



VYTAUTO DIDŽIOJO UNIVERSITETAS

SOCIALINIO DARBO INSTITUTAS

SOCIALINIO DARBO KATEDRA

Vincenta Slavėnaitė

SAVANORIAI KAIP ŽMOGIŠKIEJI IŠTEKLIAI, ĮGYVENDINANT CARITAS MISIJĄ

Magistro baigiamasis darbas

Socialinio darbo studijų programa, valstybinis kodas 61205S206

Socialinio darbo studijų kryptis

Vadovas prof. Nijolė Večkienė

(Parašas)

(Data)

Apginta SDI direktorius prof. Jonas Ruškus

(Parašas)

(Data)

Kaunas, 2008

TURINYS

ĮVADAS.....	1 psl.
1. SOLIDARUMO PRINCIPAS – CARITAS MISIJOS IR SAVANORYSTĖS PAGRINDAS.....	5 psl.
1.1 Bažnyčios socialinis mokymas apie socialinę žmogaus esmę ir atsakomybę.....	5 psl.
1.2 Solidarumo principo raiška Caritas organizacijoje žmogiškųjų išteklių aspektu.....	10 psl.
2. PROFESIONALUS IR SAVANORIŠKAS SOCIALINIS DARBAS: ŽMOGIŠKIEJI IŠTEKLIAI PRAKTINĖJE VEIKLOJE.....	13 psl.
2.1 Profesionalaus ir savanoriško socialinio darbo samprata ir jos raiška, teikiant pagalbą.....	13 psl.
2.2. Profesionalūs socialiniai darbuotojai ir savanoriai kaip žmogiškieji ištekliai įgyvendinant solidarumo principą.....	18 psl.
3. SAVANORIAI KAIP ŽMOGIŠKIEJI IŠTEKLIAI, ĮGYVENDINANT CARITAS MISIJĄ.....	25 psl.
3.1. Tyrimo metodologija ir organizavimas.....	25 psl.
3.2. Kaišiadorių vyskupijos Caritas organizacijos socialinės veiklos analizė.....	29 psl.
3.3 Caritas socialinės veiklos principai ir struktūra.....	33 psl.
3.4. Savanoriai kaip Caritas žmogiškieji ištekliai: duomenų analizė.....	42 psl.
IŠVADOS.....	63 psl.
REKOMENDACIJOS.....	65 psl.
LITERATŪRA.....	67 psl.
PRIEDAI.....	70 psl.

IVADAS

XXI amžius daugelyje pasaulio tautų laikomas socialinių ir ekonominių pokyčių amžiumi. Lietuvos integracija į Europos sąjungą, vartotojiškos visuomenės formavimasis, laisvosios rinkos principų įsigalėjimas bei vertybių kaita ir mūsų šalyje sąlygoja sparčius socialinio gyvenimo pokyčius. Šiame kaitos procese Bažnyčia nelieka nuošaly ir ragina tikinčiuosius dalyvauti visuomenės gyvenime, neatsižadant krikščioniškų principų, kurie iškelia žmogaus kilnumą ir orumą, ragina išreikšti solidarumą, kuriant visuomenę priešingą susiskaldymui ir nesutarimams.

Visuotinai sutariama, kad sėkmingam modernios ir demokratinės valstybės funkcionavimui būtina gyvybinga pilietinė visuomenė. Savo ruožtu pilietinė visuomenė neišivaizduojama be išplėto nevyriausybinų organizacijų tinklo, kitaip dar vadinamo nevyriausybinio, nepelno ar savanorišku sektoriumi. Šiam sektoriui priskiriamas savarankiškas vaidmuo santykiuose su valdžios ir pelno (verslo) sektoriais. Šiuos socialinius santykius ir ryšius galima apibūdinti kaip socialinį kapitalą. Viena iš ypatingų nevyriausybinių sektoriaus požymių, dėl kurio demokratinėse visuomenėse jam teikiamas ypatingas statusas, siejamas su savanoriška veikla (Kučikas, 2007).

Savanoriai kaip žmogiškieji ištekliai yra svarbus demokratinės, pilietiškai aktyvios ir socialiai jautrios visuomenės elementas. Kasdieniame gyvenime daug žmonių laisva valia atlieka įvairius darbus, iš kurių negauna materialinės naudos, bet socialinį atlygį: pagarbą, pritarimą, savigarbą, prestižą. Atliekama veikla paremta tarpusavio ryšiais ir socialine sąveika, kurie būtini bent minimaliam „žmoniškam“ sugyvenimui. Aiškinant tarpusavio ryšius, remiantis socialinių mainų ir socialinių normų teorijomis, galima teigti, kad savanoris savo veikloje mainais gauna pozityvios socializacijos galimybę, o socialinė atsakomybė įgalina teikti pagalbą tiems, kurie negali atsakyti tuo pačiu.

Modernioje visuomenėje šie ryšiai turi būti papildyti (ir sustiprinti) organizuotais veiksmais, kuriuos dažniausiai realizuoja savanoriško sektoriaus organizacijos, taip įgyvendinančios savo misiją. Šiame darbe ypatingai atkreipiamas dėmesys į šiandieninės savanoriškos organizacijos Caritas misiją, kuri tapo dar aktualesnė, jos indėlis visuomenės plėtros ir gerovės kūrimo procesuose yra svarbus, ugdant pilietiškumo jausmą ir siekiant kiekvieno žmogaus socialinės gerovės. Anot Elliso, Noyeso (1990), savanorystė pirmoji iškelia socialines visuomenės problemas ir sprendžia klausimus, susijusius su bendruomenės poreikiais. Savanoriai yra tyrinėtojai ir eksperimentatoriai, socialinės veiklos iniciatoriai visuomenėje. Savanoriška veikla skatintina ne tik dėl ekonominių priežasčių, nes asmenys dalyvaujantys socialinėje veikloje įgyja ir žinių bei praktinių savipagalbos ir pagalbos kitiems gebėjimų (Jonutytė, 2006).

Krikščionybės laikais formavosi labdaringa (karitatyvinė) ir filantropinė veikla – parama, rėmimas, globa, negražinama pagalba kitiems ar visuomeninė veikla. XX a. pradžioje visa ši paramos veikla pasuko profesionalizacijos kryptimi ir įtakojo socialinio darbo atsiradimą.

Socialinis darbas – tai veikla, kurios paskirtis – asmens ir visuomenės santykių harmonizavimas, pagelbstint atskiriems individams, grupėms ir bendruomenėms, turintiems socialinio funkcionavimo sunkumų (Kozlovas ir kt., 2007). Socialinis darbas – profesinė veikla ir savo darbe remiasi vertybėmis, teorijomis bei praktika. Savanoriška veikla teikiama pagalba remiasi vertybėmis. Savanorystė, įsitraukimas į ją arba ne, pirmiausia priklauso nuo asmenų nuostatų ir pasirinkimo. Veikia įvairios organizacijos, kurios kviečia savanorius ir organizuoja jiems darbą. Savanorius priimančių organizacijų veiklos standartai ir puoselėjamos vertybės yra tas faktorius, kuris lemia asmens įsitraukimą savanorišką veiklą. Sinergetiniu požiūriu savanoriai ir socialiniai darbuotojai veikia ne individualiai, bet viena kryptimi ir vieni kitus papildo. Caritas misijos įgyvendintojai – savanoriai kaip žmogiškieji ištekliai, kurie savo veikloje vadovaujasi organizacijai būdingomis vertybėmis, kurios yra veiklos pagrindas ir paremtos Katalikų Bažnyčios socialiniu mokymu, kuris išryškina solidarumo principą ir iškelia žmogų kaip vertybę bei saugo jo orumą.

Šiame darbe atlikus literatūros, dokumentų, stebėjimo ir kokybinio tyrimo analizę atskleidžiama profesionalaus ir savanoriško socialinio darbo reikšmingumas išryškinant socialinius darbuotojus ir savanorius, kaip žmogiškuosius išteklius praktinėje veikloje. Socialinio darbo reikšmė neatsiejama nuo vertybių, teorijos ir praktikos. Savanorišką pagalbą taip pat nulemia vertybės, per praktinę veiklą įgyti pagalbos teikimo įgūdžiai ir socialinio darbo išmanymas. Solidarumo principas gali būti laikomas ir Caritas misijos, ir socialinio darbo misijos pagrindu. Prieštaravimai išryškėja misijos įgyvendinimo procese ir susiję su savanorių pasiruošimu teikti socialinę pagalbą. Tai ir yra pagrindinė **tyrimo problema**.

Savanoriai Caritas organizacijoje yra labai svarbūs žmogiškieji ištekliai. Šiame darbe analizuojamas Caritas misijos įgyvendinimas, pasitelkiant savanorius, kaip žmogiškuosius išteklius. Pagrindinis tyrimo klausimas: Koks yra savanorių pasiruošimas prisiimti atsakomybę už Caritas misijos įgyvendinimą?

Temos naujumas ir aktualumas. Temą nagrinėti skatina keli veiksniai. Šios srities lietuviškos literatūros stoka: savanorystės fenomenas pradėtas tyrinėti tik XX a. pabaigoje, ilgą laiką ši veikla buvo ignoruojama akademiniam kontekste, mokslinės literatūros apie šį fenomeną Lietuvoje praktiškai nėra. Savanoriška veikla dažniausiai pristatoma, dokumentuose, nevyriausybinių organizacijų veiklos ataskaitose, parnešimuose, leidiniuose bei internete. Literatūros šaltiniuose pristatoma bendro pobūdžio informacija apie savanorišką veiklą.

Sociologai šiuolaikinę visuomenę apibūdina kaip rizikos visuomenę. Pokyčiai visuomenėje kyla iš išskirtinio kultūros pakilimo socialines paslaugas teikiančiose organizacijose ir

yra susiję su fenomenu, taip vadinamu „trumpalaikiškumas“. Teigiama, kad trumpalaikiškumas susiformavo kaip dalis platesnės konfigūracijos, kuri susijusi su rizikos visuomenės, neoliberalizmo, patogumų kultūros ir informacinio kapitalizmo fenomenais. Rizikos visuomenė ir neoliberalizmas paskutiniaisiais metais glaudžiai formuoja socialinį darbą ir kitas veiklas. Socialiniame darbe vis labiau suprantamas didėjantis „paslaugų vartotojų“ atsiradimas. Atsiranda pasidalinimas tarp aktyvių piliečių, gebančių rizikuoti ir „tikslinių grupių“, kuriems reikia pagalbos ir apsaugos. Rinka pagrįstos visuomenės dinamizmas ardo socialinius ryšius ir asmens reikšmingumą, daro neįmanomus ilgalaikius ketinimus ir pastovius socialinius santykius. Pagal senas taisykles žmonės turi kitiems reikalingumo jausmą, darbdavio tęstinumo vertybę ir darbuotojų vertybę pagrįsta ilgalaikiu lojalumu, pasitikėjimu ir subrendusiu pasišventimu. Trumpalaikiškumas trukdo pasitikėjimui ir subrendusiai priklausomybei, kurie tampa ženklais labiau silpnumo, negu stiprybės, tuo pažeisdamas socialinės atsakomybės pagrindą pilietinėje visuomenėje. Be pasidalinimo likimu jausmo, jis sako, kad visuomenė yra silpnesnė, kadangi mes nesame reikalaujami būti patikimais ir atsiskaitančiais kitiems (Webb, 2006).

