



**EWALUACJA PROJEKTU
SZKOLEŃ KOORDYNATORÓW WOLONTARIATU
SPORTOWEGO
PRZEPROWADZONYCH W WOJEWÓDZTWACH:
PODKARPACKIM, KUJAWSKO-POMORSKIM, OPOLSKIM,
LUBUSKIM**

INSTYTUCJA KOORDYNUJĄCA SZKOLENIA:
ZRZESZENIE KRAJOWE LUDOWYCH ZESPOŁÓW SPORTOWYCH
FINANSOWANIE:
MINISTERSTWO SPORTU I TURYSTYKI
EWALUACJA:
PROJEKT SPOŁECZNY 2012



Ministerstwo Sportu i Turystyki
Rzeczypospolitej Polskiej

WSTĘP. KONTEKST PROJEKTU.

Wolontariat sportowy jest działaniem poprzez sport oraz na rzecz organizacji sportowych. Jest świadczeniem dobrowolnej, świadomej i nieodpłatnej pracy na rzecz osób spoza najbliższej rodziny lub różnych instytucji/organizacji. Traktowany jest jako jeden z najważniejszych czynników rozwoju społeczeństwa obywatelskiego, czyli zaangażowanego, którego przedstawiciele potrafią współpracować, wymieniać się wiedzą i współtworzyć otaczającą ich rzeczywistość.

Polityka UE zwraca uwagę krajom członkowskim na wagę wolontariatu w ogóle, a w trakcie lizbońskim jest specjalny zapis (rozdział III, art. 165) poświęcony istocie wolontariatu sportowego.

Dlaczego wolontariat jest istotny? Bo urzeczywistnia aktywność obywateli w organizacjach, które mają działać na ich rzecz i być wyrazicielami rzeczywistych interesów społecznych. Jeśli sektor organizacji pozarządowych ma nie tracić łączności ze swoimi głównymi beneficjentami i nie wynaturzać swoich działań podążając w kierunku komercyjnym lub wewnętrznych celów samej organizacji, musi rozwijać wolontariat. Wolontariat oglądany z tej perspektywy jest ważnym gwarantem dojrzałości trzeciego sektora oraz jego responsywności na potrzeby społeczne.

Wolontariat sportowy ma w Polsce bardzo ciekawą sytuację. Jest w różnym stopniu stosowany od wielu lat w działaniach organizacji sportowych, a jednocześnie pozostaje zjawiskiem niezbadanym, któremu rzadko poświęca się oddzielne działania edukacyjne. Często członkowie organizacji sportowych nie są świadomi elementu wolontariatu w swoich działaniach lub nie deklarują bycia wolontariuszami, choć obiektywnie podpadają pod definicję¹. W dużych organizacjach wolontariat się profesjonalizuje, ale stanowi zasób traktowany specyficznie, biznesowo. Taka sytuacja nie pozwala dobrze rozpoznać prawdziwej sytuacji wolontariatu, ze wszystkimi niuansami, które różnicują wolontariat w dużych, małych organizacjach oraz organizacjach mających inny profil działania.

GRUPA WOLONTARIAT SPORTOWY 2012+

Przekonanie o wadze wolontariatu sportowego za równo z perspektywy rozwoju sportu w Polsce jak i rozwoju zaangażowanego obywatelstwa oraz wzmocnienia III sektora skupiła różnorodne grono instytucji i organizacji do wspólnego namysłu nad przyszłością wolontariatu, a potem do zawiązania nieformalnej, międzysektorowej grupy Wolontariat Sportowy 2012+. Członkami grupy są przedstawiciele Fundacji Volunteers4Sport, Ministerstwa Sportu i Turystyki, Projektu Społecznego 2012- Uniwersytetu Warszawskiego, Euro 2012 Spółka z.o.o., Spółki PL.2012, Olimpiad Specjalnych Polska, Ludowych Zespołów Sportowych, Akademickiego Związku Sportowego, Fundacji Schumana, Pracowni Badań i Innowacji Społecznych „Stocznia”, Fundacji Aktywnej Rehabilitacji, Telekomunikacji Polskiej, Polskiego Komitetu Olimpijskiego oraz Stowarzyszenia Nigdy Więcej i Fundacji

ESPAR 50+. W pracach grupy brało na różnych etapach udział wiele innych organizacji i każda dzieliła się swoim unikatowym doświadczeniem z zakresu sportu i wolontariatu.

Najważniejszym osiągnięciem grupy było zebranie rozproszonej wiedzy z zakresu wolontariatu i spisanie dokumentu Rekomendacji dla wolontariatu sportowego. Część z nich wynikała z badania przeprowadzonego w ramach działań grupy przez Projekt Społeczny 2012, Uniwersytetu Warszawskiego.

Podstawowym wnioskiem z prac grupy i diagnozy działań organizacji sportowych było NIEPRZYGOTOWANIE ORGANIZACJI SPORTOWYCH DO PRACY Z WOLONTARIUSZAMI. Ta główna słabość wynika z niedoceniań wolontariatu, nie traktowania go jako oddzielnej sfery działań organizacji, a skupieniu się na jego roli służebnej dla aktywności sportowej.

Tymczasem z badań Klon/Jaworⁱⁱ jasno wynika, że wolontariusze w organizacjach sportowych różnią się od innych typów wolontariuszy: pozostają wolontariuszami stosunkowo dłużej i poświęcają wolontariatowi więcej godzin w tygodniu, niż w innych typach organizacji. To pokazuje ważny zasób sportowych wolontariuszy – ich mocne zaangażowanie i wytrwałość (ciekawe i imponujące szczególnie w kontekście małego przygotowania organizacji sportowych i częstego traktowania wolontariatu jako czegoś drugorzędnego). W badaniach jakościowych Projektu Społecznego znajdziemy uzasadnienie tego paradoksu – motywacje wolontariuszy sportowych są silnie związane z bardzo emocjonalnym stosunkiem do sportu w ogóle lub do jakiejś konkretnej dyscypliny. Są często pasjonatami, prawdziwymi fanami, kibicami. Oprócz takiej grupy wolontariuszy mamy jeszcze ciekawą grupę „wolontariuszy ukrytych”, ludzi, którzy nie uważają się lub nie są uważani za wolontariuszy, choć de facto taką funkcję pełnią. Część z nich to działacze sportowi, dla których identyfikacja z byciem wolontariuszem jest czymś dewaluującym ich wielkie zaangażowanie na rzecz organizacji. Część to wolontariusze akcyjni, znajomi znajomych poproszenie o pomoc przed zawodami lub rodzice, którzy pomagają organizacji dla dobra swoich dzieci.

Wolontariat sportowy w Polsce wymaga więc większej świadomości, wymiany doświadczeń między różnymi typami organizacji, promocji, która podniesie jego prestiż oraz przede wszystkim systemu wsparcia za równo z poziomu centralnego jak i lokalnego. Każda organizacja, która w swoich działaniach może zawrzeć element wolontariatu sportowego lub już to robi, a chciałaby się w tej kwestii rozwijać, powinna móc liczyć na wiedzę zdobywaną w ramach Grupy Wolontariat Sportowy 2012+.

Pierwszym i najważniejszym krokiem Grupy, po przeprowadzeniu diagnozy jakościowej i wielomiesięcznych konsultacjach było zaprojektowanie działań szkoleniowych skierowanych do potencjalnych koordynatorów wolontariatu sportowego. Pojawienie się w sportowym systemie osób o tym rodzaju doświadczenia i wyedukowanych w sprofilowany sposób, jest warunkiem niezbędnym realizacji planu rozwoju wolontariatu sportowego w Polsce. Koordynatorzy sportowi (stale związani z jedną organizacją lub współpracujący z różnymi

organizacjami) pozwolą wolontariatowi się profesjonalizować i w odpowiedni wyodrębnić z innych, dotąd dominujących działań organizacji sportowych.

ZAŁOŻENIA I CELE PROJEKTU SZKOLEŃ KOORDYNATORÓW WOLONTARIATU SPORTOWEGO

Sama realizacja tego rodzaju szkoleń jest działaniem niezwykle innowacyjnym . Po pierwsze założenia projektu były tworzone na forum grupy, więc sposób działań i merytoryczne założenia nie były kreowane z perspektywy jednego typu organizacji. Ta zasada konsyliacyjności była konsekwentnie realizowana również na dalszych etapach projektu (przy tworzeniu programu, wsparciu dla trenerów, ewaluacji). Drugim elementem innowacyjnym jest samo szkolenie skierowane dla organizacji sportowych (według Klon/Jawor jedynie 18% działaczy organizacji sportowych brało udział w jakimkolwiek szkoleniu w ciągu ostatnich 3 lat!). Po trzecie innowacyjny, ze względów wskazanych we wstępie dokumentu, jest sam temat szkolenia. Miało to swoje konsekwencje w gotowości uczestników szkolenia w przyjmowaniu wiedzy, ale większość trudności została przewyżczona dzięki długości szkolenia (2 razy po 3 dni co spowodowało głębszą internalizację zagadnień i stopniowe osvajanie z początkowo „niewygodnym tematem”).

Ważne, że od początku szkolenie było projektowane jako praca na postawach uczestników, którzy (co wynikało z przeprowadzonej wcześniej diagnozy) często nie uznawali tematu szkolenia za ważny. Trzeba cały czas pamiętać, że dobrze prowadzony i dojrzały wolontariat nie jest jedynie sprawny i efektywny (odpowiednia liczba wolontariuszy, terminowość), ale przede wszystkim jest w organizacji uznawany za ważny element i swoistą, dwustronną umowę z wolontariuszami, którzy powinni być również beneficjentami wolontariatu, a nie tylko jego „wykonawcami”. Właściwie tylko pod takim warunkiem można budować długofalową efektywność.

