

ԿԱՄՎՈՒԹՅԱՆ

Արժեքային նշանակությունից մինչև գործնական քայլեր



Գաղափար՝

«ԿԱԶԱ» շվեյցարական մարդասիրական հիմնադրամ

Ստեղծագործական խումբ՝ Հերմինե Պապիլյան, Լուսինե Աղաբեկյան, Արմինե Փաթաթանյան

Խորհրդատվական խումբ՝ Վահրամ Պետրոսյան, Զարուհի Լավշյան, Զարինե Հարությունյան,
Մերի Մամյան

Զնավորում՝ Անի Հարությունյան

Երախտիքի խոսք

«ԿԱԶԱ» շվեյցարական մարդասիրական հիմնադրամն իր երախտագիտությունն է հայտնում Brot für die Welt կազմակերպությանը՝ ձեռնարկի մշակմանն աջակցելու համար: Հիմնադրամն իր երախտագիտությունն է հայտնում նաև բոլոր այն մասնագետներին և կամավորների հետ աշխատողներին, ովքեր ձեռնարկի մշակման ընթացքում աջակցել են իրենց առաջարկներով և խորհուրդներով:

«ԿԱԶԱ» շվեյցարական մարդասիրական հիմնադրամն իր երախտագիտությունն է հայտնում Brot für die Welt կազմակերպությանը՝ ձեռնարկի մշակմանն աջակցելու համար: Հիմնադրամն իր երախտագիտությունն է հայտնում նաև բոլոր այն մասնագետներին և կամավորների հետ աշխատողներին, ովքեր ձեռնարկի մշակման ընթացքում աջակցել են իրենց առաջարկներով և խորհուրդներով:

Ներածական խոսք

Կեցցե՛ կամավորությունը:

Կամավորություն. բարին կամենալ, ի՞նչ գեղեցիկ եզրույթ՝ կենսական անփոխարինելի արարքին անուն տալու համար: Ծնողների ինքնազոհաբերումը, սկառուտի բարի գործը, հոգատար վերաբերմունքը տարեցների հանդեպ, օգնության կանչին արձագանքելու մղումը, նոր նախաձեռնությունները՝ Երկիր մոլորակի մեր անկյունը բարելավելու համար... Կա՞ մարդ, որ չի զգում այս ամենի կարիքը:

Եվ այնուամենայնիվ, մեր հիերարխիկ հասարակությունը հաճախ է հարցականի տակ դնում կամավորության ազնիվ մղումները: Արդյո՞ք մեր յուրաքանչյուր գործ, ներդրում՝ սկսած իսկ ծնողական նպաստներից, արժանի չէ աշխատավարձի: Ինչո՞ւ մեկ րոպե ավելի աշխատենք՝ վատմելով այն ժամանակը, որ կարող ենք նվիրել շահութաբեր կամ զվարձալի գործերին: Մի՞ թե անվճար նվիրվածությունը բնորոշ չէ այլ ժամանակներին, մի քանի «մանկամիտ» իդեալիստներին, որոնք անտեղյակ են նյութական բարեկեցությունը կուրք դարձնող հասարակությունից:

«ԿԱԶՈՒ» հիմնադրամի տեսականը հետևյալն է՝ անհատական հեռանկար, որում անձի զարգացումը համահունչ է ընդհանուր բարիքի որոնմանը: Այս տեսակետից կամավորությունը երկկողմանի իմաստավորվում է: Այն եզակի հնարավորություն է ընձեռում անձին՝ սկսելու, համարձակվելու, փորձված արահետներից դուրս գալու և չվախենալու՝ կորցնել եկամտի աղբյուրը:

Ամաշկոտներն ինքնավաստահություն, իսկ խիզախներն ազատություն են ձեռք բերում: Միևնույն ժամանակ, կամավորությունը հնարավորություն է դիմացինի համար. այո՛, ես բացվում եմ ոչ միայն մտերիմներիս առջև, այլև, մինչ այս մոռացված հարցեր են առաջ քաշվում՝ քաղաքացիական հասարակության մեջ ներդրած ավանդ, փոքրամասնությունների ձանաշում, շրջակա միջավայրի պաշտպանություն և այլն... Կամավորությունն ինքնազոհություն չէ. ես զարգանում եմ, բացահայտում ինքս ինձ ու աշխարհի բազմազանությունը, սակայն մեկ հիմնարար պայմանով: Իրենց ժամանակը սրտացավորեն նվիրաբերող կամավորներին ոլորտի պատասխանատուները, չպետք է դիտարկեն որպես անվճար աշխատուժ, այլ գնահատելով վերջիններիս ներգրավվածությունը՝ ուղեկցեն նրանց ընդհանուր խնդրի հաղթահարման ձանապարհին: Այս տեսանկյունից կամավորությունը դառնում է ինքնակազմակերպվելու և կառուցելու հրաշալի մեկնակետ, որի կարիքը Հայաստանը շատ ունի:

Դե ինչ, կամավորնե՛ր, նշանողը ձեզ է սպասում, ձեր դերն անգնահատելի է:



Մոնիկ Բոնդոյի-Մարաֆ,
«ԿԱԶՈՒ» շվեյցարական
մարդասիրական
հիմնադրամի
նախագահ և հիմնադիր
անդամ

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

| | |
|---|----|
| Նախաբան..... | 5 |
| Գլուխ 1. Կամավորություն. Երևույթն ու նշանակությունը..... | 7 |
| Կամավորությունը մարդկության և հասարակության համար. | 7 |
| Կամավորությունը կամավորների համար. | 11 |
| Կամավորության տարիքային առանձնահատկություններ. անձի զարգացման ցիկլ ու շարժաղիթ..... | 16 |
| Կամավորությունը հասարակական կառույցների համատեքստում | 19 |
| Գլուխ 2. Կամավորների հետ աշխատանքի արդյունավետության, ինքնազնահատման և զարգացման մեխանիզմներ..... | 21 |
| Կամավորներին աջակցելու կազմակերպական պատրաստվածությունը | 27 |
| Գլուխ 3. Կամավորների հետ աշխատանքի ռազմավարության օրինակ («ԿԱԶԱ» հիմնադրամի մոդելը) | 29 |
| Ա. Կամավորների հավաքագրում..... | 29 |
| Ցանկալի կամավորի նկարագրի/պրոֆիլի կազմում | 30 |
| Հայտադիմումի կազմում..... | 30 |
| Հայտերի ուսումնասիրում | 31 |
| Հարցազրույցների անցկացում..... | 31 |
| Բ. Կամավորների հետ աշխատանքի կազմակերպում | 33 |
| Կամավորական աշխատանքի մեկնարկ | 33 |
| Կամավորների կարողությունների գնահատում..... | 35 |
| Կամավորների շարունակական զարգացում..... | 39 |
| Ծրագրի ամփոփում և ձեռքբերումների արժենորում | 41 |
| 4. Հավելվածներ | 42 |
| 5. Օգտագործված գրականություն և օգտակար հղումներ | 43 |

Նախարան

Հնագույն ժամանակներում, երբ մարոկային փոխարարքերությունների զարգացման արդյունքում սկսեցին ձևավորվել մարդկային «խմբեր»՝ ցեղեր, համայնքներ, ազգեր, սկսեց զարգանալ նաև «յուրային խմբի» մյուս անդամներին օգնելու և նրանց մասին հոգ տանելու գիտակցումն ու կարողությունը: Ուստի «կամավորություն» երևոյթի ակունքները սկզբնավորվել են շատ վաղուց: Այնուամենայնիվ, «կամավորություն» երևոյթի մասին առաջին հիշատակումներն արկում են միջնադարում և կապվում են կրոնի հետ, երբ Բիթուանիայի հիվանդանոցների գերակշռող մասը հիվանդներին ու չքավորներին օգնելու համար գործում էր հենց մեծաթիվ կամավորների շնորհիվ՝ կրոնական բարի կամքի դրսորմամբ և քրիստոնեական արժեքների տարածմամբ: «Կամավոր լինել» եզրույթն առաջացել է 1755թ-ին Ֆրանսիայում և բառացիորեն նշանակում է՝ «առաջարկել ինքն իրեն զինվորական ծառայության համար»: Պատմության մեջ առաջին կազմակերպված կամավորական առաքելությունները սկսվել են

հենց պատերազմների ժամանակ, երբ

տղամարդիկ կամավոր անդամագրվում էին՝ իրենց երկրին ծառայելու, իսկ կանայք՝ զինվորներին բժշկական օգնություն ցույց տալու, պարեն և հագուստ հավաքելու համար: Կամավորության հենց այս գաղափարի վրա է հիմնված աշխարհում ամենահայտնի մարդասիրական կազմակերպություններից

մեկը՝ Կարմիր խաչը, որի Կոմիտեի հիմնադիր Անրի Դյունանը,¹ 1859թ-ին իտալական Սոլֆերինո քաղաքում ընթացող ճակատամարտի ահավոր տեսարաններից ազդված, տեղի կանաց հավաքագրեց որպես բուժքույրերի՝ վիրավոր զինվորներին օգնելու համար:

Այսուհետև 19-րդ դարում, որպես կազմակերպված կամավորության օրինակ, ձևավորվեց YMCA կազմակերպությունը, որը կանոնավոր բարեգործական գործունեություն է ծավալում՝ նպաստելով նաև երիտասարդ տղաների առողջ ապրելակերպին: Երկրորդ համաշխարհային պատերազմի ավարտից հետո կամավորության գաղափարը նոր իմաստ ստացավ՝ կամավորական ներդրումները բացի սեփական համայնքից ուղղել նաև աշխարհի տարբեր ծայրեր: Այդ «նոր» կամավորության առաջամարտիկներից է 1960թ-ին ԱՄՆ-ում հիմնադրված Խաղաղության կորպուսը:

Այսօր, «կամավորություն» ասելով, մենք առաջին հերթին զինվորական կամ կրոնական ծառայություն չենք պատկերացնում, այլ համայնքների կամ անհատների գործունեություն, տարբեր նախաձեռնություններ, որոնք ուղղված են համայնքային տարբեր խնդիրների վրա հասարակության ուշադրության կենտրոնացմանն ու դրանց լուծմանը և նպաստում են համայնքին, հասարակությանը սեփական գիտելիքներն ու կարողությունները տալու ճանապարհով ինքնազարգացմանը ու որպես կամավոր կայացմանը:

Կամավորության աճող ժողովրդականության հետ մեկտեղ, աշխարհում շատ ակադեմիական հաստատություններ, ինչպես նաև աշխատաշուկան սկսեցին պահանջել ուսանողներից և աշխատողներից զբաղվել կամավորական գործունեությամբ:

Ի՞նչ է ԿԱՄԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆ...



Կամավորությունը շատ մեծ հասկացություն է: Այն հնարավորություն է, ազատություն, փորձ, գիտելիք, շփում: Բոլորը գտնեն մեկ անգամ պես և ձեռք բերեն նման անմոռանալի փորձ ցանկացած կամավորական ծրագրից:

¹ <https://www.icrc.org/en/doc/resources/documents/misc/57jnvq.htm>

Ընկալումների այս համատարած փոփոխությունն իր հերթին առաջ բերեց կամավորների աշխատանքի համակարգման մեխանիզմների ու մոտեցումների ներդրման պահանջ: Մշակվեցին կամավորների աշխատանքների կառավարման մոդելներ, որոնք էլ որդեգրվեցին կազմակերպությունների ու տարբեր տիպի հաստատությունների կողմից՝ կամավորական գործունեությունը թե՛ կառույցների, թե՛ կամավորների համար արդյունավետ, ուսուցողական դարձնելու մղմամբ:

Այս ձեռնարկը համապարփակ ներկայացնում է, թե ինչ արժեքային հենք ունի «կամավորություն» հասկացությունը, և ինքնին շարժարիթ է հանդիսանում կամավորական գործունեությամբ զբաղվելու համար: Նախատեսված լինելով կազմակերպությունների համար (և՝ նորաբաց, և՝ փորձառու), որոնք իրենց գործունեության մեջ ներգրավում են կամավորների՝ ձեռնարկում սահմանվում են այն չափանիշները, որոնք կարող են որդեգրել կազմակերպությունները՝ գնահատելու սեփական կարողությունները և համակարգելու կամավորների աշխատանքները՝ ըստ տարբեր երկրներում գոյություն ունեցող և գործարկվող մի քանի մեխանիզմների, ինչպես նաև հասկանալու կամավորներին աջակցելու սեփական պատրաստակամությունը:

Իր գործունեությունը սկսելով կամավորների մի փոքրիկ խմբով և 25 տարվա մեջ մարդասիրական ոլորտից բացի բազում ծրագրեր իրականացնելով նաև զբոսաշրջության, կրթության, շինարարության ու գյուղատնտեսության բնագավառներում՝ «ԿԱԶԱ» հիմնադրամը կամավորների հետ աշխատելու և փոխադարձ զարգացման բավական լավ մողել ունի, որը փոխառում են Հայաստանում կամավորության ինստիտուտի զարգացմանը նպաստող բազմաթիվ անհատներ ու կառույցներ:



Գլուխ 1. Կամավորություն. Երևույթն ու նշանակությունը

Կամավորությունը մարդկության և հասարակության համար

Ա. Մարդկային արժեքների տարածում

Համամարդկային մի շարք արժեքներ՝ մարդասիրությունը, կարեկցանքը, հարգանքը և անհատույց օգնությունը, կամավորության էությունն են կազմում, իսկ սոցիալական արդարությունը, հավասարությունը և մարդու իրավունքները կամավորներին ոգեշնչող հիմնական գաղափարներից են:

Հայաստանում կամավորության մեջ ներզրավված հազարավոր, իսկ աշխարհում՝ միլիոնավոր մարդիկ տարածում են այս արժեքներն ամեն օր: Նրանց գործունեությունը բարեփոխում է մարդկանց և հասարակության կյանքը՝ օրինակ և ոգեշնչում դառնալով շատերի համար:

Կամավորության հիմքում ընկած արժեքները կապված են մարդկային կյանքի արժնորման և մարդկային փոխարարելությունների կարևորման հետ և ավելի լավ աշխարհ ունենալու ուղենիշ են:



Կամավորության հիմքում ընկած արժեքները գեղեցիկ կերպով արտացոլված են տարբեր ժողովուրդների մշակույթներում:

Հարավային Աֆրիկայից ծագող Ուրուսով փիլիսոփայությունը սահմանում է, որ մարդիկ մարդ են այլ մարդկանց միջոցով: Ուրուսովն մարդ լինելու էությունն է: Այն ընդգծում է, որ բոլորը կապված են միմյանց, և բարի գործը տարածվում է ամբողջ մարդկության համար: «Ես կամ, որովհետև մենք կանք»:

Բ. Աջակցություն գլոբալ զարգացման օրակարգին

Միավորված ազգերի կազմակերպությունը սահմանել է, որ կայուն զարգացման նպատակների իրագործումը հնարավոր է միայն հասարակության լայն շերտերի մասնակցությամբ: Այսպիսով, կամավորությունը գնահատվել է որպես կարևոր գործոն կայուն զարգացման համար՝ հատկապես նկատի ունենալով քաղաքացիական ներգրավվածություն և ակտիվություն, սոցիալական միասնություն և համերաշխություն ապահովելու, ինչպես նաև զարգացման արդյունքները որպես անձնական հաջողություն գնահատելու կամավորության ներուժը:²

Աշխարհում շուրջ մեկ միլիարդ մարդ իր ժամանակը, հներգիան, ստեղծարար միտքը ներդնում է կամավորական գործունեության մեջ՝ աջակցելով կարիքավորներին, օգնելով գտնել լուծումներ տեղական խնդիրներին, հաղթահարել տարբեր մարդածին և բնական մարտահրավերներ: Կամավորության գործունեության ոլորտներն ընդգրկում են բնապահպանությունն ու առողջապահությունը, մարդու իրավունքները, ժողովրդավարությունն ու համայնքային մասնակցությունը, մշակույթն ու սպորտը, կրթությունն ու քաղաքականությունը և շատ այլ ոլորտներ:

