на полето на млади,
- Промовирање на Европска соработка во полето на младите.

Што се однесува на приоритетите на програмата Млади во акција⁵ има постојани и годишни приоритети. Постојани приоритети се:

⁴ Прирачник на Програмата Млади во акција 2013 година

⁵ Прирачник на Програмата Млади во акција 2013 година

- Европско граѓанство – целта на овој приоритет е да се поттикнат младите да ги запазуваат Европските теми и да се вклучат во дискусијата за градење на иднина во Европската Унија. Европската димензија е широка тема. Програмата Млади во акција треба да им нуди на младите луѓе можност за идентификација на взаемните вредности со други млади луѓе од други држави без разлика на културните разлики. Проектите кои ќе бидат одобрени за имплементација треба исто така да ги стимулираат младите луѓе треба да ги рефлектираат важните карактеристики на Европското општество и исто така да ги поттикне да играат активна улога во својата заедница. За да се чувствуваат како европски граѓани, младите луѓе мора да бидат свесни дека играат улога за градење на Европа онаква каква што е сега и Европа каква што сакаме да биде во иднина. Одобрените проекти всушност немаат значење само за откривање на Европа, туку и нејзина изградба.
- Учество на млади луѓе – Програмата Млади во акција промовира активно учество на младите луѓе во нивниот секојдневен живот. Генерално, програмата цели кон поттикнување на младите луѓе да бидат активни граѓани, односно да бидат вклучени во проекти кои имаат позитивен импакт за заедницата.
- Културна разновидност – почитување на културната разновидност и борба против расизмот и ксенофобијата се исто така приоритети во оваа програма. Со водење на активности со млади луѓе од различни културни, етнички и религиозни позадини, програмата цели кон развој на интеркултурното учење на младите луѓе. Со имплементацијата на проектите од програмата Млади во акција, културна разновидност значи дека младите стануваат свесни за својата интеркултурна димензија.

Вклучување на млади луѓе со помали можности – тоа се млади луѓе кои имаат одредени потешкотии во развојот од нивните врстници, бидејќи се соочуваат со повеќе ситуации и пречки како што се: **социјални пречки**, односно млади луѓе кои се соочуваат со дискриминација по било која основа (полова, етничка, сексуална ориентација, попреченост во развојот и сл.), млади луѓе со ограничени социјални вештини или антисоцијални или ризично сексуално однесување, млади луѓе кои се наоѓаат во несигурни ситуации (поранешни осуденици, поранешни корисници на дрога и алкохол), млади и/или самохрани родители, деца без родители, млади луѓе од растурени семејства; **економски препреки** – млади луѓе со низок стандард на живеење, малку примања, зависни од системот за социјална помош, долго невработени или сиромашни, млади луѓе кои се бездомници, млади луѓе кои имаат долгови или финансиски проблеми; **попреченост во развој** – млади луѓе кои имаат ментална,

физичка, сензорна или друга попреченост; **едукативни разлики** – млади луѓе кои имаат проблеми со процесот на учење, млади луѓе кои рано се откажаа од образовниот процес, лица кои имаат пониско образование, млади луѓе кои имаат помал просек;– млади имигранти или бегалци или потомци на имигранти или семејства на **културни разлики** бегалци, млади луѓе кои припаѓаат на национално или етничко малцинство, млади луѓе кои имаат проблеми со јазична и културна адаптација; **здравствени проблеми** – млади луѓе кои имаат хронични заболувања, тешки болести или психолошки проблеми, млади луѓе со ментална попреченост; **географски пречки** – млади луѓе кои потекнуваат од рурални средини, млади луѓе кои живеат на мали острови или региони кои се на периферија, млади луѓе од проблематични урбани зони, млади луѓе кои имаат проблеми со услугите во регионот каде што живеат (јавен превоз, напуштени села, сиромашни објекти).

Младинските организации треба да преземат одредени мерки за избегнување на исклучување на одредени целни групи. Како и да е, можно е младите луѓе да се соочат со одредена ситуација или пречка по која се разликуваат од своите врстници, зависно од регионот каде што живеат.

Годишните приоритети на програмата Млади во акција се менуваат. За 2013 година приоритети се:

- Активности за подигнување на свеста за европското граѓанство и правата кои одат со тоа во контекст на Европска година на граѓаните
- Проекти кои целат кон поттикнување за учество на гласањето на Европските избори во 2014, со тоа што ќе ги информираат младите луѓе да се однесуваат активно и информирано,
- Проекти кои целат кон промовирање на заложувањето на младите луѓе што води кон повеќе инклузивен раст,
- Проекти кои ги стимулираат младите луѓе да бидат поиновативни, покреативни, да се здобијат со претприемачки вештини, побрзо да се вработат младите луѓе и сето тоа преку младински иницијативи,
- Проекти кои промовираат здраво однесување преку промоција на надворешни активности и обичниот спорт, како начин за промоција на здравиот начин на живот

како и за поттикнување на социјалната инклузија и активното учество на младите луѓе во општеството.

Програмата Млади во акција овозможува важни можности за младите луѓе кои сакаат да се здобијат со компетенции. Поради тоа, оваа програма претставува важечки инструмент за неформално и информално образование во Европски димензии.

Неформалното образование претставува она учење кое се изучува надвор од училишните клупи и надвор од институциите за формално образование. Активностите за неформално учење вклучува луѓе на волонтерска основа и тие активности се внимателно испланирани, за поттикнување на личниот, социјалниот и професионалниот развој на учесниците.

Информалното учење се однесува на учењето при активностите кои се случуваат секојдневно, на работа, во семејството, слободните активности и сл. Претставува учење преку правење. Во младинскиот сектор, информалното учење зазема простор во младинските иницијативи, кај врничките групи, кај волонтерските активности и сл.

Неформалното и информалното учење овозможува младите луѓе да се здобијат со значајни компетенции и помага при нивниот личен развој, социјалната инклузија и активното граѓанство, сето тоа за подобрување на можностите за вработување. Активностите преку кои се учи во рамките на полето на младите овозможува значајно додадена вредност на младите, како за економијата, така и за општеството.

Неформалното учење во рамките на програмата Млади во акција е замена за формалниот образовниот систем и системот за обука. Ова учење има пристап така што учесникот е во центарот на вниманието, активностите се реализираат на волонтерска основа, така што се блиску поврзани со потребите на младите луѓе, барањата и интересите. Со овозможувањето на дополнителен извор на учење и патека до формалното образование и обука, ваквите активности се особено важни за младите луѓе со помали можности.

Проектите кои се финансирани од програмата Млади во акција мораат да се придржуваат на принципите на неформалното образование, односно образование кои се реализира надвор од училишните клупи.

Youthpass – претставува сертификат за самоевалуација на учесниците каде опишуваат што се имаат научено за време на проектот на кој учествувале. Сертификатот е дел од стратегијата на Европската Комисија за поттикнување на признанието на неформалното образование. Сертификатот служи како алатка за видливост и валидност на резултатите од учењето добиени од проектите од програмата Млади во акција, а со тоа теоријата преминува

во пракса. Со креирањето на сертификатот заедно, учесниците на проектите од програмата Млади во акција имаат можност да докажат што имаат направено и со кои компетенции се имаат здобиено. Youthpassсертификатот ја поддржува рефлексијата од сопствениот процес на неформално учење. Документирајќи ја додадената вредност на проектите, сертификатот го визуализира и поддржува активното европско граѓанство на младите луѓе и младинските работници. Со тоа што сертификатот претставува европски признаен инструмент за валидација на неформалното образование во полето на младите, истиот има придонес при зајакнување на социјалното признавање на младинската работа. Со тоа што компетенциите во Youthpassсертификатот се видливи и признаени, истиот цели кон поддршка за вработување на младите луѓе и младинските работници.

Сите Youthpassсертификати имаат заедничка структура и ги содржат информации:

- Лични податоци на учесникот,
- Генерален опис на програмата Млади во акција,
- Важни информации во врска со проектот и активностите реализирани од учесниците,
- Опис и проценка на резултатите од учењето на учесниците за време на имплементација на проектот.

Во следната табела ќе се претстави што претставува и што не претставува Youthpassсертификатот:

Youthpasse: 	Youthpass не е: 
Потврда за учество од страна на организаторите за одредени активности	Нешто што му дава права на носителот
Опис на активностите кои се извршуваат за време на проектот	Формална акредитација на компетенциите
Индивидуален опис на активностите кои се реализирани и резултатите од учењето	Замена за формални квалификации
Сертификат за млади луѓе кои учествувале во активности во рамките на програмата Млади во акција	Достапен за демонстрирање на резултатите од учењето од активностите кои биле реализирани во претходните програми
Алатка која ги става компетенциите од	

теорија во пракса	
Основа на принципите за неформално образование и учење	
Поддржан од програмата Млади во акција	
Начин за подобрување на видливоста на учењето од проектите реализирани од програмата	
Објаснување на активностите од програмата Млади во акција да може да разбирливи од страна на луѓето од надвор.	

6

За подигнување на свеста за значењето на Youthpassсертификатот и неговата имплементација се погрижуваат голем број на заинтересирани луѓе и организации, како што се:



7

⁶<https://www.youthpass.eu/en/youthpass/guide/>
⁷<https://www.youthpass.eu/en/youthpass/guide/>

Видливост на програмата Млади во акција – сите проекти кои се финансирани од програмата Млади во акција мора да имаат развиено мерки кои целат кон видливост на нивниот проект и на програмата. Видливоста содржи информации за проектот, велите и очекуваните резултати како и промоцијата на програмата Млади во акција и Европската Унија при имплементацијата на проектот. Видливоста треба да е присутна во текот на цел проект.

При имплементација на проекти финансирани преку Програмата Млади во акција мора да постои видливост на резултатите кои се добиваат при реализација на активностите. Како такви мерки за видливост може да се сретнат промотивен материјал, организирање на прес конференција, пишување на артикли за весници, списанија и интернет страни, креирање на блог, настан, група и сл. на интернет и.т.н

За поттикнување на видливоста на програмата Млади во акција исто значи да активностите и производите кои се финансирани во рамките на програмата Млади во акција да се означени со логото на програмата.⁸



Дисеминација и експлоатација на резултатите – се поврзува со употребата на резултатите од проектот кој е аплициран преку различни активности по завршувањето на самиот проект. Целта на оваа активност е да се зголеми резултатот од проектот од страна на неговиот повеќекратен ефект и да се осигури одржливоста на постигнатите резултати. Тоа може да се постигне преку:

- Дисеминација на образовниот концепт на проектот и овозможување другите промотори да ја употребат содржината за други потреби (презентации, семинари, обуки),
- Дисеминација на образовни резултати на проектот кои се постигнати преку имплементација на проектот (пр. организирање на проекција на филмови, форуми,

⁸ Прирачник на Програмата Млади во акција

воспоставување на соработка со медиумите, дисеминација на промотивниот материјал или продукти и сл.)

Последователните активности на еден проект треба да се земаат во предвид при планирање на друг проект. Експлоатацијата на резултатите може да биде на индивидуално или институционално ниво (мултипликација). Мултипликацијата опфаќа всушност и промоција на самиот проект од страна на другите промотори на проектот. Промоторите треба да идентификуваат можни целни групи на кои треба да делуваат, како што се: млади луѓе, младински работници, медиуми, политички лидери, носители на одлуки во Европската Унија и сл.

Со цел да се прошират резултатите од проектот, Европската Комисија има основано стратегија која цели кон систематска дисеминација и експлоатација на резултатите попознато како одржливост. Ова значи дека резултатите од проектот ќе продолжат да се употребуваат и истите имаат позитивен ефект на поголем број на млади луѓе кои учествувале за време на имплементација на проектот, посредно или непосредно. Со планирањето на ваков вид на последователни активности како дел од самите проекти, промоторите ќе го зголемат квалитетот на нивната работа и активно ќе учествуваат во целосниот резултат на програмата Млади во акција.

Анти - дискриминација – е основен елемент на програмата Млади во акција. Програмата треба да биде подостапна за младите луѓе без ниедна форма на дискриминација на основа на пол, раса или етничка група, религија или верување, попреченост во развојот или сексуална ориентација.

Полова еднаквост – е зајакната во Договорот во Амстердам⁹ и е една од приоритетите за развој на вработувањето во Европската Унија. Сите држави – членки имаат одлучено да го приклучат овој приоритет за полова еднаквост во сите политики и акции на Европско ниво, делумно во полето на образование и култура.

⁹Договорот во Амстердам, беше потпишан на 02.10.1997 година и влезе во сила на 01.05.1999 година. Со Договорот во Амстердам се става поголем акцент на државјанството и правата на индивидуалците, обид за постигнување на поголема демократија во форма на зголемување на силите на Европскиот Парламент, нов наслов на вработувањето, регионална средина на слобода, сигурност и правда, почетоци на заедничка странска и сигурна политика и реформа на институциите при трката за проширувањето на Европската Комисија.

Програмата Млади во акција цели кон достигнување на полова еднаквост, не само глобално, туку исто и во секоја под - Акција¹⁰. Ова значи дека треба да се преземат одредени мерки за стимулација на интересот и партиципација на оној пол кој е помалку застапен во секоја под – Акција.

Програмата Млади во акција цели кон стимулација на тематската покриеност на половата еднаквост во проектите. Промоторите може да реализираат проект кој се фокусира на тема директно поврзана со половата еднаквост (стереотипи, репродуктивно здравје, полово насилство и сл.) или да се прифати насочениот пристап со вклучување на полова еднаквост во сите проекти кои ги организираат, без разлика на темата.

Заштита и безбедност на учесниците – заштитата и безбедноста на учесниците кои се вклучени во проекти на програмата Млади во акција се главни принципи на истата. Сите млади луѓе кои учествуваат во проектите заслужуваат можност да го постигнат целосниот потенцијал во рамките на својот социјален, емоционален и духовен развој. Сето тоа може да се случи доколку средината е безбедна која ги почитува и заштитува правата на младите луѓе и како и заштитните мерки и исто така да промовира благосостојба. Во најопшта форма, безбедноста и заштитата се адресирани на правата на секој млад човек, да не им биде нанесена штета. Заштитата во овој контекст покрива секој вид на несоодветно однесување, вклучувајќи сексуално и морално малтретирање, но исто така и меѓународни проблеми, осигурување, сообраќајни несреќи, пожар, алкохол, злоупотреба на супстанции, занемарување, понижувачко постапување, казни и сл.

Основната цел е да се обезбеди дека сите кои работат заедно со млади луѓе да можат да ги препознаат заштитните мерки за безбедност и да ги заштитат младите луѓе, односно да ја исполнат својата обврска да ги заштитат. Секој промотор кон учествува во проектите на програмата Млади во акција треба да поседува ефективни процедури и подготовки со што ќе ја гарантира безбедноста и благосостојбата на младите луѓе. Ова ќе помогне при поттикнувањето на искуството на младите луѓе како безбедно, ефективно и пријатно искуство преку кое се учи.

Сите учесници кои се директно вклучени во проектите на програмата Млади во акција мора да бидат обезбедени од ризици кои се поврзани со нивното учество во овие проекти. Освен за Европскиот Волонтерски Сервис која претполага посебно осигурување, програмата Млади во акција нема дефинирано уникатен формат за осигурување, ниту пак препорачува одредено компании за осигурување. Програмата ги остава самите промотори да бараат

¹⁰ Програмата Млади во акција содржи 5 Акции, односно 12 под - Акции и тоа: Акција 1 (1.1, 1.2, 1.3), Акција 2, Акција 3 (3.1, 3.2), Акција 4 (4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6) и Акција 5

соодветна полиса за осигурување според видот на проектот и форматот на осигурување достапен на национално ниво. Не е потребно да се пропишува осигурување на одреден проект доколку учесниците веќе имаат осигурување од претходни проекти. Сепак, следниве полиња мора да бидат покриени:

- Патничко осигурување (вклучувајќи оштетен или загубен багаж),
- Медицинска помош,
- Сообраќајна незгода или сериозно заболување,
- Смрт,
- Правна помош и
- Специјално осигурување во случај на незгоди при надворешни активности.

Доколку проектите вклучуваат млади луѓе кои имаат под 18 години, промоторите мора да добијат согласност од родителите односно од старателите за тие да учествуваат во проектот.

Повеќејазичност – програмата Млади во акција промовира повеќејазичност така што има поставено 2 цели по ова прашање:

- Да помогне да се развие општество во кое ќе има јазична разновидност и
- Да ги поттикне граѓаните да учат странски јазици.

Програмата Млади во акција ги постигнува овие цели со доведување заедно на млади луѓе од различни националности и различни говорни подрачја и тоа што има дава можност да учествуваат во активности надвор од државата во која што живеат. Сепак, програмата не е јазична програма туку програма за неформално учење која им дава на младите луѓе можност да се сретнат со други јазици и култури.

Буџетот на програмата Млади во акција изнесува 885 милиони евра за 7 години, од 2007 до 2013 година. Годишниот буџет го освојува Европскиот Парламент и Советот на Европската Унија.

Структура на програмата Млади во акција – програмата е поделена на пет акции. Првата акција опфаќа младински размени, младински иницијативи и младински демократски проекти. Втората акција е посветена на волонтерскиот сервис, односно сите делови кои се главни за реализација на европски волонтерски сервис. Третата акција вклучува проекти кои се реализираат за соработка со земјите-соседи на Европската Унија и со други држави во светот. Следната акција вклучува проекти кои промовираат системи за поддршка на младите. Оваа акција се состои од осум под – акции. Петтата акција претставува поддршка на Европската соработка на полето на младите. Оваа акција може да се каже дека е најкомплицирана бидејќи најчесто како соработници се наоѓаат голем број на организации и се залагаат за креирање на политиката за млади.

Република Македонија има Национална агенција преку која аплицира пилот проекти, може да учествува само во неколку акции, односно под - акции од програмата и тоа младински размени, Европски Волонтерски Сервис обука и вмрежување.

Под – акција 1.1 – младински размени кои даваат можност на групи на млади луѓе од различни држави да се сретнат и да научат нешто повеќе за културите од каде што доаѓаат. Групите заедно ги планираат младинските размените на тема која е од заеднички интерес. Младинските размени може да бидат билатерални (помеѓу 2 држави), трилатерални (помеѓу 3 држави) и мултилатерални (помеѓу повеќе држави).

Младинските размени опфаќаат три фази и тоа планирање и подготовка, спроведување на активноста и евалуација. Активности кои не се прифатени за финансирање како дел од активности на младински размени се:

- Академски студиски патувања
- Активности за размена кои имаат за цел остварување на финансиска добивка
- Активности за размена кои може да се класифицираат како туристички
- Патување за користење на одмор
- Фестивали
- Јазични курсеви
- Тури за претстави
- Размена на училишни класови
- Спортски натпревари
- Статутарен состанок на организации
- Политички собири
- Работни кампови.

Акција 2 – Европски Волонтерски Сервис - целта на ЕВС е да се поддржи учеството на младите во разни форми на волонтерски активности, во и надвор од границите на Европската Унија. Преку ЕВС младите луѓе индивидуално или групно вршат активности кои се неплатени, за со цел за подобрување на животот во заедницата каде што делуваат.

Под – акција 4.3 – Обука и вмрежување во областа на младинска работа и младински организации – се однесува за сите оние кои се активни во областа на младинската работа и младинските организации, особени лидери и координатори на проекти, советници на млади и лица за мониторинг на овие проекти. Со оваа под – акција се поддржува и размената на искуствата, професионалноста и добрите практики помеѓу оние кои се активни во младинската работа и младинските организации, како и активностите кои може да доведат до основање на долготрајни, високо квалитетни проекти.

Проект за обука и вмрежување се развива во поглед на имплементација на една од следните активности:

- **Набљудување на работното место (практично учење преку искуство)** – претставува краток престој кај партнерската организација во друга држава со цел разменување на добри практики, здобиени вештини и знаење и/или градење на долготрајни партнерства преку набљудување.
- **Практична посета** – краток состанок со потенцијални партнери за откривање и/или подготовка за потенцијални меѓународни проекти. Практичните посети целат кон подобрување и развој на веќе постоечката соработка и/или подготовка на идни проекти финансирани од програмата Млади во акција.
- **Состаноци за евалуација** – планиран состанок со партнери, кој цели кон евалуација на претходни состаноци, семинари, обуки и сл. Овие состаноци помагаат партнерите да ги евалуираат и да дискутираат потенцијалните последователни проекти.
- **Студиска посета** - претставува организирачка студиска програма која се реализира на краток период и нуди поглед на младинската работа и/или младинската политика во одредена држава. Студиската посета се фокусира на одредена тема и содржи посети и состаноци за различни проекти и организации во одредена држава.
- **Активност за градење на партнерство** – настан кој е организиран со поглед за дозвола учесниците да најдат партнери за меѓународна соработка и/или за развој на проект. Оваа активност доведува на исто место потенцијални партнери и го

фасилитира развојот на нови проекти на одредена тема и/или одредена акција или под – акција.

- **Семинар** – настан кој е организиран да овозможи платформа за дискусија и размена на добра практика, основан на теоретските резултати поврзани со една одбрана тема или теми кои се релевантни во полето на младинската работа.
- **Обука** – едукативна програма на одредена тема, која цели кон подобрување на компетенциите на учесниците, како и нивното знаење, вештини и однесување. Обуките водат кон повисок квалитет на практика во младинската работа и/или програмата Млади во акција.
- **Вмрежување** – комбинација или серии на активности кои целат кон креирање на нови мрежи или зајакнување на веќе постоечките мрежи кои се под програмата Млади во акција.

Програмата Млади во акција ја имплементираат одредени институции, каде што некои се заслужни за прифаќање на проектот, а други пак за мониторинг и евалуација.

Европската Комисија – одговорна е за водењето на целосната програма. Комисијата го организира буџетот и ги одобрува приоритетите, целите и критериумите на програмата. Исто така, ја води и набљудува имплементацијата, последователните активности и евалуацијата на програмата на европско ниво.

Извршна агенција за образование, аудиовизуелност и култура – одговорна е особено за имплементацијата на проектите од програмата Млади во акција. Одговорна е за целосниот циклус на проектите, од анализирање на бараните финансиски средства до мониторингот на проектите. Исто така, агенцијата е одговорна и за објавувањето на повиците за предлози.

Национални агенции – Имплементацијата на програмата Млади во акција е главно децентрализирана, а целта е да се работи што е можно поблиску со оние кои даваат финансиски средства и да се прилагодат на различноста на националниот систем како и ситуацијата на младите во општеството. Секоја програмска држава¹¹ има национална агенција. Исто и Македонија има Национална агенција како земја која учествува во подготвителна фаза. Во нашата национална агенција се аплицираат пилот проекти. Националните агенции ја промовираат и имплементираат програмата Млади во акција на

¹¹ Програмски држави се државите – членки на ЕУ (28), Исланд, Лихтенштајн, Норвешка, Швајцарија и Турција

национално ниво и делуваат како линк помеѓу Европската Комисија, промоторите на национално, регионално и локално ниво и младите луѓе.