Diagnoza organizacji sportowych często pokazywała, że działacze sportowi uważają wolontariat za:

- dobry sposób na oszczędność (działanie które nic nie kosztuje)
- działanie ograniczające się do mało prestiżowych i mało odpowiedzialnych działań
- strategię ratunkową (gdy zawiodą dotychczasowe działania/zasoby)
- nie wymagający długofalowego planu, robiony ad hoc

Projektując szkolenie zwracano szczególną uwagę na te zagrożenia/ryzyka.

Cele programu szkoleń:

- wyedukowanie potencjalnych koordynatorów wolontariatu sportowego z zagadnień pozyskiwania, prowadzenia i zarządzania wolontariuszami
- podniesienie prestiżu zagadnienia wolontariatu sportowego
- profesjonalizacja działań organizacji sportowych pod kątem diagnozowania potrzeb lokalnych, zawiązywania współpracy z innymi instytucjami, myślenia długofalowego o działaniach organizacji
- przygotowania kadry trenerskiej do dalszych działań szkoleniowych w środowisku sportowym

Ważne! Projekt szkolenia koordynatorów był prowadzony równolegle przed dwie organizacje w różnych województwach. Dzięki temu mogło dochodzić do wymiany doświadczeń i współtworzenia programu. Zrzeszenie Krajowe Ludowych Zespołów Sportowych prowadziło szkolenie w województwach: lubuskim, podkarpackim, kujawsko-pomorskim i opolskim. Fundacja v4sport w województwie dolnośląskim i mazowieckim.

Projektowanie założeń merytorycznych szkolenia należało do Grupy Wolontariat Sportowy 2012+, natomiast zagadnienia technik szkoleniowych i samego prowadzenia szkoleń zlecono jednej z najbardziej doświadczonych organizacji trenerskich w Polsce CAL – Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej.

Szkolenie zaprojektowano jako składające się z 2 modułów, każdy z nich zajmował trzydniową sesję szkoleniową.

Główne tematy szkolenia i ich układ wyływał przede wszystkim z przeprowadzonej wcześniej diagnozy stanu wolontariatu w organizacjach sportowych oraz z doświadczenia trenerów.

Logika szkoleń wprowadzała najpierw zagadnienie społeczności lokalnej i dopiero na jej tle lokowała działania organizacji sportowej. Dobrze rozumienie osadzenia w lokalnym kontekście jest jednym z ważniejszych wyzwań dla projektowania zmian w sportowym trzecim sektorze. Drugim kontekstem merytorycznego osadzenia wolontariatu było jego projektowanie w ramach długofalowych planów organizacji, które często są konstruowane bardzo tymczasowo.

Centralne zagadnienia dla prowadzenia wolontariatu: ramy prawne i sposoby zarządzania wolontariuszami pojawiały się dopiero jako ostatni moduł, gdy uczestnicy dobrze rozumieli główny cel prowadzenia wolontariatu i jego głębszą misję.

Projekt szkolenia koordynatorów wolontariatu sportowego jest działaniem, które poprzez zagadnienie wolontariatu ma zainicjować niezbędne zmiany w sposobie działania organizacji sportowych, które są najliczniejszą grupą organizacji obywatelskich (38% organizacji III

sektora w Polsce to organizacje sportowe) i jednocześnie grupą najsłabiej się modernizującą i najbardziej autarkiczną (słabo współpracujących z organizacjami innego typu niż sportowe).

ZAŁOŻENIA I METODOLOGIA EWALUACJI

Głównymi osiami zainteresowania ewaluacji jest w przypadku działań tak innowacyjnych i pod wieloma względami pierwszorazowymi, odpowiednie diagnozowanie reakcji uczestników i współtworzących projekt instytucji.

Wyznaczone w projekcie cele są niezwykle ambitne i z całą pewnością opisywany projekt mógł jedynie być pierwszym krokiem do ich realizacji, ale obiektywne przepracowanie problemów i słabości szkolenia pozwoli coraz lepiej planować i realizować podobne działania w przyszłości.

Ważne! Realizowany projekt trzeba koniecznie traktować jako działanie pilotażowe. Ze względu na ograniczony zasięg, inicjowana zmiana nie mogła zajść w pełni, ale na pewno jest ona bardzo pożądana. Dalsza praca nad demokratyzacją w klubach sportowych, ich otwarciem na potrzeby lokalne, technikami angażowania przedstawicieli różnych instytucji i grup nieformalnych, tworzenia strategii działań i strategii rozwoju wolontariatu są zdecydowanie kluczowym wyzwaniem sportu powszechnego w Polsce.

Ewaluacja była tworzona na podstawie:

- ankiet ewaluacyjnych, które wypełniali uczestnicy szkoleń
- notatek trenerów, którzy prowadzili szkolenia
- spotkań z uczestnikami w trakcie szkoleń
- krótkich wywiadów z uczestnikami
- spotkania ewaluacyjnego, ze wszystkimi trenerami, które odbyło się 21 lipca 2011.

Raport ewaluacyjny podzielono na trzy części: w pierwszej przedstawiono podstawowe problemy, jakie mogą ograniczać skuteczność szkoleń; w drugiej podstawowe wnioski; zaś w trzeciej – rekomendacje, mogące podnieść efektywność i atrakcyjność kolejnych edycji szkoleń.

I. Podstawowe problemy związane z charakterystyką uczestników szkoleń

1. Rzeczywistość funkcjonowania klubów sportowych: człowiek orkiestra w próżni instytucjonalnej

Jednym z najważniejszych czynników kształtujących podejście osób uczestniczących w szkoleniach do kwestii wolontariatu jest środowisko, w jakim pracują na co dzień.

Trudności w nawiązywaniu współpracy z wolontariuszami są pochodną problemów we współpracy z innymi podmiotami i instytucjami w społeczności lokalnej. Uczestnicy szkoleń, zwłaszcza reprezentujący starsze pokolenie, uważają się często za „człowieka orkiestrę”, osobę odpowiedzialną za wszystkie aspekty działania lokalnego klubu sportowego i niezbędną dla jego przetrwania („jak mnie zabraknie, klub umrze”). Przekłada się to na nieumiejętność delegowania zadań, niechęć do wychowywania następców i rozbudowywania sieci ludzi skłonnych pomóc w funkcjonowaniu lokalnego klubu sportowego.

Innym elementem tego problemu jest niewielka umiejętność i skłonność do współpracy z innymi instytucjami znajdującymi się w lokalnym środowisku, a nawet brak umiejętności rozpoznania ich możliwości i zakresu kompetencji. Jak zauważyli trenerzy:

Problemem, jaki wyniknął podczas jednego z ćwiczeń, było przeświadczenie działaczy klubu o wysokiej pozycji, którą zajmuje w lokalnej społeczności ich organizacja, jako ta, która cieszy się dużym zainteresowaniem, poparciem i zaufaniem publicznym. Często była ona stawiana bardzo wysoko na osi współrzędnych określających rozkład sił wpływu społecznego. Uczestnicy oceniali swoją pozycję raczej przez pryzmat skutecznego układania się z lokalną władzą i wynikających z tego profitów, a nie przez szacunek i zaufanie środowiska dla którego działają (Opole).

Uczestnicy szkolenia współpracują z innymi instytucjami i organizacjami (szkoły, OSP), [wydaje się jednak, że] są to podtrzymywane przez lata sprawdzone i powtarzane formy współpracy realizowane w ramach współorganizacji imprez o charakterze sportowym. Często towarzyszy klubom syndrom zamknięcia w świecie sportowych pasji, nieumiejętność samodzielnego wychodzenia z inicjatywą do środowiska, a raczej oczekiwanie na pojawienie się takich sygnałów z zewnątrz. Problem ten wynika z pewnością z braku rzetelnej analizy potencjału środowiska i zdolności do angażowania lokalnych liderów w sprawę klubu (Opole).

Myślenie o otoczeniu, społeczności lokalnej w kategoriach: „Co oni powinni zrobić dla nas i dlaczego tego nie robią?”, brak refleksji nad tym, czy klub sportowy spełnia oczekiwania mieszkańców. Wiele czasu poświęciliśmy w trakcie szkolenia na współpracę ze społecznością lokalną, innymi organizacjami, instytucjami i grupami nieformalnymi działającymi w gminie. Jak bumerang, w różnych częściach szkolenia, wracał ten temat. Ale czy to faktycznie dotarło? Tego do końca nie wiemy. Deklaratywnie – na pewno tak. Ale w praktyce, jak to będzie wyglądało? – nie wiadomo. Ale też sami, przy okazji dyskusji, omawiania ćwiczeń, zauważali, że niewystarczająco promują własne działania i działania swoich organizacji w społecznościach lokalnych. Wydaje im się, że to przedstawiciele ich społeczności powinni się do nich zwracać z propozycjami współpracy, skoro oni tyle dla nich robią. Zwracaliśmy uwagę, że istnieje potrzeba, aby dwie strony wychodziły ku sobie i koniecznie trzeba szukać sprzymierzeńców dla swoich działań (Podkarpacie).

Z obserwacji trenerów szkoleń wynikało, że uczestnicy mieli niemałe problemy z prostym ćwiczeniem, polegającym na rozrysowaniu mapy otoczenia instytucjonalnego: jakie instytucje znajdują się w ich miejscowości, z kim współpracują, a z kim mogliby nawiązać współpracę.

Najczęściej na tej mapie lokowana była szkoła, urząd gminy i straż pożarna, natomiast bardzo rzadko uczestnicy odnotowywali istnienie organizacji pozarządowych. Co również ciekawe, ankiety ewaluacyjne pokazują, że uczestnicy wiedzę środowiskową i narzędzia pozwalające ją uzyskiwać uznawali za najmniej potrzebny element szkoleń. Pozwala to wnioskować o specyficznym autyzmie środowiskowym klubów i działaczy sportowych.