Caritas yra viena didžiausių nevyriausybinų organizacijų Lietuvoje, vystanti pagalbos žmonėms tinklą ir taip atliepanti visuomenės pokyčius. Organizacijos savanoriai, vykdydami praktinę veiklą ir dirbdami su pagalbos reikalingais žmonėmis susiduria su jų problemomis, kurias spręsti reikia įgūdžių ir žinių. Vykstantys visuomenės transformacijos procesai kelia Caritas organizacijai naujus iššūkius, verčia iš naujo permąstyti, kokiais būdais geriausiai gali tarnauti vargstantiesiems.

Analizuojamas fenomenas skatina planuoti pokyčius organizacijoje, apibrėžiant veiklos struktūrą, atsakomybes ir išryškinant savanorišką potencialą. Todėl yra svarbu atskleisti Caritas savanorius kaip žmogiškuosius išteklius, kurie padėtų įgyvendinti misiją, teikti efektyvesnes socialines paslaugas, kuriant socialinius ryšius.

Tyrimo objektas – Caritas misijos įgyvendinimas.

Tyrimo dalykas – Caritas misijos įgyvendinimas, pasitelkiant savanorius kaip žmogiškuosius išteklius.

Tyrimo tikslas – atskleisti savanorių kaip žmogiškųjų išteklių reikšmingumą, įgyvendinant Caritas misiją.

Tyrimo uždaviniai:

1. Pagrįsti solidarumo principą kaip Caritas misijos ir savanorystės pagrindą.
2. Aptarti profesionalaus ir savanoriško socialinio darbo sampratą, išryškinant žmogiškųjų išteklių svarbą.
3. Apibūdinti Caritas socialinę veiklą, įgyvendinant organizacijos misiją.
4. Atskleisti savanorių, kaip žmogiškųjų išteklių galimybes įgyvendinant Caritas misiją.

Svarbiausios darbe naudojamos sąvokos:

Subsidiarumas reiškia didesnių socialinių struktūrų papildomą pagalbą mažesnėms struktūroms ir individams (Pijus XI, 1992).

Teisingumas - Pagarba žmogaus orumui ir nesmerkiantis požiūris. Teikti pagalbą visiems, kam jos reikia, nepriklausomai nuo religijos, rasės, lyties, amžiaus ar tautybės (www.caritas.lt).

Solidarumas (lot. *solidarus*) - "Teisingas atsakas į tarpusavio priklausomumą, kaip moralinė ir visuomeninė pažiūra, kaip „dorybė“. Tai tvirtas ir atkaklus nusistatymas dirbti dėl bendro gėrio, t.y. dėl visų ir kiekvieno gerovės, nes esame atsakingi vienas už kitą. Toks nusistatymas yra pagrįstas tvirtu įsitikinimu, kad galima padėti žmogui tik diametraliai priešingu elgesiu: rūpinimusi artimo gerove, pasirengimu (evangeline šio termino prasme) „žūti“ už kitą, užuot jį išnaudojus, ir „tarnauti jam“, užuot engus jį trokštant sau pelno (Jonas Paulius II, 1987).

Socialinis darbas - profesija skatinanti socialinę kaitą, žmonių tarpusavio santykių problemų sprendimą, teikianti galimybes ir pagalbą gerinant jų gyvenimą. Remdamasis žmogaus elgsenos ir socialinių sistemų teorijomis, socialinis darbas siekia žmonių ir jų aplinkos socialinės sąveikos darnos. Žmogaus teisių ir socialinio teisingumo principai yra svarbiausi socialinio darbo principai (Global Standards for the education and training of the social work profession, 2004).

Savanoriška veikla - pelno nesiekianti, be piniginio atlygio ir neprofesinė veikla, kurią savanoriai vykdo vyskupijos parapijose kaimynų, bendruomenės, organizacijos ir visos visuomenės labui, aprėpia tradicinę tarpusavio pagalbą bendruomenėje krizės atveju, padeda įgyvendinti organizacijos inicijuojamas programas ir projektus bei prisideda prie skurdo ir socialinės atskirties mažinimo (www.nisc.lt).

Savanoris – žmogus, kuris skiria dalį savo laiko padėti bendruomenės nariams, neimantis už tai atlyginimo, prisiimantis atsakomybę už savanorišką veiklą, siekiantis asmeninio tobulėjimo, naujos patirties įgijimo bei gaunantis dvasinės naudos, kuria dalijasi su bendruomene ar organizacija (Jonutytė, 2006).

Klientas – tai kiekvienas pagalbos reikalingas artimas, o ypač gyvenantys skurde ir engiamieji, kuriems organizacijos darbuotojai ir savanoriai skiria savo laiką (www.caritas.lt).

Žmogiškieji ištekliai – organizacijos narių vertybės, žinios, įgūdžiai bei pastangos, kurias jie panaudoja dirbdami organizacijoje (Vasiliauskas, 2002).

1. SOLIDARUMO PRINCIPAS – CARITAS MISIJOS IR SAVANORYSTĖS PAGRINDAS

1.1. Bažnyčios socialinis mokymas apie socialinę žmogaus esmę ir atsakomybę

Organizacija savo veikloje neišvengiamai vadovaujasi vienokiomis ar kitokiomis filosofinėmis nuostatomis ir (arba) išpažįstamų vertybių sistema. Vertybės atspindi supratimą apie tai, kas yra teisinga gera ir pageidautina. Vertybių sistema – tai pagal svarbą išdėstytos vertybės (Želvys, 2003). Caritas misijoje atspindi vertybės, kuriomis organizacija vadovaujasi ir joje dirbantys žmonės. Pagrindinis principas ir veiklos koncepcija – solidarumas, kuris iškelia žmogaus kilnumą ir orumą. Tai įgyvendinti neįmanoma be žmogaus atsakingo įsitraukimo.

Žmogaus socialinę esmę galima pažvelgti iš skirtingų perspektyvų. Šiame darbe apie pasirinkta apie tai kalbėti, remiantis Katalikų Bažnyčios socialiniu mokymu, nes krikščioniškos doktrinos mokymo centre yra žmogaus asmuo. Šis dėmesys žmogui remiasi jo panašumu į Dievą ir jam kartu su protu ir laisve suteikta galia užvaldyti žemę, bei, pasinaudojant kultūrinėmis vertybėmis, susikurti sau turtingesnį gyvenimą. Žmogus tame yra vedamas meilės sau, pastangos ir noro pasirūpinti savimi ir savaisiais. (Schnaider, 2008). Prieš aptariant žmogaus socialinę reikšmę, svarbu pristatyti pagrindinius socialinio mokymo principus, kurie atskleidžia

XIX amžiuje turtiniai prieštaravimai dėl industrializacijos tapo ypač aštrūs ir Bažnyčios konfliktas su marksistine ideologija sąlygojo katalikų socialinio mokymo teorinių pagrindų formavimą. „Santykis tarp kapitalo ir darbo dabar tapo sprendžiamuoju klausimu tokia forma, kuri iki tol nebuvo žinoma, - rašo Popiežius Benediktas XVI. XIX amžiuje per Europą nuvilnijo pirmoji „socialistinių revoliucijų“ banga. Kapitalas ir gamybos priemonės tapo nauju galios šaltiniu, kuris sutelktas tik nedaugelio rankose, vedė į dirbančiųjų klasių teisių suvaržymą, prieš ką jos vėliau ir sukilo. Tuo metu bažnytinė vadovybė gana lėtai suvokė pasikeitimus socialinėje struktūroje ir todėl buvo reikalingi nauji būdai ginti darbo žmonių teises. Tuo tarpu iškilusi marksizmo ideologija kritikavo krikščionišką labdarą, ypač išmalda, teigdama, kad vargšams reikia ne gailėstingumo, bet teisingumo“, ir jog Bažnyčios karitatyvinė veikla neva naudinga tik turtingųjų sluoksniams „sąžinei nuramiti“ ir status quo išlaikyti neteisingoje santavrkoje (Buika, 2006).

Krikščioniškasis socialinis mokymas nėra nei rinkinys praktinių nurodymų, kaip spręsti „socialinius klausimus“, nei specialiai surinktos krikščioniškajam socialiniam mokymui reikalingos šių dienų sociologijos žinios; tai – „integrali krikščioniškojo socialinio mokymo dalis“. Krikščioniškasis socialinis mokymas, Bažnyčios skelbiamas „nuo pat pirmųjų amžių“, ypač didelę

reikšmę įgauna technikos amžiuje, šių dienų pasaulyje tai patvirtina Bažnyčios socialinės enciklikos Rerum Novarum (1891), Quadragesimo anno (1931), Mater et Magistra (1961), Pace min teris (1963) ir Populorum progreso (1960), taip pat Vatikano II Susirinkimo pastoracinė konstitucija Gaudium et Spes.

⇒ Socialinis klausimas nėra priedas prie mūsų tikėjimo, bet integrali mūsų tikėjimo dalis pabrėžė Vatikano II Susirinkimas pastoracinėje konstitucijoje Gaudium et Spes. Socialinis mokymas nėra vadovėlis. Bažnyčia neleidžia vadovėlių. Socialinis mokymas prasideda ten, kur gyvena žmogus su savo rūpesčiais ir vargais. Tai yra ir socialinio darbo vertybė, kuri puoselėja ir gina kiekvieno žmogaus fizinį, psichologinį, emocinį ir dvasinį integralumą bei perbūvį (Tarptautinė socialinių darbuotojų federacija ir Tarptautinė socialinio darbo mokyklų asociacija, 2004).

Teologinė krikščioniškojo socialinio mokymo svarba apibūdinama penkiomis svarbiomis tezėmis, **kurias atliepia ir socialinio darbo kaip veiklos principus:**

⇒ Žmogus Dievo atvaizdas, išganytas Kristaus krauju ir pašauktas amžinai bendrystei su Dievu. Meilė Dievui ir artimui yra didysis Naujojo Testamento įsakymas. Žmogus negali būti pažemintas ir tapti valstybinių, visuomeninių ir ūkinių procesų objektu ir priemone. Socialinis darbas remiasi pagarba visų žmonių prigimtinėi vertei ir orumui bei iš to išplaukiančiomis teisėmis (Tarptautinė socialinių darbuotojų federacija ir Tarptautinė socialinio darbo mokyklų asociacija, 2004).

⇒ Kristus išganė visą žmogų, taip pat ir tai, kiek jis iš esmės susijęs su artimu ir bendruomene. Socialiniame darbe tai laikoma neteisimo, priėmimo principais.