Այժմ, եթե աշխարհը կանգնած է սահմաններ չճանաչող բազմաթիվ մարտահրավերների առջև, եթե զգալիորեն խաթարված է կայուն զարգացման նպատակների առաջընթացը, մարդկությունն առավել քան երեսէ կամավորների կարիքն ունի: Երկարաժամկետ և կայուն զարգացում ապահովելու համար անհրաժեշտ են վերաբերմունքի և մտածելակերպի փոփոխություններ, որին մեծապես նպաստում են կամավորները՝ մարդասիրական արժեքների տարածմամբ:

Գ. Բարեկեցության ապահովում

Կամավորների աշխատանքն առանձնահատուկ է անմիջապես ստացվող արդյունքներով. կազմակերպվող տարբեր միջոցառումները, խոցելի խմբերին օգնությունը, կրթական և իրազեկման ծրագրերը, օտար լեզուների և այլ հմտությունների ուսուցումը շոշափելի և արագ փոփոխություններ են բերում մարդկանց կյանքում:

Կամավորությունը բարեկեցության ստեղծման կարևոր գործիք է, քանի որ սերտորեն կապված է մյուսների կյանքում ներդրում կատարելու հետ³: Կարևոր է նշել, որ կամավորական աշխատանքի ազդեցությամբ ստեղծվող համախմբվածության, փոխօնտության և փոխվստահության մթնոլորտը, ինչպես նաև առաջացող պատկանելության զգացումն էականորեն բարելավում են կյանքի որակը ինչպես առանձին անհատների, այնպես էլ հասարակության համար: Կամավորության հոգեբանական օգուտներն առավել մանրամասն ներկայացված են «կամավորների ինքնազարգացում» ենթագլխում:

² UNV, Volunteerism and Global Goals, 2020: <https://www.unv.org/volunteerism-and-global-goals>

³ UNV, State of the World's Volunteerism Report 2011: Universal Values for Global Well-being: www.unv.org/swvr/wellbeing

Դ. Պատասխանատվության և հաշվետվողականության գարգացում

Կամավորությունն օգնում է լուծել տարբեր սոցիալական հարցեր, բայց այն չի կատարում պետության և այլ կառույցների գործառույթները, այլ ավելացնում է հաշվետվողականություն⁴ և պատասխանատվություն՝ համայնքային մակարդակից մինչև պետության և միջազգային կազմակերպությունների մակարդակ:

Զարգացման պատասխանատվությունն իրենց վրա վերցնելով՝ կամավորներն օրինակ են դառնում համայնքի մյուս անդամների համար, մորիլիզացնում են նրանց՝ իրազեկելով իրավունքների, մարտահրավերների և հնարավորությունների մասին, ձևավորում են օրակարգ և միասին պայքարում դրա իրականացման համար⁵:

Համայնքի և պետության զարգացմանը մասնակցելով՝ կամավորներն օգնում են ամրապնդել մարդ-պետություն հարաբերությունները՝ նպաստելով հաշվետու և մասնակցային կառավարմանը:⁶ Դրա շնորհիվ մատուցվող ծառայությունները ներառում են տարբեր խմբերի կարիքներն ու շահերը:



ՄԱԿ-ի Զարգացման Ծրագրի (ՄԱԶԾ) հայաստանյան գրասենյակի «Համայնքը ԵՍ եմ» ծրագիրը վերապատրաստում է համայնքային ակտիվ առաջնորդների, ովքեր հետազոտում մասնակցում են իրենց համայնքի խնդրների քննարկմանը, համայնքային ժողովներին, բարձրաձայնում են տարբեր հարցեր, առաջարկում են զաղափարներ և աշխատում դրանց իրականացման ուղղությամբ: Այդպես երիտասարդները զարգացնում են առաջնորդության հմտություններ և դառնում համայնքի ակտիվ քաղաքացիներ:

«ԿԱԶԱ» հիմնադրամի⁸ «Խոռվարիում» ծրագրում ընդգրկվելով՝ տարբեր համայնքների երիտասարդական խմբեր անցնում են վերապատրաստում, որից հետո խաղարկային ձևաչափով ստանում են առաջադրանքներ՝ ուսումնասիրել իրենց բնակության համայնքը, վերհանել համայնքային խնդիրները և վերլուծել դրանց պատճառահետևանքային կապը, վերհանված խնդիրներին գտնել համապատասխան լուծումներ, իրենց շուրջը համախմբել անհրաժեշտ համայնքային դերակատարների, ձեռքբերել համագործակիցներ և հնարավորություն ունենալ իրականացնել իրենց համայնքային ծրագիրը: Այդ կերպ երիտասարդները զարգացնում են թիմային աշխատանքի, հաղորդակցման, բանակցելու, կազմակերպչական, առաջնորդության, ռեսուրսների և ծրագրերի կառավարման հմտությունները, ինչպես նաև դառնում են համայնքային ակտիվ դերակատարներ՝ տեղեկանալով *ՏԻՄ-ի աշխատանքներին* և համագործակցելով վերջինիս հետ:

«Թուղթը Աղք Չէ»⁹ ուսանողների կամավոր նախաձեռնությամբ 2018թ-ին քաղաքացիական մակարդակում մեկնարկեց թղթի, պլաստիկ, պղղիքի և ապակու կոշտ կենցաղային թափոնների տեսակավորման, հավաքագրման, ապա վերամշակման գործարաններ դրանց փոխադրման էկոմշակույթը: «Էկո Աղք» բնապահպանական ՀԿ-ի կամավորական եռամյա ջանքերով Երևանի քաղաքային իշխանությունները արագացրին և ի վերջո իրագործեցին մայրաքաղաքում 100-ից ավելի կետերում տեսակավորման թափոնամանների տեղադրման ծրագիրը:

⁴ UNV, Volunteerism and Global Goals, 2020: <https://www.unv.org/volunteerism-and-global-goals>

^{5,6}UNV, State of the World's Volunteerism Report 2022: Building Equal and Inclusive Societies: <https://swvr2022.unv.org/>

⁷ <https://www.undp.org/armenia>

⁸ <https://kasa.am/hy/%d5%ba%d5%a1%d5%bf%d5%b4%d5%b8%d6%82%d5%a9%d5%b5%d5%b8%d6%82%d5%b6/#>

⁹ <https://ecoaghb.wordpress.com/>

Ե. Սոցիալական համախմբում և համերաշխություն

Բարձրածայնելով հասարակության առավել խոցելի խմբերի խնդիրները՝ կամավորներն օգնում են ամրացնել սոցիալական հյուսվածքը՝ այնտեղ ներարկելով մարդասիրության, ոչ խտրական վերաբերմունքի, փոխօգնության արժեքները և կամավորությանը բնորոշ մեծահոգության շունչը:

Կամավորներն ամենատարբեր ծառայություններ են մատուցում և օգնում են լուծել տարբեր խնդիրներ (օրինակ՝ աշխատանք, կրթություն, առողջություն), միաժամանակ ապահովում են կապը հասարակության խմբերի միջև՝ հաճախ դառնալով միջնորդ կամ կամուրջ խնտեզրման և ներառականության ապահովման ձանապարհին:



«ԿԱԶԱ» հիմնադրամի կողմից իրականացված և ՄԱԿ ՔԳՀ-ի (UNHCR)¹⁰ կողմից ֆինանսավորված «Փախստականների խնտեզրում կրթության և կենսապայմանների բարելավան միջոցով» ծրագրի «Միացի՛ր համայնքին» ենթածրագրի շրջանակներում տեղացի կամավորների օգնությամբ տեղահանված անձինք ծանոթանում, շփում, աշխատում և ստեղծագործում էին միասին՝ խնտեզրվելով համայնքին: Նրանք դա իրականացնում էին մշակույթի, ստեղծարարության և հմտությունների զարգացման միջոցով: Նույն ծրագրի մեջ այլ՝ «Հնտանիքի ընկեր» ենթածրագրի կամավորներն օգնում էին Հայաստան նոր ժամանած փախստական և ապաստան հայցող ընտանիքներին խնտեզրման հարցում՝ նրանց տրամադրելով օգտակար խորհուրդներ, արագ արձագանքելով նրանց կարիքներին և հարցերին, կազմակերպելով ճանաչողական այցեր, մշակութային և սոցիալական միջոցառումներ: Իսկ «Երկուսով աշխատանքի համար» ենթածրագրի կամավորներ-մենթորներն օգնում էին տեղահանված անձանց՝ աշխատանք գտնելու հարցում:

• • • • •

Սոցիալապես անապահով երեխաների հետ աշխատող «Օրրան» ՀԿ-ի¹¹ աշխատանքներում ընդունված են նաև կամավորներ: Կամավոր ընտրվելուց հետո նրանք անցնում են դասընթաց, որից հետո ներգրավվում են կենտրոնի խմբակների աշխատանքներին, իսկ որոշ դեպքերում խմբակները կազմակերպում են հենց կամավորները:

¹⁰ <https://www.unhcr.org/armenia.html>

¹¹ <https://orran.org/>

Կամավորությունը մարդկանց տալիս է սոցիալական ներգրավվածության հնարավորություն, ամրապնդում է այն զիտակցումը, որ իրենք կարևոր են մյուսների համար և ուժեղացնում է պատկանելիության զգացումը:

Կամավորությունը կամավորների համար

Ա. Կամավորների մարդասիրական մոտիվացիան

Անկախ տարիքից, սերից, սոցիալական կարգավիճակից և ազգությունից, աշխարհի բոլոր մասերում կամավորների առանցքային շարժառիթը մարդասիրությունն է: Մարդկանց օգնելը, նրանց կողքին լինելը, հմտություններով ու գիտելիքներով նրանց հետ կիսելը կամավորներին տալիս է կյանքի իմաստավորվածության զգացում: Նրանք անհատույց ներդնում են իրենց էներգիան, ժամանակը, ջանքերը, գիտելիքը, փորձը և հմտություններն՝ ի նպաստ դրական փոփոխությունների:

Օգնելով իրենց ընտանիքի և ընկերների շրջանակներից դուրս գտնվող մարդկանց՝ կամավորներն ընդլայնում են մարդկության պատկանելիության սահմանները՝ հոգ տանելով այլ մարդկանց մասին, ինչպես նաև պայքարելով ողջ մարդկության առաջ կանգնած խնդիրների լուծման համար:

Հաճախ կամավորներն իրենց աշխատանքը չեն տեսնում որպես բարեգործություն: Հստ նրանց՝ հոգատարությունն ու փոխօգնությունը բարեգործություն չեն, այլ անհրաժեշտություն են:¹² Կամավորները ձգտում են օգտակար լինել, կարևոր և բարի գործում մասնակցություն ունենալ, փոխել, ավելի լավը դարձնել աշխարհը: Այս մոտիվացիան տարածվում է հիմնական երեք ուղղություններով՝ օգնություն մարդկանց, համայնքային խնդիրների լուծում, համամարդկային արժեքների բարձրաձայնում և պայքար որանց կենսագործման համար:

Օգնություն մարդկանց. կամավորները ձգտում են ներդնել իրենց տաղանդները, կարողությունները և փորձը այլ մարդկանց կյանքում փոփոխություններ բերելու համար:



«ԿԱԶԱ» հիմնադրամի «Երկուսով աշխատանքի համար» ծրագրի՝ աշխատանք փնտրող մասնակից երիտասարդներին անմիջական աջակցություն են ցուցաբերում ծրագրի կամավորները՝ մարդիկ, ովքեր ունեն աշխատանքային փորձ, ցանկանում են աշխատանք գտնելու գործում կամավորության սկզբունքով աջակցել այլ մարդկանց և պատրաստ են իրենց փորձն ու հմտությունները կիսել նրանց հետ:

¹² UNV, State of the World's Volunteerism Report 2011: Universal Values for Global Well-being: www.unv.org/swvr/wellbeing

Համայնքային խնդիրների լուծում. Ներառում է մասնակցություն տարբեր խնդիրների լուծմանը, օրինակ՝ օգնել աղքատության հաղթահարմանը, առողջության և կրթության բարելավմանը, արձագանքել բնապահպանական խնդիրներին, նվազեցնել աղետները և այլն:



«Եյ Թի Փի» բարեգործական հիմնադրամի¹³ կողմից տարբեր համայնքների դպրոցներում ստեղծվում են էկոակումբներ, որոնց կամավորության սկզբունքով միանում են տեղի աշակերտները: Միասին նրանք փորձում են լուծել իրենց իսկ համայնքի զանազան բնապահպանական խնդիրները՝ աղքահանությունից մինչև համայնքի զարգացմանն ուղղված բնապահպանական փորձիկ նախագծեր:

.....

Հայկական Կարմիր ինացի ընկերության¹⁴ «Ժպիտների ակումբ» (Smiley club) ծրագրով տարբեր մասնագիտության տեր կամավորները Բարվից, Կիրովարադից փախստականների (մոտ 7-14 տարեկան) համար երկար տարիներ մշակել և անցկացրել են արտադասարանային պարագմունքներ, դասընթացներ և ամառային կրթական ճամփարներ, իսկ սոցիալ-հոգեբանական աջակցության (PSS) ծրագրով կանոնավոր կերպով տրամադրել են սոցիալական, հոգեբանական, հումանիտար աջակցություն՝ ըստ սահմանված ժամանակացույցի:

Համամարդկային արժեքների բարձրաձայնում և պայքար դրանց կենսագործման համար. կամավորները ձգտում են որոշիչ մասնակցություն ունենալ և իրենց ձայնը լսելի դարձնել՝ պայքարելով հանուն խաղաղության, բնության պահպանության, բռնության վերացման և այլ արժեքների:

Բ. Կամավորների ինքնազարգացումը

Կամավորությունը երկկողմանի օգնություն է, որի մյուս կողմում կամավորների ինքնազարգացումն է՝ հմտություններից ու աշխարհայացքի ընդլայնումից մինչև աշխատանքի ավելի լավ հնարավորություններ և ինքնաբավության զգացում: Կամավորությունն անձի համար ստեղծում է իրական կյանքի ուսուցողական միջավայր, որը հնարավոր չէ գտնել այլ բնագավառներում (դպրոց, համալսարան և այլն):

¹³ <https://www.armeniatree.org/hy/mission>

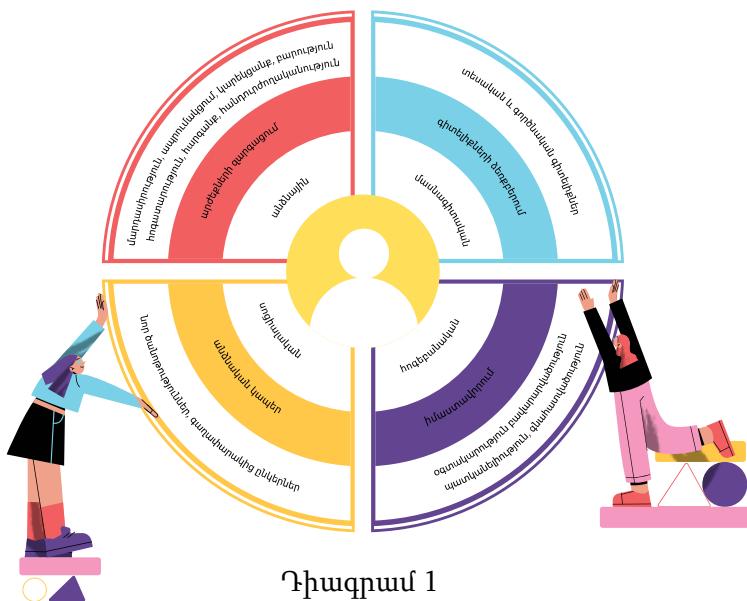
¹⁴ <https://www.redcross.am/>

Զեզ Ենք ներկայացնում Դիագրամ 1-ը:

