|  |
| --- |
| **Посібник з аналізу залучення волонтерів громади до ведення справ** |

**Визначення:** Посібник з аналізу підтримує фасилітацію трьох workshopsдля волонтерів і співробітників організації із захисту дітей (CP), щоб дати їм можливість обміркувати оцінювання findingsта те, які дії вони можуть вжити.

**Мета:** Метою інструменту є перегляд результатів оцінки з волонтерами та співробітниками організації CP, щоб визначити, що йде добре; що потрібно вдосконалити; і які виклики, можливості та можливості.

**Коли використовувати цей інструмент:** Посібник з аналізу призначений для організацій, які вже залучають волонтерів із спільноти та завершили етап оцінки. Виходячи з результатів оцінки, повна команда CP (волонтери та персонал) повинна бути оснащена для використання цього інструменту.

**Рекомендації :** заняття можуть проводитися зовнішнім консультантом або старшим колегою в організації CP. Оскільки багато тем є делікатними, дуже важливо, щоб фасилітатор був знайомий із методами участі та міг створити безпечне та довірливе середовище для учасників.

Крім того, через динаміку влади між двома групами, важливо проводити окремі сесії для волонтерів і співробітників CP, перш ніж вони зберуться разом на остаточному зібранні.

***Дуже важливо, щоб фасилітатор був належним чином підготовлений до цього етапу процесу, маючи короткий виклад того, що було вивчено під час фази оцінювання, і чіткі ключові висновки оцінювання.***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сеанси** | **Цілі** | **Хто відвідує?[[1]](#footnote-1)** |
| 1. Волонтери: чого ми навчилися?   (2 години) | Узагальніть результати оцінювання, обміркуйте, що може зробити команда CP | Приблизно 20 волонтерів на сеанс (намагайтеся забезпечити географічне представництво, а також баланс віку та статі) |
| 1. Персонал: чого ми навчилися?   (2 години) | Узагальніть результати оцінювання, обміркуйте, що може зробити команда CP | Співробітники CP (спеціалісти, супервайзери та менеджер; за необхідності також можуть бути присутніми співробітники відділу кадрів або колеги з розробки пропозицій) |
| 1. Команда CP (волонтери та персонал): що ми можемо зробити разом?   (3 години) | Презентуйте запропоновані дії та розробіть спільний план разом, як команда | Якщо можливо, усі волонтери та співробітники, що беруть участь, як одна колективна команда CP |

**Підготовка**

* Проводьте ці сесії в комфортних конфіденційних приміщеннях
* Забезпечте прохолодні напої для учасників

**Матеріали**

* Папір для фліпчарту
* Папір для малювання
* Олівці та/або фломастери

**Посібник з аналізу залучення волонтерів громади до ведення справ**

**Сесія 1: Волонтери, чого ми навчилися?**

**Відкриття Зборів**

Тепло вітайте учасників і дякуйте їм за участь у сесії. Нагадайте їм:

* Хто ти
* Для чого проводиться зустріч

**вступ**

Скажіть: *« Нещодавно ми провели кілька дискусій і семінарів з членами команди із захисту дітей, включаючи менеджерів, керівників, кейс-працівників і волонтерів, як ви. Наша мета полягала в тому, щоб спробувати зрозуміти більше про роботу та життя волонтерів, щоб ми могли дізнатися, що йде добре, і як ми можемо покращити роботу, яку ми виконуємо для дітей у вашій громаді.*

*«Сьогодні ми поділимося з вами тим, чого ми дізналися з цих розмов, щоб ми могли разом подумати про те, які дії можна вжити, спираючись на те, що, як ми знаємо, йде добре і що потребує вдосконалення».*

**Очікування та основні правила**

Скажіть: « *Вас обрано представниками волонтерів у групі захисту дітей. It is* *Важливо, щоб ви повідомили своїм колегам-волонтерам, які не присутні, про те, що ми обговорювали та про результати зустрічі. Однак у ваших розмовах поза цією зустріччю важливо, щоб ми погодилися не використовувати чиїсь імена. Ми будемо мати правило «без імен», коли розмовлятимемо з людьми поза межами».*

**Діяльності:**

**1. Результати оцінювання**

Презентуйте результати оцінювання усно (без PowerPoint), використовуючи підсумок результатів і **зосереджуючись як на позитивних, так і на критичних висновках** . Під час представлення результатів попросіть когось перерахувати ключові слова на аркуші для представлення основних висновків.