⇒ „Visuomeninė tvarka, jos atnaujinimas ir jos sukūrimas pagal Gerosios Naujienos išganyto planą“, jos susiformavimas pagal krikščioniškąjį mokymą ir krikščioniškojo visuomenės mokymo objektas. Dievas pirmosios nuodėmės pažeisto pasaulio nepaliko savo priešininkams Krikščioniškasis socialinis mokymas pabrėžia, kad ir po pirmosios nuodėmės išlieka žmogui įdiegtas visuomenės polinkis, t.y. Dievo sukurta visuomeninio bendrabūvio tvarka.. Socialinis darbas siekia optimizuoti kliento (tai būtų individas, žmonių grupė, bendruomenė ir t.t.) santykius su jo aplinka. Čia susiduriama su asmeninėmis ir socialinėmis problemomis, kurios pareikalauja visapusiškumo, t.y. gebėjimo atpažinti ir pripažinti asmenines ir socialines problemas ir lankstumas įveikiant jas (Kavaliauskienė, 2005).

⇒ Išganymui nepalankūs dalykai, pvz. besivystančių šalių skurdas yra skubiai šalintini, ir tai nėra vien socialinė kritika ar išmaldos davimas, bet naujos, krikščioniškojo socialinio mokymo principais grįstos visuomenės santvarkos kūrimas. Krikščionio pareiga yra ryžtingai kovoti su vargu, badu, ligomis, skurdu ir sunkumais. Socialinis darbas priešinasi neteislingai politikai ir praktikai. Socialinių darbuotojų pareiga atkreipti savo darbdavių, nurodymų kūrėjų, politikų ir

visuomenės dėmesį į situacijas, kai ištekliai yra nepakankami ar išteklių paskirstymo politika despotiška, nesąžininga ar kenksminga (Tarptautinė socialinių darbuotojų federacija ir Tarptautinė socialinio darbo mokyklų asociacija, 2004).

⇒ Krikščioniškasis socialinis mokymas kyla iš Kristaus įsikūnijimo. Kristus tapo žmogumi, todėl Bažnyčia yra „žmonių visuomenės gyvenimo principas“ (Pijus XII, 1958 08 17). Bažnyčia ir pasaulis persmelkia vienas kitą. Bažnyčia, būdama nuošalyje, ne tik palaiko dialogą su pasauliu, bet per išganymą yra pasaulio centras – kaip raugas (Mt 13, 33), žemės druska (Mt 5, 13), kaip sėkla (Mt 13, 24), pasaulio šviesa (Mt 5, 14). Kristaus apsiareiškimas visą žmonių bendruomenę įtraukė į Dievo išganomąją veiklą. (Hoffner, 1996).

Socialinio darbo veikla kuria dialogą su visuomene ir svarbi šios veiklos funkcija yra ta, kad būtų telkiamos pastangos koordinuoti ir derinti klientams teikiamas paslaugas. Čia atsispindi socialiniam darbui būdinga filosofija, kartu socialinio darbo praktikos bruožas – pastangos taip spręsti problemas, kad jos didintų veikėjo (kliento) individualų ir kolektyvinį integralumą ir stiprintų jo pajėgumą įveikti keblias situacijas, į kurias jis yra patekęs. Tai pagrindinis profesijos reikalas, kuriam yra skirta visų vertybių ir profesinių žinių sistema (Kavaliauskienė, 2005).

Jau minėta, kad krikščioniškos doktrinos mokymo centre yra žmogaus asmuo. Tikintieji ir netikintieji beveik vieningai sutaria, jog viskas žemėje turi būti palenkta žmogui, kaip centrui ir viršūnei. Tačiau kyla klausimas: kas yra žmogus? Jis pats apie save yra pareiškęs ir tebereiškia įvairių, net viena kitai priešingų nuomonių, dažnai iškeliančių jį kaip absoliučią normą arba nusmukdančių iki nevilties; todėl jis abejoja ir nerimauja. Bažnyčia gerai supranta šį painų klausimą. Dievo apreiškimo pamokyta, ji gali duoti atsakymą, atspindintį tikrąją žmogaus padėtį, paaiškinantį jo silpnybes ir drauge deramai pripažįstantį jo orumą bei pašaukimą. Juk Šventasis Raštas moko, jog žmogus yra sukurtas „pagal Dievo paveikslą“, įstengiantis pažinti ir mylėti savo Kūrėją, jo paskirtas būti nelyginant visų žemės kūrinių viešpačiu – juos valdyti ir jais naudotis Dievo garbei. Tačiau Dievas nesukūrė žmogaus vienišo; nuo pat pradžių jis sukūrė vyrą ir moterį (plg. Pr 1, 27). Vyro ir moters sąjunga yra pirminis asmenų bendravimo pavidalas. Mat žmogus giliausia savo prigimtimi yra visuomeninė būtybė, todėl be santykių su kitais negali nei gyventi, nei išplėtoti savo gebėjimų.

Kyla antras klausimas: kame yra panašumas į Dievą? Jis, pažodžiui tariant, yra tam tikrame žmogaus panašume su savo Kūrėju. Šis panašumas glūdi tame, kad žmogus yra Dievo aprūpintas ir apdovanotas protu ir laisve, pats gali būti kūrėju, ir, taip pat per savo sąžinę žino apie moralinę tvarką, gėrį ir blogį, teisybę ir neteisybę (Schnaider, 2008). Žmogus tampa atsakingas siekiant įgyvendinti šias nuostatas ir vertybes visuomenėje.

Jokia kita būtybė, išskyrus žmogų, šioje žemėje nėra savaimė pasaulis. **Jis yra asmuo, ir tik remiantis asmenybiškumu galima suvokti jo socialinę esmę:**

- a) Asmenybiškumas – dalyvavimas dieviškosios dvasios šviesoje. Protu žmogus pranoksta daiktų pasaulį.
- b) Asmenybiškumas – tai vienkartiškumas. Žmogus yra jis pats, su šiuo kūnu ir šia siela, nepakartotas, nepakartojamas. Gimsta kaip originalas.
- c) Asmenybiškumas – tai autonomija. Žmogus kūno ir dvasios visuma.
- d) Žmogaus asmuo yra savo minčių, veiksnių ir padarinių subjektas. Dėl mūsų asmenybiškumo jie tampa neišdildoma Aš dalimi.
- e) Asmenybiškumas – tai laisvė. Iš žmogaus dvasios gelmės kylanti valios laisvė yra gebėjimas įvairių galimybių akivaizdoje apsispręsti vienaip ar kitaip.
- f) Asmenybiškumas – tai atsakomybė. Atsakomybė apsispręsti – tai vidinė nuostata, įpareigojanti atsakyti. Apsisprendimo dovana yra dieviškam orumui prilygstantis žmogaus orumas ir kartu įpareigojimas atsakingai asmenybės sklaidai.
- g) Asmenybiškumas – tai sąžinė. Nors žmogus laisvai apsisprendžia pats, tačiau turi vadovautis norma, kuri doroviškai įpareigoja.
- h) Asmenybiškumas – tai vienatvė. Žmogus, kaip asmenybė, turi vienas pats išgyventi laisvės, atsakomybės ir sąžinės akistatą.
- i) Asmenybiškumas – tai supratimas, kad jis ne pats save sukūrė. Nors žmogus žino, kad turi atsakyti už savo sprendimus, bet jis nėra atsakingas už savo paties egzistavimą. Jis yra padovanotasis.
- j) Asmenybiškumas – tai žmogaus pašaukimas bendrystei su Dievu. Kristaus išganytas ir per krikštą tapęs „nauju kūrinium“, „dieviškosios prigimties dalininku“.

Žmogus pasitenkinimą patiria tik bendraudamas su kitais. Jis netūno užsisklendęs savyje, bet yra atviras, įsitraukiantis į dialogą. Tarp asmenybės ir visuomenės nuo pat pradžių egzistuoja savita tarpusavio įtampa. Kuo stipresnė asmenybė, tuo turtingesnis ir dvasingesnis bus jo ryšys su kitais – tiek santykiai su atskiru žmogumi, tiek įtampos kupini santykiai su didelėmis visa apimančiomis visuomeninėmis struktūromis.

Žmogus, kaip Dievo atvaizdas, t.y. kaip sukurta, individuali dvasinė substancija, pagal savo prigimtį, viena vertus, yra pasiryžusi kalbėti, t.y. toliau dovanoti dvasiškai vertingą būtį, kita vertus, siekia kurti kitų asmenų dvasinių vertybių pilnatvę. Taigi asmeninė būtis siekia duoti ir dalyvauti, ji iš esmės yra skirta kitam asmeniui ir visuomenei. To tikslas – dalyvauti imant ir duodant asmenines vertybes.

Socialiniu – teologiniu požiūriu jungimasis per Kristaus kūną yra glaudžiausias žmonių tarpusavio vienybės ir vienybės su triasmeniu Dievu principas. Vienas trijuose asmenyse Dievas sukūrė žmogų pagal savo atvaizdą, todėl galima daryti išvadą, kad „Dievo socialumas atsispindi žmogiškame socialume“. Bendrauti instinktyviai besiveržiančių žmogaus galių – lytinio,

mėgdžiojimo, garbės, kovos, žaidimo ir kt. troškimų neužtenka ilgalaikiams visuomeniniams ryšiams ir institucijoms suformuoti, nors jie, kaip ir dvasinės jėgos, yra svarbūs. Ilgam nesujungia ir vien diskutavimas bei kritikavimas. Bendruomenei formuotis padeda pasirengimas sekti ir meilė. Kalbama ne apie tokią „meilę“, kai egoistiškai piktnaudžiaujama kitais žmonėmis, kai jie laikomi tarsi plataus vartojimo reikmenimis, bet apie meilę, kaip vertybinę nuostatą, pasireiškiančią pasirengimu aukotis artimui ir bendruomenei (Hoffner, 1996).

Svarbu pabrėžti, kad Katalikų Bažnyčios socialinis mokymas pasisako už visybišką požiūrį į žmogų ir į žmonių bendrijos gyvenimą ir išskiria pilietiškumo svarbą kaip solidarumo bei atsakomybės išraišką. Pilietiškumas krikščioniškoje perspektyvoje atspindi, kad žmogus yra atsakingas už neteisybės, skurdo, beteisiškumo mažinimą visuomenėje; tai žmogus kovojantis už solidarumo principo įtvirtinimą, nes šis principas kyla iš Dievo, pasidalijusio su žmogumi jo dalia, patirties (Peškaitis, 2008).

Aukščiausias valstybinės tvarkos įstatymas yra visuotinė gerovė. Ją sudaro visuomeninėje sąsajoje esančių visuomenės narių auganti (kylanti) pagalba atsakingai išpildyti jų prigimtyje įdėtas ir laisvai pasirinktas asmenines bei visuomenines užduotis. Kitaip sakant, „visuotinė gerovė susideda iš tokių išorinių sąlygų, kurios visiems valstybės piliečiams yra būtinos tam, kad jie vystytų savo materialinio, kultūrinio ir religinio gyvenimo sumanymus ir užduotis“

Bažnyčios socialinis mokymas skelbia, kad žmogaus orumą atitinkantis gyvenimas valstybėje ir visuomenėje reikalauja visus jos narius elgtis pagal vertybių reikalavimus, kurių patvarumo ir galiojimo negalima palikti žmogaus savivalei. Yra šios gyvenimo, taip pat ir dar negimusio, vertybės:

- abipusės pagarbos ir geranoriškumo vertybė,
- laisvės ir teisingumo vertybė,
- teisybės ir ištikimybės vieni kitiems,
- rūpesčio ir pasirengimo pasiaukoti vienas už kitą,
- atsakomybės ir darbo visų bendram gėriui,
- teisingo įsakymo ir teisingo paklusimo visuomenės gyvavimui būtinam autoritetui (Schneider, 2008).