W wielu przypadkach uczestnicy zajęć jako problemy przytaczali: słabe wsparcie lokalnych sponsorów, słabo rozbudowaną infrastrukturę sportową, niewielki poziom własnych umiejętności miękkich (obsługa komputera i Internetu, umiejętności promocyjno-informacyjne, umiejętności zarządzania pracą).

Mają świadomość znaczenia dobrej organizacji pracy klubu sportowego, jednak (...) raczej nie planują działań, tylko realizują coś akcyjnie i na szybko (Podkarpacie).

Uczestnicy szkoleń wskazywali również na problemy wewnątrz klubu, takie jak problemy komunikacyjne, brak jawności informacji co do sposobu i zasad podziału pieniędzy, trudne relacje z innymi członkami zarządu, „trzymającymi się starych zasad i nie wykazującymi chęci do planowania i wprowadzania zmian”.

W opinii trenerów szkoleń istotną częścią problemu jest sposób finansowania sportu lokalnego w Polsce, nie wymuszający aktywnego konkurowania o środki w oparciu o dobre pomysły i kompetencje. Skutkuje to niechętnym stosunkiem do jakiegokolwiek zmiany, postrzeganej jako zagrożenie dla pozycji działacza sportowego w społeczności lokalnej, a nawet postulowaniem powrotu do systemu rozdawnictwa bez żadnej kontroli. Wprowadzanie jakichkolwiek innowacji, w tym np. rozbudowanej sieci i funkcjonalności wolontariatu, jest uważane za niebezpiecznie rewolucyjne. To samo odnosi się również do kwestii „kształcenia następców”: młodzi, wykształceni, kompetentni i przynoszący nowe pomysły ludzie postrzegani są jako zagrożenie, stąd też niewielka chęć przekazywania im doświadczeń i wiedzy i dopuszczania ich do struktur podejmowania decyzji. Młodzi działacze są szybko pacyfikowani: w zamian za dopuszczenie do struktur klubowych milcząco zgadzają się na konformizm.

2. Nastawienie uczestników szkoleń do przekazywanej wiedzy

Uczestnicy zajęć, najczęściej zaś przedstawiciele starszego pokolenia, mieli bardzo niewielkie doświadczenie w obszarze szkoleń; duża część z nich po raz pierwszy uczestniczyła w tego typu zajęciach. Efektem była niezajomość metod pracy warsztatowej i początkowa duża nieufność wobec proponowanych ćwiczeń:

wszyscy później potwierdzali, że nie wiedzieli, jak szkolenie będzie wyglądać. Problem w tym, że nie potrafili tak pracować (Podkarpacie)

Na początku ujawnił się problem braku nawyku do edukacji i samodyscypliny niektórych uczestników: okazało się, że pobyt na basenie czy trening lekkoatletyczny jest priorytetem znacznie ważniejszym niż szkolenie. Z czasem, gdy poświęcono uwagę ich potrzebom, problemom i planom, zaangażowanie i motywacja uczestników wyraźnie się zwiększyły (Opole)

Szokiem dla nich były nasze zajęcia - naprawdę szkolenia! Jestem przekonana, że dotąd, przyjeżdżając na jakiegokolwiek szkolenia, spędzali czas głównie na łonie natury, rybach, grzybach, słońku lub imprezach wieczornych. Nieoczekiwanie doszła nam niełatwa praca na postawach, nie mająca wiele wspólnego z tematem zajęć, ale wynikająca z braku potrzeby, braku nawyku do jakiegokolwiek edukacji. Natomiast podczas warsztatów naprawdę odbyliśmy sporo ciekawych dyskusji i ćwiczenia też pięknie wychodziły (Opole).

Jeden z trenerów ujął ten problem jako kwestię „zdeprawowania środowiska wcześniejszymi doświadczeniami szkoleniowymi”.

Uczestnicy zajęć często zauważali, że są one zbyt długie (chcieli częstszych przerw). W kilku grupach szkoleniowych początkowo pojawiło się niezadowolenie z braku dobrze znanej im formy przedstawiania wiedzy w postaci prezentacji multimedialnej. Uczestnicy często mieli trudności z wyartykułowaniem oczekiwań: np. „cały czas deklarowali, że się nudzą”, ale z drugiej strony byli zadowoleni ze sposobu przekazywania wiedzy, o czym świadczy entuzjastyczny ton niemal wszystkich ankiet ewaluacyjnych. Zdecydowana większość grup szkoleniowych, mimo głośnego wyrażania braku wiary w skuteczność proponowanych ćwiczeń warsztatowych, a nierzadko bezpośredniego kwestionowania kompetencji prowadzących, skrupulatnie angażowała się w ich wykonywanie.

Jak się wydaje, istotną barierą było również przekonanie, że istnieje nierozwiązywalny rozdział między praktyką (którą oni znają lepiej niż ktokolwiek), a teorią, która jest nazbyt abstrakcyjna i niemożliwa do zastosowania w ich pracy.

Jeśli chodzi o zainteresowanie uczestników poszczególnymi modułami szkoleń, to największym powodzeniem cieszyły się zajęcia oferujące konkretną wiedzę z dziedziny prawa i finansowania działalności wolontariatu, natomiast najmniejszym – co symptomatyczne – zajęcia pokazujące, jak lepiej poznawać otoczenie lokalne i wykorzystywać jego potencjał współpracy.

3. Rekrutacja i struktura grup szkoleniowych

W większości grup szkoleniowych istniała duża różnica między osobami ze starszego i młodego pokolenia, co jeden z trenerów ujął jako „konflikt dwóch optyk”. Zasadniczo młodszy ludzie, mający własne doświadczenia z wolontariatem, byli bardziej otwarcie nastawieni do kwestii wolontariatu. Mieli jasne i precyzyjne oczekiwania wobec programu szkoleń; zauważalna była też duża rekrutacja rówieśnicza (tzn. wymiana wiedzy i doświadczeń w grupie poza programem samych szkoleń).

Poprosiliśmy trenerów grup o stworzenie wstępnej klasyfikacji uczestników zajęć. W grupie opolskiej przedstawiała się ona następująco:

	Mocne strony	Słabe strony	Doświadczenie w szkoleniach	Jakiej wiedzy potrzebują?
Członek Klubu - młody/zależny/wycofany	Duże zasoby ukrytej energii i chęć zdobywania wiedzy.	Wycofany, ukrywa pomysły i innowacyjne plany, prawdopodobnie z dwóch powodów : 1) nie potrafi jeszcze dobrze zwerbalizować swoich pomysłów, nie jest przyzwyczajony do form pracy proponowanych na szkoleniu 2) wydaje się, że w Klubach jest silna hierarchia i struktura – młody działacz obawia się „wyjść przed szereg” ze swoimi pomysłami, żeby nie zarzucono mu, że się „panoszy”.	tak	Umiejętności miękkie, np. praca w grupie, praca zadaniowa Wiedza środowiskowa o społeczności lokalnej, umiejętność analizy/ dostrzegania zasobów.
„Stary” działacz/ wyjadacz wszytkowiedzący,	Pokolenie przeszłości, żyjące wspomnieniami PRL-u. Ludzie doświadczeni mogący niektóre swoje doświadczenia przekazywać młodym	Zamknięty na wiedzę i nowe idee. Nie ma wyobrażenia o koordynowaniu wolontariuszami ani o tym, jaką rolę mogliby pełnić. Zrezygnowany – nic się nie da zrobić ani zmienić, nikt mu nie chce pomóc, sam też nie szuka pomocy/wsparcia, bo z góry wie, że nikt się nie zgłosi.	Szkolenia warsztatowe to nowość budząca zdziwienie i wątpliwości	Każdej, ale jej nie chcą. Wykazują brak wrażliwości społecznej i być może potrzebują szkoleń właśnie z tego zakresu.
Aktywny działacz, człowiek orkiestra	Doświadczenie bardzo duże, lecz niechęć do zmiany optyki jeszcze większa. Osoby te wydają się uważać, że same najlepiej potrafią wszystko wymyślić i	„ Rozpaczliwie samodzielni” bez umiejętności współpracy. Nie wierzą w wolontariat, postrzegają młodych jako pokolenie konsumentów. Tylko siebie uważają za	jw	Z zakresu zarządzania zespołem. pracy środowiskowej. edukacji obywatelskiej.

	zrealizować w związku z czym nie są otwarte na nową wiedzę i spojrzenie z innej perspektywy.	prawdziwych działaczy = wolontariuszy		
Zainteresowany, młody, bez doświadczeń w Klubie (związany ze sportem) .	To druga grupa osób, które mogą sprostać wymaganiom szkolenia i stać się w przyszłości koordynatorami wolontariatu	Ma pomysły i odpowiednio „ośmielony” mógłby wdrażać te pomysły, gdyby był związany z klubem; brak przynależności do klubu sportowego jest słabą stroną, gdyż takiej osobie jako „jednostce niezrzeszonej” będzie trudno wejść do klubu i proponować mu zmiany	Otwarty na nowe metody pracy, ale też bez doświadczeń, więc z dystansem i nieufnością	Jak w grupie 1

W drugiej z grup opolskich wyraźnie zaznaczał się podział na młodszych uczestników szkolenia, których cechowała pasja, determinacja, chęć nauki i nabywania nowych umiejętności, rozwoju i samokształcenia, otwartość i dyscyplina, chęć pomagania słabszym, oraz starszych, których mocną stroną było doświadczenie, pasja, pracowitość i „odwoływanie się do systemu wartości wyniesionego z harcerstwa”. W przypadku obydwu grup wiekowych za słabe strony można uznać, według trenerów: ocieranie się środowiska sportowego o afery, korupcje, "układy" i zależności, czego skutkiem jest również krzywdząca działaczy sportowych opinia społeczna; brak otwarcia na nowe metody pracy angażujące w większym stopniu potencjał lokalnego środowiska, a wśród starszych uczestników szkoleń niechęć do zmian, poszukiwania nowych rozwiązań, wytyczania kierunków rozwoju organizacji, postawa życiowa: "ja wszystko wiem, dla mnie to nic nowego, ja przecież w ten sposób pracuję (o wolontariacie)" oraz "dajcie mi tylko pieniądze, one rozwiązują wszystkie problemy".