Националната агенција извршува одредени задачи кои се однесуваат на промоција на програмата Млади во акција, помага при распространетоста на резултатите од одржаните проекти, врши мониторинг и евалуација на проектите во државата и сл. Она што е најважно да се напомени е дека Националната агенција го администрира транспарентниот селективен процес на апликациите за одобрување на финансиски средства на национално ниво

Националните агенции играат важна улога за развојот на младинската работа и поради тоа потребно е секоја држава да има своја Национална агенција каде што младинските организации може да се обратат за поддршка.

Други структури кои овозможуваат комплетна експертиза за програмата Млади во акција се:

- SALTO (support, advanced learning and training opportunities) – младински ресурсни центри
- The Eurodesk Network – овозможува електронска комуникација и пристап до информации и контакти
- The Euro-Med Youth Platform – поттикнува поддршка, вмрежување и размена на искуства на младинските организации
- Структури кои се составени од претходни волонтери кои волонтери кои го реализирале својот Европски Волонтерски Сервис.

Квалификувани учесници кои може да учествуваат во проекти од програмата Млади во акција се млади луѓе од 13 - 30 години или активни млади во младинската работа или младинските организации кои легално престојуваат во програмските или партнерските¹² држави.

Квалификувани промотори на програмата се:

- Непрофитни/невладини организации
- Јавни субјекти
- Неформални групи на млади луѓе

¹² Држави кои се во Европа, но не се во Европската Унија, како и некои држави кои имаат потпишано меморандум за соработка со Европската Унија релевантно за работа на полето на младите.

- Активно тело на европско ниво на полето на младите, имајќи канцеларии во најмалку 8 програмски држави
- Интернационална владина непрофитна организација
- Профитна организација која организира настани на полето на млади, спорт или култура.

4.1.1. Европски Волонтерски Сервис (ЕВС)

Европскиот Волонтерски Сервис им овозможува на волонтерите да го остварат својот волонтерски сервис до 12 месеци во држава која не им е држава во која живеат. Поттикнува солидарност помеѓу младите луѓе и претставува сервис преку кој се учи. Покрај тоа што локалната заедница има свои бенефиции, волонтерите учат нови вештини и јазици и откриваат други култури. Принципите и практиката на неформалното учење се рефлектираат во текот на целиот проект.

Целта на Европскиот Волонтерски Сервис (ЕВС) е да се развие солидарноста и да се промовира активното граѓанство и взаемното разбирање помеѓу младите луѓе.¹³

ЕВС проектот има 3 фази:

- Планирање и подготовка
- Имплементација
- Евалуација (вклучувајќи го и разгледувањето за можност за последователни проекти)

ЕВС проектот може да се фокусира на различноста на темите како што се култура, младина, спорт, социјална грижа, културно наследство, уметност, граѓанска заштита, животна средина и сл. Интервенции кои се превземаат во ситуации после криза, како што се хуманитарни акции, се исклучени.

ЕВС проектот има 3 значајни компоненти кои треба волонтерот да ги помине, а тоа се самиот сервис, тековна поддршка и обука.

¹³ Прирачник на Програмата Млади во акција

Волонтерот е примен во организацијата од промоторот во државата и реализира волонтерски сервис за доброто на локалната заедница, односно нејзин прогрес. Сервисот е неплатен, без профитен и се реализира на полно работно време. ЕВС проектот може да вклучи од 1 до 30 волонтери кои можат да го реализираат својот сервис индивидуално или во групи. При групните ЕВС, волонтерите го реализираат сервисот во иста временска рамка и имаат поврзани активности, односно активности кои се реализира на иста тема.

Промоторите мора да обезбедат сопствена, лингвистичка, административна, помош поврзана со задачите за секој волонтер кој е вклучен во проектот што всушност претставува тековна поддршка на волонтерот.

Покрај обезбедената поддршка на волонтерот од страна на промоторите кои се вклучени во проектот, Националната агенција или регионалните SALTO ги организираат следните обуки и евалуациони сесии за секој волонтер: обука при пристигнувањето на волонтерот и евалуација на половина од сервисот (за оние волонтери кои волонтираат повеќе од 6 месеци)

4.1.2. Улогата на промоторите при ЕВС

Промоторите кои се инволвирани во ЕВС проектите се организацијата – координатор, организацијата – испраќач и организацијата – домаќин.

Организација – координатор има улога на апликант и ги спроведува финансиските и административните одговорности за целосниот проект и се соочува со Националната агенција или Извршната агенција. Организацијата – координатор не мора да биде, но може да биде организација – испраќач или организација – домаќин. Кај ЕВС проектите кои вклучуваат само еден волонтер, организација – координатор е или организација – испраќач или организација – домаќин. Може да има само една организација – координатор во еден ЕВС проект.

Организација – испраќач регрутира и испраќа еден или повеќе волонтери. Може да има една или повеќе организации – испраќач на еден проект.

Организација – домаќин прима волонтери. Може да има само една организација – домаќин на еден проект.

Статутот на ЕВС е дел од прирачникот на програмата Млади во акција и во истиот се наведени улогите на секој промотор при ЕВС, како и главните принципи и квалитетните стандарди на ЕВС. Секој промотор мора да се придржува кон барањата во овој статут.

Промоторите заеднички одлучуваат како ќе ги поделат задачите, обврските и финансискиот средства одобрени за ЕВС проектот.

ЕВС не е:

- Повремено, неструктурирано, делумно волонтирање
- Стажирање во претпријатие
- Платена работа – не може да заменува платени работни позиции
- Рекреација или туристичка активност
- Курс по странски јазик
- Експлоатација на евтина работна сила
- Период за време на студирање или обука за стручна подготовка во странство.

4.1.3. Полиња на кои волонтираат ЕВС волонтерите

Оди кај луѓето, живеј со нив, сакај ги, учи од нив. Почни од она што тие го знаат, гради со она што го имаат, и работи со најдобрите водачи, па кога работата е готова, луѓето можат да речат “ова го направивме сами“. (ЛаоЦе, 700 п.н.е)

Полињата на работа на проектите на ЕВС можат да бидат многу разновидни. Различните проекти не можат да бидат лесно поделени затоа што тие често работат на различни полиња во исто време.

Социјални проекти вклучуваат волонтери кои работат со личности кои се соочуваат со тешкотии. Центар на проектите може да биде работата со бегалци, малцинства, деца, повозрасни луѓе или лица со пречки во развојот. Има примери кои вклучуваат организација на игри за деца во сиромашни урбани региони, креативни активности со повозрасни лица и.т.н. Уметноста често се користи како средство за развивање на активности со дадените корисници. Други проекти се фокусираат повеќе на одредени теми (животна средина, културно наследство...), но вклучуваат учесници со посебни потреби.

Многу организации се ангажирани во заштитата на животната средина преку создавањето на биотопи, садење на дрвја, чистење на реките, градење на едукативни патеки во заштитената средина, реализирање на работилници и обуки за заштита на животната средина и сл. Ваквите проекти може исто така да се фокусираат на методите на намалување на отпадоците и на креативните начини на рециклирање. Овие проекти ја поттикнуваат свеста кај учесниците, локалното население и посетителите за природното богатство што ги опкружува и потребата тоа да се заштити.

Сите проекти имаат едукативни елементи во одредена мера. Едукативните проекти имаат експлицитна цел да го прошируваат знаењето или да ја подигнат свеста за одредени прашања помеѓу одредени групи на луѓе. Едукативните проекти играат важна улога, особено во земјите во развој. Проектите се често во тек со меѓународните волонтери кои ги поддржуваат локалните волонтери, кои од своја страна се запознаени со специфичните локални потреби. Иако некои од овие едукативни проекти бараат попрофесионален волонтерски профил, исто така има проекти кои се базирани на парцијален пристап на образование на еднаквост, на исто ниво со корисниците. Производите што се резултат на овие проекти може да претставуваат дополнителен извор на приход.

Главна цел на ЕВС е промовирање на дијалог и решавање на конфликтите. Проектите кои се фокусираат на мирот и помирувањето често како основа ја имаат мешавината од научни и работни проекти. Тие зближуваат луѓе со различно потекло за да дискутираат околу прашањето за човековите права, култура на мирот или само за да ги разменат своите искуства од нивната различна секојдневна реалност. Како работен проект тие може да реконструираат или реновираат нешто заедно, како знак на нивниот потенцијал да соработуваат. Самиот факт дека живеат заедно некое време и го делат искуството на делење на секојдневните обврски, може да доведе до значајни увиди на учесниците во овие проекти.

Волонтерите работат со професионални експерти. Вклучувањето на непрофесионални волонтери во ваквите проекти го поттикнуваат развојот на техники за зачувување. Овие проекти ја подигнуваат свеста на учесниците како и на локалното население за вредноста и важноста на наследството што ги опкружува. Културното наследство се однесува на видливото наследство (реновација на историски згради, археолошки проекти и.т.н.) како и на невидливото наследство (пренесување на традиционалното знаење и ракотворби).

4.1.4. Задачи и обврски на промоторите кои се вклучени во ЕВС

Организацијата – координаторго аплицира проектот и се погрижува за финансиските и административните обврски за целосниот проект кон Националната агенција или Извршната агенција, го координира проектот во соработка со организацијата – испраќач и организацијата – домаќин, ги распределува одобрените финансии помеѓу организациите, води евиденција волонтерот да ги добие сите информации, односно Info Kit¹⁴ и да учествува на сите обуки кои се предвидени за еден ЕВС, овозможува поддршка за волонтерите од страна на организацијата – домаќин, ги води некои административни задачи на организацијата – испраќач и организацијата – домаќин кои се вклучени во проектот, води грижа секој волонтер да има покриено здравствено осигурување за кое една од организациите треба да пополни одреден формулар. Доколку волонтерот има потреба од виза организацијата – координатор е должна да му помогне на волонтерот во процесот за добивање на истата. Исто така, организацијата домаќин овозможува поддршка за процесот на учење. Помага при подготвувањето на Youthpass сертификатот на оние волонтери кои би сакале да го поседуваат на крајот на нивниот ЕВС.

Обврскитена организација – испраќач се поделени во три категории и тоа подготовка, контакт за време на волонтерскиот сервис и активности по враќањето на волонтерот.

При подготовката волонтерите стапуваат во контакт со организацијата – испраќач, каде што одредено лице ги информира волонтерите за целокупниот волонтерски сервис, на кој начин да се подготви и какви активности и предизвици го очекуваат. Волонтерите исто така треба да бидат информирани за обуката која треба да ја посетат при пристигнувањето во државата каде ќе го реализираат волонтерскиот сервис. За време на престојот организацијата – испраќач има должност да одржува контакт со волонтерот за активностите кои ги реализира, како и она што му се случува и во слободното време. Организацијата – испраќач исто така треба да биде во контакт и со организацијата – домаќин за и двете страни да бидат информирани доколку има некои проблеми или забелешки за работењето на волонтерот. Голем број на волонтерите откако ќе се вратат имаат желба да го споделат своето искуство со останатите, а таа иницијатива е поддржана од организацијата – испраќач. Вратените волонтери вклучуваат голем број на нови членови кои се потенцијални волонтери.

Организација – домаќин има најголем број на обврски кон волонтерот. Должноста за наоѓање на ментор е на организацијата – домаќин. Менторот е одговорен за индивидуалната

¹⁴ Информативен материјал за волонтерите кој содржи информации за целосното значење на ЕВС, обврски и права на сите промотори и сл.

поддршка за време на целиот волонтерски сервис. Организацијата – домаќин го поддржува волонтерот за реализација на зададените задачи за време на ЕВС и го води волонтерот низ професионалниот тим кој има искуство. Освен професионална поддршка, волонтерот добива и лична поддршка од организацијата – домаќин и го поттикнува волонтерот да биде во контакт и со други волонтери со кои може да разменува искуства како и со други млади луѓе, да се социјализира. Во текот на ЕВС волонтерите учествуваат на обуки и на часови по странски јазик, на што организацијата – домаќин обезбедува учество. Пред своето поаѓање волонтерите се веќе информирани каде ќе престојуваат и за финансискиот надоместок кој ќе го примаат во текот на нивното волонтирање. Организацијата – домаќин треба да му ги обезбеди тие основни потреби на волонтерот. Не е потребно да биде некој голем простор каде волонтерот ќе биде сместен, туку доволно е да има барем свое катче, иако можно е и да го дели просторот за живеење со други волонтери. Паричниот надоместок е различен за секоја држава, зависно од месечните трошоци на просечно семејство во државата каде волонтерот ќе престојува.

Она за што се залага целата програма, а она што сите актери кои се вклучени во процесот на имплементација на еден проект е да нема никаква дискриминација. При селектирање на ЕВС волонтер не смее да се има некои посебни барања, бидејќи баш на оние кои имале потешкотии треба да им се даде предност за реализација на ЕВС.

Во текот на траење на проектот волонтерот посетува четири обуки.

Обука при пристигнување (on – arrival training) – Оваа обука се реализира во државата каде волонтерот го реализира волонтерскиот сервис. Им ја претставува државата на волонтерите, како и средина во која ќе дејствуваат, им помага да се запознаат меѓу себе и да се поддржуваат, ги поддржува да создадат средина која ќе до поддржи нивното учење и реализирањето на идни свои проекти. Времетраењето на оваа обука е седум дена.

Евалуација на средина на рокот за волонтирање (Mid-term evaluation) – Оваа евалуација се однесува на оние волонтери кои волонтираат подолго од шест месеци. Овој настан им помага на волонтерите да го евалуираат сервисот и да го согледаат своето дотогашно искуство, како и да се сретнат со други волонтери од други проекти кои во исто време го реализираат волонтерскиот сервис во истата држава. Времетраењето на овој настан е околу два и пол дена.

И двете обуки во програмските држави се реализирани од страна на Националните агенции, а додека пак, за останатите ги организира SALTO.

Обука пред поаѓање (Pre-departure training) – Оваа обука е на одговорност на ЕВС промоторите (најчесто организацијата – испраќач или организацијата -координатор) и им дава

можност на волонтерите да разговараат за своите очекувања, ја развиваат својата мотивација како и целите кои сакаат да ги постигнат, се информираат за целосниот процес и за државата во која ќе го реализираат ЕВС, а исто така добиваат информации и за програмата Млади во акција, нејзините цели, приоритети и значење. Оваа обука е реализирана од искусен член на тимот на организацијата – испраќач или организацијата –координатор кој се грижи за волонтерите и комуницира со нив во текот на целиот проект.

Годишен ЕВС настан (Annual EVS event)– ЕВС волонтерите како претходни реализатори се мотивирани да учествуваат на годишниот ЕВС настан кој е организиран од Националната агенција или SALTO. Овој настан служи како состанок за евалуација и промотивен настан за ЕВС. Трае еден до два дена.

Секој промотор кој сака да аплицира проекти за ЕВС и да работи со ЕВС волонтери треба да поседува акредитација која е издадена од страна Извршната, Националната агенција или SALTO, зависно која држава аплицира за акредитацијата. Акредитацијата служи да се согледаат квалитетните стандарди кои ги поседува промоторот и дали тие не се согласуваат или се согласуваат со стандардите на ЕВС.

4.1.5. Процес на селекција на ЕВС волонтер

Волонтерите се одбираат независно на нивната етничка група, религија, сексуална ориентација, политичко гледиште и.т.н. Нема потреба од претходно искуство, квалификации, образовно ниво или повеќе од основно познавање на јазикот кој се зборува во државата, најчесто англискиот јазик се смета за заеднички, бидејќи скоро сите организации кои работат со ЕВС го зборуваат англискиот јазик со кој и најчесто комуницираат меѓу себе. Доколку волонтерот поседува дополнителни квалитети, може да се истакне, но сепак тоа не претставува основна селекција. Можноста за селекција на волонтерите зависи од организацијата, секоја организација си има свои начини и методи како волонтерите можат да аплицираат, како се врши селекција на апликациите, како и како е избран волонтерот или волонтерите на кои им е дадена можноста за реализација на ЕВС.

4.1.6. Подготовка на актерите вклучени во ЕВС

ЕВС е за создавање на нови перспективи преку конфронтирање на различни реалности. Успехот на еден ЕВС проект зависи во голема мера од квалитетот на подготовката на сите актери кои се вклучени во самиот процес, а тоа се организациите – домаќин, испраќач и координатор и волонтерот, односно волонтерите. Многу кризни и конфликтни ситуации може да бидат спречени преку една комплетна подготовка.

Подготовка на волонтерите претставува одговорност на организацијата – испраќач или организацијата – координатор, но сепак сите актери вклучувајќи ја и организацијата – домаќин учествува во преговорите, бидејќи сепак волонтерот треба да придонесе во неговата организација и заедница. Подготовката зависи и од периодот на волонтирање, колку сервисот е подолг и колку е поразлична културата во државата каде волонтерот ќе престојува, толку повеќе време треба да се посвети на подготовката на волонтерот. Познавањето на причините зошто волонтерите сакаат да учествуваат во ЕВС е важно за да се избегне појавата на недоразбирања уште од самиот почеток. Подеднакво е важно да се подигне свеста на волонтерите за мотивацијата која ја има организацијата – домаќин за примање на волонтери од странство. Очекувањата треба да бидат ускладени од двете страни. Исто така, на волонтерите треба да им се даде вовед во движењето на волонтерскиот сервис со цел да се смести нивното ангажирање во поголема социјално – историска перспектива. Потребно е да се направат одредени вежби со заинтересираните волонтери за да се утврди дали ги имаат истите очекувања со организацијата – домаќин. Доколку тие значително не се согласуваат подобро е истиот волонтер или волонтери да не го реализираат волонтерскиот сервис во таа организација за да не дојде до проблеми и да има потреба самиот проект да биде прекинат. Организацијата – домаќин треба да го обезбеди волонтерот со сите потребни информации за работните и животните услови за време на ЕВС. За да може волонтерот уште од самиот почеток да се чувствува пријатно во средината во која се наоѓа, потребно е да се намали несигурноста поврзана со тоа дека самиот волонтер се наоѓа во друга држава и извршува волонтерски сервис во истата. Имањето точни информации, одговори на сите поставени прашања, постоењето на чувство дека се грижат за вас, убавото место за престој како и имањето јасна идеја за тоа што да се очекува и што другите очекуваат ја намалуваат вознемиреноста на волонтерот и прават тие да се чувствуваат добредојдени во проектот. Сесијата за интеркултурна подготовка треба да ја подигне свеста кај волонтерот за културните концепти што постојат и културната позадина на самите волонтери и културата на

заедницата – домаќин. Треба да го зајакне чувството на волонтерот за набљудување и да ги подготви за тешкотии со кои би можеле да се соочат во овој поглед, иако не му дава на волонтерот рецепти како да се однесува, бидејќи за тоа постои Прирачник за интеркултурно учење¹⁵ и Едукативен пакет за неформална интеркултурна едукација¹⁶. Кога се живее и се работи во странство, важно е да се види влијанието на културата што го има врз луѓето, но исто така и на разликноста која постои во рамките на една земја или културата зависно од факторите како што се возраст, верување, род и сл. Културата им дава на луѓето чувство на припадност иако тие лично не ги познаваат сите други членови на групата. Овој принцип може исто да влијае на волонтерот кој мора да живее без својата оригинална културна група, но сепак има потреба да припаѓа на некоја друга група во земјата – домаќин. Еден од начините да се визуализира комплексноста на културата е “iceberg“ моделот, кој ја опишува културата како да е дефинирана само во мала мера преку нејзините видливи елементи: ликовна уметност, музика, храна и облека, но дека поголемиот дел од културните елементи е невидлив и во исто време несвесен како што се различни ставови, поими за време и простор и сл. Други модели овозможуваат постепена класификација на земјите според одредени вредности, кои би можеле да бидат интересни за волонтерот за да можат да видат што генерално би било различно од нивната култура.



¹⁵ www.training-youth.net

¹⁶ www.ecri.coe.int

¹⁷ Прирачник на Меѓународниот волонтерски сервис, Битола 2007 година

Не само волонтерите треба да се подготват за реализирање на ЕВС, туку и организацијата – испраќач и организацијата и организацијата – домаќин треба да се подготват за извршување на своите задачи.Првиот чекор во еден проект е една организација да ги дефинира целите како и да се согледа потребата за волонтер во една организација. Сето ова не е задача само на проект – координаторот, туку целиот тим од една организација треба да бидат вклучени во целиот процес и да бидат убедени во целите и придобивките на ваквиот потфат. Примањето на волонтери за првпат може да има значајно влијание врз организационата структура и често предизвикува вознемиреност. Затоа е потребно да се вклучат сите колеги кои би работеле со волонтерот и волонтерите во текот на имплементацијата не целиот проект со цел да се има нивна поткрепа. Очекувањата на организациите треба да бидат интегрален дел на секој проект уште од самиот почеток и не е потребно да се знаат сите уште од самиот почеток. Потребно е користење на дополнителни средства од страна на организациите за користење на евалуација со што полесно би можеле да планираат. Голем број на волонтери се откажуваат од својот волонтерски сервис, бидејќи сметаат дека во организацијата – домаќин немало потреба од волонтер, како и одредени работни задачи кои би ги извршувале за време на нивниот волонтерски престој во одредена земја. Поради тоа, организациите треба да имаат јасна идеја за задачите на волонтерите и да ги обезбедат техничките потреби или средства потребни за овие задачи и тоа пред да пристигне волонтерот во нивната организација. Доколку волонтерите почувствуваат дека не даваат придонес во организацијата или заедницата во која се наоѓаат поради недостиг на работни задачи или средства, волонтерите ќе имаат големи тешкотии да се интегрираат во местото во кое престојуваат. Потребата волонтерот да ја има целосната рамка на проектот кој треба да ги задоволи основните хумани потреби е многу поважен сегмент од содржината на работните задачи на волонтерот. Доколку престојот на пример, каде волонтерот треба да живее одредено време не ги задоволува посакуваните стандарди, нема самит проект да успее во својата реализација. Многу битна работа е да се создадат погодни услови за живеење на волонтерите, зависно од нивните потреби, но исто така без непотребен луксуз, бидејќи сепак волонтерите треба да бидат свесни дека извршуваат волонтерски сервис, а не се туристи на кои им е платен одмор во одредена држава. Значи сепак за овој сегмент, потребно е и разбирање од страна на волонтерите за можностите кои ги нуди организацијата. Освен за престој, потребно е да се задоволат и потребите за социјален живот и слободно време пред да се очекува некоја плодна работа. Затоа на волонтерот треба да му се дадат детални информации за сместувањето како и опции за активности во слободното време кои се на располагање во местото каде волонтерот ќе го извршува својот волонтерски сервис. Општо

земено, почетокот на секов ЕВС треба да биде насочен кон тоа волонтерот да се чувствува добредојден. Првиот ден на волонтерот во новата средина го одредува тонот на остатокот од престојот. Може да биде штетно за целиот проект ако волонтерот пристигне, а ништо претходно не било организирано. Важноста од мали гестови во првиот ден, како што е земањето на волонтерот од аеродром или станица, прошетката низ организацијата каде би ги среќавал своите колеги и соработници, објаснување за сместувањето и паричниот надоместок и сл. се многу битни за стекнување на довербата на волонтерот, а со тоа и успешна реализација на проектот. Успехот на проектот во голема мера се базира врз тоа дали се работи за тимска работа или не. Со цел да се обезбеди соработката на другите членови од персоналот, проект менаџерот треба да ги информира и подготви. Секој што е вклучен треба да ја разбере улогата на волонтерите во организацијата и распределбата на одговорностите во однос на волонтерот. На крај, треба да се има разбирање за специфичната меѓународна ситуација во која се наоѓа волонтерот како нов член не само во организацијата, туку во целата заедница. Како дел од тој процес на подготовка потребно е да се разјаснат улогите за поддршка на волонтерот. Има неколку потреби за поддршка, но не сите задачи треба да бидат извршени од само една личност. Препорачливо е луѓето кои се во директен контакт со волонтерите да посетуваат одредена обука. Да се биде соодветна личност за поддршка на ЕВС волонтерите бара многу знаење, како што се трендови кои влијаат врз волонтерството, правата и должностите на волонтерите, улогите и одговорноста на персоналот за надзор, законските прашања и сл., умеење и тоа делегирање на задачите, интервјуирање, решавање на конфликти, умешност за комуницирање, мотивација, прегледи на изведување и сл., и ставови, односно вреднување на волонтерите, свесност за интеркултура, волја за делење и сл. Од личноста за поддршка и ситуацијата зависи каква ќе биде обуката. Обуката на поддржувачите на волонтерите се нуди преку различни канали, а се нуди во земјите кои имаат долга традиција со волонтерството, курсеви за обука кои често ги нудат волонтерските центри или дури и приватни компании. Можни организатори на вакви обуки на меѓународно ниво се и Советот на Европа¹⁸ и програмата Млади во акција.