Apibendrinant tai, kas pasakyta galima teigti, kad organizacija savo veikloje remiasi išpažįstamų vertybių sistema, kurios atspindi supratimą apie tai, kas yra teisinga gera ir pageidautina. Veiklos koncepcija, paremta solidarumu, kuris iškelia žmogaus kilnumą ir orumą. Tai įgyvendinti neįmanoma be žmogaus atsakingo įsitraukimo. Žmogus sukurtas bendrystei ir apdovanotas vidine nuostata įpareigojančia apsispręsti atsakingai asmenybės sklaidai. Bažnyčios socialinis mokymas skelbia, kad kiekvienas žmogus yra Dievo sukurtas. Jis unikalus ir orus visokiomis gyvenimo sąlygomis, net ir visiškai apleistas. Socialinis mokymas išskiria pilietiškumo

svarbą visuomenėje. Kiekvienas krikščionis yra pilietinės visuomenės narys, kuris ir negali nebūti atsakingas. Jis savo tikėjimo inspiruojamas, skatinamas prisiimti netgi daugiau atsakomybės nei kiti visuomenės nariai, įtvirtindamas solidarumą ir atsakomybę. Bažnyčios socialinio mokymo skelbiamos vertybės atsispindi socialinio darbo veikloje. Žvelgiant iš socialinio darbo pozicijų atrandame, kad veiklos siekiai susiję su dvilype orientacija: į žmogų ir visuomenę, t.y. į visumą ir dalį, į bendruomenę ir individą, siekiant jų sąveikos ir darnos. Socialinio darbo sritis yra socialinių problemų, kylančių iš šios sąveikos, išryškinimas ir jų sprendimas. Socialiniam darbui aktualu ir socialinė reforma, ir paskiro žmogaus kaip socialinės būtybės gerovės.

1.2. Solidarumo principo raiška Caritas organizacijoje žmogiškųjų išteklių aspektu

Žmogaus patirtį sudaro faktai, į kuriuos kiekvienas iš skirtingų mokymų apie visuomenę turi atsižvelgti. Šie faktai pasako svarbius dalykus apie žmogų. Į tai įeina, kad žmogus yra apdovanotas protu ir laisve, toliau, kad jis gali save realizuoti tik sąsajoje su visuomene, be to, kad turi būti visuomeninė tvarka, kuri žmogišką elgesį sureguliuotų taip, kad visi žmonės galėtų save realizuoti. Dėl šių priežasčių susidaro šios tvarkos pagrindinės kryptys ir tyrinėja įvairūs visuomeniniai mokymai, tame tarpe ir krikščioniškas.

Visuomenėje egzistuoja įstatymai, kurie tvarko jos gyvenimą ir remiasi socialinio pobūdžio filosofiniais ir teologiniais būties principais iš kurių kyla **solidarumo principas** (*solidare* – tvirtai sujungti). Jis pasireiškia kartu su žmogaus asmenybiškumu bei socialumu ir rodo abipusius saitus ir įsipareigojimus.

Solidarumo principas pasireiškia žmogaus orumu ir socialine žmogaus prigimtimi, jis naujai ir savitai liudija žmogaus ir visuomenės santykį. Viena vertus, šis principas paremtas būtiška atskiro žmogaus ir visuomenės sąjunga (susiduriant visuomeniniams interesams), antra vertus, iš būties principų kylančią dorovinę atsakomybę (visuomeninę atsakomybę) (Hoffner, 1996).

Tai rodo tarpusavio priklausomumą, pajausimą tartum būtiną santykių šiuolaikiniame pasaulyje sistemą su savo ekonominiais, kultūriniais, politiniais ir religiniais komponentais ir iškelta į moralinės kategorijos gretas.

Solidarumas yra teisingas atsakas į tarpusavio priklausomumą, kaip moralinė ir visuomeninė pažiūra, kaip „dorybė“. Solidarumas nėra jausmas miglotos užuojautos ar paviršutiniško gaudulio dėl blogio, kurį patyrė tokia daugybė asmenų, tiek artimų, tiek tolimų. Tai tvirtas ir atkaklus nusistatymas dirbti dėl bendro gėrio, t.y. dėl visų ir kiekvieno gerovės, nes visi

mes iš tiesų esame atsakingi už visus. Toks nusistatymas yra pagrįstas tvirtu įsitikinimu, jog visiškam išsivystymui trukdo pelno ir valdžios troškimas. Tokios pažiūros ir „nuodėmės struktūros“ gali būti nugalėtos (žinoma, per dievišką malonę) tik diametraliai priešingu elgesiu: rūpinimusi artimo gerove, pasirengimu (evangeline šio termino prasme) „žūti“ už kitą, užuot jį išnaudojus, ir „tarnauti jam“, užuot engus jį trokštant sau pelno.

Solidarumas išreiškdamas tarpusavio priklausomumą, kuria žmonių tarpusavio santykius. Šie socialiniai santykiai atsiranda individams mėginant pasinaudoti ir pasidalinti individualiais ištekliais, kurie nėra vien tik kaip socialinių struktūrų ištekliai. Bet kokiuose žmonių tarpusavio santykiuose, kur reikia pasidalinti ištekliais veiksmui atlikti kuriamas socialinis kapitalas.

Solidarumas kiekvienoje visuomenėje tik tuomet visiškai priimtinas, kai jos nariai laiko vieni kitus asmenybėmis. Šis principas yra krikščioniška dorybė ir vertybė. Tikėjimo šviesoje solidarumas stengiasi pranokti save, įgauti ypatingą krikščionišką visiško nesavanaudiškumo, atleidimo ir sutaukinimo matą. Tada artimas nėra vien žmogus su savo teisėmis ir visuotine lygybe visų atžvilgiu – jis yra gyvas Dievo Tėvo paveikslas, atpirktas Kristaus krauju, ir yra nuolat veikiamas Šventosios Dvasios, vadinasi, jį reikia mylėti, net jeigu tai ir priešas, tokia pat meile, kokia yra mylimas Viešpats, ir reikia būti pasirengusiam pasiaukoti dėl jo, neišskiriant net didžiausios aukos: „Atiduoti gyvybę už brolius“. Yra naujas kriterijus aiškinant mūsų pasaulio suvokimą. Per žmogiškuosius ir gamtinius ryšius, kurie yra tokie tvirti ir glaudūs, tikėjimo šviesoje išryškėja naujas žmonių giminės vienybės modelis, kuriuo galiausiai turėtų vadovautis solidarumas. Šis aukščiausios vienybės modelis, atspindintis vidinį vieno Dievo trijuose asmenyse gyvenimą, yra tai, ką mes, krikščionys, vadiname žodžiu „bendravimas“. Solidarumas turi prisidėti įgyvendinant šį dieviškąjį sumanymą tiek individualiame, tiek nacionaliniame ir tarptautiniame visuomenės gyvenime. „Išsigimę mechanizmai“ ir „nuodėmės struktūros“, gali būti nugalėtos tik praktikuojant žmogiškąjį ir krikščioniškąjį solidarumą, tokį, kuriam Bažnyčia visus skatina ir kurį be atvangos plėtoja. Tik šitaip dauguma teigiamos energijos bus visiškai išlaisvinta vystymosi ir taikos naudai (Jonas Paulius II, 1987).

Caritas organizacija pagrindiniu misijos įgyvendinimo ir veiklos pagrindu laiko solidarumo principą, kurį apibrėžia kaip bendramintiškumą, vieningumą, interesų bendrumą, bendrą atsakomybę (www.caritas.lt). Solidarumo principas „persmelkia“ organizacijos veiklos turinį. Žodis „caritas“ nusako ypatingą atsidavimą – ne vien parodomą, bet darbu ar auka įrodomą, realiai įgyvendinamą meilę kitam. „Caritas“ yra siejamas su Katalikų Bažnyčios labdaringa veikla dėl paties šios veiklos pobūdžio: nesavanaudiškai tarnauti kitiems. „Caritas“ išreiškia gyvenimo principą, sąmoningai įgyvendinamą santykiuose su kitais. Pažindami Dievo meilę žmogui, įsipareigojame mylėti savo artimą tokia pačia meile (www.labdara-parama.lt). Sąvokos „caritas“ ir „solidarumas“ yra artimos viena kitai ir pabrėžia žmogaus orumą, nesavanaudišką tarnystę kitam

bei veiklią meilę. Misija apibūdina dabartinę organizacijos esmę. Joje atsispindi veiklos specifika ir organizacijos veiklos pobūdis, kuris organizaciją daro unikalia (Želvys, 2003). Tai įtakoja ir organizacijos kultūrą. Įvairūs tyrinėtojai organizacijos kultūrą apibūdina savaip ir pateikia įvairius apibrėžimus. Jucevičienės (1996) nuomone, tai esminių vertybių sistema, kuria vadovaujasi organizacija ir kuri yra pripažįstama organizacijos narių, daro įtaką jų elgesiui ir yra palaikoma organizacijos istorijos, mitų, bei pasireiškia per tradicija, ceremonijas, ritualus ir simbolius.

Smirich (1989) teigia, kad organizacijos kultūra yra organizacijos narių priimta filosofija, ideologija, vertybės, normos, kurios jungia organizaciją į vieną visumą. Apibendrinant čia pateiktus apibrėžimus galima teigti, kad organizacijos kultūra – tai vertybių sistema, suprantama ir priimtina visiems organizacijos nariams, leidžianti organizacijai kryptingai veikti bei palaikoma organizacijos istorijos, tradicijų, ceremonijų, taip pat padeda išsiskirti iš kitų organizacijų (Guščinskienė, 2006).

Caritas organizacija turi savo vertybių sistemą ir susiformavusias nuostatas, kurios nulemia organizacijos santykių su aplinka turinį. Solidarumas esminis vertybių sistemos elementas, kuris formuoja bendrų sampratų sistemą, kuri paplitusi tarp organizacijos narių ir leidžia organizacijai išsiskirti iš kitų organizacijų. Žmonės – organizacijos pagrindas. Be jų ištraukimo neįmanomas misijos įgyvendinimas. Savanoriai – organizacijos misijos „nešėjai“, kurie supratę dabartinio momento rimtumą ir savo asmeninę atsakomybę už savo asmeninį ir šeimyninį gyvenimo būdą, gėrybių naudojimą, pilietinį dalyvavimą, savo indėlį į visuomenės pokyčius padeda įgyvendinti priemones, įkvėptas solidarumo ir privilegijuotos meilės vargšams. To reikalauja aplinkybės, o pirmiausia žmogaus asmens kilnumas, žmogaus, kuris yra nesugriaunamas Dievo-Kūrėjo paveikslas, identiškas paveikslas kiekviename iš mūsų.