W grupie podkarpackiej zaznaczył się podział na trzy kategorie: działaczy powyżej 50 r.ż., cechujących się utartymi przekonaniem; działaczy-pasjonatów w średnim wieku; młodych działaczy/studentów, zaangażowanych, myślących w bardziej nowoczesnych kategoriach.

Na koniec warto podkreślić dwa istotne problemy. Po pierwsze, struktura grup najczęściej była płynna, tzn. rzadko te same osoby uczestniczyły we wszystkich modułach szkoleń, co w sposób oczywisty utrudniało ich realizację. Po drugie, poważnym, acz wstydliwym problemem było nadużywanie alkoholu przez uczestników szkoleń, zwłaszcza ze starszego pokolenia. Sytuacja ta była uważana przez nich za „normalną” i będącą elementem ich statusu, przywilejów i „urlopowego” charakteru szkoleń. Utrudniało to wszakże prowadzenie zajęć.

4. Nastawienie do wolontariatu

Na spotkaniu podsumowującym warsztaty wszyscy trenerzy zgodzili się co do tego, że wprawdzie uczestnicy szkoleń deklarowali chęć włączania wolontariuszy w swoje działania, co jednak nie musi mieć przełożenia na konkretne działania. Podstawową barierą była niechęć do wprowadzania zmian, stąd też wydaje się, że środowisku lokalnych działaczy sportowych rozpaczliwie potrzeba szkoleń/treningu z animacji społecznej i środowiskowej; kluczem do sukcesu jest przede wszystkim zmiana ich postaw wobec pracy i działania społecznego. Trenerzy szkoleń uważali, że „starsi działacze mają małe szanse na to, by zostać koordynatorami wolontariatu. Dobrze by jednak było, gdyby otworzyli się na ofertę, z jaką przyjdą do nich młodzi koordynatorzy”.

Uczestnicy deklarowali chęć angażowania wolontariuszy w swoje działania, widząc w tym sens i przydatność dla rozwoju swojej organizacji, ale (...) na tym etapie nie ma w nich jeszcze gotowości na pełną współpracę z tą grupą zwłaszcza, że nikt z osób biorących udział w szkoleniu wcześniej nie nabył doświadczenia w tym zakresie. Wymaga to wdrożenia rzetelnie przygotowanego planu rozwoju wolontariatu poprzedzonego wcześniej analizą środowiska, poszukiwaniem partnerów do współdziałania a jeszcze lepiej tworzeniem lokalnej koalicji. Obawą uczestników szkolenia było niskie zainteresowanie współpracą ze strony wolontariuszy (Opole).

Istotną kwestią jest również sposób postrzegania pracy wolontariackiej przez starszych działaczy. Na przykład, w grupie podkarpackiej uczestnicy najczęściej utożsamiali siebie z wolontariuszami („wolontariusz identyfikowany z działaczem, członkiem klubu, rodzicem zawodnika”); pojawiły się negatywne skojarzenia dotyczące pracy wolontariusza („naiwny głupek”) oraz przekonanie o braku szacunku i doceniania roli wolontariusza i jego pracy w społeczności lokalnej. Zasadniczo uczestnicy dostrzegali więcej problemów niż korzyści z pracy wolontariuszy; mieli też trudność z wyobrażeniem sobie, jakie zadania mogliby oni wypełniać w ich organizacjach.

W zasadzie nie widziałam jakiegoś wielkiego przekonania do idei wolontariatu w ich klubach. To co ma być zrobione robią sami, lub prezesi-ludzie orkiestra. Trudno było znaleźć zadania dla wolontariusza. Miałam wrażenie, że wymyślano je trochę na siłę i dla nas – trenerek. Ja miałam poczucie, że wolontariat nie do końca jest im potrzebny. Jakoś przecież działają. Sądzę, że przed budowaniem programu szkolenia najpierw trzeba by ich wypytać (w ankiecie) jakie mają potrzeby i problemy (Podkarpackie).

II. Wnioski

1. Szkolenia z zakresu funkcjonowania wolontariatu sportowego są niewątpliwie potrzebne środowisku lokalnych działaczy sportowych. Same w sobie stanowią istotny czynnik zmiany w tym środowisku, inicjują proces refleksji działaczy nad specyfiką ich działania, jego kontekstem instytucjonalnym oraz możliwością jego modyfikacji w stronę optymalnego wykorzystania dostępnych środków i zasobów. Można zaryzykować stwierdzenie, że zdecydowana większość uczestników szkoleń pojęła istotę wolontariatu sportowego i jego funkcje.
2. Podstawowym problemem jest jednak deklarowany przez uczestników brak potrzeby wykorzystywania wolontariatu we własnej działalności lub skłonność do ograniczania się do dotychczasowej jego formy („sam jestem wolontariuszem”, rodzice

zawodników jako wolontariusze). Za najważniejszą przeszkodę w rozwoju wolontariatu sportowego należy wszakże uznać wykazywaną przez działaczy sportowych starszego pokolenia obawę przed zmianą, która mogłaby podkopać ich status w społeczności lokalnej. Tymczasem zmiana ta nie jest wymuszana przez strukturę środowiska, ani też sposób jego finansowania. W konsekwencji, część trenerów podpisała się pod stwierdzeniem, że „model wolontariatu sportowego na tym etapie rozwoju organizacji sportowych może być pomysłem na wyrost”.

3. Bardzo istotnymi rezultatami szkoleń były te, które można określić jako uboczne, takie jak:
 - a. rozpoznanie podstawowych barier ograniczających rozwój wolontariatu sportowego w środowiskach lokalnych klubów sportowych;
 - b. „oswojenie się” z koncepcją wolontariatu sportowego; „takie spotkania uświadamiają im, że z tym się da żyć”
 - c. uświadomienie sobie przez uczestników szkoleń rozmaitych, dotychczas nieuwzględnianych aspektów ich działania, np. kontekstu instytucjonalnego społeczności lokalnej, jak też mocnych stron;
 - d. uświadomienie sobie przez uczestników szkoleń korzyści płynących z początkowo lekceważonych metod pracy warsztatowej; w trakcie warsztatów następowała specyficzna „socjalizacja do szkoleń”. Zadowolenie uczestników z formatu prowadzenia zajęć, kompetencji prowadzących i charakteru nabytej wiedzy – czego dowodzą ankiety ewaluacyjne – było duże lub bardzo duże.

Wyminki z ankiet ewaluacyjnych: „sposób przeprowadzenia bardzo ciekawy. Jestem zadowolona, że mogłam brać udział w szkoleniu”; „szkolenie osób o tematyce wolontariatu jest bardzo potrzebne ze względu na dotychczasowe małe zainteresowanie sprawami wolontariatu, a szczególnie sportowego. - zwięźle i konkretnie”; „wykłady dobrze przygotowane, bardzo zachęcające do ciekawych dyskusji prowadzonych w grupach”; „duża wiedza na temat wolontariatu”, „duża wiedza i prowadzenie profesjonalnie szkolenie przez dwie Panie”; „kompedium wiedzy”; „posiadłem wiedzę o funkcjonowaniu wolontariatu w Polsce”; „program przedstawiony w sposób bardzo klarowny i zrozumiały”; „zdołałem b. dużo wiadomości o wolontariacie, które będą mi potrzebne w mojej pracy”; „moje wątpliwości zostały rozwiane w tej dziedzinie”; „wszystkie zagadnienia były bardzo ciekawe. W znacznym stopniu poszerzyły wiedzę z zakresu całego wolontariatu a w szczególności z zakresu wolontariatu sportowego”; „bardzo dobre przygotowanie trenerek, wytrwałość i cierpliwość w prowadzeniu zajęć, prowadzenie zajęć w sposób pobudzający do zaangażowania”; „pomoże mi to we wdrażaniu zdobytej wiedzy w życie”

III. Rekomendacje

1. Rekrutacja powinna być skrupulatniej i bardziej rzetelnie przeprowadzana, a jej charakter dostosowany do celu, jaki ma osiągnąć szkolenie.
 - Należałoby utworzyć albo grupy maksymalnie zróżnicowane, albo grupy jednolite, a następnie program szkoleń przystosować do potrzeb określonej grupy:

- inny dla młodych ludzi, mających doświadczenie pracy w wolontariacie lub z wolontariuszami: dla nich należałoby przygotować rozbudowane szkolenia, pogłębiające już posiadaną wiedzę;
- inny dla starszych działaczy klubowych: w tym przypadku nacisk należałoby położyć na zrozumienie istoty pracy wolontariusza, kontekstu prawnego, definicji, funkcjonalności, możliwości wpisania w dotychczasowe struktury. Praca ze starszymi działaczami powinna dążyć do **zmiany ich postaw**, a dopiero na tym fundamencie – do przekazywania konkretnych umiejętności.
- W opinii trenerów adresatem szkoleń dotyczących animacji i organizacji wolontariatu powinni być raczej młodzi ludzie; starszych działaczy sportowych należałoby uczyć na potrzebę zmiany podejścia do wolontariatu i pokazywać im, w jaki sposób można wpisać wolontariat w ich dotychczasową działalność.

Ważne, żeby zadbać o to na etapie rekrutacji stawiającą na ludzi zainteresowanych tematem, a nie z takich czy innych powodów zobligowanych do uczestnictwa w projekcie. Inwestowanie w kadry działaczy w kategorii 50+ w zakresie wdrażania programu wolontariackiego, moim zdaniem nie rokuje szans powodzenia. Na poziomie deklaracji jest to możliwe, ale już właściwa realizacja nie gwarantuje sukcesu. Dobrze gdyby byli to przedstawiciele ośrodków sportu i rekreacji a w przypadku małych miejscowości GOKSiR-ów (Gminnych Ośrodków Kultury, Sportu i Rekreacji). Szanse widzę również w szeregach akademickich związków sportowych czy wśród zawodników różnych dyscyplin wiążących swoją przyszłość zawodową ze sportem.