¹⁸ **Советот на Европа** е институција на Европската Унија во којашто се претставени владите на земјите-членки. Заедно со Европскиот парламент, тој е законодавецот на заедницата кој е исто така одговорен за буџетските прашања.

4.1.7. ЕВС осигурување

Секој ЕВС волонтер мора да биде запишан во одредена осигурителна компанија предвидена од програмата Млади во акција. Со планот кој ќе биде изработен се надополнува покриеноста од страна на националните системи за социјално осигурување, доколку тоа е применливо. Организацијата – координатор во соработка со организацијата – испраќач и организацијата – домаќин е одговорна за запишувањето на волонтерот или волонтерите, односно за пополнување на апликацијата издадена од страна на осигурителната компанија. Пополнувањето се реализира пред поаѓањето на волонтерите и трае за време на целиот волонтерски сервис.

Програмата за осигурување овозможува ЕВС волонтерите да имаат целосно покриено здравствено осигурување во текот на целиот волонтерски престој. Трошоците се без никаков паричен надоместок од страна на волонтерите, туку покриени се од Извршната агенција за аудиовизуелност, култура и образование (EACEA)¹⁹. Целта на овој план е да им се даде на волонтерите целосен пристап кон осигурителната мрежа која може да им помогне доколку имаат потреба од медицинска, стоматолошка помош, инвалидност или легални проблеми.

ЕВС осигурителниот план ги нуди следните бенефиции:

- Здравствени трошоци,
- Помош и репатријација²⁰
- Смрт и инвалидски предности, перманентно животно и инвалидско осигурување
- Право на трето лице од приватниот живот на волонтерот.

Сите ЕВС волонтери може да бараат финансиски надоместок за осигурување, но само некои од нив ќе бидат покриени, доколку формата за регистрација е потполна и потпишана од волонтерот и организацијата – испраќач или организацијата – домаќин, или од волонтерот и организацијата – координатор во случај на проект каде има повеќе од две вклучени држави.

Бенефиции од осигурувањето има самиот волонтер, како и неговиот или нејзиниот партнер (сопруг или сопруга), децата и децата на партнерот. Самиот волонтер може да ја одбере медицинската установа и докторите кои би се грижеле за него. Здравствените трошоци би биле покриени доколку медицинските и стоматолошките:

¹⁹ Извршната агенција за аудиовизуелност, култура и образование (The education, audiovisual and culture executive agency) е одговорна за организирањето на одредени делови од Европските програми во полето на образование, култура и аудиовизуелност.

²⁰ Доброволно враќање на волонтерот во земјата

- Соодветствуваат со симптомите и дијагнозата,
- Се потребни и соодветни во процесот на лечење на болести, повреди или бременост,
- Трошоците се разумни и навистина направени.

Трошоците ќе бидат целосно надоместени од секоја социјална осигурителна организација или било кое друго осигурување кое волонтерот го поседува.

Секој волонтер поседува картичка со свои лични податоци и свој личен број, која е бесплатна и има важност од една година.

Трошоците не би биле надоместени доколку се работи за:

- Естетички операции,
- Психоанализа, психотерапија, психологија,
- Третман за психички, ментални и нервни проблеми или оние поврзани со алкохол и дрога надвор од државата – домаќин,
- Очила за сонце,
- Хидротерапија и лечење со термални бањи,
- Болнички и докторски партиципации исто така може да бидат одбиени за паричен надоместок.

4.1.8. Youthpass сертификат

Секоја личност која има учествувано во ЕВС проект има право да добие Youthpass сертификат, кој го опишува и вреднува неформалното и информалното учење како и резултатите добиени за време на проектот. Youthpass сертификатот треба да се смета како процес како еден учесник да биде свесен, да го рефлектира и документира изученото во различни фази од проектот.

Youthpass сертификатот претставува сертификат кој го потврдува учеството на волонтерите и го опишува волонтерскиот сервис. Исто така претставува сертификат кој опишува што имаат изучено волонтерите за време на проектот употребувајќи клучни компетенции за долготрајно учење како рамка по која се водат. Најсофистицираниот одговор за тоа што претставува Youthpass сертификатот е потврда за признание на неформалното учење во рамките на програмата Млади во акција.

За волонтерите Youthpass сертификатот е официјален доказ за нивните активности за време на волонтерскиот сервис. Истиот може да го користат како препорака која аплицираат

за работа или за едукативна обука. Сертификатот исто така значи – признавање на нивното активно учество во проект, мобилност на волонтерите и зголемување на способноста да научат од меѓународното искуство и да се развијат индивидуално и професионално. Кога волонтерите ја напуштаат државата во која живеат и заминат во странство, тие имаат можност да се соочат со многу нови нешта, тие мора да преживеат во новата средина и да идеите да ги претворат во практика. Ова би влијаело врз идната перцепција на животот, културата, работата и визијата на реалноста, како и нивното гледиште врз Европското општество. Сертификатот е можност да се рефлектира и опише искуството стекнато во текот на еден волонтерски сервис. Ова искуство содржи лично растење и огромен потенцијал за изучување на нови нешта. Youthpass сертификатот нуди можност да се документира изученото кое се случува за време на волонтерскиот сервис. Исто така го демонстрира заложувањето и активното учество во проектот. Особено за оние млади луѓе кои не успеале да го завршат своето формално образование, сертификатот може да направи разлика кога аплицираат за следни работи во нивните животи (образование, работа...). Во секој случај, сертификатот може да биде дел од кратката биографија на секој млад човек. Волонтерите мора сами да одлучат ако сакаат да ги покажат сите страници од сертификатот на другите.

Youthpass сертификатот го изработува волонтерот заедно со неговиот ментор. Волонтерот одговара на т.н клучни јазични компетенции, кои треба, но не мора да ги одговори сите. Тие ги опфаќаат сите можни изучени работи при еден волонтерски сервис.



²¹<https://www.youthpass.eu/en/youthpass/>

4.1.9. Тековна поддршка на волонтерите

Голем предизвик е за младите волонтери да одат и да го вкусат животот и волонтерскиот сервис на меѓународно ниво, особено ако тоа е многу поразлична културата во државата каде ќе се реализира сервисот и зависно од времетраењето на истиот. Затоа поддршката на волонтерите за време на проектот е од особена важност за доброто на волонтерот и за успехот на проектот. Особено за време на долгорочниот волонтерски сервис треба да постои личност за поддршка (ментор), која го води процесот на учење на волонтерот и нивниот придонес кон проектот.

Конкретен модел за поддршка на волонтерот е GROW моделот развиен од Џон Витмор. Личноста за поддршка во волонтерскиот сервис постои за да го помага “растот” на волонтерите за време на проектот и во новата средина. Секоја буква означува област која треба да се назначи во работата со волонтерите во една организација. Назначувањето на различните букви од моделот помага при структурирање на начинот на кој може да се извлече најдоброто од волонтерскиот потенцијал – како за организацијата, така и за волонтерите.

- G (goals - цели) – важно е за организацијата – домаќин и за волонтерот, да се седне заедно и да се дефинираат целите. Доколку не се одредат, нема да се утврди дали навистина се постигнале одредени и зацртани цели.
- R (reality - реалност) – штом целите се јасно поставени и јасни за двете страни, важно е да се види до колкава мера реалноста, конкретната ситуација на проектот и волонтерот овозможува лесно да се достигнат целите. Ова всушност претставува опис на воочените силни и слаби страни на проектот.
- O (options - опции) – доколку веќе се има откриено дека има одредени точки на учење за волонтерот или одредени области за подобрување на назначеното место, тогаш исто така треба да се дојде до различни опции и акции кои треба да се имплементираат за работите да станат подобри. Потребно е да се направи листа на акции кои треба да се преземат за да се подобри волонтерскиот сервис.
- W (will - волја) волјата или одлуката да се имплементираат една или повеќе од опциите за подобрување за кои и двете страни ќе се договорат. Може исто така да се одреди временски рок после кој се проверува напредокот и после кој се одлучува дали ќе се продолжи со избраната опција или ќе се почне со некоја нова, дополнителна опција.

Личноста за поддршка на волонтерот треба да ги има одредени квалитети. Првиот и најбитен квалитет на личноста за поддршка е достапноста, односно личност кон која волонтерите треба да можат да се обратат кога најмногу им е потребно. Затоа би било корисно да се направи систем и атмосфера, така што волонтерот да знае кога и како може да дојде до личноста за поддршка. На волонтерите не треба да им биде незгодно да го прекинат лицето за поддршка во неговата/нејзината нормална работа кога тоа им е потребно. Лицето за поддршка треба да ги следи предлозите и да внимава на потребите. Лицата одговорни за волонтерите играат клучна улога во сесиите за ориентација и вовед вклучени на почетокот на волонтирањето. Тоа се оние лица кои треба да ги следат потребите, предлозите и очекувањата на волонтерите за кои се разговарало на овие ориентациони сесии. Од помош е ако се снимаат овие очекувања и потреби и да се проверуваат во редовни интервали за време на волонтерскиот сервис во однос на тоа дали се задоволени или не. Личноста за поддршка треба исто така да биде сигурна волонтерите да ги добијат ресурсите и средствата потребни за извршување на нивните задачи, но исто и за нивните лични потреби. Ова можеби се очигледни работи поврзани со задачите како на пример работен простор во канцеларијата, доволно и соодветни средства за рачната работа што волонтерите ја вршат, компјутер, сесии со прашања и одговори и сл. Друга важна задача е мониторингот или испитување на перформансот на волонтерите фокусирајќи се и на позитивните достигнувања и на начините на учење. Во овој дел се вклучени состаноците на редовни интервали, волонтерите да почувствуваат дека се почитување, водење на волонтерите. Важно е со волонтерите сите да се однесуваат како со вработени сметајќи ги волонтерите како дел од персоналот. Битна карактеристика е менторот да им дава на волонтерот повратна информација која ќе им овозможи на волонтерите да согледаат каде се наоѓаат. Предуслов за давање на повратна информација е создавање на “бестрашна“ атмосфера во која и двете страни сфаќаат дека коментарите се само чекори во процесот на учење, а не дефинитивен суд за нечија личност или капацитети. Често повратната информација или евалуација се фокусира врз работите кои тргнале на полошо, но не треба да се заборави да се споменат и позитивните работи. Активното слушање се разбира дека е умешност која е потребна на личноста за поддршка. Како прво, просторот што го опкружува волонтерот треба да биде прилагоден на сериозноста за разговор, да не се одржуваат состаноци со волонтерот во канцеларија каде има и други љубопитни луѓе, каде има врева, каде има компјутерски екран кој го одвлекува вниманието и сл. Да не се брза со донесување на брзи и фиксни решенија. Активното слушање подразбира да се направи другата личност да се чувствува доволно удобно за да може да ја прераскаже својата приказна, што значи дека треба да се остави простор другата личност да зборува и што

е најважно да се разбере таа личност. Сите овие техники се доста корисни, но треба да се согледа и можноста волонтерот и личноста за поддршка да не го имаат добро совладано јазикот од кој и двете личности имаат познавање. Поради тоа потребно е при разговор бавно и со неколку пати повторување да се согледаат проблемите, а истата постапка е и за одговарање односно наоѓања на можност за решавање на тие проблеми. За да нема големи компликации при комуникацијата, потребно е да се внимава при селекцијата на волонтерот во организацијата, како и при одредувањето на лицето за поддршка на волонтерот. За сето ова важно е и да не се даваат лажни изјави при пополнување на апликација за волонтирање или при интервју. За да се организираат волонтерите исто така се подразбира да се организира нивната мотивација во текот на волонтерскиот сервис. Овој процес се подобрува и при обуки кои ги реализира личноста за поддршка во соработка со персоналот кој е во директен контакт со волонтерот и е засегнат од неговата работа.

Како што се спомна и претходно, личноста за поддршка има одредувачка улога во обуката на волонтерот за нивната работа. Ова не е само во корист на организацијата – домаќин за да се извршат задачите поефикасно и со повисок квалитет, туку и подготвувањето на тренинг за волонтерите ќе направи тие да се чувствуваат поинтегрирани, полесно при нивната работа, поценети и признаени и на крај помотивирани.

Секој од нас не е свесен за важноста што ја имаат животната средина, соседството, пријателите и семејството за да се чувствуваме сигурно и удобно, додека не ги напуштиме на одредено време. Да се работи и живее во поинаков културен контекст води до конфронтација – помеѓу познатото и непознатото, вообичаеното и невообичаеното, рутините и новото. После полетната фаза на возбудување со егзотиката на новиот живот, волонтерите скоро секогаш стигнуваат до фазата во која ќе ја искушат намалената ефикасност во нивните секојдневни интеракции и чувството на непознатост во рамките на домашната култура. Личноста за поддршка треба да внимава на симптомите на “културен шок“, кои може да бидат физички изгладнетост, неспиење, умор, помали болки) или психолошки (носталгија, лутина, страв, нетрпеливост и сл.). Способноста да се надмине културниот шок варира од личност до личност, но исто така многу зависи и од подготовката за ваква конфронтација пред заминување која може да се развива и гради за време на волонтерскиот сервис. Развојот на остатокот од волонтерскиот сервис многу зависи од заедничката способност на волонтерите и организацијата – домаќин да ја надминат почетната фаза. Ако како резултат на оваа фаза произлезе добро дружење врз база на доверба и взаемно разбирање може да се очекува дека другите периоди на емоционални падови успешно ќе се надмина.

Организацијата – домаќин најчесто не го забележува фактот дека волонтерите всушност поголем дел од своето време го поминуваат надвор отколку на волонтерското место. Задоволството на волонтерите во нивното слободно време е подеднакво важно за успехот на проектот, отколку за задачите во рамките на проектот. Останувањето во една соба сведено на гледање телевизија или читање на книги, наспроти фактот дека постојат толку многу возбудливи можности надвор, може да доведе до чувство на изолација и желба да се прекине проектот и волонтерот да се врати дома. За некои волонтери доволно е да им се покажат местата за слободни активности во соседството и да се поканат на некои социјални собири или настани. На други пак, ќе им биде потребна поголема поддршка за да се отворат за нови луѓе и нови можности – особено ако недоволното познавање на јазикот е сè уште бариера. Во оваа смисла за тоа колкава поддршка е потребна станува јасно преку разговорите со организацијата – испраќач претходно и лично со волонтерот за време на волонтерскиот сервис.

4.1.10. Менаџмент на конфликти

ЕВС е комплексен проект кој вклучува луѓе од различно потекло кои работат заедно со заеднички цели до моментот кога ќе се појават разлики и ќе настанат конфликти. Сепак, разликите не се еднакви со конфликтите. Не е проблем да се имаат различни мислења, вредност, желби или цели. Но се јавува конфликтот кога луѓето или групите кои работат или живеат заедно, да делуваат во различни насоки за сметка на другиот заради нивните разлики. Конфликтите може да еволуираат од мали шеги до големи кризи. Во конфликтот во кој има спротиставени погледи, она што често се случува е тоа едниот да сака да го убеди другиот дека е во право, дека неговото мислење е подобро. Двете страни се обидуваат да го надминат другиот, прво со разумни аргументи кои може да бидат зацврстени со соодветни движења на телото и глас. Ако сепак нема знаци на победа се доаѓа до нерационални судови и обвинувања кои ја збунуваат личноста, а и самата тема. Следниот момент може да биде физичко насилство. Ако во одреден момент едната страна ја надмине другата, ескалацијата се избегнува, но често се случува оној што ќе изгуби својата лутина да ја префрли на себеси или на некои послаби од него. За сите тие конфликти личноста за поддршка има најголем удел, така што таа личност воедно треба да знае како најдобро да се справи со таквите проблеми и какви чекори ќе преземе. Важен дел од сето ова е волонтерите да имаат доволно доверба да се доверат на личноста за поддршка за да не дојде до поголеми конфликти. Доколку проблемите

се посериозно, можно е и прекинување на проектот, по желба на волонтерот или дел од персоналот кој е во директен контакт со волонтерите.

4.1.11. Евалуација

Евалуацијата е многу повеќе од традиционалните неколку прашања поставени на волонтерите пред нивното поаѓање дома. Волонтерите изработуваат краен извештај кој потоа е потребен на организацијата – координатор како документација, а воедно и согледување на извесни недостатоци при реализацијата на проектот. Извештајот се изработува пред поаѓањето на волонтерот со цел да се опфати целиот волонтерски сервис. Во истиот се наведуваат сите делови од ЕВС, вклучувајќи ја и поддршката, задачите, сместувањето, односно волонтерскиот живот кој го водел волонтерот за време на неговиот престој. Во извештајот се пишува и за недостатоците и проблемите кои ги имал волонтерите за време на неговиот ЕВС, со цел во иднина да се намалат или да се решат за оние волонтери кои во иднина би го реализирале својот ЕВС во истата организација – домаќин.

4.1.12. Еразмус + - Европска програма од 2014 – 2020 година

Еразмус + е новата програма на Европската Унија за едукација, обука, млади и спорт која ќе трае во периодот од 2014 – 2020 година. Оваа програма заменува неколку постоечки европски програми, покривајќи ги сите сектори на образование. За прв пат Еразмус + ќе му понуди на Европската Унија и поддршка на спортот. Еразмус + значително го зголемува капиталот за 40 % за развој на знаењето и вештините, рефлектирајќи ја важноста на едукацијата и обуката. Новата програма е градена на основата на претходните програми, но ќе има дури и подобар импакт. Основана е на идеја дека вложувањето во образованието и обучувањето се важен дел за потенцијалот на индивидуите, без оглед на нивната возраст или позадина. Еразмус + се разликува од другите програми по тоа што е повеќе амбициозна и стратешка на полето на подобрување на вештините за вработување како и поддршката за помодерно образование, обука и младински системи. Еразмус + ќе развие поврзаност помеѓу различните образовни сектори и со работниот свет. Ќе овозможи можности за повеќе од 4 милиони европски државјани да учат, да се обучат, да се стекнат со работно искуство и да волонтираат надвор од својата држава. За да може да се овозможи финансиски надоместок за

индивидуалци, Еразмус + ќе поддржи транснационални партнерства преку образовните, младинските и институциите за обуки и организациите за подобрување на соработката.

4.2. Идејата за Мировен корпус

За време на Претседателската кампања во 1960 година, кандидатот за Претседател Џон Ф. Кенеди²² запраша една група на студенти на Американскиот колеџ: “Колку од Вас кои сакате да бидете доктори имате желба да престојувате неколку денови во Гана? Техничари и инженери, колку од Вас сакаат да работат во странска служба и да го поминат животот патувајќи околу светот? “ Во 1961 година Кенеди ја потпиша извршната наредба за основање на Мировен корпус. Од тогаш повеќе од 200 000 Американци имаат одговорено на предизвикот на Кенеди со реализирање на волонтерски сервис, помагајќи на 139 држави.

Оригиналната мисија за Мировен корпус е да се пратат Американци – волонтери надвор од својата држава за да споделат вештини, да промовираат мир и пријателство и за да го подобрат меѓународното разбирање која и покрај промените во САД и светот остана иста.

Кенеди ги предупреди идните волонтери дека нивната работа нема да биде лесна, дека од мажите и жените ќе се очекува да работат и живеат во истите услови кои ги имаат и жителите на државата каде ќе престојуват, ќе ја работат истата работа, ќе ја јадат истата храна, ќе го зборуваат истиот јазик... И покрај тоа илјадници волонтери се пријавија за учество. Сите тие волонтери живеат во градовите и селата кои им беа доделени. Тие работеа со земјоделци, професори и здравствени работници, предаваа англиски јазик, помагаа за одгледување на риба и домашни животни.

Веќе во 1979 година Мировниот корпус стана целосно автономна како извршна гранка на владата на САД.

Денес, повеќе од 9 000 волонтери служат во 77 држави низ светот кои се неразвиени земји или земји во развој. Волонтерите работат на проекти поврзани со образование, здравје, бизнис, животна средина, агрокултура и младински развој.

Работата на Мировниот корпус се заснова на национална програма која е изработена во соработка со луѓето од државата – домаќин, кои се нарекуваат партнери на Мировен корпус во развојната програма. Тие помагаат на Мировниот корпус да ги идентификува потребите во државата, почнувајќи од локално па сè до национално ниво. Едно од правилата

²² 35 ти Претседател на Соединетите Американски Држави од 1961 – 1963 година

на Мировен корпус е дека не може да работи самостојно. Успешноста на работата зависи од учеството на граѓаните на земјата – домаќин, како на пример претпоставените и соработниците. Придобивките се подеднакви за сите кога се планира и работи заедно, кога проблемите и потешкотиите се решаваат заедно и кога се учи заедно. На тој начин секој ќе придонесе во процесот и ќе има корист од него. Учеството, поддршката и насоките кои претпоставените и соработниците ги даваат на волонтерите на Мировниот корпус се многу важни.