Запитайте волонтерів, чи хочуть вони прокоментувати те, що, на їхню думку, пройшло добре та що можна покращити. Дозвольте провести **коротке** обговорення, щоб люди могли засвоїти результати. Не додавайте жодних висновків на цьому етапі, оскільки група має зосередитися на тому, що було виявлено під час оцінювання.

**2. Управління очікуваннями**

Щоб уникнути підвищення очікувань волонтерів, важливо зазначити, що для вирішення деяких проблем, перелічених у висновках, може знадобитися час, і що деякі проблеми можуть бути взагалі нерозв’язними організацією CP. Однак варто додати, що співробітники КП та волонтери зможуть працювати як одна команда для вирішення різних завдань. І саме про них ми хочемо думати.

**3. Що слід продовжувати?/ Що слід змінити?**

* Учасників необхідно розділити на групи по три-чотири людини. Кожна група має вибрати два ключових питання з тих, які, на вашу думку, співробітники CP та волонтери *могли б* вирішити як команда.
* Для кожного питання, яке обирає група , учасники повинні почати з міркувань:
  + - Чи можемо *ми* як волонтери з цим щось зробити?
    - Чи може персонал CP щось зробити?
    - Чи є в суспільстві *інші люди/органи влади, з якими ми могли б працювати над цим питанням?*
* Для кожного питання групи повинні зобразити свої ідеї за допомогою малюнка/плаката та речення. Поясніть групам, що ви просите їх використовувати малюнки/плакати, оскільки це полегшить групам донесення своїх ідей до персоналу CP. Також скажіть їм, що малювання буде дуже корисним, оскільки це дозволить їм мислити інакше — бути творчими *.*
* Після того, як групи створять малюнки/плакати, розмістіть їх по кімнаті та дозвольте членам кожної групи дуже коротко пояснити свої ідеї.

**Висновок**

Поясніть наступні моменти учасникам:

* Як фасилітатор, ви проведете подібну сесію з персоналом CP, і ви поділитеся малюнками/плакатами волонтерів з учасниками персоналу CP.
* Потім ви попросите волонтерів зібратися разом із персоналом CP на третій сесії, щоб розглянути ідеї щодо дій, які можна вжити найближчим часом.
* Ще раз нагадаємо, що деякі проблеми можуть бути *непросто* вирішеними за короткий час. Скажіть це, щоб уникнути підвищення очікувань волонтерів.

Нагадайте представникам волонтерів розповісти своїм колегам про те, що відбулося на цій сесії, але не називаючи жодних імен.

Відзначте роботу учасників як волонтерів вітальною піснею або ритуалом закриття.

**Сесія 2: Персонал CP, що ми навчилися?**

**Відкриття Зборів**

Тепло вітайте учасників і дякуйте їм за участь у сесії. Нагадайте їм:

* Хто ти
* Для чого проводиться зустріч

**вступ**

Скажіть: « *Нещодавно ми провели кілька дискусій і семінарів з членами команди із захисту дітей, включаючи менеджерів, керівників, кейс-працівників і волонтерів. Наша мета полягала в тому, щоб спробувати зрозуміти більше про роботу та життя волонтерів, щоб ми могли дізнатися, що йде добре, і як ми можемо покращити роботу, яку ми виконуємо для дітей у громадах, які ми підтримуємо.*

*«Сьогодні ми поділимося з вами тим, чого ми дізналися з цих розмов, щоб ми могли разом подумати про те, які дії можна зробити taken, buildingщодо того, що, як ми знаємо, йде добре, а що потребує вдосконалення».*

Поясніть, як проводилося оцінювання, і скажіть учасникам, що ви вже проводили дуже схожий семінар з волонтерами, на якому також розглядалися результати оцінювання. Поясніть, чому ви спочатку працюєте окремо з волонтерами та персоналом CP, щоб заохочувати розвиток відкритості та довіри з часом. Виберіть ключові питання на основі результатів оцінювання, які повинні розглянути учасники CP, використовуючи той самий список, який ви використовували з волонтерами.