Wydaje mi się też, że rekrutacja jednak nie trafiona w kontekście przyszłych autentycznych działań z wolontariuszami. Argument o potrzebie związania z lokalną społecznością jest trochę abstrakcyjny, jeśli w klubie gra tylko dwóch zawodników z gminy, tym bardziej abstrakcyjny dla zrzeszeń gminnych czy powiatowych, które nie prowadzą działalności środowiskowej, a jedynie zrzeszają LZS-y z terenu. W grę przy tych ostatnich wchodzi tu w zasadzie jedynie wolontariat akcyjny.

2. Analogicznie, do potrzeb grupy powinna być dostosowana struktura szkolenia.

- Na początku szkoleń powinno się przeprowadzać ćwiczenia pozwalające artykułować potrzeby szkoleniowe grupy. Problem z wyrażaniem swoich potrzeb mają zwłaszcza starsi działacze klubowi
- W zależności od grupy można też inaczej rozkładać czas pracy, np. zmniejszać długość trwania pojedynczych zajęć.
- Jak dowodzą doświadczenia szkoleń, mimo protestów uczestników lub ich „znudzonej postawy”, należy konsekwentnie trzymać się bardziej aktywnego, warsztatowego sposobu ich prowadzenia. W ostatecznym rozrachunku uczestnicy byli bardzo zadowoleni z formatu zajęć. Należy pamiętać, że samo szkolenie stanowi istotny element zmiany podejścia lokalnych działaczy sportowych.

3. W trakcie szkoleń należy kłaść duży nacisk na praktyczne kwestie prawne: kontekst instytucjonalny wolontariatu, strukturę finansowania, rozliczenia. Należy również ukazywać uczestnikom funkcjonalność szkolenia w szerszym kontekście, np. w

kontekście nieuniknionej zmiany sposobu finansowania sportu, konieczności uczenia się nowych sposobów działania.

4. Istotną częścią szkoleń powinno być kształcenie tzw. „miękkich umiejętności” uczestników: umiejętności komunikacji, promocji własnych działań, współpracy z innymi podmiotami i instytucjami lokalnymi. Mimo słabszego entuzjazmu uczestników szkolenia wobec modułu dotyczącego mapowania społeczności lokalnej (czego dowodzą ankiety), w żadnej mierze nie należy z niego rezygnować, a wręcz należałoby się zastanowić nad jego rozbudowaniem.
5. Z uwagi na zidentyfikowane w trakcie szkoleń rozmaite bariery strukturalne, instytucjonalne (również w kontekście finansowania) oraz kulturowo-organizacyjne należy przyjąć długoterminową, pragmatyczną ocenę skuteczności prowadzonych szkoleń i traktować je jako istotny element wprowadzania niełatwej zmiany w hermetycznym, niechętnym wobec innowacji środowisku.

Aneks do raportu:

1. Notatka trenera z woj. Lubuskiego.
2. Notatka trenera z woj. Kujawsko-pomorskiego
3. Notatka trenera z woj. Podkarpackiego
4. Notatka trenera z woj. Opolskiego (gr. I)
5. Notatka trenera z woj. Opolskiego (gr. 2)
6. Wzór ankiety ewaluacyjnej

ANEKS 1.

Szkolenie KOORDYNATORÓW WOŁONTARIATU SPORTOWEGO NOTATKA Z PRZEBIEGU SZKOLENIA ETAP 1

GRUPA Z WOJEWÓDZTWA LUBUSKIEGO

PROWADZĄCY WARSZTAT: Beata Pawłowicz

WSPÓLPROWADZĄCY: Michał Pawłowicz

1. Rzeczywistość funkcjonowania klubów sportowych.

W trakcie szkolenia mogliście zapoznać się z przykładami działań, problemami i osiągnięciami działaczy sportowych. Nie było to podstawowym celem szkolenia, ale spróbujcie w kilku zdaniach otworzyć obraz codziennego funkcjonowania klubów, z których pochodzili uczestnicy Waszej grupy.

- Czym zajmują się ich kluby (dyscyplina, główne działania)
W szkoleniu uczestniczyli przedstawiciele 5 klubów z trzech miejscowości:

Słubice: OSiR - wielodyscyplinowość: siatkówka, lekka atletyka, piłka nożna i inne

Strzelce Krajeńskie: LKS POM - kolarstwo

Łucznik Strzelce - piłka nożna

Gorzów Wlkp.: Orłęta Gorzów

GKS Gorzovia - tenis stołowy

Na drugim spotkaniu dołączył prezes stowarzyszenia z Sulęcina, które prowadzi klub sportowy, trenują narciarstwo biegowe

- Jakiej mają problemy (deklarowane i takie, który wy diagnozujecie np. problem z delegowaniem obowiązków)
Uczestnicy ciągle zgłaszali problemy finansowe klubów, ale też w jednym z klubów brak umiejętności komunikacyjnych prezesa. Uważam, że ich problemami są też: delegowanie zadań, budowanie zespołu współpracowników, brak długoterminowej strategii rozwoju
- Umiejętność współpracy z innymi instytucjami
Na poziomie deklaracyjnym oczywiście współpracują. Okazało się, że w wielu przypadkach jest to po prostu uczestnictwo zawodników w wydarzeniach organizowanych przez innych, ewentualnie otrzymywanie darowizn nazywane sponsoringiem.

- Ich cele, marzenia (wytrenować Olimpijczyka, czy raczej znaleźć zawodników do drużyny, przetrwać czy wybudować nowy basen w gminie)
Kluby borykają się z brakiem młodych zawodników, bo "młodzież nie chce robić nic darmo". Uważają, że rozwiązaniem byłoby płacenie za starty (!). Nastawione są raczej na przetrwanie.

2. Krótka charakterystyka uczestników.

Nie musicie charakteryzować wszystkich, a np. stworzyć podręczną typologię (młodzi zaangażowani, zajmujący się siatkówką.... Itd.).

- Jakie są ich mocne strony (pewnie nie całej grupy, a poszczególnych typów)
- Jakiej mają słabości
- Jak byli nastawieni do szkolenia, jakie było ich doświadczenie w byciu szkolonym
- Jakiej wiedzy Waszym zdaniem potrzebują (ze względu na ich działania w klubie)

Na pierwszym spotkaniu wszyscy uczestnicy byli w wieku powyżej 40 lat. W grupie były tylko dwie kobiety zajmujące się obsługą administracyjną klubów. Jedna z nich od początku oporowała i negowała celowość szkolenia "dajcie mi pieniądze, a zrobię wszystko bez takich szkoleń". Wszyscy po raz pierwszy uczestniczyli w szkoleniu prowadzonym metodą warsztatową. Nie chcieli ćwiczeń integracyjnych, czuli się w nich wyraźnie skrępowani i onieśmieleni, "bo to takie dla dzieci". Słabą stroną większości jest brak refleksji i też niechęć do niej: "szkoda gadania", "z tego nic nie wynika". Wyjątkiem były trzy osoby, które chwilami były wręcz zażenowane, a chwilami poirytowane postawą pozostałych. Zdecydowanie potrzebują wiedzy na temat planowania rozwoju i pogłębienia umiejętności interpersonalnych.

Na drugim spotkaniu dołączyły nowe osoby: dyrektor OSiR-u z Słubic, dwoje młodych osób z tego klubu, nauczyciel wychowania fizycznego i jednocześnie prezes stowarzyszenia prowadzącego klub sportowy. Nastąpiło ożywienie zespołu, wyraźnie wzrosła motywacja do uczenia się.

3. Wolontariat

Jakie było nastawienie uczestników do tego zagadnienia? Jaka była ich wiedza? Czy Waszym zdaniem wolontariat na tym etapie rozwoju ich organizacji jest realistycznym postulatem? Gdzie widzą dla niego miejsce? Jakiej oni widzą bariery dla rozwoju wolontariatu w swoich klubach? Jakiej Wy widzą bariery dla rozwoju wolontariatu w ich klubach?

Uczestnicy przyjechali na szkolenie z nastawieniem, że będą uczyć się być wolontariuszem a nie organizowania wolontariatu w swoim klubie. Ponieważ większość

uważała, że są wolontariuszami, czuli się bezpiecznie. Mają poczucie, że poświęcają się dla sportu "za frajer", są "jeleniami" i nikt inny poza nimi za darmo nie będzie nic robił. Poza tym to być może dobre dla młodych, trzeba dopełnić różnych formalności, a oni nie mają na to czasu i nie lubią biurokracji. Ostatecznie jednak udało mi się zainteresować większość zaczynając od aspektów prawnych. W końcu uznali, że gdyby udało zorganizować wolontariat, to byłoby z korzyścią dla ich klubów. Nie bardzo jednak wierzą, że to jest możliwe i większość nie widzi siebie w roli koordynatora wolontariatu. Dość sceptycznie podeszli do konieczności stworzenia dokumentu planu pracy z wolontariuszami, ale nie było zdecydowanego oporu.

Na drugim spotkaniu dołączyły nowe osoby bardzo otwarte na ideę wolontariatu. Odniosłam wrażenie, że przelamało to dotychczasowe opory.

Na zakończenie dwa kluby nie zadeklarowały chęci tworzenia programu współpracy z wolontariuszami.

4. Wasze impresje, rady dla następnych edycji. Wszystko co może nam się przydać w dalszej pracy nad rozwojem klubów sportowych w Polsce.