Трите цели на Мировниот корпус се:

- Да се обезбедат волонтери кои ќе дадат свој придонес во развојот на заинтересираните земји преку размена на информации и искуства,
- Да им се помогне на луѓето од овие земји да имаат подобро разбирање за луѓето од Америка,
- Да им се помогне на луѓето од Америка да стекнат подобро разбирање за народите од земјите ширум светот.

4.2.1. Волонтерите на Мировен корпус

Од 1961 година Мировен корпус го споделува она што смета дека е најдрагоценото и највредно во нивната земја – а тоа се луѓето. Волонтерите на Мировен корпус имаат работено со голем број на луѓе кои сакаат да изградат подобра иднина за себе, нивните деца и заедниците во кои живеат. Американците мора да бидат подготвени да одвојат две години од нивниот живот, со можност за продолжување, да живеат и работат во држава која е во развој или неразвиена за да можат да станат волонтери на Мировен корпус. Денес има 7 209 волонтери во повеќе од 63 држави. 63 % од волонтерите на Мировниот корпус се жени, а 37% мажи.²³ Возраста на волонтерите на Мировен корпус не е одредена, односно секој полнолетен Американец може да биде волонтер, а се случува и стари лица меѓу 70 и 80 да се волонтери на Мировен корпус. Пресечната возраст на волонтерите е 28 години, а дури 8% се луѓе над 50 годишна возраст. Волонтерите најчесто не се во брак, но има и такви кои се или пак како брачен пар го реализираат својот волонтерски сервис од две години. Волонтерите доаѓаат од сите држави и територии на САД. Рефлектирајќи ја културната различност на САД,

²³<http://www.peacecorps.gov/about/fastfacts/>

волонтерите успешно ја претставуваат својата држава пред другите народи покажувајќи ја разновидноста на раси, етнички, религиски и културни припадности на американскиот народ. За да бидат успешни при реализирање на своите работни задачи, волонтерите треба да се адаптираат на културата во земјата во која ќе престојуваат, односно онаму каде ќе служат. Најважниот сегмент е да бидат трпеливи и да имаат мотивација за исполнување на задачите. Некои волонтери живеат во градови, но други во рурални средини и изолирани заедници. Волонтерите пред започнување на работниот ангажман посетуваат обука во времетраење од три месеци. За време на таа обука, волонтерите го учат локалниот јазик и почнуваат да се адаптираат на културата и обичаите на луѓето со кои ќе работат во иднина. Волонтерите исто така поминуваат низ обука за технички вештини и знаења во врска со работата кои ќе им помогнат нивната работа да биде успешна. Волонтерите работат со наставници, родители, невладини организации, општини, министерства, организации во заедницата и други асоцијации кои работат за луѓето.

Најголемиот број на волонтери работат на полето на образованието, а потоа на полето на здравје, на економски развој на заедницата, развој на младите, агрокултура и друго.

Мировниот корпус стана модел на успех во заложбите за промоција на одржлив развој на нивото на заедницата. Но сепак Мировниот корпус е многу повеќе од развојна организација. Волонтерите претставуваат една од најодржливите вредности на Америка: надежта, мирот, оптимизмот, слободата и можностите. Од волонтерите не се очекува да ги наметнуваат нивните вредности врз другите луѓе и култури, туку да “градат” мостови за дружење и разбирање кои се темел на мирот меѓу нациите.

4.2.2. Начин на селекција за волонтери и причини за приклучување во Мировниот корпус

Секоја година речиси 150 000 потенцијални волонтери бараат информации за Мировниот корпус. Околу 15 000 луѓе одлучуваат да станат волонтери и ја пополнуваат апликацијата. Апликантите задолжително имаат интервју со службениците на Мировен корпус. Апликантите исто така треба да ги поминат долгите здравствени и стоматолошки прегледи. Службениците на Мировен корпус проверуваат дали апликантот имал и правни проблеми во САД. На крај се врши селекцијата на волонтерите кои се одбрани за волонтери

на Мировен корпус кои ќе реализираат волонтерски сервис во времетраење од две години. Кога апликантот ги поминува сите правни, здравствени барања, барања во врска со нивните знаења и лични барања, раководителот одговорен за распределба ги спојува апликантите со соодветните земји и специфични проекти. Волонтерите добиваат опис на работа на волонтерите, во која се опишува работата и се наведени специфични информации за земјата. Овие информации му помагаат на апликантот да одлучи дали ќе ја прифати поканата за реализација на волонтерскиот сервис во одредена земја.

4.2.3. Причини да се стане волонтер на Мировен корпус

Американците кои се приклучуваат кон Мировниот корпус се здобиваат со разновидни бенефиции. Пред сè, волонтерите се здобиваат со нови знаења и способности за нивната понатамошна кариера и стекнуваат искуство во работата која се однесува на нивната понатамошна кариера и стекнуваат искуство во работата која се однесува на меѓународниот развој. Тие живеат и учат во друг дел од светот. Тие се придружуваат на Мировниот корпус затоа што се грижат за луѓето и сакаат да им помагаат на другите. Повеќето од волонтерите дека сакаат да направат позитивна промена во земјата во која служат. САД имаат долгa и богата традиција во хуманитарната работа од страна на поединци кои работат за добри цели, како во својата држава, така и во странство. Некои се пријавуваат бидејќи се доста мотивирани од идејата на служење на другите. Други се авантуристи и сакаат да го видат светот и да научат нови јазици. Некои од нив го гледаат Мировниот корпус како можност за кариера и зајакнување на способностите и добивање на ценето меѓународно работно искуство. Повеќето волонтери се вклучуваат заради комбинација од наведените причини.

Волонтерите на Мировниот корпус при реализација на нивниот волонтерски сервис се здобиваат со голем број на бенефиции и тоа бенефиции во кариерата, образовни бенефиции, финансиски бенефиции, медицински бенефиции и лични бенефиции.

Бенефициите во кариерата се за време на волонтерскиот сервис со тоа што уште во САД волонтерите посетуваат обука пред поаѓање. Потоа волонтерите одат во државите каде ќе го реализираат својот волонтерски сервис и два до три месеци имаат обука. Волонтерите посетуваат работилници сите заедно и примаат интензивни инструкции за локалниот јазик, најчесто од некој на кој тој јазик му е мајчин. Волонтерите учат технички вештини кои се поврзани со нивната работа, како да прифатат практика за да ја подобрат својата безбедност и

исто така се запознаваат со традицијата на државата. За време на тој период, волонтерите живеат во семејства – домаќини за целосно да се слеат во новата култура. На крајот на обуката, волонтерите имаат стекнато јазични, технички и културни вештини кои се потребни за реализирање на нивните работни задачи и потоа волонтерите се пратени во местото каде што ќе го извршуваат својот волонтерски сервис. Следните 24 месеци Мировниот корпус им овозможува на волонтерите регуларни можности за подобрување на постоечките вештини и здобивање со нови вештини кои се поврзани со работата, јазикот, културата и безбедноста. Исто така по враќањето волонтерите имаат бенефиции кои ги добиваат и тоа Одлично познавање на странски јазик, меѓународно искуство и меѓукултурно разбирање се многу важни средства за денешната глобална економија. Мировниот корпус им овозможува на волонтерите обуки за јазик, технички вештини и меѓукултурно разбирање. Сето ова заедно со искуството од живеењето, учењето и работењето во заедница во странство и тоа 27 месеци, го подобрува секој кариерен пат. Независно дали волонтерите завршиле средно образование или се на средина на образовниот процес, дали се пензионирани и сл., новите вештини кои волонтерите може да ги стекнат може да им помогнат при долгорочни цели и да бидат барани од работодавачи. Волонтерите кои се враќаат од странство го имаат искористено своето искуство како основа за успешна кариера на различно поле. По враќањето на волонтерите, Мировниот корпус им нуди помош поврзана со наоѓање на работа и образование. Мировниот корпус им помага наученото да го применат при барањето на работа, а исто така и при извршување на работните задачи. Мировниот корпус има партнерство со други владини агенции, меѓународни и национални невладини организации, волонтерски организации, образовни институции и сл. Волонтерскиот сервис ги зајакнува можностите за конкуренција при вработување во партнерски организации на Мировниот корпус. Волонтерите кои се вратени по реализирањето на волонтерскиот сервис се дел од мрежата на волонтери. Многу од нив се активно учесници во групите на вратени волонтери на Мировниот корпус. На волонтерите исто така им е дадена можност да учествуваат во краткорочни проекти и задачи кои може да стигнат најмногу до шест месеци.

Образовните бенефиции кои волонтерите на Мировниот корпус имаат можност да ги искористат се пред и за време на волонтерскиот сервис. На волонтерите им е дадена можност волонтерскиот сервис да им помогне при магистерската теза на многу полиња и тоа на повеќе од 80 образовни институции. Студентите аплицираат за на факултет и во Мировниот корпус, посетуваат предавања најчесто една година и потоа поминуваат 2 години надвор од државата и добиваат кредити за магистерската теза преку реализирањето на работните задачи.

Програмата на Пол Д. Ковердејл Фелоус²⁴ по враќањето им нуди на волонтерите финансиска помош како што е стипендија и професионално практиканство во повеќе од 70 партнерски училишта.

Во текот на волонтерскиот сервис, волонтерите на Мировниот корпус се здобиваат и со финансиски бенефиции така што на волонтерите им се дава финансиски надоместок кој им дозволува на волонтерите да живеат како и локалните граѓани кои се наоѓаат околу нив во заедницата. Овој финансиски надоместок им покрива грижа за местото каде што живеат, храна и неочекувани трошоци. Волонтерскиот сервис овозможува целосна стоматолошка и медицинска покриеност. Ги покрива исто така и трошоците за транспорт до и од местото на престојување. За разлика од другите програми за волонтирање, оваа програма не бара паричен надоместок за учество. Волонтерите кои имаат кредит Перкинс²⁵ може да имаат бенефит од можност за делумно поништување. Исто така и училишните кредити го одложуваат постоењето за неколку државни програми. Волонтерите имаат 2 дена месечно одмор за време на волонтерскиот сервис, што всушност претставуваат 48 дена во две години. Многу волонтери го користат ова време за да патуваат во соседните држави. Некои волонтери ги канат своите пријатели и роднини да ги посетат за да го споделат своето искуство во државата – домаќин. Исто така слободните денови волонтерите може да ги искористат и да ги посетат САД, но на свој трошок. По волонтерскиот сервис волонтерите на Мировниот корпус во својата држава добиваат 7 425 американски долари за нивно прилагодување во својата држава кои може да ги користат како сакаат.

Сите волонтери имаат сеопфатно медицинско и стоматолошко покритие. Бенефициите почнуваат со покривањето на вакцинацијата и првичните прегледи, кои почнуваат пред поаѓањето. Волонтерите имаат целосно покриено здравствено осигурување за време на волонтерскиот сервис, покриени трошоци во случај на болничко лекување, медицинска евакуација, сите рецепти вклучувајќи ги и пилулите за бременост и потребите за стоматолошка грижа. Волонтерите исто така имаат покриено осигурување во случај на повреда на работното место или за време на волонтерскиот сервис. Со минимален финансиски надоместок, волонтерите може да го продолжат своето осигурување до 18 месеци. Најважен приоритет на Мировниот корпус е здравјето и безбедноста на волонтерите. Со таа цел, агенцијата работи на реформи за подобрување на квалитетот на грижата и поддршката за

²⁴Стипендиска програма која им нуди на волонтерите на Мировниот корпус финансиска помош по нивниот враќање. Програмата е идеја на др. Берил Левингер кој бил волонтер во Колумбија од 1967 до 1969 година.

²⁵Кредитот Перкинс овозможува финансиски средства за факултет или кариерно училиште за студенти со исклучителни финансиски потреби.

волонтерите кои го реализираат волонтерскиот сервис, како и за оние кои се вратиле од волонтирање.

Она што е исто така многу битно при реализирање на волонтерски сервис надвор од државата на живеење се личните бенефиции. Волонтерите формираат трајни пријателства со луѓето од различни делови во светот. Со помош на заедницата – домаќин, нивниот претпоставен и соработникот, тие се адаптираат на културата и земјата во која служат. Учат многу нови работи за светот и тоа понатаму ќе претставува важен елемент во нивниот живот.

4.2.4. Задачи кои ги реализираат волонтерите за време на нивното волонтирање

Волонтерите на Мировниот корпус во светот работат на различни активности во рамките на образование, бизнис, животна средина, здравство, развој на младите генерации и земјоделство. И покрај тоа што волонтерите ги реализираат своите активности во организацијата или институцијата каде што волонтираат, сепак нивниот ангажман не запира таму. Волонтерите имаат и други активности кои мора да ги реализираат за време на нивниот волонтерски сервис. Волонтерите имаат одговорност и надвор од својата примарна работа. Првенствено, волонтерите си помагаат едни на други, независно дали се наоѓаат во иста животна средина. Исто така, волонтерите помагаат за развој на локалната заедница и се вклучени во голем број на проекти кои се реализирани во заедницата каде што волонтерот престојува. Волонтерите претставуваат и амбасадори на Америка, ги пренесуваат животните навики, обичаи и традицијата на својата земја и ја промовираат програмата за волонтирање и можноста да се има волонтер како начин за напредок на одредена организација или институција.

Волонтерите работат на програми кои се резултат на соработката помеѓу државата каде што волонтерите го реализираат својот волонтерски сервис и Мировниот корпус. Целите имаат јасни и мерливи цели и опис на активностите кои треба да се реализираат кои им помагаат на волонтерите при нивниот престој и помагаат при оценувањето на напредувањето во програмата.

4.2.5. Обуки реализирани од Мировниот корпус

Обуките се важен дел од процесот на волонтирање на волонтерите на Мировниот корпус. Една од најосновните и најважните обуки е 3 – месечната обука на волонтерите која се реализира 3 месеци пред почетокот на двегодишното волонтирање. За време на тие три месеци волонтерите престојуваат во семејство кое им помага при адаптирање на волонтерите во новата средина. Тие три месеци волонтерите првенствено го изучуваат локалниот јазик за да може полесно и побрзо да се интегрираат во средината. Исто така волонтерите го изучуваат обичаите, навиките, традицијата и културата на државата, како и изучуваат и за работните задачи кои би ги реализирале во локалната заедница и ги зајакнуваат своите веќе постоечки способности за полесно да ги издржуваат своите задачи. Што побрзо се адаптираат, толку полесно ќе им биде на волонтерите да ги извршуваат задачите кои им се зададени. Во текот на тие три месеци на обука волонтерите изучуваат како да ги разберат целите и структурата на организацијата или институцијата каде што треба да волонтираат, како и да ја разберат нивната улога и задачите во рамките на работата. За време на обуката волонтерите имаат можност да го посетат местото каде што ќе волонтираат за да се запознаат со тимот со кој ќе работат, како и со местото на волонтирање и престојување и најважниот дел, со одговорностите кои ќе ги има волонтерот за време на неговото волонтирање од две години. Во текот на волонтирањето волонтерот ќе посетува и други обуки кои најчесто ќе ги посетува заедно со неговиот соработник, кој ќе биде задолжен за адаптацијата на волонтерот за време на волонтерскиот сервис.

4.2.6. Активности по враќањето на волонтерите на Мировниот корпус

По враќањето во Америка волонтерите немаат некои обврски кон Мировниот корпус. Волонтерите се идентификуваат со земјите каде што имаат волонтирано две години. По враќањето, волонтерите често формираат организации од дадената земја со што ја прошируваат свеста за овие земји кај граѓаните на Америка. Повеќето од нив продолжуваат да ги развиваат нивните јазични вештини. Тие често патуваат во земјата каде волонтирале и по нивното враќање во Америка, за да ги одржат своите пријателства со луѓето од таа земја.

Искуствата од волонтерите на Мировниот корпус кои се вратени од државата каде престојувале е многу ценето во Америка како животно искуство. Волонтерите кои се вратиле

обично работат и во јавниот и во приватниот сектор. Многу волонтери се ангажирани и во интернационални институции и организации. Некои од волонтерите се здобиваат дури и со лидерски позиции во Америка како амбасадори, сенатори и конгресмени, а други пак се познати автори и раководители на американски компании и универзитети.

4.2.7. Мировниот корпус во Македонија

Разговорите за соработка помеѓу Владата на Република Македонија и Мировниот корпус на САД започнаа на почетокот на 1996 година, а кон средината на истата беше потпишан и договор од страна на двете земји. Од тогаш па до денес во Македонија служеле околу 400 волонтери. Во Македонија Мировниот корпус реализира две цели и тоа: поддржување на напорите за развој на заедниците за соработка со невладините организации и здруженија, образовни институции, одделите на локална власт и други локални групи и подобрување на образованието по англиски јазик и проширување на заложбите во рурални области. Волонтерите на Мировниот корпус работат со своите колеги во Македонија во областа на Унапредување на образованието по англиски јазик (EDUCATION DEVELOPMENT - EED) и Развој на заедниците (COMMUNITY DEVELOPMENT - CD). Волонтерите кои треба да служат двегодишен сервис го изучуваат македонскиот или албанскиот јазик, зависно од тоа во кој дел на Македонија го извршуваат волонтерскиот сервис.

Волонтерите на Мировниот корпус не се вработени во Владата на САД и немаат дипломатски статус и исто како и сите волонтери не добиваат месечна плата туку само скроман финансиски надоместок за покривање на животните трошоци, што им дозволува да имаат животен стандард сличен на просечен граѓанин на Република Македонија. Програмата им обезбедува на волонтерите обука, патување и медицинска грижа, како и административна и техничка поддршка од страна на вработените од САД и Македонија. Секој волонтер има соработник кој претставува примарен контакт на волонтерот за било какви прашања. Волонтерот пред сè треба да знае да работи тимски, секој треба да создаде продуктивен работен однос со нивните колеги за работата да биде ефикасна.

Волонтерите кои работат на развој на наставата по англиски јазик во основни и средни училишта со своите колеги работат на ангажираност во заедничка тимска настава при планирање и одржување на наставата, на воведување на нови работни методологии и активности за комуникација, наставниот кадар во училиштата би имал дополнителни

материјали за реализација на часовите по англиски јазик. Исто така преку активностите се подобрува способноста да се разговара на англиски јазик преку вон наставни активности како што се клубови, драмски секции, радио емисии, летни кампови и сл.

Волонтерите пак, кои работат на развој на заедницата и тоа со невладини организации и здруженија, образовни институции, сектори на локалната власт и други локални групи како работни обврски со кои се соочуваат се развој на мисијата и стратешките планови, вовед во ефективната употреба на информатичката технологија, вмрежување на локално, национално и меѓународно ниво, одржување на обуки за локалните граѓани за проект менаџмент и сл. Во образованието волонтерите ги советуваат наставниците, администрацијата и учениците, исто така даваат совети и за локалните бизниси и асоцијации во развојот на промотивни материјали и материјали кои ги потенцираат економските предности на заедницата. Волонтерите исто така делуваат на развивање на свеста кај граѓаните за значењето на животната средина преку проекти кои ги реализираат заедно со локалната заедница како и на полето на младите со кои работат на теми поврзани со социјални прашања, а исто така и ги мотивираат младите во развој на стратегии и активности за конструктивно користење на слободното време.

4.2.8. Културни разлики со кои се соочуваат волонтерите на Мировниот корпус

Волонтерите своето прилагодување во Македонија или во било која држава поминуваат низ неколку етапи на адаптација, така што постепено го изучуваат разликите меѓу културите. Нивното адаптирање зависи и од луѓето со кои се опкружени, а исто така од адаптацијата зависи и ефикасното извршување на нивните задачи.

Според прирачникот за претпоставени/соработници²⁶ волонтерите поминуваат низ пет етапи на прилагодување. Првата етапа е т.н. „меден месец“ каде што волонтерите се чувствуваат возбудени и позитивни и учат за културата на Македонија, но сепак не знаат многу за истата. Втората етапа е почетниот културен шок каде волонтерите почнуваат да се чувствуваат фрустрирани поради тоа што не го владееат добро јазикот. Третата етапа е почетната адаптација е периодот каде волонтерите се во обука и учат како да бидат самостојни, а културните аспекти веќе им се на некое нормално ниво. Продолжен културен

²⁶ Прирачник наменет за претпоставените/соработниците на волонтерите, септември, 2012

шок е четвртата етапа, а тоа е времето кога волонтерот работи во директен контакт со соработникот и претпоставениот. Овој период волонтерите се веќе самостојни и целосно се внесени во културата. Тековното адаптирање е петта и последна етапа. Во оваа етапа волонтерите веќе имаат пријатели и подобро го зборуваат јазикот на земјата – домаќин.

Предизвици со кои волонтерите се соочуваат ги има во текот на двегодишниот волонтерски сервис, особено во однос на работното место, но истите се разрешуваат со поддршка од страна на колегите и оние со кои соработува од една страна, а од друга страна е Мировниот корпус со својот тим.

4.2.9. Улоги и одговорности на актерите во Мировниот корпус

Во програмата на Мировниот корпус секој од актерите има посебни одговорности и задачи кои треба да ги реализира за време на двегодишното волонтирање на волонтерот. Мировниот корпус треба да ја обезбеди целосната финансиска, здравствена и административна поддршка на волонтерот за тој да може скромно да живее во заедницата. Мировниот корпус постојано ги надгледува волонтерите со тоа што организира редовни посети на волонтерот и организацијата и исто така ги посетува активностите кои ги реализира организацијата домаќин. Три месеци пред започнувањето на волонтирањето, волонтерот посетува обука за јазик, меѓукултурни разлики, здравје и сигурност која е обезбедена од Мировниот корпус.

Организацијата – домаќин исто така има и свои одговорности кои ги остварува за време на волонтирањето. Организацијата – домаќин ја има одговорноста да ја го одреди соработникот на волонтерот кој во текот на целиот волонтерски сервис ќе го поддржува. Исто така организацијата – домаќин треба да го обезбеди волонтерот со основните материјали, да се воведат волонтерот во неговата работа, да се известува Мировниот корпус доколку постојат одредени проблеми со волонтерот, да се обезбедат финансиски средства и дневници за службени патувања кои се организирани од организацијата – домаќин и сл. Една од основните обврски на организацијата – домаќин е да го воведат волонтерот во активностите на локално ниво, односно локалната заедница да биде запознаена за присуството на волонтерот во истата.

Волонтерот е потребно да биде посветен на своите задачи за време на двете години на волонтирање. Изучувањето на локалниот јазик е една од основните обврски на волонтерот за негова побрза адаптација во локалната заедница. Потребно е волонтерот да соработува со

неговиот соработник кој е во директен контакт со волонтерот како и следење на правилата на Мировниот корпус кои претходно им биле објаснети и разложени.