Այս ներկայացնում է կամավորի խնդիրագացման չորս հիմնական ուղղությունները՝ անձնային աճ, մասնագիտական զարգացում, հոգեբանական զարգացում, սոցիալական կապերի ամրապնդում: Դիագրամի կենտրոնում այս բոլոր փոփոխությունները ստացող կամավորն է, իսկ այդ փոփոխություններից չորս ուղղություններով ձգվում են, համապատասխանաբար՝ արժեքների զարգացում, գիտելիքի ձեռքբերում, իմաստավորում, անձնական կապեր, ապա թվարկվում են կամավորության օգուտները, որոնք բազմակողմանի և բազմաշերտ են:

Այսպիսով, կամավորության ազդեցությունն անձնային աճի վրա բազմակողմանի է. այն ընդգրկում է ինչպես արժեհամակարգի զարգացումը և աշխարհայացքային փոփոխությունները, այնպես էլ կյանքի անհրաժեշտ հմտությունների ձեռքբերումը և շատ դեպքերում՝ կյանքի ամրողական ձևափոխումը: Արժեհամակարգի զարգացումն իր հերթին անհրաժեշտ է ներկայացնել մանրամասն՝ ընդգծելով մարդասիրության, հանդուրժողականության, կարեկցանքի և այլ կարևոր արժեքների մասին:

Մասնագիտական զարգացումն արտահայտվում է ինչպես գիտելիքի ու հմտությունների, այնպես էլ փորձառության միջոցով, որի մասին վկայող փաստաթղթերը կարևոր դեր ունեն մասնագիտական զարգացումը հաջողություն դարձնելու հարցում:



Այսպիսով,
կամավորությունը
յուրահատուկ կենսափորձ է,
և նրա կարևորությունն
ավելի լավ հասկանալու
համար անհրաժեշտ է
տեսնել ազդեցության
տարբեր կողմերն ու
շերտերը, որոնք ամփոփված
են Դիագրամ 1-ում:

Անձնային աճ

Արժեքների զարգացում. մարդասիրություն, ապրումակցում, կարեկցանք, բարություն, հոգատարություն, հանդուրժողականություն, հարզանք

Ճանաչողություն և աշխարհայացքի ընդլայնում. կարծրատիպերի հաղթահարում, բարդույթների հաղթահարում, ինքնաճանաչում, ծանոթություն մարդկանց, համայնքին, գլոբալ խնդիրներին

Կյանքի փորձ և հմտություններ. թիմային աշխատանք, միջմշակութային հաղորդակցություն, գիտակցվածություն, մարտահրավերներ հաղթահարելու կարողություն, ինքնավատահություն, դիմացկունություն, հաստատակամություն, նախաձեռնողականություն

Կողմնորոշում. կյանքի նոր նպատակների սահմանում, նոր հետաքրքրությունների բացահայտում

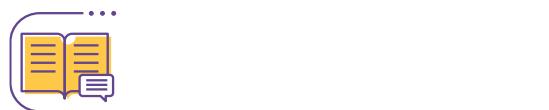
Մասնագիտական զարգացում

Գիտելիք և իրազեկվածություն. տեսական և գործնական գիտելիք տարբեր ոլորտներում, բազմակողմանի զարգացում

Հմտություններ. հմտությունների ձեռքբերում, զարգացում և պահպանում (առաջնորդություն, նպատակադրում, խնդիրների լուծում, հարմարվողականություն, նախաձեռնողականություն, բանավոր և գրավոր հաղորդակցման հմտություններ և այլն)

Մասնագիտական փորձ. տարբեր ոլորտներում մասնագիտական զարգացում, նոր լուծումների փորձարկում, մասնագիտական գիտելիքի կիրառում, մասնագիտական կողմնորոշում, աշխատանքային հնարավորություններ՝ առաջխաղացում, փորձի ձեռքբերում, աշխատանք գտնելու հնարավորության ավելացում (այդ թվում՝ հենց այդ կազմակերպությունում), ծանոթություն աշխատաշուկային

Մասնագիտական զարգացման ամրագրում. հավաստագրում, ինքնակենսագրականի հարստացում, երաշխավորագիր, կրթաթոշակ, որակավորում



Europass CV¹⁵-ն Եվրոպական միության կողմից ստեղծված առցանց գործիք է, որը կարևորում է կյանքի ընթացքում ձեռք բերած բոլոր փորձառությունները: Europass-ում կամավորական փորձն անհրաժեշտ է նշել աշխատանքային փորձի հատվածում, իսկ կամավորության ընթացքում ձեռք բերված ունակությունները թվարկել առանձին՝ անձնային հմտությունների բաժնում:

¹⁵ <https://europa.eu/europass/en/create-europass-cv>

Սոցիալական կապերի ամրապնդում

Կամավորությունը հնարավորություն է տալիս լինել տարբերվող միջավայրերում, հանդիպել տարբեր մարդկանց, ստեղծել անձնական և աշխատանքային կապեր, ինչպես նաև ընդլայնել շփումների շրջանակը:

Անձնական. նոր հետաքրքիր ծանոթություններ, հանդիպում զաղափարակից մարդկանց հետ, ընկերների ձեռքբերում

Մասնագիտական. միջմշակութային հաղորդակցության փորձ, տարբեր ոլորտի մարդկանց հետ հաղորդակցություն հաստատելու փորձ, մարդկային շփումների ցանցի ստեղծում, հնարավոր գործատուների հետ հանդիպում



Հայաստանի ֆրանսիական համալսարանում¹⁶ գործում է «Կամավորների ակումբ», որն աշխատում է ուսանողական խորհրդին կից: Ակումբում ներգրավվում են համալսարանի ուսանողները՝ հնարավորություն ունենալով թե՛ մասնակցել համալսարանի կողմից իրականացվող խոշոր միջոցառումների կազմակերպչական թիմում, թե՛ ներկայացնել համալսարանն այլ միջոցառումների ժամանակ:

Համայնքային. ինտեգրում համայնքի կյանքին՝ համայնքային աշխատանքներում ներգրավվածություն, մասնակցություն որոշումների կայացմանը, նախաձեռնողականություն, պետական մարմինների հետ հաղորդակցության փորձ, ճանաչելիության և հեղինակության բարձրացում:

Հոգեբանական զարգացում

Մարդկանց օգնելով պայմանավորված՝ կյանքի իմաստավորվածության, կարևորված, օգտակար ու գնահատված լինելու զգացում, խմբին/ համայնքին պատկանելիության զգացում, աշխատանքից ստացած բավարարվածություն, ինքնաիրացում և ինքնաբավություն

Ապրելակերպի փոփոխությամբ պայմանավորված՝ վատ սովորությունների կանխարգելում, կազմակերպվածություն, ձանձրույթի փոխարինում հետաքրքիր

¹⁶ <https://www.ufar.am/>

ժամանակով, մենակության հաղթահարում, ժամանակի արժեքավոր իրացում, զբաղվածություն/ներգրավվածություն

Անձնային աճով պայմանավորված՝ ինքնազնահատականի բարելավում, ինքնավստահության ձեռքբերում, շարունակական զարգացման և ինքնակրթման շահագրգություն/ձգում

Կամավորության տարիքային առանձնահատկություններ. անձի զարգացման ցիկլ ու շարժառիթ

Անձի ինքնազարգացման վրա կամավորության ազդեցությունը բազմակողմանի է: Այդ ազդեցությունն ավելի արդյունավետ կարող է լինել, եթե կամավորության փորձը համապատասխանում է անձի տարիքային զարգացման փուլին: Տարիքային զարգացման յուրաքանչյուր փուլ անձին առաջադրում է որոշակի խնդիրներ և մարտահրավերներ: Կամավորությունը կարող է օգնել այս խնդիրների լուծմանը՝ նպաստելով տվյալ փուլի համար անհրաժեշտ հմտությունների և որակների ձևավորմանը, ինչպես նաև ինքնահրացման հնարավորությունների ստեղծմանը և այլն:

Կամավորության դիտարկումը տարիքային առանձնահատկությունների տեսանկյունից օգնում է վեր հանել և նկատի ունենալ տարիքային խմբին բնորոշ ուժեղ կողմերը, հաշվի առնել կյանքի տվյալ փուլով պայմանավորված սահմանափակումները, ներդնել տարիքային մոտիվացիային համապատասխան զարգացման և խրախուսման մեխանիզմներ և ընդհանուր առմամբ՝ ավելի արդյունավետ կազմակերպել կամավորական աշխատանքը:



Այսպիսով, Աղյուսակ 1-ում ներկայացված են կամավորական աշխատանքներին համապատասխան տարիքային չորս փուլերը (դեռահասություն և պատանեկություն, երիտասարդություն, հասունություն, ծերություն), այդ փուլերից յուրաքանչյուրին բնորոշ զարգացման խնդիրները, ինչպես նաև կամավորության մոտիվացիայի հիմնական ասպեկտները: Հակիրճ անդրադարձ է կատարվում նաև տարիքային խմբին բնորոշ ուժեղ կողմերին և սահմանափակումներին:

Աղյուսակ 1 .

| ••••• | Հեռահասություն և պատճեննեկություն | Երիտասարդություն | Հասունություն | Ծերություն |
|--|---|---|---|--|
| <p>Զարգացման խթանման մասին հայոց օրենքը գործադրության մեջ մտնելու մասին օրենքը</p> | <ul style="list-style-type: none"> • մասնագիտական կողմնորոշում • մասնագիտության ընտրություն | <ul style="list-style-type: none"> • մասնագիտական գործունեության սկիզբ • անձնական փոխարարքություն ների կառուցում | <ul style="list-style-type: none"> • մասնագիտական դաշտում ինքնախրացում • ծնողական դերի ստանձնում • կյանքի իմաստի հետ կապված ճգնաժամի հաղթահարում | <ul style="list-style-type: none"> • փորձի փոխանակում • հանգստի վայելում |
| <p>Մարդասիրական անձնային առողջության մասին օրենքը</p> | <p>Մարդասիրական</p> <ul style="list-style-type: none"> • օգտակար լինել • կարեոր գործում ներդրում ունենալ • աշխարհը փոխել | <p>Մարդասիրական</p> <ul style="list-style-type: none"> • օգնել այլ մարդկանց • սոցիալական խնդիրների լուծել • պայքարել համամարդկային խնդիրների համար | <p>Մարդասիրական</p> <ul style="list-style-type: none"> • օգնել այլ մարդկանց • սոցիալական խնդիրների լուծել | <p>Մարդասիրական</p> <ul style="list-style-type: none"> • մասնակցել բարի գործերի կատարմանը • փորձով կիսվելու ցանկություն |
| <p>Անձնային առողջության մասին օրենքը</p> | <p>Անձնային առողջության մասին</p> <ul style="list-style-type: none"> • արժեքների գարգացում • ճանաչողություն և աշխարհայացքի ընդլայնում • կյանքի փորձ և հմտություններ • կողմնորոշում | <p>Անձնային առողջության մասին</p> <ul style="list-style-type: none"> • արժեքների գարգացում • ճանաչողություն և աշխարհայացքի ընդլայնում • կյանքի փորձ և հմտություններ • կողմնորոշում | <p>Անձնային առողջության մասին</p> <ul style="list-style-type: none"> • արժեքների գարգացում • կյանքի փորձ և հմտություններ | |
| <p>Անձնագիտական գարգացում</p> | <p>Անձնագիտական գարգացում</p> <ul style="list-style-type: none"> • տարբեր ոլորտներում սեփական ներուժի գնահատում • մասնագիտական կողմնորոշման հստակեցում • աշխատանք • ներդրում ապագայի մեջ | <p>Անձնագիտական գարգացում</p> <ul style="list-style-type: none"> • աշխատանքային փորձ ձեռք բերելու հնարավորության ընդլայնում • նոր հմտություններ և փորձ. մարտահրավերների հաղթահարում • ծանոթություն աշխատաշուկային • մասնագիտական գարգացում • աշխատանքային առաջնադաշտում • աշխատանքային փորձ | <p>Անձնագիտական գարգացում</p> <ul style="list-style-type: none"> • մասնագիտական բացի լրացում /սիրած գործով զբաղվելու հնարավորություն/ • հմտությունների և գիտելիքի գարգացում • կարողությունների պահպանում (օր. օտար լեզու) | |

| | Ինքնազգացողություն | Ինքնազգացողություն | Ինքնազգացողություն | Ինքնազգացողություն |
|---|--|--|---|---|
| Առաջինտար դոկտորությունը դասընթացի ժամանակաշրջանում | <ul style="list-style-type: none"> • հետաքրքիր առօրյա • ձանձրավի առօրյայի փոփոխություն • հետաքրքիր աշխատանք • վատ սովորությունների կանխում | <ul style="list-style-type: none"> • հոգեկան բավարարվածություն • անշահախնդիր լինելուց բավարարվածության զգացում • վատ սովորությունների կանխում • գնահատվածության զիտակցում • կազմակերպվածության և ինքնավստահության ավելացում | | <ul style="list-style-type: none"> • հոգեկան և ֆիզիկական առողջության պահպանում • ֆիզիկական պասիվության հաղթահարում • հմտությունների՝ նախկինի պես արժեքավոր լինելու զգացում • օգտակարության զգացում • պիտանի լինելու զգացում • մենակության հաղթահարում • կանքից բավարարվածություն • կանքի որակի բարելավում |
| | Սոցիալական կապիտալ | | | Սոցիալական կապիտալ |
| | անձնական՝ նոր ծանոթություններ, գաղափարակից ընկերներ | | | <ul style="list-style-type: none"> • ներգրավվածություն • սոցիալական կապերի պահպանում |
| Տարրական խթանը և առաջարկությունները | սոցիալական մեղիայի և վերջին թրենների իմացություն | բավարար ուժ, էներգիա, ինչպես նաև նորը ընկալելու պատրաստակամություն | <ul style="list-style-type: none"> • մասնագիտական փորձ և գիտելիքներ • մենաթորության իդեալական որակներ | <ul style="list-style-type: none"> • ողջ կանքի ընթացքում ձևոր բերած հմտություններ • սոցիալական |
| Համակարգությունների գործմտնելու աշխատանքը | գիտելիքների և փորձի պակաս | գիտելիքների և փորձի պակաս | հասուն տարիքի վաղ շրջանը համարվում է անցումային, ինտ ժամանակահատված (ընտանիք, աշխատանք, ծերացող ծնողներ), իսկ այնուհետև՝ ավելի կայուն | <ul style="list-style-type: none"> • վաստակելու հնարավորության կորուստ • ֆիզիկական և մտավոր կարողության սահմանափակում • հիվանդություններ |

Կամավորությունը՝ հասարակական կառույցների համատեքստում

Կամավորները հասարակական և բարեգործական կազմակերպությունների գործունեության կարևոր մասն են կազմում: Նրանք աջակցում են կազմակերպության նպատակների իրականացմանը թե՝ ամենօրյա գործունեությամբ, թե՝ տարբեր ծրագրերում և միջոցառումներում ներգրավվածությամբ: Հատկապես մեծ է կամավորների դերը զանգվածային միջոցառումների ժամանակ:

Կամավորներն ավելացնում են կազմակերպության գործունեության արդյունավետությունը: Նրանք տրամադրում են իրենց աշխատաժամանակն ու էներգիան, ինչը հնարավորություն է տալիս բարելավել ընթացիկ ծրագրերն ու ծառայությունները, ինչպես նաև ստեղծել նորերը: Կամավորները յուրահատուկ դեր ունեն նաև կազմակերպության շահառուների հետ հաղորդակցության առումով: Այս առումով նրանք կարող են ունենալ բազմատեսակ դերակատարում՝ լինելով ծառայությունների անմիջական մատուցողից մինչև միջնորդ օդակ,

Վարչական և տեխնիկական հարցեր լուծողից
մինչև կազմակերպության
առաքելության և արժեքների
տարածողներ: Նրանք ավելի հեշտությամբ են կապ հաստատում և շփում համայնքի անդամների հետ և ավելի արդյունավետ են դարձնում տրամադրվող օժանդակությունը:

Ի՞նչ ԶԵ ԿԱՄԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆԸ...