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad solidarumas pasireiškia su žmogaus asmenybiškumu ir išreiškdamas žmogaus socialumą rodo abipusius saitus ir priklausomybę. Tai yra atskiro žmogaus ir organizacijos arba visuomenės sąveika ir dorovinė atsakomybė. Caritas organizacijoje solidarumas pasireiškia kaip misijos įgyvendinimo ir veiklos pagrindas, kuris išreiškia organizacijos vertybes, sąveikos esmę, nusako veiklos kryptį ir yra organizacijos kultūros dalis. Gyvendami socialinėje aplinkoje žmonės užmezga daugybę socialinių kontaktų ir tampa komunikacinio veiksmo dalyviais, kurie nesiekia egocentriškų tikslų, bet ieško tarpusavio supratimo, kuris gali būti išmatuojamas solidarumu ir socializacija, pamatuojama asmens atsakomybės laipsniu (Liobikienė, 2006). Tai bendramintiškumas, interesų bendrumas ir gyvenimiškas vienu priklausymas nuo kitų. Solidarumas su kitais – dėsnis, etinė forma bei dorinis principas.

2. PROFESIONALUS IR SAVANORIŠKAS SOCIALINIS DARBAS: ŽMOGIŠKIEJI IŠTEKLIAI PRAKTINĖJE VEIKLOJE

2.1. Profesionalaus ir savanoriško socialinio darbo samprata ir jos raiška, teikiant pagalbą

Šioje darbo dalyje aptariamos profesionalaus ir savanoriško socialinio darbo veiklos sampratos, kurių įgyvendinimas remiasi žmogiškaisiais ištekliais. Abi veiklos yra svarbios, kuriant socialinę visuomenės gerovę. Iš pradžių aptariama profesionalaus socialinio darbo samprata, kaip savanoriškos veiklos ištaka ir kaip pagalbos procesas, teikiant socialines paslaugas. Taip pat profesionalus socialinis darbas valdo vertybes, technikas, teorijas ir įgūdžius bei skatina savanorišką veiklą. Savanorystė vadovaujasi vertybėmis ir kaupia patirtį.

Socialinis darbas - kintanti ir besiplėtojanti profesija. Šiuolaikinis socialinis darbas yra ankstesnių laikų ir situacijų paveldas. Atsaką į poreikį visada lėmė konkretaus laikmečio įvykiai ir filosofija, žinios ir socialinės gerovės reikalai bei įvykiai. Ankstyvoji socialinio darbo praktika vadinama ikiteorine, kuri rėmėsi neprofesionaliais socialiniais darbuotojais, matė žmonių poreikius ir stengėsi į juos atsakyti. Jiems buvo svarbi savo laikmečio filosofija, kuri turėjo susiformavusį požiūrį į skurdo ir neturto priežastingumą, manė jį kylant iš individualių trūkumų – tinginystės, blogo vadovavimo arba alkoholizmo. Buvo įsitikinę, kad vadovaudamiesi „draugiško vizitatoriaus“ požiūriu galės padėti žmonėms įveikti kylančius sunkumus (Johnson, 2001).

Socialinio darbo procesas vyksta ne tuščioje erdvėje, bet kupinoje įvairių veiksnių aplinkoje, jį sąlygoja tam tikros socialinės aplinkybės. Socialinio darbo aplinkybes galima skirstyti į tris grupes: išorinės aplinkybės (teisinis socialinio darbo pagrindas, kultūros tradicijos, socioekonominė situacija), kliento savybės (biologiniai, psichologiniai, elgesio ir prisitaikymo ypatumai), socialinio darbuotojo savybės (profesinė kompetencija, amžius, lytis, išsimokslinimas, ekonominis statusas, nuostatos į socialinės rizikos asmenis). Socialinis darbas formuojasi kaip veikla – ne trumpalaikė, vienkartinė reakcija, o sąveikos procesas, vykstantis intensyviai vykstančiomis aplinkos sąlygomis (Bagdonas, 2001).

Istoriniame kontekste socialinių problemų sprendimu rūpinosi valdžia, tačiau viena ji nebuvo pajėgi įveikti susidarius sunkiai padėčiai socialinės politikos sferoje. Reikėjo visos visuomenės paramos, tuo labiau, kad socialinių problemų sprendimas priklausė nuo žmonių sąmoningumo lygio: sugebėjimo atjausti, sugebėjimo padėti, sugebėjimo aukotis. Geriausiai mobilizuoti visuomenę šiam darbui galėjo Bažnyčia, nes jai socialinė veikla niekada nebuvo svetima. Socialinių klausimų sprendimai matomi ankstyvuosiuose Krikščionybės laikuose ir kitose senosiose religijose, kuriose buvo raginama ir skatinama kurti socialinę gerovę. Svarbiausios gera

darymo artimui ir teisingumo sampratos, kurios yra neatsiejamos nuo socialinio darbo veiklos (Johnson, 2001). Katalikų Bažnyčia ir kitos religinės bendruomenės buvo vienos iš pirmųjų, kurios rūpinosi visuomenės švietimu, gydymu ir socialine gerove. Daugybė vienuolinių bendruomenių įsitraukė į socialinę veiklą, kūrė ir dirbo sveikatos bei švietimo sistemoje. Religinių bendruomenių ir savanoriškos veiklos atsakas į to meto visuomenės poreikius, įtakojo vargšų ligoninių, našlaičių ir vienišų motinų prieglaudų ir kt. atsiradimą. Dabartinis socialinis darbas integruoja visas minėtų veiklų formas, sąveikaujančias ir papildančias viena kitą – altruistinę elgesį (pvz., savanorystę), globą ir filantropiją, socialinę paramą, socialinių darbuotojų profesinę veiklą (Petrauskienė, 2007).

Globalizacijos, Europos integracijos, nepriklausomybės atkūrimo procesai sąlygoja pokyčius ir Lietuvoje bei sukuria prielaidas naujos profesijos – socialinio darbo tapsmui. Socialinių darbuotojų rengimo, kvalifikacinio mokymo ir pirminės atestacijos rezultatai skatina diskutuoti dėl socialinio darbo sampratos. Kaitos analizė rodo, kad santykiškai grįstos postindustrinės visuomenės formavimasis, perėjimas iš industrinės į postindustrinę visuomenę, lydima esminių prieštaravimų, sukuria prielaidas socialinių profesijų, taip pat ir socialinio darbo sampratų kaitai ir formavimuisi. Pokyčius lydi nuolat kintantys ir didėjantys reikalavimai žmogui, konkurencija, kartu ir kooperacijos poreikis bei būtinybė. Mokslinėse ir metodinėse publikacijose atskleidžiama socialinio darbo kaip profesinės veiklos sampratų įvairovė (Večkienė, 2007). Skirtingi autoriai dažnai pateikia skirtingus socialinio darbo apibrėžimus. Tai priklauso nuo to, kokia samprata jie vadovaujasi ir kokiam kontekste apie jį kalba.

Payne (2005) apibūdindamas socialinį darbą pabrėžia socialinės pagalbos teikėjo ir kliento sąveikos, socialinės pagalbos organizacijos ir politinių socialinių ideologijų sąryšį. Johnson socialinį darbą traktuoja kaip atsaką į interesą ir/arba poreikį. Ši perspektyva padeda nustatyti tinkamiausius paslaugų tikslus ir numato tinkamą situacijos keitimo kryptį. Tai leidžia galvoti apie socialinį darbą iš „tos vietos kur yra klientas“, kur jaučiama esant interesą arba yra numatomas poreikis (Johnson, 2001). Payne išskiria socialinį darbą kaip veiklą, tai yra ką žmonės daro ir kaip profesiją, tai yra tam tikrą profesinę grupę. Bet kuriuo atveju socialinis darbas yra socialinis fenomenas, kuris reiškiasi žmonių tarpusavio **santykiuose ir kuriam reikalingi žmogiškieji ištekliai. Socialinis darbas visada atliekamas socialiniam darbuotojui bendraujant su kitais žmonėmis. Bendravimas vyksta per tarpusavio santykius** (Payne, 2005). Rusų autoriai apibūdindami socialinį darbą taip pat pasitelkia veiklos sampratą, kur veikla aiškinama kaip socialinės tikrovės egzistavimas ir jos vystymasis, socialinio aktyvumo pasireiškimas, tikslingas aplinkinio pasaulio atspindėjimas ir jo keitimas. Veiklai būdingas sąmoningumas, tikslas, produktyvus ir visuomeninis pobūdis. O veikla yra praktinė ir dvasinė. Šios sritys papildo viena kitą. Vadovaujantis šia samprata socialinis darbas apibrėžiamas kaip ypatinga veiklos sritis, kurios tikslas yra socialiai garantuoti asmenybės interesų ir įvairių grupių gyventojų poreikių patenkinimą

ir sąlygų, tinkamų atkurti arba pagerinti žmonių gebėjimą socialiai funkcionuoti, sudarymas. O jos ypatingumą nulemia veikla – visuma žmogaus veiksmų, skirtų pakeisti pageidaujamą objektą. Socialinis darbas – tai veikla, skirta teikti pagalbą žmonėms, kuriems jos reikia ir kurie negali be kitų pagalbos išspręsti savo gyvenimo problemų, o daugeliu atvejų – ir gyventi.

Lietuvos autorių darbuose taip pat pateikiama nemažai socialinio darbo sampratų. A. Bagdono nuomone socialinio darbo viena frazė apibrėžti neįmanoma. Pasak autoriaus jį tik galima aprašyti išvardijant funkcijas, nurodant, ką turi mokėti ir žinoti socialinio darbo profesionalas. Socialinis darbas kaip veikla – tai ne trumpalaikė ar vienkartinė reakcija, o procesas, apimanti tris svarbiausius tarpusavyje sąveikaujančius komponentus: klientą, aplinką ir socialinį darbuotoją.

Nors ir visuotinai sutinkama, kad socialinis darbas apima įvairias teorines koncepcijas ir yra skirtingai taikomas, tačiau tyrimai socialinio darbo srityje parodė, kad šios koncepcijos ir pritaikymai turi daug bendrų elementų. Jais remiantis Europoje buvo priimta bendra socialinio darbo samprata (Kavaliauskienė, 2005).

Tarptautine socialinio darbo samprata vadovaujasi ir Lietuvos socialiniai darbuotojai, kuri apibrėžiama kaip profesija skatinanti socialinę kaitą, žmonių tarpusavio santykių problemų sprendimą, teikia galimybę ir pagalbą gerinti jų gyvenimą. Remdamasis žmogaus elgsenos ir socialinių sistemų teorijomis, socialinis darbas siekia žmonių ir jų aplinkos socialinės sąveikos darnos. Žmogaus teisių ir socialinio teisingumo principai yra svarbiausi socialinio darbo principai (Global Standards for the education and training of the social work profession, 2004).