Лицето кое раководи со организацијата – домаќин е претпоставениот на волонтерот кој има одговорности кон лицето кое волонтира кај нив, како и кон Мировниот корпус. Една од улогите на претпоставениот е поддршка на интеграцијата на волонтерот на работното место и заедницата, како и давање на повратна информација на волонтерот за неговата работна улога и соодветна ангажираност на заедницата. Претпоставениот е активен партнер во развојниот процес со Мировниот корпус и волонтерите и ја зајакнува врската помеѓу волонтерите, односно нивната работа, и Мировниот корпус. Претпоставениот го запознава волонтерот со неговиот соработник, со средината во која ќе живее следните две години, ги дефинира работните задачи на волонтерот и во кој дел волонтерот најповеќе ќе придонесе за локалната заедница, помага во итни случаи и сл. Претпоставениот е должен да ги осознае правилата на Мировниот корпус за да може полесно и во рамките на тие правила да се одвива волонтерскиот престој на волонтерот во локалната заедница во која тој ќе делува.

Соработникот е во најблизок контакт со волонтерот уште од самиот почеток. Освен тоа што се колеги тие се и пријатели со волонтерите кои им помагаат во ориентацијата на волонтерите на работното место и служат како социо – културен водич кој може да влијае долготрајно врз активностите на волонтерот. Соработникот задолжително учествува на обуките кои ги организира Мировниот корпус со цел да се добијат информации до каде е процесот на интеграција и на реализација на работните задачи и сл. Соработникот е тој кој му помага на волонтерите во развивање и спроведување на проекти со волонтерите, ги споделува знаењата и вештините, му помага на волонтерот при проблеми на работното место, но и општо при неговиот престој во заедницата. Соработникот е лицето за контакт со Мировниот корпус за било какви информации поврзани со волонтерот.

4.2.10. Правна регулатива на актерите вклучени во Мировниот корпус

Сите актери кои се вклучени во Мировниот корпус мора да следат одредени правила и процедури кои Мировниот корпус мора да ги има за да ги организира волонтерите и нивната работа и да ја обезбеди нивната безбедност. Доколку правилата не се почитуваат можно е волонтерот да се врати во САД и самиот проект да се прекине.

Волонтерите за време на нивниот престој добиваат финансиски надоместок со кој ги покриваат своите трошоци за нормален живот во Македонија, без никаков луксуз. Тие примаат надоместок за покривање на трошоци за транспорт, храна, облека и лични потреби. Сите трошоци поврзани со работата и тоа службени патувања, канцелариски трошоци и сл. ги покрива организацијата во која работи волонтерот. Волонтерите не смеат да земаат финансиски средства за активности кои ќе ги извршуваат за организацијата, независно дали се дополнителни, а исто така и не смеат да работат друга работа за која би биле платени.

Во врска со користење на моторни возила и велосипеди, волонтерите не смеат да возат во државата во која го извршуваат волонтерскиот сервис и не смеат да возат мотор. Што се однесува до велосипед, задолжително е користење на заштитен шлем.

На волонтерите им е строго забрането користење на дрога, а додека пак алкохолот е дозволен но во одредена мера за да не го попречи одвивањето активностите во организацијата во која што волонтираат.

Поседувањето на огнено оружје не им е дозволено да го користат во Македонија.

Доколку дојде до некои итни случаи каде би се загрозил животот на волонтерот, односно природни незгоди, волонтерот ќе биде евакуиран од страна на тимот на Мировниот корпус. Поради тоа е многу важно волонтерот да биде во постојана комуникација со Мировниот корпус за да може побрзо да се делува во случај на итност.

Волонтерите не смеат да учествуваат во политички кампањи во Македонија иако можат да го изразат своето мислење за политиката во САД, но сепак тоа зависи од самиот волонтер дали сака да се изрази по тоа прашање. Исто така, волонтерите не смеат да дадат изјава на медиумите или да објават текст без согласност од Мировниот корпус. Немаат дипломатски имунитет, така што живеат во согласност со локалните закони и исто не им е дозволено да ја проповедаат својата религија иако може да ја практикуваат. Волонтерите не смеат да потпишуваат договори или други официјални документи во име на Мировниот корпус.

Волонтерите може да отсутствуваат поради одмор и останати причини. Добиваат по два дена во месецот кои може да ги користат, но за секој одмор потребно е пополнување на формално барање кое е потпишано од волонтерот, соработникот и треба да биде одобрено од Мировниот корпус. Што се однесува за празниците, волонтерите добиваат слободни денови и за македонските и за американските празници. Исто така, можно е волонтерот да отсутствува од работа поради лични или професионални причини. Сето тоа е дозволено доколку организацијата го дозволи тоа, а исто и Мировниот корпус кој мора да биде известен за отсуството на волонтерот од местото на работа.

Времетраењето на волонтерот е две години, но сепак постои можност за продолжување до уште две години доколку Мировниот корпус утврди дека организацијата има потреба од волонтерот и доколку самиот волонтер има желба да го продолжи својот престој. Можно е и предвремено прекинување на волонтерскиот сервис најчесто поради здравствени или безбедносни причини, проблеми со однесувањето, семејни или лични причини или пак доколку работата која волонтерот било потребно да ја извршува не постои.

Мировниот корпус може да ги прекине договорот со организацијата доколку увиди дека нема комуникација помеѓу соработникот и волонтерот или пак доколку постојат одредени проблеми, а соработникот не сака да се реализира средба со Мировниот корпус за разрешување на тие проблеми. Доколку работата негативно влијае врз здравјето на волонтерот или пак доколку работата на волонтерот ги загрозува неговите интереси може да доведе до прекинување на договорот.

И организацијата – домаќин може да го раскине договорот доколку волонтерот не ги исполнува очекувањата, односно не соодветствува со неговото образование на работата која би му била зададена. До престанување на договорот може да дојде и доколку волонтерот несовесно се однесува кон надлежните, односно доколку не ги почитува правилата на организацијата.

Доколку волонтерот не ги почитува правилата на Мировниот корпус кои им се детално објаснети и за кои има обука, волонтерот задолжително го прекинува својот волонтерски сервис.

Здравственото осигурување на волонтерот е целосно покриено од Мировниот корпус кој поседува амбулантен автомобил кој го користат за потребните на волонтерите. Доколку има потреба од медицинска нега волонтерите не смеат да се лекуваат од локален доктор без дозвола од медицинската канцеларија на Мировниот корпус. За нивното здравје Мировниот корпус е информиран лично од волонтерот или од соработникот. На обуката волонтерите се информирани како да се грижат за своето здравје и добиваат и кутија за прва помош каде ги имаат потребните лекови доколку има потреба од нив. Доколку здравствената состојба на волонтерот е сериозна и е потребно да ја напушти земјата, Мировниот корпус ја превзема одговорноста и исто така здравствената состојба е строго доверлива.

Волонтерите на Мировниот корпус се сместени во станови каде живеат посебно или пак во семејства, зависно од тоа што би било подобро за волонтерот. Мировниот корпус веќе почна со нова стратегија за сместување, а тоа е само сместувањето во семејства, бидејќи сметаат дека на тој начин волонтерот ќе биде подобро инволвиран во локалната заедница.

Иако волонтерот преферираат да живеат самостојно, бидејќи на тој начин ја имаат својата приватност, сепак ќе мора да се прилагодат на новите услови.

Во текот на двете години на волонтерски сервис, волонтерите задолжително посетуваат семинари и конференции организирани од Мировниот корпус. Овие активности се задолжителни и за соработниците на волонтерот, со цел да се утврди како оди работата на волонтерот, дали има проблеми кои би можеле да се решат и како понатаму да се реализираат активностите. Трошоците за овие семинари и обуки делумно или целосно се покриени.

II. ИСТРАЖУВАЧКИ ДЕЛ

1. Методологија на истражување

1.1. Формулирање на проблемот за истражување

Волонтерството како неплатена работа претставува начин на стекнување на искуство и подобрување на вештините и способностите кои волонтерите веќе ги поседуваат. Проблемот на истражување е всушност согледувањето на разликите помеѓу двете програми, односно моделите на волонтирање развиени во Програмата Млади во акција и Мировниот корпус, односно како се тие развиени во Република Македонија. Како држава, кандидатски статус за влез во Европската Унија и НАТО, Република Македонија е отворена за соработка со меѓународни институции кои ќе придонесат за нејзин побрз развој преку успешна реализација на волонтерството на интернационалните волонтери како и нивни придонес во прогресивниот развој. Во нашата држава интернационалните волонтери на самиот почеток не се добро прифатени во институциите во кои ја извршуваат својата волонтерска работа, не од луѓето со кои соработуваат, туку од локалните граѓани со кои се во постојан контакт.

Според некои истражувања, Програмата Млади во акција не беше доволно искористена. Особено тоа се должи нетранспарентноста на Македонската национална агенција, па од тие причини голем дел од граѓанските организации мораа да ги аплицираат своите проекти директно во Централната Агенција, односно во главното седиште на Европската Комисија. Со тоа нашите можности беа намалени. Во оваа програма на прво место се самите волонтери, нивно надградување, како лично така и професионално. Може да се праќаат и примаат волонтери во текот на целата година, зависно од апликацијата и од одобрувањето на проектите.

За разлика од Програмата Млади во акција, Програмата Мировен корпус се повеќе зема замав во нашата држава, се поголем број на волонтери примаме во владините и невладините организации, како и во образовните институции. Волонтерите на Мировниот корпус, односно нивната работа се заснова на национална програма која се изработува во соработка со организации или институции кои ги примаат овие волонтери и се нарекуваат партнери на Мировниот корпус во развојната програма. Овие организации и институции им помагаат да се согледаат потребите во државата на локално и национално ниво. Пристигнувањето на волонтерите е групно, како и завршувањето на престојот.

Истражувањето ќе се однесува на клучните разлики помеѓу двете програми за на крај да се добие одговор на прашањето КОИ СЕ РАЗЛИКИТЕ ПОМЕЃУ ОВИЕ ДВЕ ПРОГРАМИ И КОЛКУ ТИЕ СЕ РАЗВИЕНИ ВО НАШАТА ДРЖАВА? Целосното истражување со себе понесува и низа други прашања, како што се целите на програмата, времетраењето на престој на волонтерите, местото на волонтирање, изворот на финансирање, видот на поддршка на волонтерите, финансиската поддршка за волонтерот за време на неговата волонтерска работа и сл. Исто така, во ова истражување ќе биде опфатена и дефиницијата за волонтирање во Република Македонија, односно разликата помеѓу волонтерство и практиканство.

За подетално разгледување на разликите помеѓу овие две програми, ќе се разработат одговорите на следните прашања: ШТО?, КОЈ?, ЗОШТО?, СО КОЈ? КАДЕ?

Во секој случај волонтерите првенствено придонесуваат за развој во организацијата или институцијата каде што волонтираат, но исто така и во местото, односно селото или градот каде волонтираат.

1.2. Научна цел на истражувањето

Главната цел на ова истражување е воочување на разликите помеѓу понудените модели на волонтирање во рамките на двете програми Млади во акција и Мировен корпус како и степенот на нивна развиеност и застапеност во Република Македонија. Исто така, како посебна цел се издвојува потребата за утврдување на импакт факторот кој го имаат волонтерите врз организациите и единиците на локална самоуправа каде ја извршуваат нивната волонтерска работа.

Подетално ќе се анализираат и двете програми. Програмата Млади во акција, програма на Европската Комисија која трае од 2007 до 2013 со можност за продолжување. Со помош на оваа програма младите луѓе од 18 – 30 години имаат можност да волонтираат надвор од границите на својата држава во времетраење до една година без можност за продолжување. Додека пак, програмата на Мировниот корпус постои веќе 51 година. Во оваа програма нема ограничување според возраста, каде често се случува да има волонтери во своите доцни 60-ти или 70-ти години и е можност на граѓаните на Америка да волонтираат во државите кои се неразвиени или во фаза на развој во времетраење од две години со можност за продолжување. Кај нас програмата Млади во акција е развиена уште од самиот почеток, односно од 2007 година, додека пак програмата Мировен корпус од 1996 година со потпишувањето на

договорот помеѓу двете држави. И двете програми придонесуваат локален и национален развој со учеството на волонтерите и волонтерската работа.

1.3. Практична цел

Практичната цел на ова истражување претставува всушност утврдувањето на значењето на волонтерството и на волонтерите кои се вклучени во двете програми, како и согледување на разликите помеѓу двете програми и која програма нуди подобри услови за реализација на волонтерски сервис. во нашата држава и надвор од неа, односно во институциите или организациите каде што ја извршуваат својата волонтерска работа. Преку интернационалното искуство самите волонтери ги пренесуваат стекнатите способности во својата локална заедница, а со тоа се развива и мобилноста кај младите кои активно се вклучуваат во развојот на заедницата во која што живеат. Исто така волонтерите кои волонтираат во Македонија придонесуваат за развој на заедницата во која делуваат, пренесувајќи ги знаењата и вештините кои веќе ги поседуваат.

Голем број на граѓани на Република Македонија, особено младите кои се засегнати, не знаат за овие програми. Тоа не е поради фактот што не се доволно информирани, туку не се заинтересирани за вршење на волонтерска работа, без оглед на тоа дека претставува начин за стекнување на вештини и способности кој не се споредува со оној во формалното образование, односно во училиштата. Исто така, тука спаѓа и стравот од осамостојување, нова работна средина, јазик, култура и сл. Постои одреден степен на страв кај младите за тоа што би ги очекувало доколку волонтираат во некоја странска држава, а не се свесни дека во текот на нивниот волонтерски сервис ќе бидат поддржувани од голем број актери кои се вклучени во програмата Млади во акција. Се однесува само за таа програма, бидејќи програмата на Мировниот корпус вклучува само волонтери кои потекнуваат од Соединетите Американски Држави.

1.4. Задачи на истражувањето

На самиот почеток на истражувањето има зададено одредени задачи кои е потребно да се постигнат на самиот крај, поддржани со факти и лични искуства на актерите кои се вклучени

во реализација на еден волонтерски сервис, независно дали се работи за краток или долг период.

Задачи кои треба да ги оствари истражувањето се:

- Да се утврди значењето на програма Млади во акција во Република Македонија
- Да се утврди значењето на програмата Мировен корпус во Република Македонија
- Да се утврдат разликите помеѓу двете програми – Млади во акција и Мировен корпус
- Да се утврди улогата на волонтерот на Мировен корпус
- Да се утврди улогата на европскиот волонтер
- Да се утврдат бенефициите на Република Македонија од овие програми.

1.5. Предмет на истражување

Предмет на истражување се двете програми Млади во акција и Мировен корпус, односно каква е нивната практика во Република Македонија како две интернационални програми кои имаат земено голем замав особено во последните години. Резултатите од реализирањето на волонтерската работа од овие две програми се веќе препознатливи во институциите и организациите кои веќе имале или имаат можност да работат со нив во било кој дел од проектниот циклус за реализација на овие проекти, како дел од самите програми.

Во Македонија волонтерите на Мировниот корпус се препознатливи во локалните заедници во кои делуваат и одлично прифатени од истите, самите волонтери и активностите кои ги спроведуваат во местото каде што волонтираат. Европските волонтери пак, драстично се издвојуваат од останатите млади луѓе во државата поради своето искуство кое го стекнале волонтирајќи во странска држава. Колку е подолг периодот на волонтирање, толку волонтерот има стекнато повеќе вештини и способности иако тоа не е мерило, најповеќе сето тоа зависи од самиот волонтер и колку самиот ќе се вклучи активно во целиот волонтерски процес.

1.6. Дефинирање на основните поими од истражувањето

Волонтер - Волонтерите се клучните актери во волонтерските активности. Тоа се оние кои по својата слободна волја даваат придонес во одреден проект или одредена активност, со нивната енергија, идеи и активно учество. Волонтерите можат да бидат вистински алтруисти кои сакаат да го променат светот давајќи го својот придонес кон некоја активност. Но исто така може да бидат луѓе кои ги гледаат предностите од нивното вклучување во некој проект или активност надвор од земјата за да се здобијат со вредни знаења кои може да им послужат како отскочнадаска за посветла иднина.

Волонтерство-Волонтерството ја претставува акцијата која ја преземаат волонтерите за одреден позитивен придонес во општеството. Преку оваа акција која е неплатена, волонтерите се здобиваат со одредени способности и вештини кои ќе им бидат потребни во понатамошниот живот и работа или едноставно да бидат од општествена корист и да влијаат во промоција на толеранцијата и помагањето на оние кои помалку имаат или пак воопшто немаат.

Волонтерски сервис – Волонтерскиот сервис претставува всушност периодот на волонтирање на волонтерот и периодот кога волонтерот ги остварува зададените задачи.

Програма Млади во Акција- Програмата на Европската Комисија „Млади во акција,, трае од 2007 – 2013. Со своите 5 акции на делување, нашата држава може да учествува на 2 поради тоа што не сме земја членка на Европската Унија. (eacea.ec.europa.eu/youth)

Организација- испраќач – Организацијата – испраќач може да се појави како апликант на самиот проект. Задачата на оваа организација е да го подготви волонтерот за неговото поаѓање како и давање на информации за неговиот волонтерски сервис. (Прирачник на меѓународниот волонтерски сервис, 2007)

Организација – домаќин – Задачата на организацијата – домаќин е да го прими волонтерот. Најчесто тоа е и организацијата каде волонтерот го извршува неговиот волонтерски сервис. Организацијата- домаќин има задача да помогне во прилагодувањето на волонтерот во новите услови за работа односно волонтирање како и помош и елиминирање на можните проблеми со кои би се соочил волонтерот. Организацијата – домаќин го снесува најголемиот дел од одговорност за работата на волонтерот. Организацијата најчесто ги

приложува и крајните извештаи на институцијата која го има финансирано проектот. . (Прирачник на меѓународниот волонтерски сервис, 2007)

Организација – координатор – ваа организација најчесто постои при Европскиот Волонтерски Сервис, но не секогаш, односно не е задолжително. Оваа организација е можно место за исполнување на волонтерските активности доколку волонтерот не волонтира за организацијата – домаќин. Организацијата – координатор има за задача да биде во постојана комуникација со организацијата – домаќин за работата на волонтерот. Исто така организацијата – координатор ангажира и дополнителен ментор кој ќе се грижи за работата на волонтерот и директно ќе биде вклучен во неговите волонтерски активности. . (Прирачник на меѓународниот волонтерски сервис, 2007)

Ментор - Менторот е во директна врска со волонтерот. Неговата задача е да го известува волонтерот за неговите активности, за неговата програма, за социјалниот живот на волонтерот и сл. Ова се однесува на волонтерите кои го реализираат Европскиот Волонтерски Сервис.

Програма Мировен корпус – Работата на Мировниот корпус се заснова на национална програма која е изработена во соработка со луѓето од државата – домаќин, кои се нарекуваат партнери на Мировниот корпус во развојната програма. Тие помагаат Мировниот корпус да ги идентификува потребите во државата, почнувајќи од локално, па се до национално ниво. Мировниот корпус не може да работи сам по себе. Успешноста на работата зависи од учеството на граѓаните на земјата – домаќин, како на пример претпоставените и соработниците. Придобивките се поделени за сите кога се планира и работи заедно, кога проблемите и потешкотиите се решаваат заедно и кога се учи заедно. На тој начин секој ќе придонесе во процесот и ќе има корист од него. Учеството, поддршката и насоките кои претпоставените и соработниците ги даваат на волонтерите на Мировниот корпус се многу важни. (Peace Corps – Volunteer Handbook, 2011)

Волонтери за развој на наставата по англиски јазик – Волонтерите кои работат во основни и средни училишта работат со нивните колеги на ангажираноста во заедничка тимска настава при планирањето и одржувањето на наставата, воведување на нови работни методологии и комуникативни активности, развој на дополнителни материјали за часовите по англиски јазик, развој на англискиот јазик преку вон наставни активности како што се клуб по англиски јазик, драмски секции, радио емисии, модел на Обединетите Нации, летни кампови и.т.н. (Peace Corps – Volunteer Handbook, 2011)

Волонтери за развој на заедницата – Волонтерите се назначени да работат со невладини организации и здруженија, образовни институции, сектори на локалната власт и

друг локални групи. Волонтерите работат со нивните колеги од Македонија на развој на мисијата и стратешките планови, промовирање на тимска работа и етика на тимска работа, идентификување на локални/регионални/национални/меѓународни соработници, партнери и коалиции, одржување на обуки за проект дизајн и менаџмент за членовите на организацијата и локалните организации, советување на наставниците, администрацијата и учениците за активностите на малиот бизнис водени од страна на институциите, организирање на заеднички проекти со локалната власт и заедницата за подигање на свеста за животна средина и др. (Peace Corps – Volunteer Handbook, 2011)

Соработник - За разлика од ЕВС волонтерите, кај волонтерите од Мировниот Корпус наместо ментор, лицето кое е во директна врска со волонтерите е соработникот. Покрај тоа што соработниците се колеги и помагаат во ориентацијата на волонтерите во работното место, исто така служат како социо-културен водич кој може да направи долготрајно позитивно влијание врз активностите на волонтерот со тоа што ќе се обезбеди дека тие се културно, политички и економски коректни и соодветни. Соработниците честопати ја продолжуваат работата на волонтерите откако тие ќе заминат. (Прирачник за претпоставени/соработници)

1.7. Хипотези на истражувањето

А) Општа хипотеза

Моделите на волонтирање развиени во програмата Млади во акција и Мировен корпус примарно се фокусираат кон развој на личните капацитети и професионалните способности на волонтерите вклучени во програмите, како и на развој на локалната заедница во која што делуваат. Главната цел да волонтерите вклучени во двете програми е да помагаат. Волонтерите вклучени во програмата Млади во акција преку реализирањето на нивниот волонтерски сервис се оспособуваат самите, односно ги подобруваат своите вештини и способности, како и се стекнуваат со знаење. Преку реализацијата на овој сервис тие всушност делуваат за свој напредок, со цел да бидат поконкурентни на пазарот на труд со тоа што би се издвојувале од останатите. Иако и европските волонтери делуваат за развој на заедницата, сепак тој дел повеќе се однесува на волонтерите на Мировниот корпус, бидејќи

сепак при избор на волонтери, селекцијата се врши и според потребата на организацијата, односно институцијата каде волонтерот треба да го реализира своето волонтирање.

Б) Поединечни хипотези

Угледот на земјата од која доаѓа волонтерот влијае врз положбата и неговата прифатеност во институцијата или единицата на локална самоуправа каде се остварува неговата волонтерска дејност. Не секаде волонтерите се прифатени во заедниците во кои делуваат особено на самиот почеток кога луѓето се скептични и со доза на резерва гледаат на нивните обврски кои ги реализираат. Често волонтерите се сметаат за личности кои сакаат да ја нарушат хармонијата во организацијата или институцијата каде делуваат. Со тек на време самите волонтери се докажуваат зошто всушност се дојдени баш во нивната локална заедница, а за тоа се заслужни и самите соработници и ментори кои се во директен контакт со волонтерите. Во нашата држава досега немало некои големи проблеми за адаптација на локалната заедница, но имало од страна на волонтерите, бидејќи она со што се соочиле во државата не ги исполнувало нивните очекувања. Сето тоа се решава со договор помеѓу актерите вклучени во проектот и доколку не се дојде до одредено решение, волонтерскиот сервис прекинува со одобрение на било кој од актерите.