Այն միջոց չէ ստիպելու մի բան անել, մանիպուլացիայի ենթարկել: Այն միջոց չէ միայն անձնական շահույթ ստանալու համար: Կամավորությունը պարծենալու բան չէ, այս, հպարտ լինել կարելի է, բայց ոչ պարծենալ: Մի խորով՝ կամավորությունը այն չէ, ինչ մեզ ստիպում են, այլ այն, ինչի պակասը և կարիքը տեսնում ենք:

Կամավորները նոր որակ են հաղորդում կազմակերպությունների գործունեությանը՝ ներդնելով բազմազան գիտելիքներ, հմտություններ և փորձ, այդ թվում՝ մասնագիտական, համակարգչային գիտելիքներ, լեզուների իմացություն, մշակութային ընկալում և այլն: Կազմակերպությունները լավագույն և նվիրված կամավորներին կարող են հիմնական աշխատանքի հնարավորություն ընձեռել:

Կազմակերպությունների՝ կամավորներ ներգրավելու շարժադրը կարող է տարբեր լինել: Դրանով է հաճախ պայմանավորված կազմակերպության ներսում առկա կամավորության մշակույթը: Կան կազմակերպություններ կամ ծրագրեր, որոնք ամբողջությամբ կառուցված են կամավորական ռեսուրսների վրա: Այստեղ կամավորները նաև շահառուներ են. նրանք դառնում են թե՝ աջակցություն տրամադրողներ, թե՝ միաժամանակ ստացողներ, առկա են նրանց ընդունման, զարգացման և խրախուսման պատշաճ մեխանիզմներ:



«ՍԱԿ-ի կամավորներ» ծրագիրը ներգրավում է նվիրված և բարձր որակավորում ունեցող հազարավոր կամավորների աշխարհի հարյուրից ավելի երկրներում՝ նպաստելով խաղաղության ու զարգացման օրակարգին, ինչպես նաև խրախուսելով կամավորության արժեքն ու գլոբալ ճանաչումը։ Այսպիսով՝ «ՍԱԿ-ի կամավորներ» ծրագիրն ունի կրկնակի առաքելություն՝ կամավորության խրախուսումն ու կամավորների մոքայի զարգացման։ Այն իրականացնում է իր գործունեությունը՝

- աջակցելով հետաքրքրվող կազմակերպություններին կամավորներ հյուրընկալելու հարցում,
- ներգրավելով նվիրված և բարձր որակավորում ունեցող կամավորների,
- հոգ տանելով կամավորների ինտեգրման և հետաքրքիր աշխատանքի մասին,
- կազմակերպելով կամավորների աշխատանքը՝ ներառյալ նրանց ուսուցումն ու զարգացումը, աշխատանքային խնդիրների կարգավորումը, ապահովելով հոգեկան առողջությունն ու բարեկեցությունը, խրախուսելով ու գնահատելով նրանց կատարած աշխատանքը,
- կազմակերպելով կամավորության ավարտը կամ շարունականությունը։

• • • • •

«Մարզերի երեխաները մարզերում» (ՄԵՄ)՝ սոցիալ - կրթական ՀԿ-ն համախմբել է 1000-ից ավելի տարբեր տարիքի երիտասարդ կամավորների տարբեր մարզերից միևնույն գաղափարի շուրջ՝ կուտրելով կարծրատիպեր, անելով անհնարինը։ Նրանք հակված են միասին աճել, աշխատել թիմում և նպաստել համայնքի զարգացմանը։ Մարզերի երեխաները տարբեր համայնքներ այցելությունների շնորհիվ ճանաչում են Հայաստանը, շփում և ընկերանում իրենց հասակակիցների հետ՝ ձեռք բերելով զիտելիքներ տարբեր ոլորտներում՝ ապա անցնելով աշխատանքի։

ՄԵՄ-ը ստեղծում է ակտիվ կապերով, ամուր արժեքային համակարգով կրթված առաջնորդներ տարբեր բնակավայրերից, ովքեր պատասխանատվություն կկրեն տարածքային զարգացման համար՝ ներգրավելով բիզնես, սոցիալական, կրթական ծրագրերում։

Կամավորների ներգրավվածությունն առավել արդյունավետ դարձնելու համար անհրաժեշտ է, որ կազմակերպությունները նախապես սահմանեն, թե ինչ են ակնկալում վերջիններից և ինչ հնարավորություններ ու ռեսուրսներ կարող են նրանց տրամադրել։ Դրա համար եկեք ք դիտարկենք այն ինքնազնահատման և զարգացման մեխանիզմները, որոնք թույլ կտան կազմակերպություններին հասկանալու սեփական կարողությունները՝ կամավորների հետ որակյալ աշխատանքներ իրականացնելու համար։

¹⁷ <https://www.facebook.com/Children.of.Regions/>

Գլուխ 2. Կամավորների հետ աշխատանքի արդյունավետության գնահատման և զարգացման մեխանիզմներ

Այսպիսով՝ կարևորելով կամավորների հետ աշխատանքը, նրանց գործունեությունը, զարգացումն ու հետագա զբաղվածությունը՝ կազմակերպությունների համար նույնիսկ անհրաժեշտություն է ունենալ գնահատման սեփական մեխանիզմները, որպեսզի կարողանան ապահովել մշտական զարգացում, շարժ, արդյունավետ վերջնարդյունքներ և իրենց, և կամավորների համար:

Կամավորներն իրենց ժամանակը, ներուժը տրամադրում են կազմակերպություններին տարբեր դրդապատճառներով, և եթե իրենք ընտրում են այս կամ այն կառույցը, ապա վերջիններս պետք է ունենան համապատասխան պատրաստվածություն, որպեսզի կարողանան ընդունել նրանց, աջակցել, ձանաչել նրանց ներդրումը և ապահովել գործունեության դրական ընթացքը:

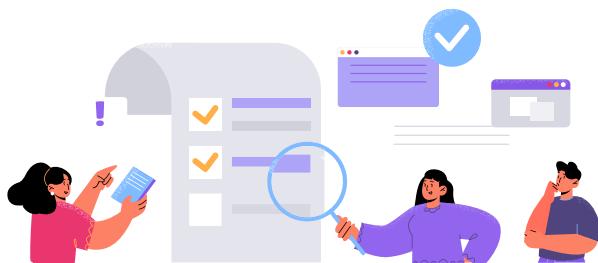
Դիտարկենք մի քանի օրինակներ, որոնք կիրառվում են տարբեր աշխարհամասերում՝ հասկանալու, թե ինչ է նշանակում «կամավորական աշխատանքի արդյունավետ և որակյալ համակարգում»:

Ա. ԱՄՆ-ում և Չինաստանում գոյություն ունեն գնահատման ծառայություններ տրամադրող կազմակերպություններ՝ մշակված գնահատման համակարգով, որոնք պատվիրատու կազմակերպություններին թույլ են տալիս խորությամբ հասկանալու իրենց ներուժը՝ կամավորներ ընդունելու համար: Գնահատման համակարգի հիմքում **volunteer quotient, հայ.**¹⁸ կամավորության գործակից հասկացությունն է, որն օգնում է կազմակերպություններին հասկանալ, թե ինչ կարողություններ ունեն իրենք և ինչպես կարող են դրանք ավելի նպատակային օգտագործել կամավորների ներուժը վերհանելու և նրանց հետ առավել արդյունավետ աշխատելու համար¹⁹: Օրինակ՝ ըստ այս համակարգի, կազմակերպության ինքնազնահատումն իրականացվում է՝ հաշվի առնելով հետևյալը¹⁹.

Ի՞նչ է ԿԱՄԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆԸ...



Կամավորությունը շատ բարձր ինքնազնակցական մակարդակ է պահանջում, որովհետև անհատը պետք է գիտակցի, թե ինչքան քան է տալիս իրեն կամավորությունը, անզամ ազելին՝ քան վարձատրվող աշխատանքը: Կամավորությունն աշխահայնիք գործունեություն է, որը նպաստում է միաժամանակ քո ու համայնքի զարգացմանը, թեն չի տալիս գումար, քայլ տալիս է ամեն ինչ:

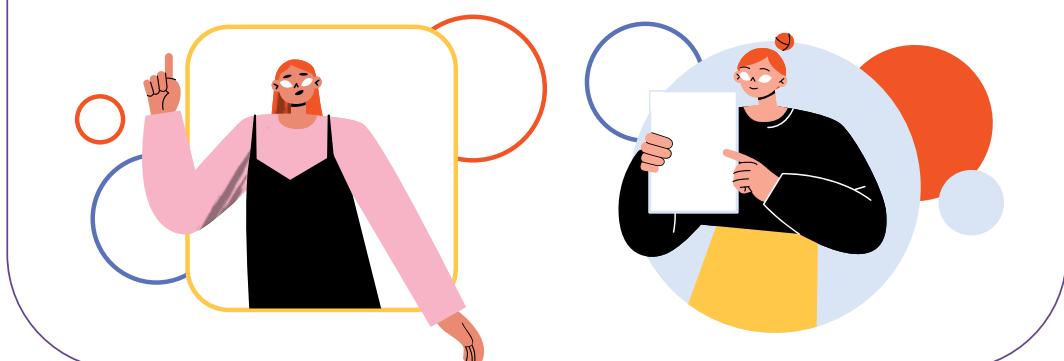


¹⁸ <https://vgstrategies.com/>

¹⁹ <https://www.mass-service.org/sites/default/files/Assessment%20of%20Organizational%20Volunteer%20Engagement.pdf>

| | |
|---|---|
| <p>Ինչպիսին է կազմակերպության կազմակերպչական աջակցությունը կամավորներին</p>  | <p>Արդյոք՝ - կամավորները ներառվու՝ մ են կազմակերպության գործունեության ամրոց շղթայի մեջ որոշումների կայացում, ծրագրերի մշակում, մշտադիրակում, գործունեության գնահատում, - կամավորների ներգրավվածության համար հատկացվու՝ մ են ուսուլաներ բյուջե, տարածք, գործիքներ, հարմարություններ, - աշխատակազմը վերապատրաստվու՝ մ է կամավորների հետ արյունավետ աշխատելու համար:</p>  |
| <p>Ինչպես է իրականացվում կարիքների գնահատումը և ծրագրի հստակ պլանավորումը</p> | <p>Արդյոք՝ - սահմանվու՝ մ է, թե ինչու են կամավորները կարևոր առաջնահերթություն կազմակերպության համար, - կամավորների գործունեությունները/ անելիքները հաշվի՝ են առնելիս կազմակերպության դիմումների գնահատման մեջ, - կազմակերպության ծրագրային կարիքները համապատասխանեցվու՝ մ են կամավորի անձնային-հոգևոր, կրթական, մանագիտական կարիքների հետ:</p> |
| <p>Ինչպես է իրականացվում կամավորների հավաքագրումը և ապահովումը նրանց զարգացումը</p> | <p>Արդյոք՝ - բոլոր կամավոր պարտականությունների համար կա՝ ն գրավոր նկարագրություններ (հաճախ կամավորների պարտականությունների մասին բանավոր է ասվում, երբեմն բոլոր կամավորների աշխատանքների մասին կա գրավոր նկարագրություն, և շատ դեպքերում նույնիսկ տարեկան վերանայման ժամանակ թարմացվում են այդ նկարագրությունները), - կա կամավորների հավաքագրման հստակ ռազմավարություն՝ նախատեսված բոլոր կամավոր պարտականությունների և կարիքների համար, - արվու՝ մ են ընթացիկ և ճշգրիտ գրառումներ կամավորների վերաբերյալ:</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Ինչպես է իրականացվում կամավորների գործունեության պլանավորումը</p> | <p>Արդյոք՝</p> <ul style="list-style-type: none"> - առկա է գրավոր մշակված քաղաքականություն և գործընթացի կառավարման փաստաթուղթ՝ կամավորների ներգրավման համար (շատ կազմակերպություններ ենթադրում են, որ կամավորները գիտեն, թե ինչն է իրենց համար ընդունելի). որոշ կազմակերպություններ ունեն որոշ ակի քաղաքականություն ինչպես ներգրավել կամավորների, որոշ կազմակերպություններ ունեն նաև գրավոր մանրամասն մշակված քաղաքականություն |
| <p>Ինչպես է իրականացվում վերահսկումը և աջակցությունը</p> | <p>Արդյոք՝</p> <ul style="list-style-type: none"> - կամավորներին ստորագրությունում են հաշվետու լինել այն ամենի համար, ինչ իրականացնում են, - ակտիվություն իրականացնում էն կամավորների մասնակցությունը այն որոշումների կայացմանը, որոնք առնչվում են նաև իրենց: |
| <p>Ինչպես է իրագործվում կայունության ռազմավարությունը</p> | <p>Արդյոք՝</p> <ul style="list-style-type: none"> - կամավորների համար առկա՝ են այնպիսի գործառույթներ, որոնք դրական կազմեն նաև կազմակերպության վրա՝ հասնելու իր առջև դրված առաքելություններին, - աշխատակազմը աշխատանքային շփումներից դուրս ձանաչում է կամավորներին: |



Բ. Որպեսզի կազմակերպությունները կարողանան հնարավորինս որակյալ կազմակերպել կամավորների աշխատանքները, և իրենք էլ ունենան համապատասխան պատրաստվածություն, Եվրոպական համերաշխության կորպուսը (ԵՀԿ-European Solidarity Corps²⁰), որը Եվրոպական միության ծրագրերից է, նպատակ ունենալով տարածել

²⁰ <https://eusolidaritycorps.eupa.org.mt/>

համերաշխությունը՝ որպես արժեք, հիմնականում կամավորության միջոցով, անհրաժեշտություն է տեսնում ունենալ որակավորման հավաստագիր այն կազմակերպությունների համար, որոնք խթանում են միջազգային կամավորությունը՝ փոխանակվելով կամավորական երիտասարդներով՝ այլ երկրներում կամավորական աշխատանքներ իրականացնելու համար։ Այսպիսով, կազմակերպությունները գնահատում են իրենց իսկ հնարավորությունները կամավորների հետ աշխատանք տանելու համար, և որակի հիմնական չափանիշները հիմնվում են հետևյալի վրա²¹.

- ❖ **առանց խտրականության, հավասար հնարավորությունների ապահովում՝ կամավորների ընտրությունը պետք է իրականացվի թափանցիկ և օբյեկտիվ կերպով՝ անկախ սեռից, էթնիկ ծագումից, քաղաքական և կրոնական հայացքներից կամ հաշմանդամությունից։ Զի շեշտվում որևէ փորձի, կրթության կամ լեզվական գիտելիքների պահանջ, իսկ հասուլ պրոֆիլի կազմումը տեղի է ունենում՝ կախված կամավորական աշխատանքի բնույթից։**

- ❖ **աշխատողի գործառույթներին փոխլրացում՝ կամավորները պետք է լրացնեն վճարովի աշխատողի աշխատանքը, այլ ոչ թե փոխարինեն նրան։**

- ❖ **խուսափում վնասակար գործունեություններից՝ անվտանգության ապահովում կամավորների համար, այդ թվում՝ աշխատանքային պայմանների առումով, անվտանգություն հասուլ իսրերի հետ աշխատելիս կամ անկանխատեսելի հանգամանքների դեպքում, մասնավորապես՝ բնապահպանական, համաձարակային և այլ աղետներ։**



Ի՞նչ ՉԷ ԿԱՄԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆԸ...