**Очікування та основні правила**

Скажіть: « *Були деякі позитивні висновки, про які нам важливо знати, оскільки ми повинні знати, що йде добре. Водночас деякі результати оцінювання можуть включати певну конструктивну критику, і тому їх буде важко почути. Будь ласка, намагайтеся зберігати відкритість і пам’ятайте, що волонтери мають іншу точку зору. Проблеми, на які звертають увагу волонтери, іноді можуть стосуватися проблем, які ми не можемо контролювати, наприклад брак ресурсів, або вони можуть стосуватися більших системних проблем в організації чи гуманітарному реагуванні. Тим не менш, ми сьогодні тут, щоб подумати про те, як ми можемо краще працювати разом як команда».*

**Діяльності:**

**1. Результати оцінювання**

Презентуйте результати оцінювання усно (без PowerPoint), використовуючи підсумок результатів і **зосереджуючись як на позитивних, так і на критичних висновках** . Під час представлення результатів попросіть когось перерахувати ключові слова на аркуші для представлення основних висновків.

Запитайте учасників КП, чи хочуть вони, на comment on whatїхню думку, все йде добре і що можна покращити. Дозвольте провести **коротке** обговорення, щоб люди могли засвоїти результати. Не додавайте жодних висновків на цьому етапі, оскільки група має зосередитися на тому, що було виявлено під час оцінювання.

**2. Управління очікуваннями**

Щоб уникнути підвищення очікувань, важливо підкреслити, що вирішення деяких проблем, перелічених у висновках, може вимагати багато часу. Однак є й інші проблеми, які співробітники КП та волонтери могли б вирішити спільно.

**3. Що слід продовжувати?/Що слід змінити?/Що ми можемо змінити?**

На аркушах фліп-чарту підготуйте таблицю, подібну до наведеної нижче, зі списком результатів, взятих із підсумкового фліп-чарту (це можна зробити під час перерви на чай). Потім попросіть команду обговорити таблицю.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Висновки** | **Ми можемо щось зробити** | **Нам потрібно запитати когось іншого в нашій організації** | **Зараз ми нічого не можемо зробити** |
| Довгі години роботи |  |  |  |
| Недостатньо часу для персоналу КП для забезпечення належного нагляду |  |  |  |
| Погрози волонтерам у громаді |  |  |  |

Наприкінці цього обговорення попросіть учасників скласти список проблем, з якими вони, на їхню думку, можуть щось зробити.

**3. Ідеї дій волонтерів**

Поясніть учасникам персоналу CP, що ви виконували ту саму вправу з волонтерами, і що вони також придумали деякі ідеї для дій. Розвісьте малюнки/плакати волонтерів по всій кімнаті та дозвольте учасникам КП подивитися на них. За потреби надайте пояснення.

**4. Зображення кількох можливих дій**

Попросіть CP staff participants to workразом зробити малюнки/плакати із зображенням двох або трьох дій, які, на їхню думку, вони *могли б* виконати. Для кожного випуску вони повинні записати свої ідеї малюнком/плакатом і реченням. Поясніть, що малюнки/плакати полегшать їм донесення своїх ідей. Також скажіть їм, що малювання буде дуже корисним, оскільки це дозволить їм мислити інакше — бути творчими *.*

Після того, як учасники виготовили малюнки/плакати, ,поясніть, що вони будуть використані разом із малюнками/плакатами волонтерів під час наступного семінару.

**Висновок**

Поясніть два наступних моменти:

* Відбудеться заключна зустріч із співробітниками CP та волонтерами, і працівники CP зможуть поділитися своїми малюнками/плакатами з волонтерами.
* Ще раз скажіть учасникам, що деякі проблеми неможливо вирішити швидко й легко, тому вони мають бути реалістичними у своїх очікуваннях.

Ще раз дякую персоналу за участь у сесії.

**Сесія 3: Команда CP: що ми можемо зробити разом?**

Важливі зауваження:

Переконайтеся, що кімната організована в неформальний спосіб, і заохочуйте взаємодію між співробітниками CP та волонтерами. Наприклад, можна поставити їх у велике коло. Переконайтеся, що простір організовано таким чином, щоб *не* зміцнювати ієрархії влади! Розмістіть усі малюнки дій (як від волонтерів, так і від персоналу CP) по кімнаті, змішуючи ідеї співробітників CP з ідеями волонтерів *.*

У разі необхідності обов’язково залучіть перекладачів , щоб усі могли зрозуміти, що відбувається.