Socialinio darbo veikla nuolat susiduria su besikeičiančiomis sąlygomis, kurios reikalauja ir nuolatinės paslaugų gavėjų kaitos. Taip išryškėja dvi tendencijos, sąlygojančios socialinio darbo sampratą. Pirma, šiuolaikinis socialinis darbas orientuojasi į kliento pastangas sprendžiant problemas. Antra, socialinis darbuotojas dažnai veikia kaip įgalintojas. Šios tendencijos keičia socialinio darbuotojo ir kliento santykių esmę, reikalaujamos, kad socialinis darbuotojas nuolat eksperimentuotų, panaudodamas savo žinojimo bagažą ir naujas žinias apie klientą jo situacijoje (Večkienė, 2007).

Žymūs mokslininkai ir socialinio darbo praktikai pažymi, kad socialinis darbas įvairiomis savo formomis sprendžia sudėtingus ryšius tarp žmonių ir jų aplinkos. **Socialinio darbo veiklos tikslas:** suteikti visiems žmonėms galimybę tobulinti potencialius savo gebėjimus, praturtinti gyvenimą ir išvengti disfunkcijų. Profesionalus socialinis darbas yra nukreiptas į problemų sprendimą ir pokyčių siekimą (Kozlovas ir kt., 2004).

Socialinio darbo misija yra suteikti humaniškas ir efektyvias socialines paslaugas žmonėms, šeimoms, grupėms, bendruomenėms ir visuomenei taip, kad gerėtų žmonių socialinis funkcionavimas bei kiltų jų gyvenimo kokybė (Povilaikaitė, 2006).

Socialinio darbo ištakos – humanistiniai ir demokratiniai idealai, jo vertybės grindžiamos pagarba žmogaus lygybei, kiekvieno asmens vertingumu ir kiekvieno asmens orumu. Atsiradus profesijai, socialinio darbo praktika buvo sutelkta į bendražmogiškų poreikių patenkinimą ir žmogaus potencialo plėtrą. Žmogaus teisių ir socialinio teisingumo užtikrinimas yra socialinių darbuotojų motyvacijos pagrindas bei veikos stimulus. Solidarizuodamasi su silpnaisiais socialiniais sluoksniais, ši profesija siekia pagelbėti skurstantiems, išlaisvinti pažeidžiamus ir nuskriaustus žmones, kad aktyvintų jų, kaip visuomenės narių, funkcionavimą (Večkienė, 2007). Tačiau ne visada užtenka vien tik profesionalaus socialinio darbo veiklos. Svarbia socialinio darbo intervencijos pasirinkimo dalimi gali tapti sugebėjimas suderinti klientus ir išteklius ir įgalinti klientus pasinaudoti jam prieinamais ištekliais (Jodienė, 1998). Šiais ištekliais gali būti savanoriai.

Savanoriška veikla visais laikais vaidino svarbų vaidmenį kiekvienoje civilizacijoje ir visuomenėje. Savanorystė apibrėžiama kaip pelno nesiekianti, be piniginio atlygio ir neprofesinė veikla, kurią individai vykdo kaimynų, bendruomenės ar visuomenės labui, savanoriška veikla turi daugybę formų ir aprėpia tradicinę tarpusavio pagalbą bendruomenėje krizės atveju, taip pat sprendžiant konfliktus ir mažinant skurdą. Savanoriška veikla apima vietines ir nacionalines pastangas, taip pat dvišales ir tarptautines programas, kurios vykdomos nepaisant sienų ribų (www.nisc.lt)

Savanorystė yra veikla, kuri neįkainojama visuomenei. Savanoriai skiria savo laisvalaikį daugybei veiklos sričių, jų veiksmai teikia naudą tretiesiems asmenims ir tarnauja visuomenės labui. Pilietinės visuomenės organizacijų veikla, kurią vykdo vien tik arba daugiausiai savanoriai, sulaukia vis didesnio įmonių, valstybinių institucijų ir ypač pačių piliečių pripažinimo.

Savanoriška veikla yra glaudžiai susijusi su aktyviu pilietiškumu, sudarančiu demokratijos branduolį. Piliečiai dalyvauja visuomenės gyvenime ne tik išitraukdami į politinį gyvenimą, bet ir tikslingai sprenddami visuomenės problemas. Dalyvaudami visuomeninėje veikloje, jie gali įgyvendinti konkrečią kūrybinę valią. Dirbdamas kitiems savo laisvalaikiu arba atlikdamas savanorišką veiklą bendram labui žmogus dažnai patiria didelę finansinę riziką arba net pavojų sveikatai. Tai yra būtent tokia aktyvaus pilietiškumo forma, kuri mūsų visuomenės piliečiams leidžia labai aiškiai pajusti, kad jie priklauso savo visuomenei. Todėl savanoriška veikla gali būti vienu geriausių dalyvavimo pavyzdžių, esmine aktyvaus pilietiškumo sudedamąja dalimi ir netgi būtina sąlyga.

Europos Sąjungoje vis labiau pripažįstamas savanoriškos veiklos įnašas visuomeninėje, kultūros ir aplinkosaugos srityse, o savanoriškos organizacijos vis labiau įtraukiamos į sprendimų, visų pirma politinių, priėmimo procesą, sprendžiant švietimo ir visą gyvenimą trunkančio mokymosi, sveikatos ir vartotojų apsaugos, vystymo, prekybos ir kitus klausimus.

Praktikoje ir mokslo darbuose savanoriška veikla dažnai apibrėžiama skirtingai. Iš tiesų sudėtinga vienoje apibrėžtyje aprėpti įvairius savanoriškos veiklos aspektus. **Europos Sąjungos valstybėse vartojamoms savanoriškos veiklos sąvokoms yra būdingi trys svarbūs kriterijai:**

⇒ savanoriška veikla vykdoma laisva valia ir savo iniciatyva, ji jokių būdu negali būti privaloma. Tai užtikrina, kad savanoris įsipareigoja vykdyti šią veiklą ir susitapatina su ja;

⇒ savanoriška veikla yra neatlygintina ir vykdoma ne dėl finansinių paskatų, tačiau savanorių patirtos išlaidos gali būti kompensuojamos;

⇒ savanoriška veikla vykdoma turint tikslą veikti kitų žmonių, išskyrus savo šeimą, arba kitų visuomenės grupių labai ir taip būti naudinga visuomenei kaip visumai (kartu neginčytina, kad savanoriška veikla yra itin naudinga savanorio asmenybei ugdyti).

Šie trys minėti pagrindiniai kriterijai yra būtina sąlyga, pagal kurią veikla galėtų būti laikoma savanoriška veikla, nesvarbu, ar tai būtų savanoriškas darbas vietos bendruomenės labai ar organizacijos veikla. Nėkeliamas tikslas savanoriška veikla pakeisti apmokamą darbą. Yra netgi pageidautina užtikrinti, kad savanoriška veikla nebus vykdoma vietoj apmokamo darbo. Savanoriška veikla įgyja ypatingą vertę dėl savo įnašo kuriant visuomenės gerovę. **Savanoriška veikla teikia papildomą naudą:**

⇒ kuriant socialinius ir visuomeninius ryšius; kiekvienas asmuo, kuris imasi savanoriškos veiklos, labiau sutapatina save su visuomene, labiau solidarizuojasi su kitais visuomenės nariais;

⇒ piliečiams aktyviai dalyvaujant bendruomenės formavime (Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, 2006).

Savanoriška veikla pasireškia daugeliu įvairių būdų ir visa savo formų įvairove **vaidina lemiamą vaidmenį:**

⇒ Savanoriai dalyvauja įvairiose veiklose, pvz., teikia žinias ir paslaugas, teikia savitarpio pagalbą bei „pagalbą sau“, atstovauja interesus, rengia kampanijas, organizuoja bendruomenių ir aplinkos apsaugos akcijas.

⇒ Savanorystė yra būdas prisidėti prie socialinės aprėptiems bei integracijos. Ji prisideda prie visuomenės susivienijimo, kurdama pasitikėjimo ir solidarumo saitus ir, tokiu būdu, prie socialinio kapitalo.

⇒ Savanorystė yra vienas iš būdų, kuriuo skirtingų tautybių, religijų, socialinės bei ekonominės aplinkos ir amžiaus žmonės gali įtakoti teigiamus pokyčius.

⇒ Savanoriai prisideda įgyvendinant ES politikas, pvz., socialinės aprėptiems bei plėtros ir pagalbos politikas.

⇒ Savanorystė gali būti priemone, skatinančia aktyvų ir atsakingą europiečių pilietiškumą, kuris yra kertinis europietišku idealų ir demokratijos vertybių, solidarumo ir dalyvavimo visuomeninėje veikloje akmuo.

⇒ Savanorystė – galingas susiskaldžiusių visuomenių susitaikymo ir atsinaujinimo šaltinis.

⇒ Būdami savanoriais, žmonės įgyja vadovavimo, bendravimo ir organizavimo įgūdžių bei patirties. Jie praplečia savo socialinį ratą ir vėliau dažnai gauna apmokamą darbą. Savanorystė teikia neoficialaus ir neformalus mokymosi galimybes, ir todėl ji yra itin svarbus mokymosi visą gyvenimą strategijos įgyvendinimo instrumentas.

⇒ Savanoriškos veiklos ekonominė vertė ir jos indėlis BVP yra ženklūs, ir todėl turėtų būti aiškiai apibrėžta nacionalinių statistikų ataskaitose.

⇒ Savanorystė ir novatoriškų partnerysčių tarp verslo, valdžios atstovų ir savanorių centrų kūrimas yra vienas iš būdų prisidėti, plėtojant verslo socialinės atsakomybės darbotvarkę.

⇒ Savanorystė vaidina svarbų vaidmenį, siūlydama visuomenės problemų sprendimus. Savanoriai padeda tobulinti paslaugų kiekybę ir kokybę, o taip pat kūrybinagi prisideda kuriant naujas paslaugas. Taip savanorystė gali padėti sukurti naujas darbo vietas.

⇒ Savanoriška veikla yra svarbus komponentas, siekiant strateginio Europos sąjungos tikslo – tapti „konkurencingiausia ir dinamiška, ir energinga, žiniomis paremta pasaulio ekonomika“ (Europos savanorių centras, 2005).

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad profesionalus ir savanoriškas socialinis darbas prisideda, kuriant pasitikėjimo ir solidarumo saitus ir socialinį kapitalą. Socialinis darbas, remdamasis žmogaus elgsenos ir socialinių sistemų teorijomis, naudodamas technikas siekia žmonių ir jų aplinkos socialinės sąveikos darnos. Savanorystė šiame procese vaidina svarbų vaidmenį ir padeda, teikiant pagalbą ir kuriant naujas paslaugas. Profesionaliam ir savanoriškam socialiniam darbui tenka nemažas uždavinys, kurio sprendimas apima daug problemų, siekia jas konceptualizuoti ir spręsti nacionaliniu ir tarptautiniu lygiu. Abi veiklos turi vieną kryptį ir savo veikloje viena kitą papildo. Savanoriško socialinio darbo sąveika pagrįsta vertybėmis. Socialinis darbas disponuoja vertybėmis ir pagalbos teikimo technikomis.