Կամավորություն չէ այն կամավորությունը, որը անում ես ստիպողաբար, ոչ գիտակցաբար, հավաստագրերի, շրջազգելու, ուղղակի ժամանակ անցկացնելու համար, այնուհետև նույն կազմակերպությունում աշխատանքի ընդունվելու մտադրությամբ։

- ❖ **բարձր որակի, մատչելի և ներառական գործունեության ապահովում՝ կամավորական գործունեությունը պետք է հնարավորություն ընձեռի՝ ձեռք բերել տարբեր հմտություններ և կարողություններ անձնական, սոցիալական և հասարակական զարգացման համար։ Կազմակերպությունները պետք է տեղայնացնեն կամավորների գործունեությունը, որը կհեշտացնի վերջիններիս փոխարձունեությունը տեղական համայնքների և քաղաքացիական հասարակության հետ։**

²¹ https://europa.eu/youth/sites/default/files/european_solidarity_corps_guide_2022.pdf

- ❖ կամավորների համապատասխան վերապատրաստում և նրա գործունեության կազմակերպում՝ կամավորների համար պետք է ապահովվեն անվտանգ և հարմարավետ կենցաղային պայմաններ, երկու կողմերի միջև պետք է կնքվի կամավորության համաձայնագիր՝ հստակ նշելով կամավորի իրավունքներն ու պարտականությունները, ինչպես նաև վերջինիս գործունեության նկարագիրը: Անհրաժեշտ է նաև կազմակերպել վերապատրաստումներ՝ կամավորական աշխատանքի բնույթին համապատասխան:

- ❖ «առանց շահույթի»՝ կամավորները չպետք է ստանան աշխատավարձ կամ տնտեսական շահույթ կազմակերպությունների դրամաշնորհային ծրագրերից: Կազմակերպությունները կարող են հոգալ կամավորների այն ծախսերը, որոնք արվում են կամավորական աշխատանքի ընթացքում, այդ թվում՝ ճանապարհածախսը, որոշակի գրենական պիտույքների ձեռքբերումը, կեցությունը և այլն:

Հայաստանում այն կազմակերպությունները, որոնք ուղարկում կամ ընդունում են միջազգային կամավորներ ԵՀԿ ծրագրի շրջանակներում, ևս պետք է ունենան որակավորման հավաստագիր և հետևեն ինքնազնահատման ու զարգացման մեխանիզմներին՝ լսու վերը նշված կետերի:

Գ. Հայաստանում տեղացի կամավորներին իրենց գործունեության մեջ ներգրավելու համար ինքնազնահատման և զարգացման մեխանիզմները և գործիքները ամեն կազմակերպությունում տարբեր են, հիմնվում են սեփական ռազմավարության, տեսլականների և ծրագրային նպատակների, ինչպես նաև սեփական կարիքների և ներքին կարողությունների գնահատման վրա: Դրանից բացի, հասարակական դաշտում ևս գնահատման գործիքներ կան: Օրինակ, «ՀԿ Դեպո²² – Հասարակական կազմակերպությունների զարգացման ծրագիրը» մշակել է «Կազմակերպական կարողությունների արդյունավետ գործունեության տարբեր ասպեկտներ և թույլ տալիս իրականացնել կազմակերպական կարողությունների ինքնազնահատում: Այս գործիքը ներառում է նաև կամավորության կառավարման բաժինը, որի միջոցով կազմակերպությունները կարող են գնահատել սեփական կարողությունները և հստակ շեշտադրումներ անել իրենց գործունեության մեջ:

Ի՞նչ է ԿԱՍԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆ...



Աշխատանքը միշտ չէ, որ պետք է կատարվի վարձատրության դիմաց: Կամավորական աշխատանքների միջոցով մենք օգնում ենք մեր շրջապատին և, իհարկե, տվյալ ոլորտում փորձ ենք ձեռք բերում:

²² «ՀԿ Դեպո – Հասարակական կազմակերպությունների զարգացման ծրագիրը» իրագործվել է որպես ԱՄ ՄՇՁ «Զարգացման դրամաշնորհների ծրագրի» (ԶԴԾ) մաս ԵՀԿ-ն, «Հետազոտական ռեսուրսների կովկասյան կենտրոն» (ՀՇԿ), «Սեղիա նախաձեռնությունների կենտրոն» (ՄՀԿ), «Գորիսի մամուլի ակումբ» (ԳՄԱ), «Աջակցություն և նյեմբերյամին» ՀԿ (ԱՄ), «Մարտունու կանաց համայնքային խորհուրդ» կազմակերպությունների կողմից:

²³ <https://hkdep.am/hy/evaluationtool>

ՔՀԿ-ն չունի կամ լավ չի կառավարում կամավորներին: Կամավորներն ունեն սահմանափակ կրավունքներ, ցուցաբերում են սահմանափակ կարողություն՝ մասնակցել ՔՀԿ-ի աշխատանքին, և չունեն զարգացման հնարավորություն: ՔՀԿ-ն չունի կամ չի հատկացնում ռեսուրս՝ կամավորներին ընդունելու, նրանց հետ աշխատելու և կամ նրանց զարգացնելու համար:

Կամավորներն ունեն հնարավորություններ և պատրաստակամ են օգնել ՔՀԿ-ին: ՔՀԿ-ն կարողանում է կառավարել կամավորներին, բայց չունի կամավորների կառավարման ստանդարտներ և չի ապահովում թափանցիկություն:

ՔՀԿ-ն դժվարանում է մորիլիզացնել կամավորներին շահերի պաշտպանության նախաձեռնություններին մասնակցելու համար:

Կամավորներն ունեն հնարավորություն ներդնել զիտելիքները և հմտությունները ՔՀԿ-ի նպատակներին ծառայելու համար ինչպես նաև զարգացնել դրանք: Նրանք հետորեն աշխատում են աշխատակազմի հետ, սակայն առանց աշխատակազմի օգնության իրենք նշանակալի դեր չունեն:

ՔՀԿ-ն կարողանում է կառավարել կամավորներին, և վերջիններս իրենց ներդրումն ունեն ՔՀԿ-ի հասած հաջողությունների մեջ:

ՔՀԿ-ն մորիլիզացնում է կամավորներին որպես իր նախաձեռնությունների ակտիվ իրականացնողներ ու մասնակիցներ

Կամավորները հեշտությամբ ընդգրկվում և արագ բացահայտում են իրենց հմտությունները: Նրանք աշխատում են իրենց պարտականությունների շրջանակից դուրս, առանց մշտականության: Նրանք մասնակցում են ՔՀԿ-ի ռազմավարության մշակմանն ու իրականացմանը, դառնում են ՔՀԿ-ի շահառուներ և նոյնիսկ հեռանալուց հետո ՔՀԿ-ի հետ կապը չեն դադարեցնում:

Աշխատակիցները զիտեն ինչպես աշխատել նրանց հետ, անընդհատ տվյալում են այդ հմտությունները, իսկ կամավորները մեծ դեր ունեն ՔՀԿ-ի հաջողություններ մեջ: Կամավորները տարածում են ՔՀԿ-ի վերաբերյալ դրական հաղորդագրություններ և տեղեկատվություններ իրենց ընդգրկման ընթացքում և դրանից դուրս:



Կամավորներին աջակցելու կազմակերպական պատրաստվածությունը

Եվրոպական համերաշխության կորպուսի (ԵՀԿ) որակավորման հավաստագրի օրինակը դիտարկելով՝ նշենք, որ այն հիմնվում է ստորև ներկայացված չափորոշիչների վրա և կարող է տեղայնացվել որպես լավ օրինակ՝ նպաստելու կազմակերպությունների պատրաստվածությանը կամավորներին ներգրավելու և աջակցելու համար:

Այսպիսով, հաշվի է առնվում հետևյալը.

- ❖ **Համապատասխանություն, այսինքն՝ որբանով է.**
- կազմակերպության շարժառիթը համոզիչ և հստակ սահմանված՝ իր գործունեության մեջ կամավորներ ներգրավելու համար,
- կազմակերպության խնդիրներն ու հիմնական գործունեությունը հասցեազրված ԵՀԿ կողմից սահմանված խնդիրներին և պարունակում համերաշխության տարր (տեղական կամավորությունը իրանելու համար կազմակերպությունները կարող են գնահատել իրենց կարողությունը, թե արդյոք իրենց գործունեության մեջ ընդգրկված կամավորները նպաստում են իրենց գործունեության/ծրագրային առաջնահերթությունների իրականացմանը, կազմակերպության կողմից սահմանված արժեքներին, կրթական վերջնարդյունքներին, որոնք նպաստում են անհատի զարգացմանը և նրա դրական ազդեցությանը համայնքում):

- ❖ **Միջոցառումների/ գործունեության որակ, այսինքն՝ որբանով է** կազմակերպությունը համապատասխանեցնում իր գործունեությունը որակի չափանիշների ապահովմանը՝
- ընտրելով և ներգրավելով կամավորներին թափանցիկ և արդար գործընթացների միջոցով,
- ապահովելով գործունեության համար նյութատեխնիկական պայմաններ,
- կամավորների համար ապահովելով համապատասխան աջակցություն՝ նախքան կամավորական գործունեությունը, դրա ընթացքում և հետո,



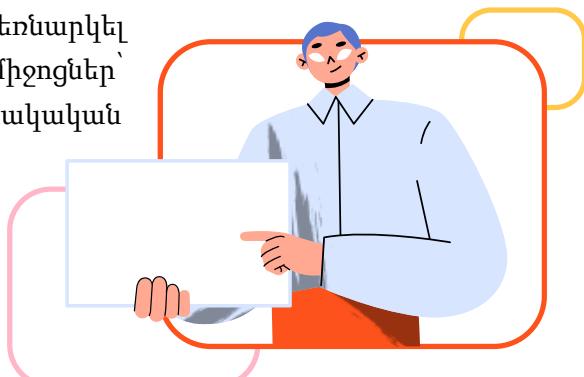
Ի՞նչ ԶԷ ԿԱՄԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆԸ...

Կամավորությունը ստիպուաբար և մեր կամքին հակառակ իրականացված աշխատանքը չէ, որ արվում է որոշակի փաստաթղթերում այն «ցուցադրելու» նպատակով:

- կամավորներին ապահովելով համապատասխան նախապատրաստական աշխատանքներով/ վերապատրաստումներով հատկապես խոցելի խմբերի հետ աշխատելիս,
- ապահովելով անհատական աջակցություն՝ հիմնվելով կամավորների կարիքների վրա,
- կամավորների համար ստեղծելով համապատասխան կրթական միջավայր՝ ձանաշելով և վավերացնելով կրթական վերջնարդյունքները,
- երաշխավորելով կամավորների ապահովությունն ու պաշտպանությունը՝ վնասակար գործունեությունից խուսափելու սկզբունքով,
- բացառելով աշխատանքի փոխարինումը և ցածր կրթական վերջնարդյունքներ ունեցող գործունեությունը,
- մշակելով և իրականացնելով որակյալ գործունեություն, որն ուղղված է հասարակության կարիքները հոգալուն, կամավորների շահերի պաշտպանությանը, համայնքային և թիրախային խմբերի զարգացմանը,
- ներառելով և աջակցելով սակավ հնարավորություններով երիտասարդներին:

❖ Կազմակերպչական կարողություններ, այսինքն՝ որքանով է.

- կազմակերպությունը դրսևորում կարողություն և պատրաստակամություն՝ համապատասխան ուսուրսներ հատկացնելու, որոնք կնպաստեն որակյալ կամավորական գործունեության ծավալմանը,
- կազմակերպությունը պատրաստ ձեռնարկել համապատասխան քայլեր/ միջոցներ՝ ապահովելու կամավորների շարունակական գործունեությունը՝ որոշ կազմակերպական/ ծրագրային փոփոխությունների դեպքում,
- կազմակերպությունը դրական մոտեցումներ ցուցաբերում՝ նույնականացնելու և աշխատելու համագործակիցների հետ:



Թե ինչպիսի որակներ է զարգացնում կամավորական աշխատանքը, ինչպիսի գիտելիքներ և հմտություններ է տալիս, ինչ արժեքներ է ձևավորում, մեծապես պայմանավորված է այն կրթական վերջնարդյունքներով, որոնք կամավորը ձեռք է բերում իր գործունեության ընթացքում: Այսպիսով՝ կազմակերպությունները պետք է այն ծրագրերը/ նախագծերը, որոնց մեջ ընդգրկվում են կամավորներ, դնեն ուժեղ արժեքային հենքի վրա, որը մի կողմից կապահովվի ծրագրային հաջողությունները, մյուս կողմից՝ դրանց ազդեցությունը հասարակության մեջ՝ ներառելով նաև կամավորության արդյունքները, նշանակությունն ու շարժադրիքները, որոնք ներկայացված են «Գլուխ 1»-ում:

**Գլուխ 3. Կամավորների հետ աշխատանքի ռազմավարություն. «ԿԱԶԱ»
հիմնադրամի մոտեցումներն ու մոդելը**

Կամավորական աշխատանքի որակին նպաստող մեխանիզմներից օգտակար կլինի դիտարկել «ԿԱԶԱ» հիմնադրամի այն ռազմավարությունն ու մոդելը, որով իրականացվում է կամավորների հետ աշխատանքը:

Ա. Կամավորների հավաքագրում

Սեփական տեսլականի և ծրագրերի իրականացման ձանապարհին կազմակերպության մարդկային և ֆինանսական ռեսուրսները հաճախ չեն բավարարում: Մյուս կողմից, կազմակերպություններն իրենց կուտակած փորձն ու գիտելիքն այլ մարդկանց հետ կիսելու ցանկություն կարող են ունենալ: Հենց նման դեպքերում կազմակերպությունը կարող է կամավորներ ներգրավելու որոշում կայացնել:

Կազմակերպության գաղափարախոսությանը, տեսլականին ու արժեհամակարգին, ինչպես նաև կոնկրետ ծրագրին համապատասխան կամավորների ներգրավումը բարդ և համակորմանի գործընթաց է: Պոտենցիալ կամավորների ներգրավման համար կարևոր է կամավորության ջատագովությանն ուղղված աշխատանքների իրականացումը կրթական հաստատություններում (ավագ դպրոցներ, համալսարանների կարիերայի կենտրոններ), ԶԼՄ-ների և համացանցի, սոցիալական մեղիայի միջոցով: Կարևոր նշանակություն կարող է ունենալ նաև նախկին և ներկա կամավորների ներգրավումն այս հարցում, քանի որ վերջինները կարող են սեփական փորձառությամբ օրինակ ծառայել մյուսների համար:

Կամավորների ընտրությունը կարող է իրականացվել մի քանի փուլով՝

1. Ցանկավոր կամավորի նկարագրի/պրոֆիլի կազմում
2. Հայտադիմումի կազմում և տարածում
3. Հայտերի ուսումնասիրում
4. Հարցազրույցներ

Առավել մանրամասն դիտարկենք այդ փուլերը:

Ի՞նչ է ԿԱՄԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆ...



Կամավորությունն ինձ համար կենսակերպ է: Այն ինձ տալիս է մեծ հմտություններ և կապեր:

Յանկալի կամավորի նկարագրի/պրոֆիլի կազմում

Կազմակերպության այս կամ այն ծրագրում կամավորներին ընդգրկելուց առաջ շատ կարևոր է նախ հասկանալ, թե ում ենք մենք փնտրում, հստակեցնել այն անձի պրոֆիլը, որն առավելապես կհամապատասխանի և օգտակար կլինի այդ դերում։ Այդ առումով կարևոր է նախապես հասկանալ և առանձնացնել հետևյալը։

- *Ի՞նչ գիտելիք (ընդհանուր, մասնագիտական և այլն) պետք է ունենա կամավորը:*
- *Ի՞նչ հմտություններ, ունակություններ են անհրաժեշտ կամավորին (օրինակ՝ համակարգչային հմտություններ, լեզուների իմացություն և այլն):*
- *Ի՞նչ անձնային որակներ են անհրաժեշտ կամավորին. այստեղ կարող են լինել այնպիսի որակներ, ինչպիսիք են հաղորդակցման հմտությունները, թիմային աշխատանքը, արագ կողմնորոշումն ու ճկունությունը, պատասխանատվության զգացումը, առաջնորդությունը, նախաձեռնողականությունը, ստեղծարարությունը և այլն։*
- *Կո՞ն արդյոք կամավորի մասնագիտական փորձառությանը ներկայացվող պահանջներ։*
- *Ինչպիսի զբաղվածություն (ազատ ժամեր)* ունի կամավորը, և որքանով է դա համապատասխանում ծրագրի սպասելիքներին։
- *Ծրագրի բնույթով և առանձնահատկություններով պայմանավորված՝ ի՞նչ այլ պահանջներ են ներկայացվում կամավորներին և այլն։*

Ի՞նչ ԶԵ ԿԱՄԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆ...