Волонтерите од Мировниот корпус за разлика од волонтерите од Европскиот волонтерски сервис (ЕВС) манифестираат поголема општествена и морално етичка одговорност. Процедурата за селекција на волонтер на Мировниот Корпус е долга и тешка. Не секој американец ги исполнува условите за да биде волонтер, за разлика од европските волонтери каде селекцијата не е толку строга. Тоа најповеќе е поради фактот што волонтерите на Мировниот Корпус се повеќе изложени во локалната заедница и работат за неа. Исто така волонтерите на Мировниот Корпус пред да почнат да го реализираат својот сервис три месеци престојуваат во државата, каде се запознаваат со средината и со јазикот, а во исто време изучуваат за законската регулатива во државата, за своите права и обврски како волонтери и кои се луѓето околу нив со кои мора да соработуваат. Оваа обука е задолжителна за волонтерите на Мировниот Корпус. И волонтерите на Европската Комисија имаат можност за посета на средината каде ќе волонтираат пред почетокот на сервисот, но не секогаш таа посета е финансиски оправдана од Европската Комисија и поради тоа волонтерите не ја извршуваат својата посета.

Граѓаните на Република Македонија имаат помалку предрасуди кон ЕВС волонтерите отколку на волонтерите на Мировен корпус. ЕВС волонтерите се сметаат поблиски за нашата

средина поради тоа што и ние сме дела од Европа и имаме голем број на заеднички работи со државите од каде што доаѓаат. Европските волонтери се послободни и ја немаат постојаната контрола од надлежните за секое нивно движење. Имаат слобода да патуваат, да учествуваат на разни настани, да гостуваат по радио и телевизиски емисии и сл. Волонтерите на Мировниот корпус се многу позатворени на тоа поле, секое нивно движење и посета надвор од градот или државата мора да го пријават и истото да биде одобрено. Нивните активности се детално разгледувани и не многу често сами превземаат одлуки за одредени потези.

Самите граѓани на Македонија се повеќе резервирани кој волонтерите на Мировниот корпус бидејќи не им е јасно зошто покрај толку граѓани и професионалци во нашата држава ние бараме волонтери од Америка за да ја подобрат нашата состојба. Сето тоа со тек на време е подобро сфатено, но секогаш ќе постојат граѓани кои имаат низа на прашања за оваа ситуација.

Волонтерите на Мировниот корпус манифестираат повисок степен на одговорност при реализацијата на своите работни задачи од ЕВС волонтерите. Поради фактот дека волонтерите на Мировниот корпус го реализираат своето волонтирање за да помогнат на локалната заедница каде престојуваат, а за тоа имаат дури две години, се смета дека нивната општествена одговорност е на повисоко ниво од одговорноста на ЕВС волонтерите кои повеќе се залагаат за своја лична адаптација на локалната заедница. Не е дека ЕВС волонтерите не обрнуваат внимание на она што се случува околу нив, но сепак волонтерите на Мировниот корпус за време на обуката во државата на волонтирање веќе ги изучиле потребните работи за полесна адаптација во заедницата. За сето тоа тие имаат и помош од тимот кој во исто време дејствува во таа локална заедница, како и од другите волонтери, бидејќи волонтерите на Мировниот корпус пристигнуваат сите наеднаш и сите се веќе поврзани и си помагаат доколку тоа е потребно.

ЕВС волонтерите имаат полесна адаптација кон новата работна средина од волонтерите на Мировен корпус. ЕВС волонтерите полесно се адаптираат на средината каде што делуваат, особено оние кои веќе имале искуство со проекти на Програмата Млади во акција. Како што веќе беше спомнато, ЕВС волонтерите немаат некоја драстична промена, а всушност и сами си го одбираат проектот и државата во која треба да дејствуваат, за разлика од волонтерите на Мировниот корпус на кои државата им е одредена според апликацијата која ја пополнуваат и според апликациите кои ги добиваат од организациите и институциите на кои им е потребен волонтер.

1.8. Варијабли на истражувањето

А) Независни варијабли

Социо-демографски карактеристики

- пол (машки/женски)
- место на постојано живеење (држава од која доаѓа волонтерот)
- социјален статус на волонтерот (образование, занимање)

Програми

- Видови на програми
- Возраст на која се вклучиле во програмата
- Должина на вклученост во програмата

Б) Зависни варијабли

- Прифатеноста на волонтерите од страна на локалните организации и единици на локална самоуправа
- Општествената одговорност на волонтерите
- Морално-етичките вредности на волонтерите
- Одговорноста на волонтерите з извршување на работните задачи,
- Прилагодувањето на волонтерите во општествената средина,
- Прифатеноста на волонтерот во локалната заедница во која делува

1.9. Методи и техники на истражувањето

Од методолошка гледна точка ова истражување е насочено кон проценка на општественото влијание (impact factor).

Со него ќе се опишат одредени тенденции за влијанието на програмите на Мировниот корпус и Млади во акција врз изградба на различните модели на волонтирање. Исто така, ќе се опишат различните влијанија кои овие две програми ги имаат врз организациите и единиците на локалната самоуправа.

Во истражувачкиот дел од овој труд ќе се применува квантитативен и квалитативен пристап.

Потребните податоци за ова истражување ќе се добијат од самите волонтери, од страна на локалните канцеларии на двете програми како и од организациите и локалните заедници во кои тие ја извршуваат волонтерската дејност.

Квантитативниот приод ќе биде употребен при формулацијата на хипотезите и односите меѓу варијаблите. За таа цел ќе се спроведе анкета со помош на употреба на инструментот прашалник. Ќе бидат изготвени прашалници за организациите кои примаат, организациите кои праќаат волонтери, како и за самите волонтери.

Методот на истражување ќе биде експлоративен, бидејќи ова истражување се однесува на проблем кој досега не е истражуван во нашата држава. Во фазата на прибирање на податоци како основна техника ќе се примени анкета со прашалник за правење на анализа на состојбата во Република Македонија за значењето на програмите Млади во акција и Мировен корпус во Република Македонија, односно значењето на волонтерството и нејзината распространетост во државата.

Во рамките на квалитативниот приод ќе биде употребена анализата на содржина. Анализата на содржина ќе биде насочена кон програмите на организациите во рамките на што компаративно ќе се проучуваат целите на програмите, ќе се вреднуваат моделите и содржините на волонтирање применети во програмите.

1.10. Дефинирање на истражувачкиот примерок

Репрезентативниот примерок кој ќе се употреби во истражувањето ќе биде кластерски и ќе опфати 50 волонтери и 6 организации во Република Македонија кои се јавуваат како организација – домаќин или организација – испраќач.

Волонтерите ќе бидат контактирани за пополнување на прашалник во врска со истражувањето со тоа што ќе има ЕВС и волонтери на Мировниот корпус. Ќе има волонтери кои моментално го исполнуваат својот волонтерски сервис, но исто така и оние кои веќе го имаат завршено. Организациите кои ќе бидат дел од ова истражување се одредени невладини организации кои се дел од ова истражување и се дел од целосниот проектен циклус.

2. Анализа и интерпретација на резултатите од истражувањето

Во ова истражување беа вклучени 52 испитаници со тоа што 30 од нив се ЕВС волонтери, односно 15 странски волонтери и 15 македонски волонтери, 15 се волонтери на Мировниот Корпус и вклучени се 7 организации од територијата на цела Македонија, односно поголеми организации кои одлично делуваат на полето на младите и волонтерството. Во идејната скица како репрезентативен примерок беше наведено дека ќе се опфатат 50 волонтери и 6 организации, но тој број малку се промени поради недостаток на потребните информации од страна на волонтерите, а додека пак бројот на организации се зголеми за еден што претставува поголема заинтересираност на организациите да бидат дел од ова истражување, а со тоа и имаат пристап до информации од истражувањето кои би им користеле во нивната понатамошна работа.

За подетално да се разгледаат основните информации на волонтерите – испитаници во ова истражување ќе се употребат следните табеларни прикази:

ЕВС волонтери:

Возраст на волонтерот		Пол на волонтерот		Завршено образование		Држава на живеење		Држава на престојување		Времетраење на волонтерскиот сервис	
До 25 години	Над 25 години	Машки	Женски	Средно образование	Високо образование	Македонија	15	Македонија	15	До 6 месеци	Од 6 месеци до 1 год.
22	8	12	18	9	21	Италија	2	Полска	4	27	3
						Естонија	1	Франција	1		
						Чешка	1	Шведска	1		
						Турција	8	Романија	2		
						Франција	2	Исланд	2		
						Полска	1	Турција	5		

Волонтери на Мировниот Корпус:

Возраст на волонтерот		Пол на волонтерот		Завршено образование	
До 30 години	Над 30 години	машки	женски	Средно образование	Високо образование
9	6	4	11	3	12

Во понатамошниот текст поопширно ќе бидат разработени прашалниците кои им беа доставени на волонтерите преку организациите, преку програмскиот асистент на Мировниот Корпус во Македонија и лично.

2.1. Волонтерите кои имаат реализирано ЕВС

Европскиот Волонтерски Сервис се реализира во период од две недели до еден месец, но сепак две недели е многу мал период за волонтирање за да може волонтерот во целост да ги апсорбира сите знаења кои му се дадени на располагање. Во нашата држава волонтерскиот сервис зеде замав последните неколку години, а при тој процес на зголемување на бројот на волонтери успешно зазедоа став и оние волонтери кои веќе реализирале волонтерски сервис преку промоции и презентации пред целната група која е засегната од процесот на волонтирање.

При Европскиот Волонтерски Сервис има странски волонтери кои доаѓаат во нашата држава и волонтери кои од нашата држава одат во некои европски држави.

Во ова истражување беа опфатени околу 30 волонтери, бидејќи во овој дел се и странските и македонските волонтери. Вклучени се волонтери од цела Македонија кои реализирале волонтерски сервис. Нивната годишна возраст е од 17 – 28 години, со тоа што повеќето од нив се студенти кои сè уште не го имаат завршено високото образование. Иако годишната возраст за волонтерски сервис изнесува од 18 – 30 години, сепак има отстапки, но не секоја организација го прифаќа тој ризик, бидејќи сепак се работи за лице кое не е полнолетно. За тоа лице беа потребни дополнителни документи во кои спаѓа и согласност од родителите. Повеќето од нив имаат реализирано краток волонтерски сервис од еден месец, но има исто така и волонтери кои имаат реализирано волонтерски сервис од шест, единаесет и дванаесет месеци. Многу често по реализирањето на краток волонтерски сервис, волонтерите изразуваат желба и за долг период, но таа постапка некогаш трае и повеќе, се со цел да им се даде можност на што повеќе млади луѓе, а воедно да нема совпаѓање на исти волонтери. Самата програма налага да се има полова рамноправност при праќањето на волонтери што и секоја организација го запазува тој факт со цел да се добијат повеќе поени при финалниот извештај кој се праќа по завршувањето на проектот. Иако повеќето кои се заинтересирани за ЕВС се девојчиња, сепак половата рамноправност се запазува и при ова истражување со цел

да се добие визија и за двата начини на размислување и интерпретирање на веќе наученото. Државите каде ќе се реализира волонтерскиот сервис зависи од организацијата која го координира целиот процес, односно од организацијата која има аплицирано за проект. Во Европа има и држави кои не се баш отворени за соработка и за примање на волонтер во својата држава или во својата организација. Тоа може да е и поради реализирање на други проекти од кои имаат поголеми бенефиции. Волонтерите кои се вклучени во овој проект биле волонтери во повеќе организации во Франција, Турција, Полска, Шведска, Романија и Исланд.

И странските волонтери кои реализирале волонтерски сервис во Македонија се најчесто студенти од 18 – 30 години кои имаат реализирано долг и краток волонтерски престој во Македонија. Најчесто волонтерите кои се вклучени се млади луѓе од Турција, Полска, Франција, Естонија, Чешка и Италија. Во самата програма се става акцент на вклучување на волонтери со помали можности. Она на што наидовме при самото истражување беше вклучување на млади лица кои имаат пречки во говорот и слухот, но кои сепак одлично се инволвираа во центарот во кој го извршуваа својот волонтерски сервис.

На прашањето зошто волонтерите се одлучиле на ЕВС имаше повеќе опции, но кај сите од нив главната причина е запознавањето на друга култура и млади луѓе од секаде со кои и по завршувањето на волонтерскиот сервис ќе останат во контакт. Пред поаѓањето на ЕВС, волонтерите најчесто имаат зацртано цели кои сакаат да ги остварат при престојот во државата каде волонтираат. За тоа ги имаат своите ментори кои треба да им помогнат за остварување на зацртаните цели. Голем број на волонтери од својот престој очекуваат изучување на странски јазик, здобивање на нови вештини и осознавање на нови знаења кои би им помогнале во приватниот и професионалниот план и сл. Голем број на локални волонтери кои веќе волонтираат во одредена локална организација имаат желба за ЕВС со цел да се здобијат со што повеќе знаења за да можат да напредуваат во својата организација.

Волонтерите сметаат дека Европскиот Волонтерски Сервис им нуди голем број на бенефиции, односно откако се вратија во својата држава сфатија што се имаат добиено со волонтирањето во странство. Голем дел од нив ова искуство претставувало почеток на осамостојување, па макар и на краток период. Тоа што имале можност да живеат под ист покрив со други волонтери им помогнало да се осознаат самите како се снаоѓаат со непознати лица со кои треба да живеат и всушност луѓе кои во следниот период претставуваат нивно семејство. Овој предизвик го сметаа за најголем, бидејќи во таа средина се запознаваат всушност и самите. Исто така со реализирањето на ЕВС волонтерите имаат стекнато повеќе способности, зависно од проектот каде волонтираат и какви задачи им биле зададени во текот на волонтирањето. Преку волонтирањето на волонтерите им се подобруваат организациските,

социјалните и др. вештини, како и онаа вештина за изучување на странски јазик, односно усовршување на оној од кој веќе имаат познавање, која им беше поставена и како цел пред самото поаѓање. Најчесто волонтерите ги остваруваат своите цели. Често се случува и да имаат одредени несогласувања, но тоа е и поради тоа што се им е ново, но затоа менторите, како и личноста која е задолжена за нивното праќање во странство се должни да им помогнат на волонтерите што полесно да ги пребродат проблемите со кои би се соочиле во текон на волонтерскиот сервис.

Не само волонтерите, туку и организациите и локалната заедница има одредени бенефиции од волонтерскиот сервис, односно од волонтерите. Првенствено, самите волонтери претставуваат амбасадори на својата држава, така што локалните граѓани кои ги примаат овие волонтери имаат можност од прва рака да дознаат за културата и обичаите на државата од каде што доаѓаат тие волонтери. Активностите кои ги реализираат волонтерите се всушност активности доделени од организацијата – домаќин, односно активности преку кои се смета дека ќе се научи нешто и ќе се помогне некому. Најголем број од волонтерите кои се вклучени во ова истражување работат со деца и административна работа. Волонтерите помагале во делот на слободни активности, каде и поради јазичната бариера биле ограничени, но сепак си помагале едни со други, како и локалните волонтери им помагале за полесно совладување на одредени препреки. Една од главните активности кои ги реализираат волонтерите е презентација на својата држава, за што поблиску да се донесе до луѓето кои ги опкружуваат. Многу често волонтерите иако без претходно искуство како професори по странски јазик, одржуваат јазични работилници за волонтери кои сакаат да го изучат нивниот јазик, а на тој начин и волонтерот е вклучен во локалната заедница и се подобруваат неговите социјални вештини. Доколку волонтерите не се задоволни со своите активности имаат можност да се променат, или барем дел од нив, со цел волонтерот што подобро да се чувствува во работната средина и што побрзо да се инволвира во истата.

Пред започнувањето на процесот на ЕВС волонтерите си извршуваат сопствено истражување за неговото значење, како и се запознаваат со волонтери кои претходно веќе реализирале волонтерски сервис за што подобро да се запознаат со бенефициите со кои би располагале доколку волонтираат на одреден период. Иако самата програма може да финансира претходна обука на волонтерите кои треба да поаѓаат, сепак тоа не е навика помеѓу организациите, бидејќи често се случува и да се напомени тоа во самата апликација тој дел да биде одбиен, бидејќи се смета за непотребен трошок. Волонтерите пред самото поаѓање имаат многубројни состаноци со вработени во организацијата која треба да ги прати, како и во организацијата која треба да ги прими. На тие состаноци се разговара за

очекувањата на волонтерите, за активностите кои треба да ги имаат, за можните проблеми и потешкотии со кои би се соочиле, за значењето на ЕВС и програмата Млади во акција и сл. Со волонтерите се разговара и за договорот кој треба да се запазува за време на нивниот сервис. За сите дополнителни прашања имаат лице вработено во организацијата – испраќач со кое контактираат. Истото тоа лице ги следи волонтерите во текот на целиот период со повремено барање на извештаи за нивниот престој во државата во која престојуваат.

Волонтерите сметаат дека волонтерството во државите каде престојувале е застапено во соодветна мера, зависно од тоа колкав е градот, односно колку има заинтересирани млади луѓе со кои би можеле да работат. Иако постојат и организации кои освен на локално, работат и на национално ниво за промоција на волонтерството, така да кога имаат некој проект не е само за локалните граѓани, туку се бара соодветен волонтер на територија на цела држава. Високо развиените земји многу повеќе го промовираат волонтерството, но мора да се земе во предвид дека финансиските средства кај тие организации се поголеми. И државата има соодветни средства со кои им помага на организациите за промоција на волонтерството. Особено се издвојува Турција во ова истражување како држава во која има голем број на организации кои одлично го промовираат волонтерството и се спремни во еден рок да примат и над 20 волонтери кои се соодветно распоредени по активности. Странските волонтери во Македонија сметаат дека волонтерството во Македонија е застапено меѓу младите и дека баш се работи на негова промоција како начин на стекнување на знаења и вештини. Во нашата држава најчесто организациите реализираат презентации по средни училишта и факултети или пак на настани кои на некој начин се поврзани со волонтерството. Сепак, организациите секојдневно информираат повеќе од десетици млади луѓе кои се заинтересирани за волонтирање. Скоро сите започнуваат со локално волонтирање, а потоа интернационално.

Нивото на застапеност на волонтерството во Македонија секој волонтер го гледа различно, сето тоа зависно колку и тие самите се запознаени со активностите кои се понудени. За волонтерите кои претходно веќе биле вклучени во некоја организација, за нив волонтерството е веќе познат поим и сметаат дека и останатите се запознаени, бидејќи и самите се залагаат за презентирање на активности за волонтирање. Оние волонтери пак, кои не се запознаени со организации кои нудат волонтерски активности од претходно сметаат дека недоволно е застапено во Македонија. Сепак сите испитаници сметаат дека волонтерството зема замав во нашата држава и дека допрва голем број на млади луѓе ќе бидат запознаени. Сепак сето тоа зависи и од начинот на презентација и колку младите луѓе во државата сакаат да се соочат со нови предизвици и да волонтираат на локално или интернационално ниво. За разлика од домашните волонтери, странските сметаат дека

волонтерството во Македонија е застапено во Македонија, но сепак тоа е поради фактот дека тие се занимаваат баш со такви активности, околу нив се млади локални волонтери, а и комуницираат со други организации и волонтери кои се занимаваат со волонтерска работа, посетувајќи настани, семинари, обуки и сл.

Во Република Македонија волонтерството се соочува со одредени предизвици со кои се соочуваат актерите кои се занимаваат со волонтерска работа. Најголем предизвик со кој се соочуваат организациите е всушност наоѓање на млади луѓе кои се заинтересирани да истражат едно ново поле во нивниот живот. Овој проблем за организациите полека исчезнува, но сепак голем број на млади луѓе кои се веќе информирани, не превземаат таков чекор поради страв, особено од осамостојување, бидејќи младите во нашата држава не се навикнати да се осамостојат по 18 тата година, туку откако ќе стапат во брак. Исто така сите актери се соочуваат со недоволно почитување на законската регулатива која е поставена со цел да се регулира статусот на волонтерство и волонтери. Волонтерите добиваат волонтерски книшки во кои се забележува нивната активност, но сепак тоа искуство работодавците кои подоцна ќе се сретнат со тие волонтери не го признаваат тоа искуство, односно не како што треба да се признае. Да се биде волонтер е потешко отколку да се биде вработен, бидејќи волонтерот работи бидејќи го сака тоа и за тоа нема никакви или минимални финансиски надоместок за храна и превоз, а додека пак вработените ја работат работата само за финансиски надоместок и без да уживаат во истата, барем голем дел од нив. Самата работа со волонтери претставува предизвик за сите актери во волонтерската работа, а особено за организациите, бидејќи тие се оние кои е потребно да ги променат работите кои не одговараат, бидејќи тие се соочуваат со проблеми кои е потребно да се решат. За разлика од нив кои се вклучени во волонтерската работа, волонтерите се тие кои одбираат дали да го прифатат предизвикот или не, односно тие избираат дали да се вклучат во волонтерски активности, независно дали се локални или интернационални.

За подобрување на волонтеризмот во Македонија од страна на испитаниците беа дадени идеи и како тие би помогнале при инволвирање на што повеќе млади луѓе. Главен фактор за презентација на волонтеризмот во Македонија се здруженијата на граѓани кои се занимаваат со волонтерска работа. Преку разни активности здруженијата на граѓани можат на делуваат на поголем број на млади луѓе и тоа на и на локално и на национално ниво. На младите луѓе кои се вклучуваат во волонтерската работа особено мора да се стави акцент на нивните права и обврски и како законски се заштитени и да им се даде до знаење дека не смее да се злоупотребува нивната работа во одредена организација или институција. За да се заштитат правата на волонтерите треба здруженијата на граѓани да соработуваат и да имаат

заедничка визија за она што сакаат да го постигнат со тој поим на ниво на Македонија. Заедничко на сите испитаници беше фактот да се продолжи програмата Млади во акција, односно Акцијата 2 - Европски Волонтерски Сервис, бидејќи на тој начин се вклучени млади луѓе кои имаат одредени потешкотии и не можат, особено финансиски, да си дозволат да престојуваат во странска држава во временски период до една година. Европскиот Волонтерски Сервис го сфаќаат како наједноставен начин да се стекнат со интернационално искуство, за што и тие треба да дадат свој придонес.