2.2. Profesionalūs socialiniai darbuotojai ir savanoriai kaip žmogiškieji ištekliai

Kiekvienoje organizacijoje žmonės yra svarbus išteklinio potencialo komponentas, leidžiantis realizuoti ir valdyti veiklą (Vasiliauskas, 2002). Kai kuriose veiklos šakose žmonės yra

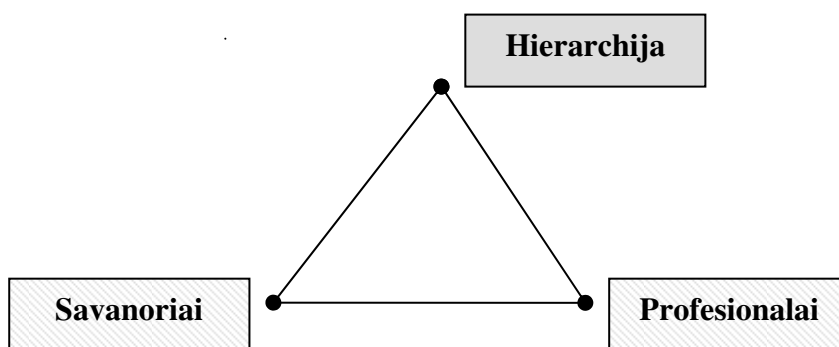
pats svarbiausias sėkmės veiksnys. Net jei organizacijai gali būti būdingi ir kiti sėkmės veiksniai personalui tenka ypatingai svarbus vaidmuo

Žmogiškieji ištekliai – organizacijos dirbančiųjų žinios, įgūdžiai bei patangos, kurias jie panaudoja dirbdami organizacijoje (Vasiliasukas, 2002). Žmogiškieji ištekliai yra viena sudėtingiausių vadybos sričių, nes jos objektas – labiausiai neprognozuojamas valdymui elementas - darbuotojas – žmogus su savo vertybėmis, žiniomis, išsilavinimu, asmeninėmis savybėmis, charakteriu, įpročiais, tradicijomis, prietarais ir pan. Paskutiniaisiais dešimtmečiais šio “elemento” reikšmė pastebimai išaugo. Daugelis organizacijų pastebi, kad nuo darbuotojo kvalifikacijos, gebėjimų, vertybių ir kitų asmeninių savybių dažnai priklauso pačios organizacijos veiklos efektyvumas.

Vis didesnis dėmesys kreipiamas ne tik į tokias darbuotojo savybes, kaip jo mokėjimas naudotis informacinėmis technologijomis, bet ir į tokias mažiau apčiuopiamas savybes kaip gebėjimai, nuovokumas, išvalgumas ir pan. Visuotinai suvokta, kad darbuotojas – organizacijos vertybė (Bagdonas, Bagdonienė, 2000).

Coleman naudoja kitą terminą, t.y. „žmogiškasis kapitalas“. Autorius lygina žmoniškąjį ir fizinį kapitalą. Pasak jo fizinis kapitalas yra visiškai apčiuopiamas ir pasireiškia regima materialia forma. Žmogiškasis kapitalas yra mažiau apčiuopiamas ir įkūnijamas individo įgytuose įgūdžiuose ir žiniose. Socialinis kapitalas tapatinamas su pareigomis ir lūkesčiais tarp individų, informacijos potencialu, normomis ir sankcijomis, tarpusavio, autoriteto santykiais ir visų tipų socialinėmis organizacijomis.

1 pav. Trijų veikėjų struktūra (būdinga Caritas organizacijai): žmogiškasis kapitalas viršūnėse ir socialinis kapitalas santykiuose diagrama pagal Coleman



1 paveiksle pateikta diagrama pagal Coleman, kuri rodo trijų veikėjų santykius; žmogiškasis kapitalas slypi viršūnėse, o socialinis kapitalas – linijose jungiančiose šias viršūnes. Socialinis kapitalas ir žmogiškasis kapitalas dažnai vienas kitą papildo. Virš organizacijos yra hierarchija, o žemiau organizacijos profesionalai ir savanoriai. Tam, kad būtų įgyvendinta misija

reikalingas kapitalas viršūnėje ir jungtyje. Socialinio kapitalo kūrimas organizacijoje neįmanomas be sąveikos su klientais. Socialinis kapitalas byloja apie klientų, pagalbos teikėjų ir organizacijos sąveikos svarbą. Kuriant tarpusavio sąveiką atsiranda galimybė plėsti išteklius (Coleman, 2005).

Žmogiškasis kapitalas paprastai suvokiamas kaip žmogaus žinių, įgūdžių, sveikatos, patirties atsargos, kurios naudojamos gamybos ir paslaugų sferoje. Žmogiškasis kapitalas – tai ne tik įgūdžių, žinių, gabumų, kuriais disponuoja žmogus, visuma. Pirmiausia, tai sukauptų įgūdžių, žinių, gabumų atsargos. Antra, tai tokios įgūdžių, žinių ir gabumų atsargos, kurios yra tikslingai žmogaus naudojamos vienoje ar kitoje veikloje. **Žmogiškajam kapitalui būdingi ypatumai:**

- Šiuolaikinėmis sąlygomis žmogiškasis kapitalas yra svarbiausia visuomenės vertybė ir pagrindinis veiklos efektyvumo ir ekonominio augimo veiksnys.
- Žmogiškojo kapitalo formavimas reikalauja išlaidų.
- Žmogiškasis kapitalas gali būti kaupiamas įgūdžių ir sugebėjimų forma.
- Žmogiškasis kapitalas gali fiziškai susidėvėti, ekonomiškai keisti savo vertę ir amortizuotis.
- Investicijos į žmogiškąjį kapitalą duoda didelį ekonominį ir socialinį efektą.
- Žmogiškasis kapitalas neatskiriamas nuo žmogaus asmenybės.
- Žmogiškojo kapitalo panaudojimas ir tiesioginių pajamų gavimas yra kontroliuojamas paties žmogaus.
- Žmogiškojo kapitalo funkcionavimas, jo panaudojimo efektyvumas priklauso nuo subjekto valios, jo individualių interesų ir prioritetų, materialinio ir moralinio suinteresuotumo, atsakingumo, pasaulėžiūros ir bendros kultūros lygio.

Šiuolaikinėmis sąlygomis žmogiškasis kapitalas yra konkurencingumo ir veiklos efektyvumo kertinis akmuo (Bagdanavičius, 2002). Profesionalaus ir savanoriško socialinio darbo efektyvumo pagrindas žmogiškieji ištekliai – socialiniai darbuotojai ir savanoriai, kurių tarpusavio sąveika kuria socialinį kapitalą.

Socialinis darbuotojas ir savanoris visų pirma yra žmonės, turintys tam tikrą gyvenimo patirtį, poreikių, asmeninį gyvenimo būdą ir vertybių sistemą. Turi bendravimo įgūdžių su individais ir jų grupėmis. Pagrindinis įrankis, kurį jie turi, yra jie patys (Johnson, 2001). Socialinis darbuotojas – visuomenės ir individų, šeimos ir bendruomenės, kuriems jis tarnauja, pokyčių agentas. Socialinio darbuotojo paradoksas yra tas, kad jis yra gerovės kūrėjas, kuris ne visada žino, kaip tą gerovę užtikrinti. Įsitraukdamas į žmonių gyvenimą jis, viena vertus, užtikrina reikšmingus pokyčius, kita vertus, daro viską, kad klientas ir toliau galėtų sėkmingai veikti be jo. Socialiniai darbuotojai yra ištekliai, kurie yra svarbūs, kuriant pagalbos sistemą ir atlieka **tam tikrus profesinius vaidmenis:**

⇒ Kliento identifikuotojas – aptinka žmones ar asmenų grupes, atsidūrusius krizinėse situacijose, apibrėžia jų aplinkos sąlygas, nulėmusias problemas.

⇒ Tarpininkas – atsiduria tarp dviejų žmonių, tarp asmens ir grupės arba tarp dviejų grupių tam, kad padėtų žmonėms išspręsti prieštaravimus ir produktyviai dirbti kartu.

⇒ Vertintojas – surenka informaciją, įvertina žmonių, grupių, bendruomenių problemas; padeda priimti teisingus sprendimus.

⇒ Mobilizuotojas – priverčia veikti, įkvepia, organizuoja jau egzistuojančių arba naujų žmonių grupių veiksmus, siekdamas išspręsti tam tikras problemas. Mobilizacija gali vykti individualiu lygmeniu.

⇒ Mokytojas - perduoda informaciją bei žinias ir padeda žmonėms tobulinti savo gebėjimus, stengiasi pakeisti stereotipinius įgūdžius, elgseną ir požiūrius į žmones ar žmonių grupes.

⇒ Konsultantas – dirba su darbuotojais arba su agentais ir padeda jiems patobulinti gebėjimus spręsti klientų problemas.

Visi minėti profesiniai socialinio darbuotojo vaidmenys nėra atskirti vienas nuo kito, bet persipina kiekvienu konkrečiu atveju (Kozlovas ir kt., 2007). Socialinis darbuotojas atlikdamas minėtus vaidmenis derina tris svarbius dalykus: vertybes, teorijas ir praktiką.

Remiantis trimis kriterijais, kurie apibūdina savanorišką veiklą galima susidaryti ir **bendrą savanorio sampratą:**

⇒ Savanoris – žmogus, kuris laisva valia ir savo iniciatyva pasirenka skirti dalį savo laiko vykdyti organizacijos ar bendruomenės veiklą.

⇒ Materialinis atlygis nėra savanorio tikslas, bet jis siekia asmeninio tobulėjimo ir naujos patirties. Veikla pagrįsta socialiniais mainais.

⇒ Pagrindinis savanorio tikslas - kito asmens gerovė. Šia samprata buvo remiamasi planuojant ir vykdant tyrimą.

Jonutytė savanorį apibūdina, kad tai yra žmogus, kuris skiria dalį savo laiko padėti bendruomenės nariams, neimantis už tai atlyginimo, prisiimantis atsakomybę už savanorišką veiklą, siekiantis asmeninio tobulėjimo, naujos patirties įgijimo bei gaunantis dvasinės naudos, kuria dalijasi su bendruomene ar organizacija (Jonutytė, 2006).

Savanoris – žmogus turintis altruistinių savybių, kurio veikla grindžiama humanistinėmis vertybėmis ir išskiriami **pagrindiniai savanorio asmens privalumai:**

⇒ Kuria teisingą visuomenę, pagrįstą pagarba žmogui. ⇒ Sergsti visuomenės silpnuosius, remia įstatymus, įstaigas, sąjūdžius, kurie garantuoja vargstančiųjų teises. ⇒ Su kitu žmogumi elgiasi kaip su savimi, solidariai, kaip vienos žmonijos šeimos nariais. ⇒ Turtina visuomenę ir bendrauja

savatoriškai ir dosniai pagal savo padėtį, vaidmenį ir gabumus ir domėjimosi sritis. ⇒ Laikosi įstatymų, vykdo pilietines pareigas, pasisako prieš neteisingus įstatymus, pažeidžiančius žmogaus garbę (Petrauskienė, 2007).