Կամավորությունն ինձ համար անվճար աշխատանք և անտեղի ժամանակի վատնում չէ։

Հայտադիմումի կազմում

Այս չափանիշների հստակեցումից հետո անհրաժեշտ է պատրաստել հայտադիմում, որի միջոցով կիավաքագրվեն տեղեկություններ բոլոր հետաքրքրված թեկնածուների վերաբերյալ։ Հայտադիմումի մեջ կարելի է ներառել վերոհիշյալ չափանիշների վերաբերյալ հարցեր, ինչպես նաև կարևոր է անդրադարձ կատարել մասնակիցների մոտիվացիային։ Սիա մի քանի հարցադրումներ, որոնք կարելի է ընդգրկել հայտադիմումի մեջ։

- Անձնական տվյալներ (անուն, ազգանուն, ծննդյան ամսաթիվ)
- Կոնտակտային տվյալներ (հեռախոսահամար, Էլ.հասցե, սոցիալական մեդիայի անձնական/գործնական էջի հղում)
- Կրթություն
- Փորձ (աշխատանքային և/կամ կամավորական)
- Հմտություններ (օրինակ՝ լեզվական կամ համակարգչային)
- Մոտիվացիա (օրինակ՝ «Ինչո՞ւ եք ցանկանում մասնակցել այս ծրագրին որպես կամավոր», «Ի՞նչ եք ցանկանում ձեռք բերել ծրագրին մասնակցելու արդյունքում», «Ի՞նչ ներդրում կարող եք ունենալ ծրագրում», «Ինչպե՞ս կարող եք կիսել ստացած գիտելիքները և փորձը այլոց հետ» և այլն):

Ծրագրի բնույթից կախված՝ մասնակիցներից կարող են պահանջվել նաև որոշ փաստաթղթեր (օրինակ՝ ինքնակենսագրական (CV), երաշխավորագրեր, տեղեկանք ԲՈՒՆ-ից, տեղեկանք առողջական վիճակի մասին և այլն) կամ աշխատանքի փոքրիկ պլան, օրինակ՝ համայնքի զարգացման ծրագիր:

Բնականաբար, կախված ծրագրի և փնտրվող կամավորի նկարագրի/պրոֆիլի առանձնահատկություններից, վերոհիշյալ հարցերի ցանկը կարող է փոփոխվել, կրծատվել կամ համալրվել:

Հայտադիմումը կարող է տարածվել համայնքի անդամների, նախկին և ներկա շահառուների շրջանակներում, տեղեկատվական հանդիպումների, ելեկտրոնային հասցեների, ԶԼՄ-ների կամ սոցիալական մեղիայի, կարիերայի կենտրոնների միջոցով և այլն: Այսպիսով՝ կախված ծրագրի առանձնահատկություններից, հայտադիմումի տարածման մեխանիզմները կարող են շատ տարբեր լինել, սակայն կարևոր է վստահ լինել, որ տեղեկությունը հավասարապես մատչելի ու հասանելի է դառնում պոտենցիալ հետաքրքրություն ունեցող բոլոր անձանց: Այս իմաստով անհատական և դեմ առ դեմ հանդիպումներն ու շփումները չափազանց կարևոր են:

Հայտերի ուսումնասիրում



Այս փուլում ուսումնասիրվում են բոլոր հայտերը, և առանձնացվում են այն թեկնածուները, որոնք համապատասխանում են առաջարկված չափանիշներին: Սա առաջին, «մեծ մաղով» ընտրությունն է: Ընտրված թեկնածուները հրավիրվում են հարցազրույցի:

Հարցազրույցների անցկացում

Հայտադիմումները հնարավորություն են տալիս ծանոթանալու դիմորդների վերաբերյալ այն տեղեկություններին, որոնք վերջիններիս ինքնազնահատման արդյունքն են: Դիմորդները հայտադիմումի մեջ ներկայացնում են կենսագրական փաստեր, ինչպես նաև այն տեղեկությունները, որոնք իրենք ցանկանում են: Որպես կանոն՝ դիմորդները փորձում են ներկայանալ առավել շահեկան լուսի ներքո տալով սոցիալապես ցանկալի պատասխաններ: Մինչդեռ հարցազրույցները դիմորդների հետ ռեալ շփման և նրանց մասին առավել խորքային ու իրական պատկերացումներ կազմելու հնարավորություն են ընձեռում: Հարցազրույցները հնարավոր են իրականացնել թե՝ անհատական, թե՝ խմբային ձևաչափերով:

Անհատական հարցազրույցներ - Այս փուլում կազմակերպվում են դեմ առ դեմ կամ առցանց հարցազրույցներ հայտադիմումների ուսումնաժրման փուլում ընտրված թեկնածուների հետ: Հարցազրույցի ընթացքում կարող են քննարկվել նմանատիպ հարցեր:

- ինքնաներկայացում, կազմակերպության և ծրագրի, նպատակների ու ընթացքի հակիրձ ներկայացում,
- ի՞նչ կցանկանաք պատմել Ձեր մասին (կրթություն, փորձ և այլն),
- ինչո՞ւ եք ցանկանում որպես կամավոր ներզրավուն այս ծրագրում,
- ինչպես եք պատկերացնում՝ ինչ եք անելու որպես կամավոր,
- ի՞նչ նախասիրություններ, հետաքրքրություններ, հոբբիներ ունեք,
- ո՞ր անձնային որակներն ու ունակությունները Ձեզ կօգնեն՝ որպես այս ծրագրի կամավոր: Բերեք ք օրինակ, երբ ցուցաբերել եք, օրինակ, թիմում արդյունավետ աշխատելու հմտություններ,
- ինչպիսի՞ գիտելիք կցանկանաք ձեռք բերել կամ ի՞նչ որակներ ու հմտություններ կցանկանաք զարգացնել ծրագրի ընթացքում,
- կա՞ ինչ-որ բան, որ կարող է խոչընդոտել որպես կամավոր Ձեր արդյունավետ աշխատանքին, եթե այդ, խնդրում ենք մանրամասնել,
- ի՞նչ կուգենայիք իմանալ կազմակերպության և ծրագրի մասին,
- կազմակերպչական և տեխնիկական հարցերի քննարկում, անհրաժեշտության դեպքում պայմանավորվածությունների ձեռքբերում:

Որոշ դեպքերում առավել օբյեկտիվ կերպով հարցազրույցներ անցկացնելու նպատակով հարցազրույցի ընթացքում բացի ծրագրային թիմի անդամներից կարող են ներզրավուն նաև այլ փորձագետներ (հանձնաժողովի անդամներ)՝ մարդկային ռեսուրսների կառավարման մասնագետ, ոլորտի մասնագետներ և այլն:

Անհատական հարցազրույցներից առաջ կամ հետո մասնակիցների անձնային որակներն ու հմտությունները հնարավորինս օբյեկտիվորեն գնահատելու համար կարող են կիրառվել նաև խմբային հարցազրույցներ: Այս նպատակով, կախված ծրագրի առանձնահատկություններից, կարող են կիրառվել տարբեր խմբային առաջադրանքներ կամ խաղեր, որոնք թույլ կտան հավաքագրման թիմի անդամներին խաղարկային իրավիճակներում տեսնել և գնահատել մասնակիցների անձնային որակներն ու հմտությունները: Այս պարագայում հնարավոր սուբյեկտիվությունը նվազեցնելու նպատակով կարևոր է նախապես պատրաստել խմբային խաղի ժամանակ դիտարկվող անձնային որակների գնահատման հստակ սանդղակ:



Այսպիսով, այս չորս փուլերի միջով անցնելուց հետո հիմնականում ընտրվում են կամավորները: Անշուշտ, ըստ ծրագրի, այս փուլերի կազմակերպումը կարող է տարբեր կերպ իրականացվել. օրինակ՝ ծրագրի համար կարող է բավարար լինել անհատական հարցազրույցների անցկացումը, և խմբային հարցազրույցների անհրաժեշտություն ընդհանրապես չլինի: Ընտրված թեկնածուների հետ սկսվում է ծրագրային թիմի աշխատանքը, իսկ ընտրված մասնակիցներից կարելի է պատրաստել «պահեստային» կամավորների ցանկ, որպեսզի, ըստ անհրաժեշտության, լրացվեն ծրագրից այս կամ այն պատճառով դուրս եկած կամավորների հաստիքները:

Այսպիսով, այս չորս փուլերի միջով անցնելուց հետո հիմնականում ընտրվում են կամավորները: Անշուշտ, ըստ ծրագրի, այս փուլերի կազմակերպումը կարող է տարբեր կերպ իրականացվել. օրինակ՝ ծրագրի համար կարող է բավարար լինել անհատական հարցազրույցների անցկացումը, և խմբային հարցազրույցների անհրաժեշտություն ընդհանրապես չլինի: Ընտրված թեկնածուների հետ սկսվում է ծրագրային թիմի աշխատանքը, իսկ ընտրված մասնակիցներից կարելի է պատրաստել «պահեստային» կամավորների ցանկ, որպեսզի, ըստ անհրաժեշտության, լրացվեն ծրագրից այս կամ այն պատճառով դուրս եկած կամավորների հաստիքները:

Բ.Կամավորների հետ աշխատանքի կազմակերպում

Կամավորական աշխատանքի մեկնարկ

Այս փուլի նպատակն է աջակցել կամավորների հետ պայմանագիր, որտեղ ամրագրվում են մի կողմից կազմակերպության, մյուս կողմից՝ կամավորի իրավունքներն ու պարտականությունները: **Պայմանագրի ձևանմուշ՝ կցտներ՝ «Հավելվածներ» բաժնում:**

Այս առումով, ինչպես նշվեց նախորդ գլխում, շատ կարևոր է կամավորների համար պարտականությունների գրավոր նկարագրությունների առկայությունը:

Կազմակերպության ծրագրերին հաղորդակից դարձնելու, կամավորներին ինտեգրելու նպատակով բոլոր ընտրված կամավորների հետ իրականացվում է խմբային հանդիպում, որի ընթացքում տեղի է ունենում.

❖ **Մասնակիցների ծանոթացում** - Այս հատվածի նպատակն է ստեղծել կամավորների խմբում դրական, աշակցող միջավայր:

Մասնակիցների ծանոթացումը կարող է իրականացվել խաղերի միջոցով, որը թույլ կտա մասնակիցներին ճանաչել միմյանց, ինչպես նաև կթուլացնի հանդիպման սկզբում հաճախ առկա լարվածությունը:

❖ **Ծրագրի ներկայացում** - Աշխատանքի հետագա արդյունավետ ընթացքի համար շատ կարևոր է, որ ծրագրային թիմը հնարավորինս մանրամասնի ծրագիրը: Այս մասում կարևոր կլինի ներկայացնել.

- Կազմակերպության և ծրագրի պատմությունը
- Ծրագրի նպատակներն ու տեսլականը
- Մասնակիցների պարտականություններն ու պատասխանատվության ոլորտները
- Ծրագրի ժամանակագրույցը:

❖ **Դլանավորում** - Ծրագրի ներկայացումից հետո կարևոր է մասնակիցների հետ միասին պլանավորել հիմնական անելիքներն ու դրանց հաջորդականությունը: Այստեղ կարևոր է նաև մասնակիցների հետ խոսել իրականացվող աշխատանքների մասին ծրագրային թիմին տեղեկացնելու,

2016 թվականի դեկտեմբերի 16-ի ՀՕ-22-Ն «Հասարակական կազմակերպությունների մասին» ՀՀ օրենքի 3-րդ գլխի 17-րդ հոդվածը սահմանում է.

- Կազմակերպությունը կարող է իր նպատակներին համապատասխան ունենալ շահառուներ, ինչպես նաև իր աշխատանքներում ներգրավել կամավորների:

- Եթե կամավորի աշխատանքի տևողությունը գերազանցում է 2 արաթական 20 ժամը, ապա Կազմակերպությունը կամավորների հետ կնքում է կամավոր աշխատանք, իսկ Կազմակերպությունը ապահովում է կամավոր աշխատանք, իսկ Կազմակերպությունը ապահովում է կամավոր աշխատանքները:

- Կամավոր աշխատանքի մասին պայմանագիրը համաձայնություն է կամավորի և Կազմակերպության միջև, որի հիման վրա կամավորն իր կամքով, առանց վարձատրության և որոշակի ժամկետով իրականացնում է կամավոր աշխատանք, իսկ Կազմակերպությունը ապահովում է կամավոր աշխատանքի իրականացման համար անհրաժեշտ, անվտանգ և առողջության համար անվիճակ:

- Կամավոր աշխատանքի մասին պայմանագրում նշվում էն՝

- պայմանագիրը կնելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը, վայրը.

- Կազմակերպության անվանումը.

- Կազմակերպության անունից պայմանագիրն ստորագրող անձի պաշտոնը, անունը, ազգանունը.

- կամավորի անունը, ազգանունը, նրա ցանկությամբ՝ նաև հայրանունը.

- կամավոր աշխատանքի նկարագիրը և աշխատանքային գործառույթները, իրականացման կազմը և պայմանները

- Կազմակերպության և կամավորի իրավունքները և պարտականությունները.

- աշխատաժամանակի ռեժիմը.

- պայմանագրի գործողության ժամկետը:

Կամավոր աշխատանքի մասին պայմանագրում կարող են ներառվել նաև կամավոր աշխատանքի վերաբերյալ այլ պայմաններ:



հետադարձ կապի և անհրաժեշտության դեպքում հաշվետվություններ ներկայացնելու մասին:

Տասը օգտակար խորհուրդ

Չնայած ծրագրում որպես կամավոր ներգրավվելու պահին անձինք հիմնականում ունենում են մեծ մոտիվացիա, այն ծրագրի ողջ ընթացքում պահպանելը հաճախ դժվար կարող է լինել: Ահա՝ մի քանի օգտակար խորհուրդ.