Волонтерите кои веќе го искусиле предизвикот да се биде странски волонтер и по нивното враќање во својата држава ги информираат младите луѓе за таа можност и како тоа искуство може да им го промени нивниот живот. За тоа не се потребни формални состаноци, туку едноставно и при неформални разговори, раскажувајќи за своето искуство тие се во контакт со млади луѓе кои се потенцијални идни странски волонтери. Досега тоа се има покажано како успешна практика. Исто така, здруженијата на граѓани кои ги праќаат волонтерите во странство ги ангажираат истите при промоција на активности кои ги нудат во странство, како и за можноста да се биде ЕВС. Странските волонтери се свесни дека неформалното образование е исто толку важно како и формалното, а постојат многу работи кои преку неформално образование на полесен начин ќе допрат до волонтерите, односно полесно ќе бидат разбрани.

По враќањето од својот волонтерски престој во странство сите испитаници на одреден начин дале придонес во локалната заедница каде што живеат, а исто така и се подобриле на професионално ниво. Голем број на волонтери останале во организацијата која ги пратила во странство, а со тоа и самата организација се здоби со квалитетна личност која веќе има одреден степен на познавање на работата во невладиниот сектор и истата таа личност да може да биде ментор и координатор на волонтери и проекти. На некои од волонтерите искуството им помогнало во формалното образование, други ги изгради како професионална личност, трети многу повеќе навлегле во волонтерството и заинтересирани се и за други интернационални искуства кои нудат слични услови како и ЕВС.

Во продолжение ќе бидат наведени неколку успешни приказни на локални и интернационални волонтери:

Да се биде активен во заедницата е начин како младите луѓе креираат подобро општество за нив самите. Александра, 23 години, студент на психологија и повеќе од 7 години е волонтер во асоцијацијата за здравствена едукација и истражување каде што врши истражување за Сексуалното и репродуктивното здравје и правата на младите луѓе. За Александра волонтирањето игра важна улога во нејзиниот личен развој.

„Сега сум поинформирана за моето здравје, потелерантна кон другите. Во моето соседство јас сум често прашувана за информации. “. Според Александра, асоцијацијата има учествувано во процесот на промена на менталитетот во Македонија.

„ Пред повеќе од седум години, сите ние зборувавме за ХИВ како за најзагрижувачка болест во 21 век. Во денешно време, повеќе посветуваме внимание на проблемите околу сексот и сексуалноста, а не толку кон ХИВ/СИДА епидемијата. (Александра, локален волонтер)

Драгана, волонтер кој еден месец волонтираше во Турција и продолжи да волонтира во организацијата која ја прати, на прашањето „Кои се личните бенефиции од искуството да се биде ЕВС“ одговори: „Со самото тоа што се работи за волонтирање ти знаеш дека ќе имаш свои обврски кои ќе треба да ги исполнуваш, а со тоа се надоградуваш како една одговорна личност. Искуството го покажува личниот бенефит, така што учиш нови работи, го подобруваш познавањето на еден странски јазик и се стремиш кон тоа да бидеш хумана единка која ќе помага доброволно за подобрување на едно општество.“ (Драгана, ЕВС волонтер во Турција)

Марина, волонтер кој 12 месеци волонтираше во Франција, во дневен социјален центар за деца на прашањето „Што после ЕВС?“ одговори: „ Како прво, моето меѓународно волонтирање го гледав како можност да се осамостојам, мојата теорија да ја претворам во пракса, да запознам млади луѓе од цела Европа, како и да придонесам во мојата заедница со моето знаење. Сите тие цели ги постигнав, а за тоа имав време од една година. Во текот на целиот период, на некој начин волонтирав во институцијата која всушност беше и мојот проект, но во исто време волонтирав и во тимот на организацијата која го овозможи целиот процес, со цел кога ќе се вратам во Македонија да ја работам истата работа и да им ја пружам таа можност на голем број на млади луѓе кои поради одредени причини не се во можност да посетуваат други места, а во исто време на неформален начин учат работи кои не би можеле да ги научат во училишните клупи или било кој начин на формално образование. После ЕВС се насочив кон здруженија на граѓани кои се занимаваат со програмата Млади во Акција. Три години потоа волонтирав за на крај да бидам заменик претседател на здружението кое мене ме прати во Франција и точно јас да се занимавам со тој дел околу ЕВС, од моментот кога потенцијалните волонтери аплицираат, па се до финалните извештаи кои се подготвуваат на самиот крај од волонтерскиот сервис.“ Тоа е она што го прави волонтерството начин на живот. Сега се чувствувам дека правам позитивен придонес во заедницата, голем број на млади луѓе се приклучија во организацијата, а што е најважно уживам во она што го работам“ (Марина, ЕВС волонтер во Франција).

2.2. Волонтери на Мировен Корпус

Програмата на Мировниот Корпус претставува волонтирање на лица од Америка во држави кои се неразвиени и земји во развој, односно онаму каде е потребна дополнителна помош. Времетраењето на волонтерскиот сервис е во рок од две години со можност за продолжување при договор на актерите кои се вклучени во самата програма. За време од две години волонтерите успеваат да бидат одлично инволвирани во животната средина во која делуваат и да бидат прифатени од оние кои ги опкружуваат. Секоја година се повеќе волонтери доаѓаат во Македонија и оставаат свој белег од работата. Во Македонија најчесто волонтерите се вклучени во образовниот процес, односно во училишта каде им помагаат на професорите што подобро и на полесен начин да им биде пренесено значењето на англискиот јазик, а исто така волонтираат и во здруженија на граѓани каде преку проекти придонесуваат развој на локалната заедница.

Во оваа програма се вклучени само волонтери од Америка, односно тие волонтери се испратени во државите во светот.

Во истражувањето се вклучени 15 испитаници волонтери. Што се однесува до годишната возраст на волонтерите, има некоја рамноправност, со тоа што има голем број на волонтери кои се возрасни, па дури и пензионери, а имаат изразено желба за волонтирање надвор од Америка. Во Република Македонија во моментот се наоѓа и највозрасниот волонтер кој има 71 година и волонтира во организација во Битола која се занимава со помагање на локалната заедница во бизнис секторот. Волонтерите најчесто се со високо образование со соодветно искуство кое веќе го поседуваат пред доаѓањето во Македонија, а кое може да помогне во организацијата или институцијата каде ќе волонтира. Независно од разликите кои ги имаат меѓу себе, волонтерите секојдневно се во контакт, особено оние кои се наоѓаат во ист град и кои имаат можност да се гледаат и да ги споделуваат своите искуства.

Причините за приклучување во програмата на Мировниот Корпус се разни. Кај помладите тоа е најповеќе за да ги подобрат своите способности и вештини како би биле и поконкурентни на пазарот на труд, како и изучување на странски јазик, но сепак и да помогнат при развој на локалната заедница каде се наоѓаат. Исто така како причини се наведени и дел од бенефициите со кои би располагале по завршувањето на сервисот, како и практична работа на формалното образование. Повозрасните волонтери имале желба уште на самиот почеток на аплицираат за волонтирање, но поради формирање на семејство и сл., таа желба ја оставиле за кога ќе се пензионираат и ќе можат цело свое искуство да го пренесат на

помладите генерации. Да се помогне во странска држава претставува уште поголема satisfакција за нив, па затоа решиле искуството и времето да го поминат, односно потрошат надвор од границите на местото на живеење. Во Америка волонтерите на Мировниот Корпус драстично се разликуваат од обичните граѓани и нивното искуство е насекаде верификувано и признаено, а тоа уште повеќе ја зголемува желбата на американците да сакаат да се приклучат во оваа програма и да аплицираат, а со тоа да бидат дел од многуте волонтери низ светот.

Личните бенефиции кои ги постигнале или ги постигнуваат волонтерите на Мировниот Корпус најчесто се поврзани со тоа што запознаваат нова култура, нов јазик, нова средина, нови пријатели и познаници. Голем дел од волонтерите, особено помладите се осамостоиле и многу повеќе се осознале самите себеси, надвор од средината во која се научени да живеат. Иако како главни цели се мир во светот и пријателство, волонтерите велат дека за мир во светот не успеале, но затоа стекнале голем број на пријателства. Личните карактеристики на секој волонтер доаѓаат до израз особено кога истите ќе се вратат во својата земја и тие исти промени ќе бидат забележани од луѓето околу нив. Волонтерите се чувствуваат доволно информирани да можат да ја презентираат Македонија во својата држава, бидејќи сметаат дека доволно долго престојувале и доволно добро ја познаваат нашата држава. Со тоа што престојувале надвор од својата земја, имаат стекнато поголемо почитување кон својата држава и нејзиното значење, бидејќи сметаат дека Македонците се националисти кои ја сакаат својата држава. Една од испитаничките кажа дека нејзините предци биле всушност од Хрватска (тогашна Југославија) и дека се чувствува гордо што е прва од нејзиното семејство да го посети Балканскиот полуостров по нивната имиграцијата.

Волонтерите имаат голема заслуга за развој на заедницата во која што делуваат, односно во која делувале. Сите волонтери се претставени како амбасадори на нивната култура и традиција во Македонија. Една од нивните мисии е да го објаснат процесот на нивното волонтирање, односно зошто се во Македонија, која е нивната цел и кои се придобивките кои локалната заедница ќе ги има со нивната работа во нашата држава. Волонтерите кои работат во секторот на образование, односно во училишта имаат голем придонес со тоа што им помагаат на наставниците при начинот и методите на работа за време на еден училиштен час. Децата имаат можност да комуницираат со лице на кое англискиот јазик им е мајчин јазик, бидејќи имаат можност секојдневно да се среќаваат со волонтерот и истиот да биде дел од наставниот кадар во училиштето. Волонтерите имаат реализирано и голем број на проекти, а исто така и ги приклучуваат децата во разни активности кои се организирани од Американската амбасада или Американските катчиња во целата држава. Волонтерите кои работат во граѓански организации реализираат голем број на проекти, од идеја до

имплементација, им помагаат на претприемачи за подобар развој на нивниот бизнис, регрутираат нови локални волонтери преку реализација на различни активности како што се изучување на странски јазик, активности за неформално образование, работилници на разни теми зависно од способностите и знаењето на волонтерот и сл. Волонтерите во текот на својот двегодишен престој претставуваат доверливи личности за организацијата или институцијата во која работат, бидејќи на тој начин можат да станат дел од тимот со кој работат. За таа цел семинарите кои се одржуваат за време на нивниот престој претставуваат одлична можност за согледување на прогресот на волонтерот во заедницата и односот на волонтерот со своите колеги со кои работи секојдневно.

Волонтерите на Мировниот Корпус пред нивното поаѓање поминуваат низ голем број на селективни активности, интервјуа и сл. за конечно откако ќе ги поминат сите тие да бидат одбрани за реализација на волонтерски сервис во Македонија. Сето тоа е зависно од профилот на волонтерите, а не од желбата на волонтерот. Пред реализацијата на волонтерскиот сервис волонтерите се наоѓаат во државата во времетраење од 3 месеци и тоа сместени во семејства каде од прва рака ќе се запознаат со јазикот, културата и традицијата на македонскиот народ. Зависно од тоа во која средина ќе работат, во такво семејство се и сместени. Ова особено се однесува на волонтерите кои ќе волонтираат во делот на Македонија каде се зборува и албанскиот јазик, волонтерите во тој случај изучуваат два странски јазици. Волонтерите во текот на тие три месеци на обука не знаат во која организација или институција ќе го реализираат својот волонтерски сервис. Во текот на тие три месеци тие имаат целодневни работилници од професионалци кои се дел од тимот на Мировниот Корпус. Пред завршетокот на обуката, волонтерите се информирани за местото каде што треба да волонтираат и им дозволуваат посета каде ќе се запознаат со тимот и со организацијата, односно работната средина каде треба да престојуваат две години. Во текот на тие два дена на посета, волонтерите имаат многубројни прашања, како и соработникот кој е одбран како претставник на организацијата. Посетата им помага и на двете страни да се запознаат и да можат да направат план и програма за полесно вклучување на волонтерот во локалната и работната средина. Во текот на волонтирањето волонтерите заедно со соработниците учествуваат на семинари организирани од Мировниот Корпус, каде се делува на подобрување на комуникацијата меѓу нив, како и социјалниот и професионалниот живот на волонтерот.

Волонтеризмот во Македонија од страна на волонтерите се смета како поле кое недоволно е промовирано на локално и национално ниво. Сепак ова зависи и од возраста на волонтерите како и од местото каде волонтираат. Повозрасните волонтери сметаат дека волонтерите се злоупотребувани од страна на организациите, бидејќи се сметаат како

вработени лица на кои не им плаќаат никакви придонеси. Помладите пак, односно оние кои волонтираат во училишта, сметаат дека волонтерството е добро промовирано, но сепак може да се подобри, односно да се вметнат нови методи на промоција и привлекување на нови волонтери. Оние кои се директно вклучени во граѓанските организации, односно волонтерите кои работат на развој на граѓанската заедница сметаат дека волонтерството е доволно застапено и дека секоја организација која работи на тоа поле користи различни активности за промоција на волонтерството. Се смета дека волонтерството во Македонија зема замав, но само кај помладата генерација, што е и точно, бидејќи многу ретко, а можеби и воопшто нема волонтери кои надминуваат 40 години. Исто така и тимот на Мировниот Корпус врши промоција на волонтерството, односно на самата програма при регрутација на организации и институции кои сакаат да аплицираат за волонтер во нивниот тим. Преку различните проекти и активности кои ги реализираат волонтерите, тие регрутираат лица кои се потенцијални локални волонтери. Сепак мислењата се поделени за темата волонтерство, а тоа сметам дека е поради тоа колку самите волонтери се вклучени и запознаени со ситуацијата во Македонија, односно дали воопшто се запознаени со граѓанските организации кои се занимаваат со волонтерство.

Волонтерството во Македонија не е застапено скоро воопшто гледано од страна на испитаниците. Тие сметаат дека освен волонтери на Мировниот корпус, ЕВС и волонтери на Црвен Крст нема волонтери кои би работеле без никаков финансиски надоместок. Волонтерите во Македонија според нив биле платени. Најчесто волонтерите на Мировниот Корпус волонтираат во неразвиени делови на Македонија, односно периферни делови и голем дел од нив не знаат како работат граѓанските организации, особено оние кои работат во училиштата. Волонтерите на Мировниот Корпус сметаат дека волонтерството е важен дел за економскиот развој на нашата држава и поради тоа треба да се посвети повеќе внимание за развој на истото. Само волонтерите кои се вклучени во поголеми граѓански организации сметаат дека волонтерството е развиено особено кај младите луѓе за кои волонтирањето претставува животно искуство кое ќе им помогне за личен и професионален развој.

Волонтерството во Македонија се соочува со голем број на предизвици. Според испитаниците, младите луѓе во Македонија не волонтираат, бидејќи невработеноста е на високо ниво и сметаат дека доколку волонтираат нивната работна сила ќе биде искористена. Во многу случаи тоа е суровата реалност, многу понудувачи на волонтерски активности не бараат волонтери кои би помагале, туку работници кои би заменуваале нечија работна позиција. На жалост, многу млади луѓе во Македонија би волонтирале во политичка партија, односно на некој настан организиран од одредена политичка партија со надеж дека истите ќе

бидат вработени во државни институции. Сето ова е поради големиот процент на невработеност особено кај младите. Оние пак, кои се похрабри, поотворени и поамбициозни го гледаат волонтирањето како можност за наоѓање на работа, односно како начин за подобрување на вештините кои веќе се поседуваат. Можеби поради тие причини на македонскиот народ не му е јасно како може странски лица да дојдат во нивната држава и да волонтираат, односно според нив да работат без никаков финансиски надоместок, кога тие не би го направиле тој чекор иако се работи за нивната држава, односно за подобрување на животната заедница во која што живеат.

Значењето на волонтерството во Македонија може да се подобри доколку се посвети повеќе внимание на правата на волонтерите, да не се злоупотребува нивната напорна работа, како и да се мотивираат волонтерите за подобро и поефикасно да ги реализираат нивните активности. Во Америка волонтирањето во времетраење од 20 часа е задолжително, а тоа би било и добра практика која би можеле и ние да ја искористиме во Македонија и на тој начин младите, особено оние во средните училишта да се запознаат со бенефициите на волонтерството. Испитаниците исто така сметаат дека доколку поголем број на странски волонтери се прифатат во нашата држава, волонтерството ќе заземе поголем замав, бидејќи на тој начин ќе биде повеќе промовирано. Потребна е промоција дури и кај оние помалите, односно во основното образование на начин на кој најдобро би било сфатено волонтерството и како уште од мали може да бидат вклучени во некои активности кои одредени организации ги имплементираат во одредена локална заедница. Доколку процентот на невработеност би се намалил и доколку граѓаните на Македонија би биле задоволни од својата плата, испитаниците сметаат дека на тој начин повеќе би биле мотивирани и повеќе би сакале да го поминат своето слободно време волонтирајќи, односно да им помогнат на оние кому е потребна помош.

На прашањето дали би охрабриле други луѓе да волонтираат сите испитаници јасно и потенцираа дека би охрабриле, бидејќи преку волонтерството ги подобруваат своите вештини и ги прошируваат своите знаења, поконкуренти се на пазарот на труд и волонтерството придонесува за личен и професионален развој. Волонтерите се многу важна алка во процесот за развој на локалната заедница. Дел од испитаниците се изјаснија дека волонтерството е од особено значење за женскиот пол, поради тоа што во многу држави тие се дискриминирани и сметаат дека преку волонтерството ќе им се отворат повеќе врати за нивни развој. Ова особено се однесува за жените од муслиманска вера, кои се повеќе повлечени и секоја активност надвор од местото на живеење значи несогласување со државната законска

регулатива. Испитаниците сметаат дека подобро е луѓето да научат сами да се грижат за себе и да го исполнуваат своето слободно време, отколку да очекуваат надворешна поддршка.

Волонтерите кои се вратиле во својата држава веќе го искористуваат знаењето со кое се стекнале во Македонија. Голем број од нив продолжиле да волонтираат во својата држава и да го искористуваат своето слободно време. Наставниците по англиски јазик го користат своето искуство во секојдневните предавања, бидејќи во Македонија научиле некои нови методи на работа. Испитаниците сметаат дека освен фактот дека Македонците кои биле директно во контакт со волонтерите имаат многу научено, и волонтерите имаат многу научено од локалните граѓани каде го реализирале својот волонтерски сервис. Дел од волонтерите кои работеле во граѓански организации, вработени се во невладини организации каде работат на регрутација на нови волонтери во локалната заедница како начин на вклучување и подобрување на заедницата. Оние волонтери пак, кои сè уште го реализираат својот волонтерски сервис планираат како да го пренесат своето знаење во својата заедница каде што ќе се вратат. Голем дел од нив планираат и како да го продолжат своето формално образование, со тоа што ќе го искористат своето двегодишно искуство како волонтер на Мировниот Корпус.

Мишел, 24 годишна волонтерка од Мировните сили, на прашањето „Какви придонеси има училиштето од твојот волонтерски сервис во заедницата?“ одговори: „ Во текот на двете години додека волонтирав имам изработено 2 проекти за моето училиште, еден за реконструкција на кабинетот по музичко образование и вториот за одржување на саем за математика и наука. Исто така, имам креирано библиотека каде сите дела и материјали се на англиски јазик преку донации на приватни донатори од Америка. Други проекти во кои имам учествувано е процесот за развој на можностите на наставниците по англиски јазик со споделување на различни форми на училиштен менаџмент и наставни техники. Училиштата ја имам направено поинтерактивна и им дозволува на учениците да разговараат со личност која потекнува од подрачје каде англискиот јазик е мајчин јазик. (Мишел, ВМС во Македонија)

2.3. Граѓански организации

Граѓанските организации ја имаат всушност најголемата заслуга за реализирање на еден волонтерски сервис, бидејќи тие се оние кои аплицираат за потреба од волонтер кај нив.

Во Програмата Млади во Акција се од особено значење, бидејќи граѓанските организации го следат целосниот процес од самото аплицирање до поднесување на финален извештај. За разлика од таа програма, во програмата на Мировниот Корпус граѓанските организации имаат поинаков фактор, односно тие се вклучени само како организација – домаќин, бидејќи останатите обврски ги превзема тимот на Мировниот Корпус. Сепак, и како организација – домаќин нивните обврски не смеат да се запостават. Во Република Македонија голем е бројот на граѓански здруженија кои сакаат да аплицираат за странски волонтер и станува се поголем секоја година, бидејќи споделеното искуство ги информира и оние кои не биле информирани.

Во ова истражување се опфатени 7 граѓански здруженија од повеќе делови на Република Македонија и тоа од Битола, Скопје, Тетово, Кавадарци, Куманово кои претставуваат поголеми организации, кои имаат долгогодишно искуство во работата со волонтери и се залагаат за волонтерството и негово прифаќање од општеството, а исто така се и членови на Националниот младински совет на Македонија (НМСМ).²⁷ Сите организации работат на интегрирање на млади со културни и едукативни активности, развивање на демократско и граѓанско општество како и економско развивање со цел на подобрување на животниот стандард на младите луѓе.

Граѓанските организации ги гледаат странските волонтери како можност за повлекување на повеќе локални волонтери кои активно би се вклучиле во активностите кои ги нудат во локалната заедница. Пренесувањето на европските или светските вредности во една организација исто така претставуваат бенефиции за сите кои директно или индиректно се во контакт со волонтерите. Вклучувањето на странски волонтери во една организација претставува исто така поголема видливост на самата организација, повеќе активности, нови идеи, зголемена динамика и сл. што сето тоа ја зголемува и желбата на самите организации да аплицираат за странски волонтер во нивниот тим.

Во период од 5 години организациите имале вклучени голем број на волонтери, странски и локални. Програмата Млади во Акција нуди можност и за групни ЕВС, зависно од

²⁷ **Националниот младински совет** е платформа која ќе ги претставува интересите и потребите на младите луѓе како линк со сите засегнати страни и која ќе обезбеди вклучување и активно учество на младите во процесот на донесување одлуки на секое ниво. Основан е на 30 јуни 2013 година во Струга

апликацијата и организацијата. Организациите кои се вклучени во ова истражување во последните пет години биле домаќини на повеќе од 100 ЕВС волонтери, на краток и долг временски период. Точната бројка не е позната, бидејќи има проекти кои се аплицирани од други организации, а организациите во Македонија биле само организација – домаќин. Само една од организациите денес не работи со странски волонтери и се има насочено на работа со локални волонтери. Што се однесува за вклучувањето на волонтери на Мировниот Корпус се имаат вклучено 8 волонтери во овие организации. Некои од нив постојано аплицираат за нов волонтер, а некои пак само што почнале со ангажирање на волонтер на Мировниот Корпус.