Przede wszystkim należy zadbać o dobrą rekrutację, aby uczestnicy wiedzieli po co jadą na szkolenie i co ma być jego rezultatem. Praca nad rozwojem klubów sportowych powinna moim zdaniem zacząć się od zmiany świadomości działaczy sportowych, głównie ich przeświadczenia, że oni robią wszystko dobrze (a wręcz najlepiej)

szybko nawiązała świetny kontakt z pozostałymi, natomiast najstarsi w grupie w czasie wielu ćwiczeń warsztatowych pokazali, że są młodzi duchem, wykazali dużą wyobraźnię i kreatywność, chętnie uczestniczyli w zabawach.

Wszyscy bardzo aktywnie brali udział w ćwiczeniach i dyskusjach, nawet ci, początkowo mniej przebojowi zawsze wypowiadali swoje zdanie na dany temat. Myślę, że większość z nich nie uczestniczyła w tego typu szkoleniach. Z dużą ciekawością przystępowali do kolejnych zadań, uważnie wykonywali polecenia, zadawali mnóstwo szczegółowych pytań, pomimo zmęczenia widać było na każdym kroku, że chcą wynieść ze szkolenia jak najwięcej wiedzy.

3. Wolontariat

Początkowo uczestnicy nie dostrzegali różnicy między wolontariatem a tym, co sami robią, często bezpłatnie, poza godzinami pracy. Nie widzieli potrzeby podpisywania umowy z wolontariuszem, skoro zawsze ktoś im pomoże bez takiej biurokracji. W trakcie szkolenia przynajmniej część z nich zmieniła zdanie, zauważyli jakie korzyści może dać im zatrudnienie wolontariusza. Bardzo interesowały ich prawne aspekty tworzenia i działania wolontariatu, prosili nas o wspólne przeanalizowanie Ustawy o Wolontariacie oraz o omówienie możliwości pozyskiwania środków finansowych przez organizacje sportowe.

Jeśli chodzi o możliwość funkcjonowania wolontariatu i jego miejsce w ich organizacjach, zależy to będzie w ogromnej mierze od tego, z jakim nastawieniem wrócą oni ze szkolenia, na ile sami przekonają się, że wolontariat jest im potrzebny, pomoże w funkcjonowaniu klubów i czy będą umieli przekonać o tym swoich współpracowników.

Na dzień dzisiejszy obawiam się, że po powrocie do pracy część z nich dojdzie do wniosku, że i tak sami zrobią wszystko najlepiej, że nie ma chętnych do współpracy, że przecież do tej pory wszystko dobrze działało.

Myślę, że rolą trenerów w kolejnych etapach szkoleń jest utwierdzenie ich w tym, co sami wypracowali do tej pory, wskazanie roli i miejsca wolontariatu w ich organizacjach, korzyści, jakie może dać im wolontariat, potrzebę większego zaangażowania w środowisku oraz zmiany własnego wizerunku.

4. Wasze impresje, rady dla następnych edycji. Wszystko co może nam się przydać w dalszej pracy nad rozwojem klubów sportowych w Polsce.

ANEKS 3.

Szkolenie KOORDYNATORÓW WOŁONTARIATU SPORTOWEGO NOTATKA Z PRZEBIEGU SZKOLENIA ETAP 1

GRUPA Z WOJEWÓDZTWA podkarpackie

PROWADZĄCA WARSZTAT: Małgorzata Rudnicka

WSPÓLPROWADZĄCA: Małgorzata Jezutek

1. Rzeczywistość funkcjonowania klubów sportowych.

W trakcie szkolenia mogliście zapoznać się z przykładami działań, problemami i osiągnięciami działaczy sportowych. Nie było to podstawowym celem szkolenia, ale spróbujcie w kilku zdaniach otworzyć obraz codziennego funkcjonowania klubów, z których pochodzili uczestnicy Waszej grupy.

- Czym zajmują się ich kluby (dyscyplina, główne działania)
Zdecydowanie dominuje piłka nożna, aczkolwiek pojawiło się także strzelectwo oraz rzut młotem i podnoszenie ciężarów. Przedmiotem działania jest przede wszystkim organizacja treningów i meczy.

- Jakie mają problemy (deklarowane i takie, które wy diagnozujecie np. problem z delegowaniem obowiązków).
 - Dla naszych uczestników działacz/członek klubu sportowego to wolontariusz. Również siebie widzą jako wolontariuszy.
 - Pojawiły się negatywne skojarzenia dotyczące wolontariusza ("naiwny głupek").
 - Brak szacunku i docenienia roli wolontariusza i jego pracy w społeczności lokalnej .
 - Potrzeba poznania aspektów prawnych wolontariatu .
 - Mają świadomość znaczenia motywacji wolontariuszy, problemów z utrzymaniem zaangażowanych osób w Klubie .
 - W zasadzie nie widziałam jakiegoś wielkiego przekonania do idei wolontariatu w ich klubach. To co ma być zrobione robią sami, lub prezesi-ludzie orkiestra. Trudno było znaleźć zadania dla wolontariusza. Miałam wrażenie, że wymyślano je trochę na siłę i dla nas - trenerek.
 - Problem z komunikacją wewnątrz klubu, brak jawności informacji co do sposobu i zasad podziału pieniędzy .

- Duży problem z funduszami, nacisk na brak sponsorów.
 - Dostrzegają też marnotrawienie środków przy budowie inwestycji sportowych i rekreacyjnych (nieznajomość tematu ze strony zarządzających, nieliczenie się z opinią lokalnych ekspertów itp.)
 - Mają świadomość znaczenia dobrej organizacji pracy klubu sportowego, jednak mam wrażenie, że raczej nie planują działań, tylko realizują coś akcyjnie i na szybko.
 - Brak myślenia strategicznego.
 - Myślenie o otoczeniu, społeczności lokalnej w kategoriach, CO ONI POWINNI ROBIĆ DLA NAS I DLACZEGO TEGO NIE ROBIĄ, brak refleksji nad tym, czy klub sportowy spełnia oczekiwania mieszkańców
- Umiejętność współpracy z innymi instytucjami
 - współpraca pojmowana przede w kontekście finansowania działalności LKSu (gminy)
 - pojawiły się konflikty np.. ze szkołą - powinna zatrudnić trenera piłki nożnej, aby podnieść jej rangę
 - mam wrażenie, że problem z jasnym określeniem swoich oczekiwań
 - ostatni wniosek w poprzednim punkcie
 - Ich cele, marzenia (wytrenować Olimpijczyka, czy raczej znaleźć zawodników do drużyny, przetrwać czy wybudować nowy basen w gminie)
 - nie zanotowałam informacji o konkretnych planach, marzeniach, najczęściej marzenia związane z zaspokojeniem potrzeb finansowych, docenieniem dyscypliny sportowej, którą się zajmują
 - chcieliby mieć wytrenowanych własnych zawodników.

2. Krótka charakterystyka uczestników.

Nie musicie charakteryzować wszystkich, a np. stworzyć podręczną typologię (młodzi zaangażowani, zajmujący się siatkówką.... Itd.).

- Jakie są ich mocne strony (pewnie nie całej grupy, a poszczególnych typów)
KATEGORIA:

- działacz od 50 lat z utartymi przekonaniami
- działacz w średnim wieku, pasjonat
- młody działacz/student, zaangażowany, myślący w innych, bardziej nowoczesnych kategoriach

Mocne strony:

- zaangażowanie i pasja
- głębokie poczucie misji
- świadomość znaczenia odpowiedzialności (ubezpieczają działalność zgodnie z przepisami)
 - Jakiej wiedzy Waszym zdaniem potrzebują (ze względu na ich działania w klubie)
- sami robią wszystko, koszą, malują boiska, narzekają na brak wsparcia ze strony innych
- komunikacji, czyli jak negocjować z gminą, szkołą, jak formułować swoje problemy i potrzeby, jak rozwiązywać konflikty
 - Jak byli nastawieni do szkolenia, jakie było ich doświadczenie w byciu szkolonym
- nastawienie raczej pozytywne, na początku problem z dyscypliną, trochę się spóźniali, ale generalnie w porządku, zadziałały żółte kartki, aczkolwiek był uczestnik z (mam wrażenie) problemem alkoholowym
- zachowanie kulturalne i życzliwe
- wyjazd traktowany jako okazja do wyrwania się z domu, luzu, wypoczynku z grupą znajomych i wypicia
- część nie miała żadnego doświadczenia szkoleniowego, część tak
- prawo
 - Jakiej wiedzy Waszym zdaniem potrzebują (ze względu na ich działania w klubie)
- umiejętności miękkie (komunikacja, motywacja)
- prawo

3. Wolontariat

Jakie było nastawienie uczestników do tego zagadnienia?

Pozytywne, aczkolwiek wolontariusz identyfikowany z działaczem, członkiem klubu, rodzicem zawodnika

Jaka była ich wiedza?

wydaje mi się, że żadna, albo minimalna

więcej wiedzieli i znacznie lepiej orientowali się w pracy warsztatowej młodzi -studenci.

Czy Waszym zdaniem wolontariat na tym etapie rozwoju ich organizacji jest realistycznym postulatem?

Sądzę, że będzie trudno. Chyba, że w konkursach grantowych pojawią się wymogi korzystania (zgodnego z aktualnym prawem) z wolontariatu

Gdzie widzicie dla niego miejsce?

Reklama i PR

Budowanie wizerunku wolontariatu i organizacji sportowej w środowisku

Organizacja i prowadzenie klubu wolontariusza w organizacji

Organizacja imprez sportowych

Praca z dziećmi, młodzieżą seniorami, niepełnosprawnymi.

Jakie oni widzą bariery dla rozwoju wolontariatu w swoich klubach?

Zajmowanie się wolontariuszami i organizacją ich pracy w taki sposób, jak to powinno wyglądać to dodatkowy obowiązek. Nie ma osoby, która mogłaby się tym zająć

Jakie Wy widzicie bariery dla rozwoju wolontariatu w ich klubach?