1.Կամավորների բարձր ներգրավվածությունն ու մոտիվացիան ծրագրի ողջ ընթացքում բարձր պահելու համար կարևոր է նրանց հետ մշտական կապի պահպանումը: Եթե ծրագրային թիմը տեղյակ կամավորների ընթացիկ գործունեությունից, կարողանում է նաև ըստ անհրաժեշտության աջակցել նրանց:

2.Կարևոր է հիշել պաշտոնական հարաբերությունները երբեմն պարզ մարդկային շփումով հավասարաշաղթության մասին: Սա կնպաստի կամավորների հետ արդյունավետ փոխհարաբերությունների հաստատմանը:

3.Յուրաքանչյուր կամավոր անհատականություն է, ուստի յուրաքանչյուրի կամավորական աշխատանքներ իրականացնելու դրդապատճառները ևս խիստ անհատական և տարբեր կարող են լինել: Դրանց ճանաչումը, ինչպես նաև կամավորների հետաքրքրություններն ու նախափրառությունները հաշվի առնելը կօգնեն առավել արդյունավետ դաշտում կամավորների հետ իրականացնելու աշխատանքները և մոտիվացնել նրանց:

4.Անկախ անհատական առանձնահատկություններից՝ յուրաքանչյուր կամավորի համար շատ կարևոր է հարգված, ընդունված և գնահատված զգալը: Պարբերաբար պետք է փորձել տարբեր միջոցներով (դաստիճաններ, միջոցառումներ, շնորհակալական նամակներ խրախուսանքներ և այլն) կամավորներին ներշնչել նման զգացումներ:

5.Կարևոր է հաշվի առնել, որ համապես երկարաժամկետ ծրագրերի ընթացքում բնական է, որ կամավորների անձնական մոտիվացիան կարող է տատանվել: Ուստի օգտակար է դա կանխտի միջոցառումների պլանավորումն ու իրականացումը: Օրինակ ծրագրի միջանկյալ հաստիքում, եթե որպես կանոն կամավորների շարժառիթը սկսում է նվազել, դաստիճանների կամ թիմային միջոցառումների կազմակերպումը կարող է լրացնել իրավական հանդիսանալ կամավորների համար:

6.Կամավորների համար ոգևորվածության մեջ առյուր կարող է դաշնալ արդյունավետ թիմային աշխատանքը: Հնարավորության ասիմաններում կարևոր է խթանել կամավորների համատեղ աշխատանքը՝ ստեղծելով փոխօգնության և փոխադարձ աջակցության միջուրուտ:

7.Աշխատանքային հարցերի շուրջ կամավորների կարծիքը լսելը, նրանց հետադարձ կապը կարևորելն ու հնարավորության դեպքում հաշվի առնելը ևս կարող են դրական անդրադառնալ նրանց տրամադրվածության վեա:

8.Կամավորների մոտիվացիայի անկման հավանական պատճառների մասին իրազեկ լինելը ևս կարող է օգնել կանխելով դրանց ի հայտ գալը:

9.Եթե որևէ պատճառով կամավորներից մեկը չի շարունակում իր ներգրավվածությունը ծրագրում, կարևոր է մնացած բոլոր կամավորներին տեսելուցնել այդ մասին, հնարավորության դեպքում խստել հեռացման պատճառների ու հնարավոր փոխարինումների մասին:

10.Պետք է օգնել կամավորներին տեսնել ու զգալ այն դրական փոփոխությունը, որն իրենք բերում են շրջապատին իրենց կամավորական աշխատանքի արդյունքում:

Կամավորների կարողությունների գնահատում

Ինչպես արդեն նշվեց, կարևոր է ընտրել այնպիսի կամավորների, որոնք առավելապես կիամապատասխանեն ծրագրի չափանիշներին: Սակայն, որպես կանոն, մասնակիցների մոտ այլ հմտություններ զարգացնելու կարիք ևս լինում է: Կամավորների ունակությունների զարգացման անբաժան մասը գնահատումն է: Այն թույլ է տալիս վերլուծել ստացված արդյունքները, ամրագրել ձեռքբերումները, ինչպես նաև հասկանալ բարելավման ենթակա կողմերը: Ընդ որում, գնահատումը կարող է իրականացվել թե ծրագրային թիմի, թե կամավորի կողմից (ինքնազնահատում):

Ծրագրի սկզբնական փուլում գնահատումը կարող է իրականացվել ինքնազնահատման հարցաշարի միջոցով (կամավորները գնահատում են իրենց ունակությունները):

Ինքնազնահատման հարցաշարերը կազմվում են ծրագրի առանձնահատկություններից ենելով և կարող են ներառել տարաբնույթ հարցեր՝ ուղղված անձնային որակների, հմտությունների չափմանը: Լրացված հարցաշարը կամավորները քննարկում են ծրագրային թիմի հետ և համատեղ պլանավորվում են զարգացման ենթակա ունակությունների կատարելագործման ուղիներն ու ռազմավարությունները:

Այդ նպատակով ծրագրային թիմը նախ պլանավորում է կամավորների ունակությունների զարգացման գործընթացը՝ հաշվի առնելով հետևյալ գործոնները:

Ի՞նչ է ԿԱՄԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆ...



Կամավորությունը լավ գաղափարով մարդկանց ինքնակամ օգնելին ու լավ ժամանակ անցկացնելով լավ նախաձեռնություն իրականացնելն է:

- ծրագրի նպատակով, բնույթով և առանձնահատկություններով պայմանավորված՝ ինչ ունակություններ անհրաժեշտ կլինեն կամավորներին,
- կամավորների հավաքագրման փուլում դուրս բերված տեղեկություններ, որոնք թույլ են տալիս հասկանալ, թե կամավորների հատկապես որ ունակությունները զարգացման կարիք ունեն,
- ինքնազնահատման հարցաշարերի շուրջ կամավորների հետ ունեցած քննարկումներ, որոնց արդյունքում պարզ կդառնա, թե ինչպիսի ունակություններ իրենք կցանկանային զարգացնել ծրագրի ընթացքում:

Այս քննարկման հիման վրա յուրաքանչյուր կամավորի համար կազմվում է **անհատական զարգացման պլան** (ձևանմուշը՝ «Հավելվածներ» բաժնում), որը ներառում է տեղեկություններ հետևյալ կետերի շուրջ:

- ի՞նչ որակ/հմտություն է անհրաժեշտ զարգացնել (օրինակ՝ հաղորդակցման հմտություններ)
- ո՞րն է ցանկալի արդյունքը. այս բաժինն անդրադառնում է նրան, թե ինչ դրսերումների դեպքում է հմտությունը զարգացած համարվում (օրինակ՝ անձը կարողանում է անկաշկանդ արտահայտել իր մտքերն այլ մարդկանց հետ ծանոթանալիս)

- անհրաժեշտ ռեսուրսներ՝ այն, թե ինչ է անհրաժեշտ տվյալ որակը/հմտությունը զարգացնելու համար,
- ժամանակահատված, երբ ակնկալվում է, որ նշված որակը/հմտությունը զարգացած կլինի:

Հայաստանում կամավորության ինստիտուտի զարգացման, դրան նպաստող մեխանիզմների զարգացման համար նախևառաջ կամավորների աշխատանքի համակարգված մոդելի կիրառման կարիք կա, որի բաղկացուցիչ մասն է կազմում գնահատման և ինքնազնահատման գործիքների մշակումն ու օգտագործումը: Կամավորական աշխատանքի գնահատմանը, ինչպես նաև իր գործունեության ընթացքում կամավորի ինքնազնահատմանը նպաստող գործիքների կիրառումը կարևոր են կամավորների ուժեղ և թույլ կողմերը հասկանալու, նրանց հմտություններին, գիտելիքներին, արժեքային համակարգին անդրադառնալու և համապատասխանաբար աշխատանքի որակի բարելավման համար:

Կամավորական աշխատանքի գնահատման և կամավորի ինքնազնահատման մասին խոսելիս դիտարկենք մի քանի օրինակ.

Ա. **Ինքնազնահատումը** սեփական նախաձեռնությամբ և ինքնակարգավորվող գործընթաց է, որ կարող է կազմակերպվել անհատապես կամ խմբով՝ հենց կազմակերպության ներսում: Շատերին է հայտնի **Youthpass** գործիքը: Այն Եվրամիության երիտասարդական ծրագրերի շրջանակներում որևէ գործունեության՝ դասընթացների կամ երիտասարդական ծրագրերի մասնակցության, ինչպես նաև միջազգային կամավորության արդյունքում ձեռք բերված գիտելիքների և հմտությունների ձանաշման և կրթական վերջնարդյունքների փաստագրման համար է: Այս գործիքը խթանում է անձի ինքնազնահատումն այն բանալի հմտությունների շուրջ, որոնք ընկած են ցյանս ուսումնառության հիմքում՝ ըստ Եվրամիության մշակումների²⁴: Youthpass-ը օգտագործվում է Եվրամիության երիտասարդական ծրագրերի շրջանակներում կազմակերպվող դասընթացների և փոխանակման ծրագրերի ժամանակ: Այն կիրառում է նաև Եվրոպական համերաշխության կորպուսի միջազգային կամավորության դեպքում և օգտագործվում է գործունեության ընթացքում կամավորի կրթական արդյունքները հավաքագրելու ու ձանաշելու նպատակով: Սրա միջոցով մի կողմից՝ կամավորները կարողանում են մտորել իրենց ուսուցման գործընթացների վերաբերյալ, որ ունենում են կամավորություն անելիս, վերլուծել կրթական վերջնարդյունքները, և մյուս կողմից՝ սա օգնում է բարելավել որևէ ծրագրի/ նախագծի



²⁴ <https://www.youthpass.eu/en/help/faqs/keycompetences/>

որակն ու բարձրացնել կազմակերպության տեսանելիությունն իր նպատակային գործունեության հետ համատեղ:

Միջազգային կամավորության պարագայում Youthpass գործիքի կիրառումը երկարատև է և շարունակվում է կամավորական ամբողջ գործընթացի ժամանակ.

- ❖ **Մինչ կամավորական գործունեության անցնելը,** կամավորին տեղեկացվում է Youthpass վկայական ստանալու և դրա օգտագործման մասին: Մենքորի հետ միասին պլանավորվում է, թե կամավորը ինչ կրթական վերջնարդյունքներ պետք է ունենա իր գործունեության ավարտին: Քննարկվում է նաև, թե նա ումից և ինչ աջակցություն կարող է ստանալ սահմանված վերջնարդյունքներին հասնելու համար:
- ❖ **Կամավորական գործունեության ընթացքում** կամավորների համար պարբերաբար հնարավորություններ են ստեղծվում՝ մտորելու իրենց ձեռքբերումների, հմտությունների, գիտելիքների շուրջ, նշումներ անելու, գրառելու հաջողություններն ու մարտահրավերները և դրանցից քաղած դասերը: Այս ամենը տեղի է ունենում կամ մենթորի ուղեկցությամբ, կամ, կամավորների մեծ խմբերի դեպքում, կամավորների թիմի անդամների հետ՝ երկուսով կամ մի քանի հոգով, ինքնամտորման հանդիպումների միջոցով:
- ❖ **Կամավորական գործունեության ավարտին** մանրամասն վերլուծություն է իրականացվում կամավորական ամբողջ ընթացքի վերաբերյալ՝ գրանցելով ձեռքբերումներն ու զարգացումները Youthpass-ի մեջ նշված բանալի հմտություններից յուրաքանչյուրի մասով:

Բ. Ներկայացնենք նաև ինքնազնահատման, գնահատման և սեփական ձեռքբերումների ձանաշման ևս մի գործիք, որ կոչվում է «Կրթապիտակներ» (Open Badges): Այն Mozilla և MacArthur հիմնադրամների կողմից ստեղծված մի համակարգ է, որը թվային տիրույթում ամրագրում է անձի՝ ուսումնական, ուսուցողական, կրթական, աշխատանքային, կամավորական և այլ գործունեությունների շնորհիվ ունեցած ձեռքբերումները թվային «կրծքանշանների» տեսքով: Համակարգը հիմնադրների կողմից անվանվել է Open Badges, իսկ Հայաստանում այս գործիքը տեղայնացնելիս «ԿԱԶԱ» հիմնադրամը տվել է «կրթապիտակներ» հայերեն անվանումը: Հիմնադրամում ի սկզբանե կրթապիտակներն օգտագործվել են երիտասարդական ծրագրերում կամավորների հմտություններին ու որակական ձեռքբերումներին չափելի արտահայտություն տալու համար, քանի որ հատկապես երկարաժամկետ կամավորության դեպքում կամավորի ինքնազնարգացումն առաջել քան ակնհայտ է:



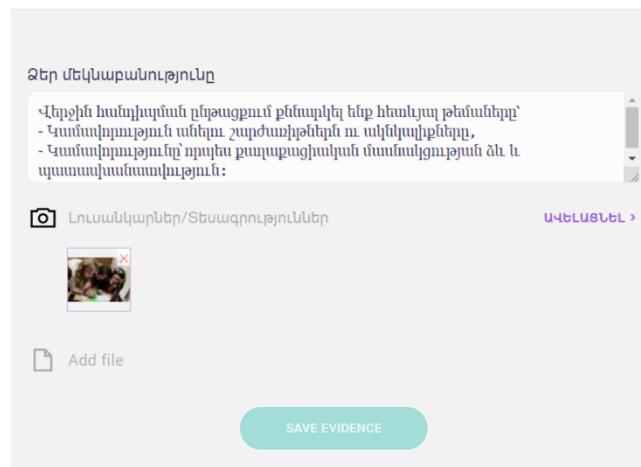
Կրթապիտակները բավական ձկուն գործիքներ են և կարող են հարմարեցվել տարբեր ծրագրային նպատակների համար, ինչպես նաև օգտագործվել և՛ որպես կազմակերպության կողմից կամավորին գնահատման, և՛ որպես կամավորի ինքնազնահատման գործիք: Կրթապիտակն իր մեջ պարունակում է՝

- **պատկեր՝ կրթապիտակի անունով, ինչպես առարկաները՝ դիպլոմում,**
- **նկարագրություն, թե ինչի համար է այն շնորհվում անհատին, դիպլոմի գնահատականի փոխարեն,**
- **առաջադրանքներ, որոնք պետք է իրագործել կրթապիտակը ստանալու համար, իսկ իրագործումը փորձառության հիմքն է,**
- **ապացույց, որն անհրաժեշտ է ներբեռնել՝ իրականացված աշխատանքը փաստելու և հավաստելու համար,**
- **շնորհող*, որը հավաստում է կրթապիտակում ներկայացված առաջադրանքների պատշաճ իրականացումը:**



Կրթապիտակը ձեռք բերելու համար ստացողը պետք է ներկայացնի պահանջվող առաջադրանքների իրականացման ապացույց (նկարի, տեքստի կամ տեսանյութի տեսքով), որն անհատի/ կամավորի զարգացման և ձեռքբերումների հավաստումն է: Կա նաև մյուս կողմը՝ կրթապիտակ շնորհողը* (կազմակերպություն, անհատ ծրագրի պատասխանատու, երիտասարդական աշխատող և այլն), որը հաստատում է, որ առաջադրանքն իրականացվել է պատշաճ կերպով, իսկ հակառակ դեպքում՝ իրախուսում ձգտել ավելիին և խորհուրդ տալիս, թե ինչպես դա անել: Այս տեսանկյունից շնորհողը կրթապիտակ ստացողի ավագ ընկերն է, մենքորը, որը ոչ թե վերահսկում է իրականացված աշխատանքը, այլ ապահովում է կրթական միջավայր՝ հնարավորինս դասեր քաղելու կրթապիտակի առաջադրանքներից և վերհանելու անձնական ներուժը:

Ավելացնել ապացույց



Կամավորների գնահատման և ինքնազնահատման գործընթացներն իրականացվում են նաև ծրագրի միջանկյալ հատվածում, դրա ավարտին, ինչպես նաև ավարտից որոշ ժամանակ անց:

Կամավորների շարունակական զարգացում

Վերոհիշյալ գործոնները հաշվի առնելով՝ ծրագրային թիմը կազմակերպում է կամավորների վերապատրաստման դասընթացներ՝ ուղղված անհրաժեշտ հմտությունների զարգացմանը։ Նման դասընթացներ, կախված կարիքներից, կարող են իրականացվել ծրագրի սկզբում, ընթացքում և վերջում։

Ծրագրի սկզբնական հատվածում նման դասընթացի իրականացումը հատկապես կարևոր է, քանի որ այն թույլ է տալիս կամավորներին ու ծրագրային թիմին նպատակների, կարևոր հասկացությունների ու եզրույթների շուրջ գալ ընդհանուր համաձայնության, կամավորների շրջանում զարգացնել անհրաժեշտ բազային հմտություններն ու բարձրացնել նրանց մոտիվացիան, ինչպես նաև (ոչ պակաս կարևոր) ստեղծել դրական, թիմային մթնոլորտ։

Անշուշտ, կամավորների գնահատման և ինքնազնահատման, ինչպես նաև ունակությունների զարգացման գործընթացը շարունակվում է նաև ծրագրի ողջ ընթացքում, քանի որ շատ կարևոր է, որ իրականացվող կամավորական աշխատանքին զուգահեռ կամավորներն իրենց ունակություններն ու հմտությունները զարգացնելու հնարավորություն ունենան ծրագրի ամբողջ ընթացքում։ Այդ նպատակով կարող են կիրառվել տարբեր ձևաչափեր։ Քննարկենք մի քանի տարբերակ։