Волонтерите кои се на пократок временски период, односно од еден месец најчесто имаат помалку активности и обврски, бидејќи за истите прво треба некој ден за адаптација на новата средина. За разлика од нив волонтерите кои се на подолг период имаат повеќе време за идеи, па дури и за реализација на сопствен проект. Волонтерите се најчесто вклучени во веќе постоечки активности кои ги реализира организацијата на локално ниво, но сепак оставаат и простор за волонтерите доколку имаат сопствени идеи кои сакаат да ги имплементираат во заедницата. Активности кои ги нудат организациите се културно – уметнички, спортски активности, активности со деца и млади и сл. Во овој дел на некој начин се согледува и разликата помеѓу ЕВС волонтерите и волонтерите на Мировниот Корпус. ЕВС волонтерите за време на својот престој ги развиваат сопствените способности, а волонтерите на Мировниот Корпус работат за развој на локалната заедница. Поради тоа тие се повеќе вклучени во сите активности, а и нивниот престој во Македонија е подолг отколку престојот на ЕВС волонтерите.

При доаѓањето на волонтерот во нова средина се соочува со голем број на предизвици, планирани и непланирани, почнувајќи од јазичната бариера. Со тек на време волонтерот се учи како на полесен начин да ги надмине тие препреки, а затоа и секој волонтер има ментор или соработник кој се грижи за волонтерот во текот на целиот период, па доколку волонтерот има проблеми знае каде да се обрати. Македонскиот народ се смета за поконзервиран и не брзо прифаќа промени, тоа е еден од предизвиците на волонтерите, особено за помалите места каде секој што не е од таа заедница е лесно приметлив. Некои помали проблеми имало во секоја организација, но затоа и постои како опција откажување на целиот проект. Имало случаи каде организациите го прекинувале договорот, бидејќи волонтерите не се однесувале соодветно и не ги исполнувале зададените задачи. Секоја од организациите кои се испитани се обидуваа максимално да посвети внимание на волонтерите и да се надминат проблемите, но сепак кога доаѓа во прашање репутацијата на организацијата, таа мора да делува. Волонтери на Мировниот Корпус не биле вратени во Америка, можеби тоа е поради фактот дека освен

соработникот за нив се грижи и целиот тим на Мировниот Корпус во Македонија кои се тука само поради нив, 40 – 80 волонтери.

Организацијата ги соочува разликите помеѓу ЕВС волонтерите и волонтерите на Мировниот Корпус. На ЕВС волонтерот му е потребна поголема поддршка од страна на организацијата, а и нема многу време за да можат да инвестираат во него, особено ако се работи за волонтирање на краток период. Волонтерите исто така немаат некакви претходни познавања за државата во која доаѓаат, освен она што би го истражиле на интернет. Што се однесува и до целата документација која се подготвува, за многу организации е исцрпувачка, што ја намалува желбата на организациите да примат ЕВС волонтер, бидејќи сите обврски ги има организацијата – домаќин. За разлика од ЕВС волонтерите, работата околу волонтерите на Мировниот Корпус е многу помала, особено во делот на документација, бидејќи за сето тоа се грижи тимот на Мировниот Корпус. Исто така, времетраењето на волонтерите е две години, што вреди да се инвестира во него, бидејќи има време да се согледаат бенефициите од таа инвестиција и организацијата да напредне и да биде попрепознатлива со своите активности во заедницата. Тримесечната обука која ја имаат волонтерите на Мировниот Корпус пред доаѓањето во организацијата е од огромна помош и за волонтерите и за организациите, бидејќи волонтерот веќе има основни познавања за јазикот кој треба да го зборува следните две години, како и за обичаите и традицијата на Македонија и тоа од практично искуство, живеејќи со просечно македонско или албанско семејство.

Во текот на волонтерскиот сервис организациите имаат повеќе функции, почнувајќи како поддржувачи од самиот почеток, бидејќи тоа е она што им треба на секој странски волонтер за да се чувствува безбеден во средината во која што треба да работи. Организацијата има улога на координатор меѓу сите волонтери и да може соодветно да ги подели задачите на волонтерите, за истите да бидат реализирани. Доколку за време на волонтерскиот сервис има соодветни обуки која би им помогнале на волонтерите, организацијата е должна да ги информира волонтерите и доколку се заинтересирани да бидат вклучени во истите. Претпоставениот во организацијата мора да знае во секое време каде се наоѓа волонтерот, особено доколку е надвор од градот, сепак тој е негова обврска, но сепак тоа да биде првенствено на пријателски начин, за да не се почувствува волонтерот како да е следен во секој момент или некој да му биде неговател.

За да може да се реализира ЕВС, потребно е организацијата да биде партнер со други држави од Европа. Организациите кои се вклучени во истражувањето остваруваат партнерства со држави кои сметаат дека им се од доверба. Најчесто партнерите кои ги имаат од одредени држави веќе им се партнери од други проекти организирани од некои од нив или

сосема различни проекти каде имаат воспоставено контакт. Една од организациите е член на Европска мрежа на организации и уште на самиот почеток има повеќе од десет организации кои би им биле партнери за одредени проекти. Исто така при реализација на проект не мора да се биде прво партнер со организацијата, туку прво да се најде волонтер, па потоа да се воспостави партнерство со одредена организација која би застанала зад тој странски волонтер. Вмрежувањето на организациите е од голема предност за организациите кои се дел од него, бидејќи се поедноставува процесот на барање на партнери што некогаш претставува и најтешкиот дел, бидејќи да се најде соодветен и лојален партнер со кој претходно не соработувале и не е баш лесна работа.

Волонтерството во Македонија според организациите кои беа испитани не е доволно присутно во Македонија. Сметаат дека законската регулатива сè уште функционира онака како што треба. Постои Законот за млади, но мал број на организации го следат, бидејќи и самите државни институции не можат да се усогласат меѓу нив, па поради тоа се соочуваат со одредени препреки. Потребна е подобра промоција на волонтерството и да се мотивираат младите да волонтираат уште додека се во основно образование. Потребно е да се претстави волонтерството како активност од интерес за општеството која придонесува за подобрување на квалитетот на животот со активно вклучување на луѓето во општествениот живот. Организациите сметаат дека нема доволно развиена свест, младите луѓе немаат работни навики и не се поттикнати и мотивирани на правилен начин за луѓето да сакаат да волонтираат. Доколку државата би им помогнала на организациите за промоција на волонтерството, претпоставуваат дека и нивната работа би се подобрила, а и волонтерите би се чувствувале посигурни доколку се законски обезбедени.

Придобивките и предизвиците секогаш одат заедно. Организациите сметаат дека тоа што нивната работа не е ценета и признаена пред се е еден од најголемите предизвици со кои се соочуваат. Првенствено потребно им е признавање на локално, државно и институционално ниво, како и признавање на волонтерскиот стаж кој го имаат волонтерите, како работно искуство. Често поимот практична работа и волонтерство се смета за еден ист поим што е различно и за што организациите се борат да го разграничат пред волонтерите, бидејќи најчесто тие се збунети и се надеваат дека после волонтирањето веднаш ќе бидат вработени. Злоупотребата на волонтерите често претставува предизвик, особено во државните институции, затоа што од нив се очекува да заменат нечие работно место, што е во спротивност со законот кој треба да ги штити волонтерите. Мора да биде потенцирано дека волонтерите не смеат да заменат нечие работно место, туку да асистираат и помагаат на оние кои се веќе вработени.

Промовирањето на волонтерството во секоја организација е скоро исто, бидејќи самите организации соработуваат на локално и национално ниво и при некоја промоција тие се здружуваат повеќе, за ефектот кај луѓето да биде подобар. Најчесто како промотор на волонтерството ги користат поранешните волонтери, се мисли на оние кои биле некаде во странство, така што тие зборуваат за позитивните искуства и за придобивките од волонтирањето. Најчесто поранешните волонтери во странство остануваат во организацијата како локални волонтери. Како алатка за промоција се користи и интернетот и тоа преку социјалните мрежи, бев страна, блог и сл. Исто така, организацијата често организираат промоција во училишта и факултети, односно место каде има лица од нивната целна група со која работат. Во текот на една година организациите организираат и голем број на активности и обуки кои исто така претставуваат начин за регрутација и информирање на нови локални волонтери кои сакаат активно да бидат вклучени во развој на својата локална заедница.

III. Заклучок

Во ова истражување искористени се мислењата на голем број на волонтери, како и организации кои работат на полето на волонтерство со цел да се добие подобра слика за ситуацијата во нашата држава и како може да се подобри. Освен со прашалниците кои беа доставени до волонтерите и организациите, се вршеа и голем број на неформални разговори со претпоставени на организации и волонтери. Како долгогодишен волонтер во граѓанскиот сектор на локално и меѓународно ниво ми беа достапни голем број на информации кои се искористени во ова истражување. Личното искуство од едногодишен Европски Волонтерски Сервис во Франција ми помогна подлабоко да ги согледам бенефициите кои еден волонтер ги добива за време на реализацијата на волонтерски сервис, но исто така и некои негативни страни, што од работата на организациите, што од активностите кои ги реализира самиот волонтер. Не секогаш проблемот доаѓа од организациите. Голем број на волонтери имаат превисоки цели кои сакаат да ги постигнат преку волонтирањето и имаат нереални желби, па на самиот крај го прекинуваат проектот или создаваат проблеми во организацијата. Сите тие работи се предвидени уште при аплицирање на самиот проект.

Од друга страна пак, како соработник на волонтер на Мировниот корпус имав можност да присуствувам на конференциите кои беа организирани од страна на тимот на Мировен корпус во Македонија каде се запознавме со сите правила и обврски кои ние ги имаме кон волонтерот, но и волонтерот кон нас и организацијата во која треба да го реализира волонтерскиот сервис.

- Целата постапка на грижа на волонтерот во двете програми е различна. Европските волонтери повеќе се оставени на самите себе да се снаоѓаат во местото каде треба да престојуваат, а додека пак американските волонтери се следени на секој чекор, каде и да одат мора да добијат пишана и потпишана согласност од Мировниот корпус, како и претпоставените во организацијата.
- Покрај големиот број на разлики, она што е заедничко е дека и двата видови на волонтерски сервис значи учење и искуство. Секој волонтер поединечно и различно ги разбира придобивките од волонтирањето, зависно од пристапот на волонтерот, како што претходно беше наведено. И кај двете програми на волонтирање волонтерот е во центарот на вниманието. Волонтерството за поголемиот број на волонтери, особено на помладите е подобрување на професионалните вештини со цел да бидат поконкурентни на пазарот на труд и

да се издвојуваат од своите врсници кои го немаат преземено тој чекор. Подобрувањето на професионалните вештини повеќе се однесува на ЕВС волонтерите, а додека пак волонтерите на Мировниот корпус повеќе се залагаат за помош на локалната заедница со способностите и знаењето кое веќе го поседуваат. Поради тоа и годишната граница на тие волонтери е толку висока, дури и над 70 години.

- ЕВС волонтерите полесно се прифатени во локалната заедница, бидејќи се сметаат за европски граѓани кои се поблиску со нашата држава и по правила и закони и по начинот на живот. Волонтерите на Мировниот корпус особено на почетокот не се баш лесно прифатени од локалната заедница, односно од повозрасните граѓани. Можеби тоа е поради фактот дека тие се сместени и го извршуваат својот волонтерски сервис во периферните делови на државата и ја согледуваат вистинската слика на нашата држава.
- Волонтерите на Мировниот корпус имаат поголема морална одговорност кон целиот процес, почнувајќи од претпоставените, па сè до локалната заедница и граѓаните кои живеат во неа. Исто така пристапот на извршување на задачите, волонтерите на Мировниот корпус се поефективни, за разлика од европските волонтери кои многу често знаат да ги запостават обврските. Сепак тоа зависи и од самата личност како и од организацијата која има потреба од волонтер. Во организациите кои примаат волонтери на Мировниот корпус скоро никогаш не се прави грешка, бидејќи и организациите и волонтерите поминуваат повеќе селекции, освен ако во текот на двегодишниот волонтерски сервис се направи некоја драстична промена во организацијата. ЕВС волонтерите пак, некогаш се избрани во последен момент без некоја посебна селекција и тоа знае понекогаш да направи дисхармонија во организацијата, но понекогаш баш тие волонтери имаат најголем личен успех, како и самата организација има бенефиции од реализацијата на тој волонтерски сервис.
- Во Република Македонија потребно е повеќе да се работи на полето на младите и волонтерството. Иако постојат голем број на организации кои работат на ова поле, сепак истите не се поддржани од државните институции и поради тоа се соочуваат со голем број на проблеми. Голем број на организации се имаат веќе и откажано од можноста да праќаат или да примаат странски волонтери во својата организација, поради фактот што постапката за нивни легален престој во

Македонија трае подолго време, така што половина престој на волонтерите организациите ја подготвуваат потребната документација. Најчесто ова се однесува на европските волонтери, бидејќи при програмата Млади во акција организациите се тие кои ја подготвуваат документацијата, како и целосната грижа околу волонтерот. Волонтерите на Мировниот корпус имаат привремена македонска легитимација која ја користат за време на нивниот престој во Македонија. Целосната грижа е на Мировниот корпус, што всушност ја драстично ја олеснува работата на организациите, чија што работа се сведува на организирање на задачите и активностите, како и социјално инклузија на волонтерите во локалната заедница во која што треба да престојуваат.

IV. Препораки

Во текот на истражувањето согледавме потреба од одредени препораки за волонтерите за да можат истите полесно да се инволвираат во локалната средина, како и препораки за организациите кои координираат еден волонтерски сервис, за да не се дојде до потреба од промена на волонтер или прекинување на волонтерскиот сервис.

Една од основните препораки до волонтерите е да немаат ограничени размислувања за местото како и за луѓето каде треба да престојуваат, бидејќи многу често тоа може да им ја наруши желбата за престој. Не сите сме исти, така да мора да се прилагодиме според заедницата во која треба да престојувате. Голем број на волонтери имаат зацртано одредени цели пред поаѓањето. Треба да се внимава дека тие цели се во согласност и на нивните можности, како и на организацијата, односно дали таа организација има капацитет да ги оствари тие индивидуални цели. Волонтерите понекогаш знаат да отидат во одредена организација и наместо да се заинтересираат за одреден проект кој ќе соодветствува со нивното образование и можности, тие бараат држава која сакаат да ја посетат, а сметаат дека на задачите и проектот може потоа да се прилагодат. Иако не се бара замена на работно место, сепак потребно е волонтерите да имаат барем мало познавање за активностите кои треба да ги извршуваат. Волонтерите треба да се потрудат да остават силен впечаток кај своите соработници, по нивното заминување да се почувствува нивното отсуство, дури тогаш ќе се знае дали волонтерот оставил трага во организацијата и дека е незаменлив, односно неговото присуство и работа влијаеле за подобрување на работата во организацијата.

Исто така и организациите треба да прифатат одредени препораки за поефикасно работење со волонтерите. Голем број на организации кои ја извршуваат селекцијата не волонтери не обрнуваат внимание на потребите на волонтерите и задоволување на истите, туку го гледаат само својата бенефиција од волонтерот во организацијата. За да се искористат знаењето и способностите на волонтерите, потребно е и двете страни да се запознаат и да се усогласат при извршувањето на работните задачи. Многу често задачите на волонтерите не се оформени пред доаѓањето на волонтерот, туку откако волонтерот пристигнува во организацијата. Таа ситуација го збунува волонтерот, бидејќи мисли дека организацијата не била подготвена за неговото или нејзиното доаѓање во организацијата и уште на самиот почеток волонтерот се олабавува. Барем еднаш неделно потребно е претпоставениот во организацијата да разговара со волонтерот за неговите потреби, дали нешто му недостасува, дали му е потреба помош и сл. за да се почувствува дека е вреден за мал дел од вниманието на претпоставениот, а со тоа би се разрешиле одредени проблеми и волонтерот би бил

поефективен во својата работа, а со тоа организацијата ќе биде задоволна со својот прогрес. Организацијата мора да го почитува слободното време на волонтерот, а доколку има потреба повеќе да го ангажира волонтерот мора и двете страни да бидат согласни, но сепак на волонтерот мора да му биде дадено потребното слободно време. Мора да се стави граница помеѓу вработен и волонтер, за вработените да не се почувствуваат загрозени, а волонтерите експлоатирани од страна на организацијата, а со тоа и би се создала негативна енергија во работната атмосфера.

Потребно е сите страни да бидат задоволени, за да може секој да има одредена корист од еден волонтерски сервис

V. Користена литература

- Вујаклија М. „Лексикон страних речи и израза, Београд, 1975
- Мировен корпус Македонија (2012) ‘’ Прирачник за претпоставени/ соработници, Скопје
- Прирачник на Меѓународниот волонтерски сервис, Битола 2007 година
- Прирачник на Програмата Млади во акција 2013 година
- Службен весник на Република Македонија бр.85 од 09.07.2007 година
- Barker L. Robert, The Social Work Dictionary, National Association of Social Workers, Silver Spring, Maryland, 1987
- Council of Europe and European Commission, (2002) ‘’T-kit on International Voluntary Service’’, Strasbourg
- Peace Corps – Volunteer Handbook, 2011
- Stanel A. K., Feeney H. M., Volunteer Training and Development, The Seary Press, New York 1976
- U.S. Department of state, (2011) ‘’eJournal USA’’ (Peace Corps – 50 years of Promoting Friendship and Peace), Washington
- U.S. Department of state, (2011) ‘’Peace Corps Volunteer Handbook’’, Washington
- <http://www2.ed.gov/programs/fpl/index.html>
- <http://www.eacea.ec.europa.eu/youth/>
- http://www.eacea.ec.europa.eu/youth/programme/action2_en.php
- http://www.eacea.ec.europa.eu/youth/programme/programme_guide.en.php
- http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/index_en.htm
- www.ecri.coe.int
- http://en.wikipedia.org/wiki/Amsterdam_Treaty
- http://en.wikipedia.org/wiki/European_Voluntary_Service
- http://www.en.wikipedia.org/wiki/Peace_Corps
- <http://ftp.iza.org/dp1045.pdf>
- <http://www.graganskisvet.org.mk>
- <http://konekt.org.mk/volonterstvo/>
- www.training-youth.net
- <http://www.nms.org.mk/>
- <http://www.peacecorps.gov>

- <http://www.peacecorps.gov/about/fastfacts/>
- <http://www.peacecorps.gov/volunteer/learn/whyvol/eduben/fellows/>
- <https://www.youthpass.eu/en/youthpass/guide/>

VI. Прилози

Како прилози во ова истражување ќе бидат доставени три видови на прашалници кои беа искористени за потребите на истото и тоа прашалник за ЕВС волонтери, прашалник за волонтерите на Мировен корпус и прашалник за организациите. По детално разгледување и анализирање на истите беа согледани потребните информации кои беа потребни за добивање на подетална слика на волонтерството во Македонија како и застапеноста на двете програми во Македонија.

Овој прашалник е со цел да се употреби за потребите на магистерскиот труд за волонтеризам: Компаративна анализа на моделите на волонтирање развиени во програмите Млади во Акција и Мировен корпус. Би сакала да ја образложите Вашата перцепција и разбирање за волонтеризмот, неговите бенефиции и предизвици. Прашањата се отворени и Би сакала да Ве мотивирам да употребите што е можно повеќе простор. Резултатите од овој прашалник ќе бидат употребени само за потребите на Магистерскиот труд.

Име и презиме (опционално):

Возраст:

Пол:

Образование:

Град/Држава:

Време на волонтирање:

Организација - домаќин:

Прашања

1. Како се одлучивте за реализација на Европски Волонтерски Сервис (EVC)?
2. Кои се Вашите лични бенефиции од искуството да се биде EVC волонтер?
3. Кои се придонесите кои ги остваривте во училиштето/организацијата и заедницата во која волонтиравте?
4. Дали сте посетиле некоја обука пред почетокот на волонтирањето? Ако да, каква обука и како таа обука Ви беше полезна при волонтерскиот сервис?

5. Како е промовирано волонтерството во државата каде сте го реализирале сервисот?
6. Што мислите, колку волонтерството е присутно во Македонија?
7. Со кои предизвици се соочува волонтерството во Македонија?
8. Како може да се промовира и подобри волонтерството во Македонија?
9. Дали Би мотивирале други луѓе да волонтираат?
10. Дали сте го употребиле/ќе го употребите знаењето кое сте го стекнале во Вашата заедница? Како?

ВИ БЛАГОДАРАМ ЗА ВАШАТА СОРАБОТКА

This questionnaire is used for research on Master's thesis on volunteerism: Comparative analysis of the models of volunteering developed in the Youth in action Programme and Peace Corps. I am interested in your perception and understanding on volunteerism, its benefits and challenges. The questions are open and I would encourage you to use as much space as you need. The collected data from these questionnaires will be used only for the purpose of the Master thesis.

Name and surname (optional):

Age:

Sex:

Education:

City/Country:

Length of Service:

Hosting Organization:

Questions

1. How did you decide to join Peace Corps?
2. What are your personal benefits from your experience from being a PCV?
3. What are the contributions you have made by volunteering at your school/organization and the community?
4. Have you received any training before starting your service? If yes, what kind of service and how has it been beneficial for your voluntary work?
5. How has volunteerism been promoted in the country where you have been a PCV?

6. What do you think, how much is volunteerism present in Macedonia?
7. What kind of challenges does the volunteerism in Macedonia face?
8. How can volunteerism in Macedonia be promoted and enhanced?
9. Would you encourage other people to volunteer?
10. Will you/Did you use your gained knowledge in your community? How?

THANK YOU FOR YOUR COOPERATION

Овој прашалник е со цел да се употреби за потребите на магистерскиот труд за волонтеризам: Компаративна анализа на моделите на волонтирање развиени во програмите Млади во Акција и Мировен Корпус. Би сакала да ја образложите Вашата перцепција и разбирање за волонтерството, неговите бенефиции и предизвици. Прашањата се отворени и Би сакала да Ве мотивирам да употребите што е можно повеќе простор. Резултатите од овој прашалник ќе бидат употребени само за потребите на магистерскиот труд.

Име и презиме на раководно лице(опционално):

Организација:

Дата на основање:

Поле на делување:

Визија на организацијата:

Мисија на организацијата:

Организациска структура на организацијата:

Општина/Град:

Прашања

1. Кои се предностите од странски волонтер во Вашата организација?
2. Колку странски волонтери сте имале во последните 5 години?
3. Кои активности ги реализираат странските волонтери во Вашата организација?
4. Со какви предизвици се соочува странскиот волонтер во заедницата каде што престојува?
5. Кои се разликите помеѓу EBC волонтер и волонтер на Мировен корпус?

6. Кои функции ги има Вашата организација при реализирање на волонтерски сервис?
7. На кој начин се одлучувате за партнерство со некои држави?
8. Што мислите, колку волонтерството е присутно во Македонија?
9. Со кои предизвици се соочува волонтерството во Македонија?
10. Како Вашата организација го промовира волонтерството?

ВИ БЛАГОДАРАМ ЗА ВАШАТА СОРАБОТКА