Brak przekonania w organizacjach

Zamknięcie na wolontariuszy, problem z określeniem ich zadań

Trudność w zmianie myślenia u doświadczonych działaczy

4. Wasze impresje, rady dla następnych edycji. Wszystko co może nam się przydać w dalszej pracy nad rozwojem klubów sportowych w Polsce.

Bardzo ważna jest rekrutacja. Ja miałam poczucie, że wolontariat nie do końca jest im potrzebny. Jakoś przecież działają. Sądzę, że przed budowaniem programu szkolenia najpierw trzeba by ich wypytać (w ankiecie) jakie mają potrzeby i problemy.

Nie sprawdziły się ankiety ewaluacyjne (nie chodzi o samą ankietę, ale o pytania).

ANEKS 4.

Szkolenie KOORDYNATORÓW WOLONTARIATU SPORTOWEGO NOTATKA Z PRZEBIEGU SZKOLENIA ETAP 1

GRUPA Z WOJEWÓDZTWA opolskiego

PROWADZĄCY WARSZTAT: Iwona Kusak

WSPÓLPROWADZĄCY: Magdalena Świergolik

Rzeczywistość funkcjonowania klubów sportowych.

W trakcie szkolenia mogliście zapoznać się z przykładami działań, problemami i osiągnięciami działaczy sportowych. Nie było to podstawowym celem szkolenia, ale spróbujcie w kilku zdaniach otworzyć obraz codziennego funkcjonowania klubów, z których pochodzili uczestnicy Waszej grupy.

- Czym zajmują się ich kluby (dyscyplina, główne działania)

Przedstawiciele klubów sportowych biorących udział w szkoleniu to w większości osoby zajmujące się na co dzień organizowaniem działalności skoncentrowanej wokół piłki nożnej. Wśród nich znaleźli się trenerzy, sędziowie sportowi, koordynatorzy programu "Z podwórka na stadion", nauczyciele wychowanie fizycznego, działacze i sportowcy. Mniej liczną grupę stanowi team Lekkoatletycznego Uczniowskiego Klubu Sportowego LUKS Podium Kup z młodymi sportowcami i ekipą trenerską oraz dwoje pracowników Fundacji zajmującej się problemami osób niepełnosprawnych i ich integracją ze społeczeństwem m.in. poprzez działania o charakterze sportowym.

- Jakie mają problemy (deklarowane i takie, który wy diagnozujecie np. problem z delegowaniem obowiązków)

Wśród zgłaszanych problemów były te, które dotyczyły słabego wsparcia lokalnych sponsorów, niskiej frekwencji podczas imprez sportowych, ale również potrzeby rozwoju infrastruktury bazy obiektów sportowych.

W rozmowie na temat środowiska klubów i organizacji sportowych, wyniknął często powtarzający się problem braku umiejętności obsługi komputera i Internetu ale również podejmowania przez działaczy działań informacyjno-promocyjnych.

Problemem, który wyniknął podczas jednego z ćwiczeń było przeświadczenie działaczy klubu o wysokiej pozycji, którą zajmuje w lokalnej społeczności ich organizacja jako ta, która cieszy się dużym zainteresowaniem, poparciem i zaufaniem publicznym. Często była ona stawiana bardzo wysoko na osi współrzędnych określających rozkład sił wpływu społecznego.

Uczestnicy zajęć oceniali swoją pozycję raczej przez pryzmat skutecznego układania się z lokalną władzą i wynikających z tego profitów a nie przez szacunek i zaufanie środowiska dla którego działają.

- Umiejętność współpracy z innymi instytucjami

Uczestnicy szkolenia współpracują z innymi instytucjami i organizacjami (szkoły, OSP), mam jednak wrażenie, że są to jednak podtrzymywane przez lata sprawdzone i powtarzane formy współpracy realizowane w ramach współorganizacji imprez o charakterze sportowym.

Często towarzyszy klubom syndrom zamknięcia w świecie sportowych pasji, nieumiejętność samodzielnego wychodzenia z inicjatywą do środowiska a raczej oczekiwanie na pojawienie się takich sygnałów z zewnątrz.

Problem ten wynika z pewnością z braku rzetelnej analizy potencjału środowiska i zdolności do angażowania lokalnych liderów w sprawy klubu.

- Ich cele, marzenia (wytrenować Olimpijczyka, czy raczej znaleźć zawodników do drużyny, przetrwać czy wybudować nowy basen w gminie)

Chlubą każdego klubu sportowego jest wychowanek odnoszący sukcesy, najlepszy napastnik na boisku czy najszybciej biegająca lekkoatletka.

Z jednej strony pojawia się pokusa żeby takim talentem chwalić się i stawiać za wzór innym, trzymać jak najdłużej "pod swoimi skrzydłami" z drugiej, pojawia się świadomość, że taki talent musi rozwijać się dalej a klub szans na pełniejszy rozwój nie może mu zapewnić.

Temu dylematowi towarzyszy z pewnością marzenie o dobrych warunkach lokalnej bazy sportowej, tak, aby trenowanie ulubionej dyscypliny sportowej nie musiało się wiązać z dojazdami do większych miast i odpływem zawodników do lepiej wyposażonych klubów.

5. Krótka charakterystyka uczestników.

Nie musicie charakteryzować wszystkich, a np. stworzyć podręczną typologię (młodzi zaangażowani, zajmujący się siatkówką.... Itd.).

- Jakie są ich mocne strony (pewnie nie całej grupy, a poszczególnych typów)

Mocne strony:

- wśród najmłodszych (nastoletnich) uczestników pasja i determinacja,

chęć nauki i nabywania nowych umiejętności, rozwoju i samokształcenia, otwartość i dyscyplina, chęć pomagania słabszym (niepełnosprawność),

- wśród tych, "z większym dorobkiem życiowym" doświadczenie, pasja, pracowitość, odwoływanie się do systemu wartości wyniesionego z harcerstwa

- Jakie mają słabości

- ocieranie się środowiska sportowego o afery, korupcje, "układy" i zależności - krzywdząca działaczy sportowych opinia społeczna,

- brak otwarcia na nowe metody pracy angażujące w większym stopniu potencjał lokalnego środowiska,

- wśród starszych: niechęć do zmian, poszukiwania nowych rozwiązań, wytyczania kierunków rozwoju organizacji, postawa życiowa: "ja wszystko wiem, dla mnie to nic nowego, ja przecież w ten sposób pracuję (o wolontariacie)" oraz "dajcie mi tylko pieniądze, one rozwiążą wszystkie problemy".

- Jak byli nastawieni do szkolenia, jakie było ich doświadczenie w byciu szkolonym

Na początku, ujawnił się problem braku nawyku do edukacji i samodyscypliny niektórych uczestników (okazało się, że pobyt na basenie czy trening lekkoatletyczny jest priorytetem znacznie ważniejszym niż szkolenie). Z czasem, gdy poświęcono uwagę ich potrzebom, problemom i planom zaangażowanie i motywacja uczestników wyraźnie się zwiększyły.

- Jakiej wiedzy Waszym zdaniem potrzebują (ze względu na ich działania w klubie)

Potrzebna działaczom wiedza dotyczy tworzenia/administrowania strony internetowej oraz skuteczności w podejmowaniu działań informacyjno-promocyjnych klubu. Przydatna z pewnością byłaby wiedza w zakresie pozyskiwania środków zewnętrznych oraz sponsorów.

6. Wolontariat

Jakie było nastawienie uczestników do tego zagadnienia? Jaka była ich wiedza? Czy Waszym zdaniem wolontariat na tym etapie rozwoju ich organizacji jest realistycznym postulatem? Gdzie widzą dla niego miejsce? Jaką oni widzą bariery dla rozwoju wolontariatu w swoich klubach? Jaką Wy widzą bariery dla rozwoju wolontariatu w ich klubach?

Uczestnicy deklarowali chęć zaangażowania wolontariuszy w swoje działania widząc w tym sens i przydatność dla rozwoju swojej organizacji.

Mam jednak wrażenie, że na tym etapie nie ma w nich jeszcze gotowości na pełną współpracę z tą grupą zwłaszcza, że nikt z osób biorących udział w szkoleniu wcześniej nie nabył doświadczenia w tym zakresie. Wymaga to wdrożenia rzetelnie przygotowanego planu rozwoju wolontariatu poprzedzonego wcześniej analizą środowiska, poszukiwaniem partnerów do współdziałania a jeszcze lepiej tworzeniem lokalnej koalicji. Wskazane byłoby kształcenie kompetencji działaczy w kierunku animacji społecznej:-)

Obawą uczestników szkolenia było niskie zainteresowanie współpracą ze strony wolontariuszy, dla mnie natomiast jako zagrożenie jawi się przypadkowo wybrany

koordynator, który nie będzie miał pomysłu na motywowanie wolontariuszy i stwarzanie im szans rozwoju.

7. Wasze impresje, rady dla następnych edycji. Wszystko co może nam się przydać w dalszej pracy nad rozwojem klubów sportowych w Polsce.

Przede wszystkim stawiałabym na młodych, nie zepsutych układami i koleśnictwem.

Ważne, żeby zadbać o to na etapie rekrutacji stawiającą na ludzi zainteresowanych tematem a nie z takich czy innych powodów zobligowanych do uczestnictwa w projekcie.

Inwestowanie w kadry działaczy w kategorii 50+ w zakresie wdrażania programu wolontarystycznego, moim zdaniem nie rokuje szans powodzenia. Na poziomie deklaracji jest to możliwe, ale już właściwa realizacja nie gwarantuje sukcesu.

Dobrze gdyby byli to przedstawiciele ośrodków sportu i rekreacji a w przypadku małych miejscowości goksir-ów (gminnych ośrodków kultury sportu i rekreacji). Szanse widzę również w szeregach akademickich związków sportowych czy wśród zawodników różnych dyscyplin wiążących swoją przyszłość zawodową ze sportem.