Հնթացիկ դասընթացներ

Երկարաժամկետ ծրագրերի դեպքում կամավորների ունակությունների զարգացման նպատակով սկզբնական դասընթացից բացի իրականացվում են նաև ընթացիկ դասընթացներ։ Դրանք կարող են թե՛ նախապես պլանավորվել ծրագրի սկզբում, թե՛ ընթացքում ծրագրվել, երբ ծագում են դժվարություններ ու կամավորական աշխատանքն արդյունավետ կազմակերպելու հետ կապված խնդիրներ։ Նման դժվարությունները կարող են կապված լինել նաև տվյալ ժամանակաշրջանում հասարակության մեջ տեղի ունեցող գլոբալ փոփոխությունների, ճգնաժամային իրավիճակների (օրինակ՝ համավարակ, պատերազմ) հետևանքով առաջացող նոր կարիքների հետ։

Աջակցող հանդիպումներ (մենթորություն)

Իրականացվող դասընթացներից բացի կարևոր է կամավորներին աջակցել նաև ընթացիկ աջակցող հանդիպումների միջոցով։ Այդ հանդիպումները կարող են նախաձեռնվել թե՛ կամավորների, թե՛ ծրագրային թիմի կողմից՝ ենթելով կարիքից, ծագած դեպքը քննարկելու և դրա արդյունավետ արձագանքման վերաբերյալ ռազմավարություններ մշակելու համար, ինչպես նաև ընթացիկ հետադարձ կապն ապահովելու նպատակով։

Վերջիններս կարող են իրականացվել թե՛ անհատական, թե՛ խմբային ձևաչափերով։

- **Անհատական աջակցող հանդիպումներն ուղղված են կոնկրետ կամավորի մոտ ծագած խնդիրների ու դժվարությունների լուծմանն աջակցելուն։ Այս հանդիպումները կարող են կրել նաև ուղղորդող, խորհրդատվական բնույթ։**
- **Նպատակ ունեն ուղղորդելու կամավորների մասնագիտական ներգրավվածությունն ու աշխատանքը։**
- **Խմբային աջակցող հանդիպումները կարող են ուղղված լինել.**

- կամավորների միջև փորձի փոխանակմանը, եթե յուրաքանչյուրը կիսում է իր փորձառությունը,
- կամավորների կամ նրանց մեծ մասի համար դժվարություն ներկայացնող հարցերի քննարկմանը:

Խմբային ձևաչափով աջակցող հանդիպումներն օգնում են ձևավորել դրական թիմային մշտուրտ, որտեղ մասնակիցներն իրենց լսված են զգում և ունենում են ընդհանրության զգացում:

Եթե ծրագիրն իրականացվել է նախորդիվ, նոր կամավորների համար արդյունավետ կարող է լինել նախորդ կամավորների հետ կապ հաստատելը: Դա կօգնի նոր կամավորներին առավել հստակ պատկերացնել սեփական անելիքները և ստանալ արժեքավոր խորհուրդներ:

Կամավորների շարունակական զարգացմանն ուղղված դասընթացներն ու աջակցող հանդիպումները կարող են իրականացվել թե՝ ծրագրային թիմի, թե՝ փորձագետների միջոցով: Ըստ որում, հուզական տեսանկյունից մեծ ծանրաբեռնվածություն ենթադրող կամավորական աշխատանքների դեպքում կարող է օգտակար լինել նաև աջակցող մասնագետների (հոգեբան, քույզ և այլք) ներգրավվածությունը: Հոգեբանի հետ աշխատանքը հատկապես կարևոր կարող է լինել խոցելի խմբերի հետ կամ բարդ, ճգնաժամային իրավիճակներում աշխատող կամավորների համար, քանի որ նման դեպքերում մեծ է հոգեկան առողջության տեսանկյունից վնասվելու հավանականությունը: Նման դեպքերում շատ կարևոր է կամավորներին ճիշտ ժամանակին աջակցություն ցուցաբերել, ըստ անհրաժեշտության, մասնագետների մոտ ուղղորդել, որպեսզի կանխվի հոգետրավմաների առաջացումը:

Անհատական կրթական օրագրեր

Կախված ծրագրի նպատակներից և բնույթից՝ կարող են կիրառվել նաև անհատական կրթական օրագրեր, որոնք լրացվում և ծրագրային թիմին են ներկայացվում ծրագրի իրականացման տարբեր փուլերում: Օրագրերը թույլ են տալիս կամավորներին ամփոփել իրենց արած աշխատանքը, ամրագրել իրենց հաջողություններն ու ձեռքբերումները, ինչպես նաև բարձրածայնել այն դժվարությունները, որոնց վերաբերյալ իրենք կցանկանային աջակցություն ստանալ: Ծրագրային թիմին դրանք հնարավորություն են ընձեռում տեղեկանալու կամավորների կողմից իրականացվող աշխատանքների մանրամասների մասին: *Անհատական կրթական օրագրերը* (ձևանմուշը՝ «Հավելվածներ» բաժնում) կարող են անդրադառնալ հետևյալ հարցերին.

- Ի՞նչ քայլեր եք ձեռնարկել ծրագրի ... ժամանակահատվածում:
- Ի՞նչ ձեռքբերումներ եք նկատում: Որքանո՞վ է ստացվել հասնել այն նպատակներին, որոնք դրեւ էք Ձեր առջև:
- Ինչպես է ընթանում անհատական զարգացման պլանում առանձնացված որակների/ հմտությունների զարգացումը: Այդ առումով ի՞նչ փուլում եք գտնվում հիմա:
- Ի՞նչ դժվարություններ, խնդիրներ, խոչընդոտներ կան:
- Որո՞նք են Ձեր առաջիկա քայլերը ... ժամանակահատվածի համար:



Ի՞նչ ԶԵ ԿԱՄԱՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆ...

Կամավորությունը

- Ինչպե՞ս կարող է ծրագրի թիմը Ձեզ աջակցել կամավորական աշխատանքի հարցերում:

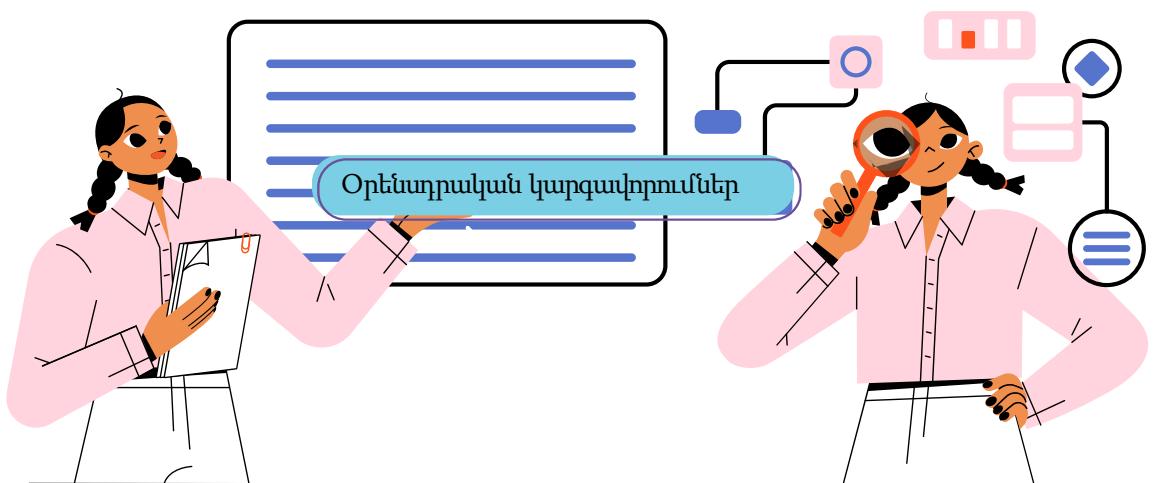
Վերոհիշյալ բոլոր գործընթացները՝ դասընթացները, աջակցող և մենթորական հանդիպումները, գնահատման և ինքնազնահատման գործիքների կիրառումը նպաստում են ոչ միայն կամավորների ունակությունների շարունակական զարգացմանը, այլ նաև խթանում են նրանց մոտիվացիան ծրագրի ողջ ընթացքում, որն էլ կամավորական արդյունավետ աշխատանքի հիմնաքարերից է:

Ծրագրի ամփոփում և ձեռքբերումների արժեորում

Ինքնազնահատման կամ գնահատման հարցաշարի միջոցով կամավորների հմտությունները գնահատվում են նաև ծրագրի ավարտին: Որոշ դեպքերում կարող է գնահատման կարիք լինել նաև ծրագրի ավարտից որոշ ժամանակ անց, ինչը թույլ կտա գնահատել առավել երկարաժամկետ ազդեցությունը:

Գնահատման անրաժան մասն է կազմում ծրագրային թիմի կողմից կամավորներին պարբերաբար որակական հետաղած կապ տրամադրելը: Այն պետք է լինի հնարավորինս անաշառ, հիմնավորված (հենվի կոնկրետ փաստերի, ոչ թե ենթադրությունների վրա), պարզ, հասկանալի, անկեղծ, հակիրճ, արժնորի դրական կողմերն ու թեկուզ փորձիկ հաջողությունները, ինչպես նաև, ըստ կարիքի, մատնանշի զարգացման ենթակա կողմերը:

Ծրագրի ավարտին կարեոր է ամփոփել ծրագրի և կամավորների հաջողություններն ու ձեռքբերումները, շնորհակալություն հայտնել նրանց ծրագրի ընթացքում ներդրված ժամանակի ու հմտությունների համար: Այս ամփոփումը կարող է իրականացվել եզրափակիչ հանդիպման (որոշ դեպքերում՝ դասընթացի) ձևով, որի ընթացքում մասնակիցները վերագնահատում են իրենց արած աշխատանքը, արձանագրում են նվաճումները, ձեռքբերումներն ու հաջողությունները, ստանում են մասնակցության վկայականներ և այլն:



Հայաստանի Հանրապետությունում կամավորական գործունեությունը կարգավորվում է իրավական առանձին ակտերով և օրենքներով, որոնք միտված են կանոնակարգելու կամավորության ոլորտի միայն որոշակի դաշտեր:

Կամավորությունը ՀՀ-ում կարգավորվում է հետևյալ օրենքներով և իրավական ակտերով՝

- ՀՀ աշխատանքային օրենսգիրք
- 2016 թվականի դեկտեմբերի 16-ի ՀՀ ՀՕ-22-Ն օրենքը «Հասարակական կազմակերպությունների մասին»
- 2002 թվականի հոկտեմբերի 8-ի ՀՀ ՀՕ-424-Ն օրենքը «Բարեգործության մասին»
- ՀՀ կառավարության 20 մարտի 2003 թվականի N 274-Ն որոշումը «Բարեգործների տրամադրած բարեգործական աջակցության և կամավորների կատարած աշխատանքի հաշվառման կարգը սահմանելու մասին»
- 2004 թվականի մայիսի 25-ի ՀՀ ՀՕ-85-Ն օրենքը «Փրկարար ուժերի եվ փրկարարի կարգավիճակի մասին»

Որոշ օրենքներում և իրավական ակտերում կամավոր գործունեության մասին հիշատակվում է շատ հատուկ դեպքերի ժամանակ, ինչպիսին, օրինակ, փրկարարական շարժումներն են:

- 1998 թվականի դեկտեմբերի 2-ի ՀՀ ՀՕ-265 օրենքը «Արտակարգ իրավիճակներում բնակչության պաշտպանության մասին»
- 2001 թվականի ապրիլի 18-ի ՀՀ ՀՕ-176 օրենքը «Հրդեհային անվտանգության մասին»,
- 2014 թվականի հոկտեմբերի 9-ի N 42 «Հայաստանի Հանրապետության տարածքում հասարակական, կամավորական փրկարարական շարժման ձևավորման և զարգացման հայեցակարգին ու հայեցակարգի իրականացման միջոցառումների ծրագրին հավանություն տալու մասին» Հայաստանի Հանրապետության կառավարության նիստի արձանագրությունից քաղվածք:

4. Հավելվածներ



Այստեղ կգտնեք մի քանի օգտակար ձևաթղթեր՝
համապատասխանեցնելու և արդյունավետ

ձեր գործունեությանը
կիրառելու համար:



5. Օգտագործված գրականություն և օգտակար հղումներ

- «Կամավորության լավագույն չափանիշների և հաջողված փորձի ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ», 2017: [\(այցելություն՝ 10.09.2022\)](https://www.moj.am/storage/uploads/001_kamavorutyan_lavaguyn.pdf)
- «Կամավորությունը Հայաստանում. կամավորությանն առնչվող հիմնախնդիրներ», EVN Report 2019: <https://evnreport.com/arm/readers-forum-arm/volunteerism-arm/volunteering-in-armenia-key-issues-and-challenges/> (այցելություն՝ 10.09.2022)
- “Armenian Civil Society after Twenty Years of Transition: Still Post-Communist?” 2014: https://tcpa.aua.am/files/2012/07/Armenian_Civil_Society_after_Twenty_Years_of_Transition_Manuscript_November_2014-fin.pdf (այցելություն՝ 10.09.2022)
- “Final Report Study on Perception of Volunteering among Youth and Volunteer Recruitment, Retention and Recognition of Civil Society Organizations in Gyumri, Armenia”, 2019: <https://yic.am/wp-content/uploads/2019/05/Report.pdf> (այցելություն՝ 10.09.2022)
- United Nations General Assembly Resolution on 17 December 2015, 70/129. “Integrating volunteering into peace and development: the plan of action for the next decade and beyond”: https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/129 (այցելություն՝ 10.09.2022)
- UNV, “Volunteerism and Global Goals”, 2020: <https://www.unv.org/volunteerism-and-global-goals> (այցելություն՝ 10.09.2022)
- UNV, “State of the World’s Volunteerism Report 2011: Universal Values for Global Well-being”: www.unv.org/swvr/wellbeing (այցելություն՝ 10.09.2022)
- UNV, “State of the World’s Volunteerism Report 2015: Transforming Governance”: <https://www.unv.org/swvr-2015-transforming-governance> (այցելություն՝ 10.09.2022)

- UNV, "State of the World's Volunteerism Report 2018: The Thread that Binds, Volunteerism and Community Resilience": <https://www.unv.org/swvr/resilientcommunities> (այցելություն՝ 10.09.2022)
- UNV, "State of the World's Volunteerism Report 2022: Building Equal and Inclusive Societies": <https://swvr2022.unv.org/> (այցելություն՝ 10.09.2022)

- European Solidarity Corps Guide 2022 https://europa.eu/youth/sites/default/files/european_solidarity_corps_guide_2022.pdf (այցելություն՝ 10.09.2022)
- Youthpass in Volunteering projects <https://www.youthpass.eu/downloads/13-62-430/Youthpass%20in%20Volunteering%20Projects.pdf> (այցելություն՝ 10.09.2022)

- Key Competences for lifelong learning <https://op.europa.eu/en/publication-detail-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en#:~:text=The%20Council%20of%20the%20European,active%20citizenship%20and%20social%20inclusion.> (այցելություն՝ 10.09.2022)
- Assessment of Organisational Volunteer Engagement <https://www.mass-service.org/sites/default/files/Assessment%20of%20Organizational%20Volunteer%20Engagement.pdf> (այցելություն՝ 10.09.2022)

- «Կրթապիտակները՝ որպես թվային երիտասարդական աշխատանքի և զեյանսունառության գործիք» ձեռնարկը: <http://kasa.am/wp-content/uploads/2021/01/%D5%81%D5%A5%D5%BC%D5%B6%D5%A1%D6%80%D5%AF-%D4%BF%D6%80%D5%A9%D5%A1%D5%BA%D5%AB%D5%BF%D5%A1%D5%AF%D5%B6%D5%A5%D6%80.pdf> (այցելություն՝ 10.09.2022)