**Відкриття Зборів**

Щиро вітаємо учасників. Дякуємо всій команді CP за те, що вони зібралися на цю важливу зустріч.

Знайдіть цікавий спосіб для учасників представити себе, оскільки всі члени команди можуть погано знати один одного.

**Криголам**

Щоб створити почуття довіри та рівності між волонтерами та співробітниками CP, запровадьте активну гру, яка дозволить усім краще пізнати один одного та змусить їх працювати разом як команда в ситуації, коли вони мають рівна потужність. Одна з таких ігор передбачає надування трьох-чотирьох повітряних кульок, учасники стають у коло і передають повітряні кульки один одному, і кажуть їм, що повітряні кульки не *повинні* торкатися підлоги. Учасники повинні працювати разом, щоб повітряні кульки не впали.

**1. Введення**

Скажіть: « *Так само, як ми повинні були працювати разом, як команда, щоб утримувати повітряні кульки в повітрі, саме так ми повинні працювати разом для дітей у Xxxxx [назвати спільноту] — тобто як команда.*

Поясніть, що і волонтери, і персонал CP переглянули результати оцінювання та придумали ідеї щодо того, що продовжувати робити та що покращити.

Скажіть: « *На цьому семінарі ви зібралися разом, щоб вибрати одну або навіть дві дії, які ви можете почати планувати разом».*

***Нагадайте всім, що всі вони — одна команда, яка працює над тим, щоб діти були здоровими та безпечними.***

**2. Перегляд їхніх ідей дій**

Огляньте плакати в галереї. Нехай волонтери та співробітники CP пояснять одне одному, що зображено на їхніх малюнках. Ви повинні заохочувати дружню атмосферу, щоб можна було трохи побалакати та легко посміятися з приводу малюнків/плакатів.

**3. Перелік ідей**

Коли учасники знову сядуть у коло, нехай вони викличуть свої ідеї щодо дій і перелічять їх на фліп-чарті. Залиште пробіл під кожною дією в списку, щоб можна було додати текст.

Перегляньте список дій одну за одною та запитайте:

* Хто міг би нести відповідальність за здійснення цієї дії?
  + Самотні волонтери?
  + Персонал КП один?
  + Волонтери та співробітники КП разом?
  + Зовнішній актор (наприклад, донор, уряд тощо)
* Це те, що можна зробити:
  + У найближчі три місяці?
  + Через півроку?
  + В довготривалій перспективі ?

Подивіться на фліпчарти. Разом з групою виберіть дії, які вони як співробітники CP та/або як волонтери *могли б* здійснити протягом наступних трьох-шести місяців. Перелічіть їх на новому аркуші.

**4. Планування дій**

Дайте кожній групі шаблон плану дій, наприклад:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Висновок: волонтери почуваються самотніми та не мають підтримки | | | |
| Дія: | | | |
| Що | ВООЗ | До Коли | Примітки |

Скажіть їм заповнити його, але поясніть, що це лише початок, тому не має значення, якщо вони не володіють усією інформацією.

Коли в кожній групі буде заповнено частину або весь шаблон, повісьте шаблони плану дій на стіну та дайте кожному подивитися. Вкажіть ім’я та номер телефону особи, з якою ви як фасилітатор можете зв’язатися щодо ідей пізніше.

**5. Вжиття заходів**

Запропонуйте групі з чотирьох осіб — двох співробітників КП і двох волонтерів — стати частиною робочою групою, відповідальною за просування дій.

Коротко обговоріть, що ця робоча група буде робити. Рекомендовані перші кроки:

* Доопрацюйте план спільної роботи
* Почніть одну або дві дії
* Вирішуйте, наскільки to rрегулярно share updatesпро прогрес їхніх дій разом з іншими волонтерами та співробітниками CP
* Вирішіть, коли відбудеться наступне засідання повної групи

Закінчують святковою грою чи піснею.

1. Ці цифри є пропозиціями. Відвідуваність завжди має визначатися відповідно до поточних місцевих правил щодо COVID-19 [↑](#footnote-ref-1)