A dodatkowo: w związku z tym, że zajmuję się pozyskiwaniem środków zewnętrznych na zadania w dziedzinie kultury (ale nie tylko), postuluję poszerzenie kolejnej edycji o warsztaty dot. tej dziedziny.

Szkolenie KOORDYNATORÓW WOŁONTARIATU SPORTOWEGO

NOTATKA Z PRZEBIEGU SZKOLENIA ETAP 1

GRUPA Z WOJEWÓDZTWA: Opolskiego

PROWADZĄCA WARSZTAT: Olga Ślifirska

WSPÓLPROWADZĄCA: Katarzyna Tadeusiak-Jeznach

Rzeczywistość funkcjonowania klubów sportowych

Działalność klubów to głównie piłka nożna, ale też i był rodzynek hokej na trawie dziewcząt. Główne działania to treningi, rozgrywki regionalne i krajowe, czasem organizacja lub udział w festynach. Widać duże trudności ze zrozumieniem, czym jest współpraca, delegowanie zadań, wychowywanie następców, praca z młodymi (też wolontariuszami).

Nakreślili nam w czasie warsztatów postać „człowieka orkiestry” zajmującego się z lokalnym Klubie wszystkim, cyt :„, a jak go zabraknie to klub umiera”.

Umiejętność współpracy z innymi instytucjami raczej mała, bo przyzwyczajeni do konkurencji nie tylko na polu sportowym i do stałych " już bezkonkurencyjnych" dotacji z UG. Ich cele to znaleźć zawodników do drużyny, przetrwać ze stałą najlepiej systemowo zapewnioną na lata dotacją a marzenia: wytrenować Olimpijczyka.

Krótką charakterystyka uczestników

Typy uczestników:

1. młody członek Klubu - zależny/wycofany,
2. działacz - wyjadacz wszystkowiedzący,
3. działacz - mający się za człowieka orkiestrę,
4. zainteresowany młody bez doświadczeń w Klubie.

	mocne strony	słabe strony	doświadczenie w szkoleniach	w jakiej wiedzy potrzebują
członek Klubu - młody/zależny /wycofany	duże zasoby ukrytej energii i chęć zdobywania wiedzy. To nadzieja tych szkoleń	Wycofany, ukrywa pomysły i innowacyjne plany. Robi to prawdopodobnie z dwóch powodów (tak podejrzewa OŚ): 1)nie potrafi jeszcze dobrze zwerbalizować swoich pomysłów, nie jest przyzwyczajony do form pracy proponowanych przez nas 2) wydaje się, że w Klubach jest silna hierarchia i struktura – młody działacz obawia się „wyjść przed szereg” ze swoimi pomysłami, żeby nie zarzucono mu, że się „panoszy”.	Bywa, że już uczestniczył w szkoleniach – prowadzonych metodą warsztatową	Właściwie każda propozycja edukacyjna znajdzie aprobatę w tej grupie. Ja (K T-J) bym zaczęła od tworzenia zespołu zadaniowego i umiejętności pracy w grupie. Ważny jest też kontekst społeczny, czyli wiedza o społeczności lokalnej, umiejętność analizy/ dostrzegania zasobów.
„stary” działacz/ wyjadacz wszytkowiedzący,	To pokolenie przeszłości, żyjące wspomnieniami PRL-u. Ludzie doświadczeni mogący niektóre swoje doświadczenia przekazywać młodemu. Zaznaczam niektóre.	Zamknięty na wiedzę i nowe idee. Nie ma wyobrażenia o koordynowaniu wolontariuszami ani o tym, czym są, czym mogli by być wolontariusze sportowi. Zrezygnowany – nic się nie da zrobić ani zmienić, nikt mu nie chce pomóc, sam też nie szuka pomocy/wsparcia, bo	Szkolenia warsztatowe to nowość budząca zdziwienie i wątpliwości	Każdej, ale jej nie chcą. Brak im wrażliwości społecznej i może od tego trzeba zacząć. Jednak czy odnajdą w takim szkoleniu wartość i się zaangażują?

		z góry wie, że nikt się nie zgłosi.		
aktywny działacz, człowiek orkiestra	Trudno tu doszukać się mocnych stron w kontekście celów szkolenia. Doświadczenie tych osób jest bardzo duże, lecz niechęć do zmiany optyki jeszcze większa. Osoby te wydają się uważać, że same najlepiej potrafią wszystko wymyślić i zrealizować w związku z czym nie są otwarte na nową wiedzę i spojrzenie z innej perspektywy.	„rozpaczliwie samodzielny” bez umiejętności współpracy. Nie wierzą w wolontariat, postrzegają młodych jako pokolenie konsumentów. Tylko sobie uważają za prawdziwych działaczy = wolontariuszy	jw	Z Zakresu zarządzania zespołem. Pracy środowiskowej. Edukacji obywatelskiej.
zainteresowany młody bez doświadczeń w Klubie (związany ze sportem).	To druga grupa osób, które mogą sprostać wymaganiom szkolenia i stać się w przyszłości koordynatorami wolontariatu	Ma pomysły i odpowiednio „ośmielony” mógłby wdrażać te pomysły, gdyby był związany z klubem – brak przynależności do klubu sportowego jest słabą stroną, gdyż takiej osobie jako „jednostce niezrzeszonej” będzie trudno wdrzeć się do klubu i proponować mu zmiany	Otwarty na nowe metody pracy, ale też bez doświadczeń więc z dystansem i nieufnością	Wszystkiego co można zaoferować tak jak w grupie 1.

Wolontariat

Moim zdaniem (po tym pierwszym trudnym Opolskim spotkaniu) proponowany przez nas na szkoleniu model wolontariatu sportowego, na tym etapie rozwoju organizacji sportowych, może być pomysłem na wyrost. Nie znaczy, że nie jest możliwe przygotowanie Programów i Koordynatorów Wolontariatu. Ale % wykonania programów będzie moim zdaniem niewielki. Spodziewać się można, że opór osób w organizacjach, które nie brały udziału w szkoleniu może być znaczący. Nie chciałabym teraz przedstawiać moich pomysłów i postulatów dotyczących kolejnej edycji, bo nie wiem co będzie w woj. Mazowieckim. Obraz grupy Opolskiej jak wiem od innych trenerek jest odbiegający od pozostałych. Znaczny udział grupy 2 i 3 (z typologii w tabeli) oraz zjawisko nadużywania alkoholu przed, po i w czasie zajęć przez kilku uczestników miały duży wpływ na odczucia po szkoleniu. (Ten fragment napisała K T-J i a ja, OŚ, w pełni się z nim zgadzam ☺).

Impresje, rady:

Ja (OŚ) na pewno zmieniałabym układ programu, dając kwestie prawne związane z wolontariatem w miarę na początku.

Nad resztą, tak jak Kasia napisała, zastanowiłabym się po „obejrzeniu” wszystkich grup.

ANKIETA EWALUACYJNA

Warsztatów w Opolu

Opole 11-13 lipca 2011

Trenerka: Olga Ślifirska

Cotrenerka: Katarzyna Tadeusiak-Jeżnach

Kobieta

Mężczyzna

1. Co skłoniło Panią/Pana do udziału w warsztatach?

2. W jakim stopniu program warsztatów spełnił Pani/Pana oczekiwania?

- a) **bardzo wysokim**
- b) **wysokim**
- c) **średnim**
- d) **słabym**
- e) **bardzo słabym**

Prosimy o krótkie uzasadnienie oceny:

3. Które tematy przekazywane podczas warsztatów były dla Pana/Pani najbardziej przydatne?

- Moja organizacja (rewizja celów i misji)**
- Społeczność lokalna (współpraca z nią, angażowanie, relacje, zasoby)**
- Wolontariat - ramy prawne**
- Wolontariat sportowy (specyfika, jego rola w organizacji)**
- Pozyskiwanie wolontariuszy**
- Zarządzanie wolontariuszami (motywowanie, koordynowanie)**
- Budowanie zespołu**

4. Które treści przekazywane podczas warsztatów były dla Pana/Pani najmniej przydatne?

- Moja organizacja (rewizja celów i misji)**

- Społeczność lokalna (współpraca z nią, angażowanie, relacje, zasoby)
- Wolontariat - ramy prawne
- Wolontariat sportowy (specyfika, jego rola w organizacji)
- Pozyskiwanie wolontariuszy
- Zarządzanie wolontariuszami (motywowanie, koordynowanie)
- Budowanie zespołu

5. Czy poleciliby Pan/Pani innym osobom udział w takich warsztatach?

- a) zdecydowanie tak
- b) raczej tak
- c) nie wiem/ trudno powiedzieć
- d) raczej nie
- e) zdecydowanie nie

Prosimy o krótkie uzasadnienie:

6. Jak ocenia Pan/Pani prowadzenie warsztatów?

- a) bardzo dobrze
- b) dobrze
- c) średnio
- d) słabo
- e) bardzo słabo

Prosimy o krótkie uzasadnienie:

7. W jakim stopniu strona organizacyjna warsztatów spełniła Pani/Pana oczekiwania?

- a) bardzo wysokim
- b) wysokim
- c) średnim
- d) słabym
- e) bardzo słabym

Prosimy o krótkie uzasadnienie:

9. Dodatkowe uwagi, komentarze, sugestie

DZIĘKUJEMY ZA PANI/PANA OCENĘ I UWAGI!

ⁱ Badania Projektu Społecznego 2012, Uniwersytet Warszawski. Rok 2009-2010

ⁱⁱ Klon/Jawor „Zaangażowanie społeczne Polaków w roku 2010. Wolontariat, filantropia, 1%.
Raport z badań. Dostępne na stronie: http://dobrywolontariat.pl/baza_wiedzy