Pagalbos procese savoriai ir socialiniai darbuotojai yra žmogiškieji ištekliai. Vadovaudamiesi vertybėmis jie savo jėgas ir sugebėjimus skiria kitiems žmonėms, padeda jiems patenkinti asmeninius poreikius ir išspręsti problemas tinkamiausiu būdu. Pagalba sutelkiama į poreikius ir socialinio funkcionavimo sistemas. Ir savoriams, ir socialiniams darbuotojams svarbu ugdyti bendravimo įgūdžius, kurių reikia produktyviai sąveikai su individualiais ir jų grupėmis.

Socialinis darbuotojas, susidūręs su situacija, kai reikia jo pagalbos visų pirma turi pasikliauti savo žiniomis, toliau jo veikloje svarbu vertybės, požiūris į žmogų ir pokyčių esmę, pažintiniai ir bendravimo įgūdžiai. Socialinis darbuotojas yra pagelbstintis asmuo, besinaudojantis vertybėmis ir įgūdžiais, teorija ir praktika.

Yra daug pagelbstinčio asmens apibrėžimų, kuriuos galima taikyti ir savoriams, ir socialiniams darbuotojams. **Mokslininkai teigia, kad pagelbstinčio asmens bruožai yra:**

1) atpalaiduojantis, o ne kontroliuojantis; 2) besirūpinantis svarbesniais, o ne smulkiais dalykais; 3) atsiskleidžiantis, o ne paslaptingas; 4) įsitraukiantis į situaciją, o ne prisijungiantis prie jos; 5) labiau orientuotas į procesą nei į tikslą; 6) labiau altruistas nei savimyla.

Compton ir Galaway svarbiu pagalbą teikiančio asmens bruožu laiko žmogaus brandą. Branda, jų manymu, tai gebėjimas būti kūrybingam ir save stebėti bendraujant su kitais, tai troškimas padėti, drąsa ir protas. Subrendęs žmogus turi būti laisvas nuo savo gyvenimo problemų, galintis eksperimentuoti, rizikuoti ir atsiduoti kitiems. Protą galima apibrėžti kaip gerų sprendimų priėmimą. Šiuo požiūriu, tai sprendimai, kurie naudingi klientui ir jo poreikiams, o ne savoriui ar socialiniam darbuotojui.

David Johnson nusako kitus svarbius bruožus. Pirmiausia, tai gebėjimas būti atviram ir rūpintis kito žmogaus jausena. Svarbios tokios savybės – dorumas, sąžiningumas, protingumas ir autentiškumas. Kita savybė gebėjimas pasitikėti, šiluma, palaikymas. Trečia bendravimo įgūdžiai. Tai gebėjimas suprantamai mintis perduoti kitiems, mokėjimas klausytis, tinkamai reaguoti ir išsiaiškinti, kas neaišku. Ketvirta – gebėjimas reikšti jausmus; penkta – gebėjimas vertinti, suprasti save ir kitus; šešta – konstruktyviai konfrontuoti su kitais; septinta – gebėjimas sustiprinti ar nustatyti tinkamą elgesį.

Pagelbstintis asmuo yra tas žmogus, kuris gali pamiršti savo poreikius vardan kitų, be to, juos pripažįsta ir nesibijo jų; nėra impulsyvus, suvokia savo jausmus, todėl jie nesukelia impulsyvumo; atsako už save, savo užduotis; skatina plėtrą, yra empatiškas; sugeba bendrauti aiškiai ir veiksmingai – konkrečiai ir specifiškai.

Savaniai ir socialiniai darbuotojai, kaip žmogiškieji ištekliai norėdami būti tikri pagalbininkai, turi prisiimti atsakomybę už situacijas, už kurias jie tampa atsakingi atėję į organizaciją. Jie turi prisiimti realią galią, kuri neatsiejama nuo jų vaidmens. Naudodamiesi šia galia, jie privalo nuolatos vadovautis apsisprendimo ir socialinės atsakomybės principais ir vertybėmis (Johnson, 2001).

Petrauskienė A., kalbėdama apie savanorių įsipareigojimą remiasi didžiuoju Dievo ir Meilės įsakymu, kuriame susiduriame su mūsų esmę išreiškiančiais principais ir mums yra sakoma: „Mylėk savo artimą kaip save patį“. Autorė sako, kad tai žmogų įpareigoja visuomet atsiliepti geru, kai tik tai įmanoma padaryti. Pagal šią taisyklę sprendžiame, kokie veiksmai kyla iš nemeilės, o žmogus laisvai veikdamas dėl kito gėrio ir vengdamas to, kas prieštarauja gėriui, privalo pasirinkti, ir tik teisingas pasirinkimas ves į integralią žmogaus pilnatvę (Petrauskienė, 2007).

Tiek savanoriams, tiek socialiniams darbuotojams būdingos tos pačios, kaip pagalbą teikiančio asmens savybės. Šios savybės turi įtakos jiems veikiant kaip žmogiškiesiems ištekliais. Profesionalaus socialinio darbuotojo ir savanorio veikloje svarbu vertybės. Tačiau socialinio darbuotojo veikloje įtakos dažniau turi žinios, tam tikros įgytos teorijos ir įgūdžiai. Sugebėjimas tinkamai ir kūrybiškai taikyti ir derinti žinias, vertybes ir įgūdžius pagelbstint klientui yra iš tiesų labai svarbus socialinio darbuotojo bruožas. Reikia mokėti ne tik parinkti ir taikyti atitinkamas žinias, vertybes ir įgūdžius, bet ir sujungti šiuos tris elementus taip, kad jie derintųsi ir taptų viena visuma, padedančiam žmogui. Žinios, kuriomis socialinis darbuotojas naudojasi yra kompleksinės ir pasiskolintos iš kitų disciplinų. Vertybės yra tai kas pageidaujama ir ką galima vadinti elgesio vadovu. Įgūdžiai sujungia žinias ir vertybes, kuriuos socialinis darbuotojas įgyja praktikos metu (Johnson, 2001). Profesionalai socialiniai darbuotojai ir savaniai kuria tarpusavio santykį. Socialiniai darbuotojai valdo pagalbos technikas, o savaniai neša vertybes. Ir vienu ir kitu veikla yra solidarumo išraiška, kuria sąveiką su visuomene ir siekia kiekvieno žmogaus socialinės gerovės.

Caritas organizacijos žmogiškieji ištekliai – vadovai, administracijos darbuotojai ir savaniai, kurie organizacijoje sudaro daugumą (95 proc.). Šiame darbe siekiama išryškinti savanorius kaip žmogiškuosius organizacijos išteklis, kurie padeda įgyvendinti misiją (Grigas, 2003). Savanorių įsipareigojimas veikti kartu su organizacija yra solidarumo išraiška. Organizacijos veikla pagrįsta savanorių kaip žmoniškųjų išteklių veikla ir yra priklausoma nuo jų. Savaniai organizacijoje kompensuoja žmoniškųjų išteklių trūkumą. Pagrindiniai savanorių veiklos elementai: laikas, energija ir ištekliai. Išteklis sudaro vertybės, patirtis ir idėjos (Europos Taryba ir Europos Komisija, 2002).

Apibendrinant galima teigti, kad žmogiškieji ištekliai yra svarbus išteklinio potencialo komponentas, kuris padeda realizuoti veiklas. Socialiniai darbuotojai ir savaniai yra žmogiškieji ištekliai su savo žiniomis, vertybėmis, įgūdžiais ir patirtimi. Pagalbos procese ir socialinių

darbuotojų ir savanorių bendra veikla yra labai svarbi, nes kuria tarpusavio sąveiką ir įtakoja pokyčius visuomenėje. Sąveiką sudaro galimybę plėsti išteklius ir kaupia socialinį kapitalą. Tai įgalina savanorių savybės, kurios paremtos vertybėmis: pagarba žmogui su kuriuo elgiasi kaip su savimi, solidarumas, teisingos visuomenės kūrimas, visuomenės silpnųjų teisių gynimas ir atsakingas bei įsipareigojantis pilietiškumas.

3. SAVANORIAI KAIP ŽMOGIŠKIEJI IŠTEKLIAI, ĮGYVENDINANT CARITAS MISIJĄ

3.1. Tyrimo metodologija ir organizavimas

Kokybinis tyrimas pasirinktas kaip atitinkantis šio darbo pagrindinę mintį - atskleisti ir pagrįsti savanorių kaip žmogiškųjų išteklių svarbą, įgyvendinant Caritas misiją. Kokybinis tyrimas reiškia socialinės tikrovės pažinimą: tikimasi suprasti, kaip ir kokiomis aplinkybėmis atsiranda ir veikia šiuolaikiniai socialiniai veiksniai (Valackienė, 2007). Tai leidžia prisiliesti prie pačios savanoriško socialinio darbo Kaišiadorių vyskupijos Caritas organizacijoje praktikos ir patirties. Kokybinio tyrimo duomenys apdorojami naudojant temų analizę. Temų analizė bendriausia prasme yra technika, kuri leidžia objektyviai ir sistemiškai išnagrinėti teksto ypatybes, daryti išvadas. Kitaip tariant temų analizės paskirtis yra atskleisti, susisteminti ir apibendrinti informaciją apie faktus, patirtis, reiškinius ir tikrovę, taip pat apie žmonių patirtį praktinėje veikloje. Temų analizės metodas atspindi socialinę tikrovę (Braun, Clarke, 2006), kurią šiame darbe siekiama atskleisti, išryškinant savanorių kaip žmogiškųjų išteklių reikšmę, įgyvendinant Caritas misiją. Pirmiausia – siekiant išsiaiškinti savanorių motyvus ir lūkesčius, jų požiūrį į organizacijos socialinę veiklą ir pasiūlymus organizacijos pokyčiams. Šiuo tyrimu svarbu atrasti ir išskirti kriterijus, kurie parodytų savanorių kaip žmoniškųjų išteklių teigiamus ir neigiamus bruožus.

Tyrimo metodai. Tyrimas susideda iš dviejų dalių:

1. Tyrimas atliktas naudojant stebėjimo ir dokumentų analizės metodą, siekiant susipažinti su organizacijos pavaldumu ir struktūra, veiklos filosofija ir pobūdžiu, tikslais, uždaviniais, atliekamomis funkcijomis ir organizacijos vystymusi.
2. Tyrimas atliktas naudojant nestandartizuotą atviro tipo klausimyną (žr. priede nr. 1). Klausimyną sudaro keturi pagrindiniai klausimai, siekiant išsiaiškinti savanorių motyvus dirbti Caritas organizacijoje (solidarumo atpažinimas), lūkesčius (asmeninis augimas), nuomones ir požiūrius apie organizacijos veiklą (įsitraukimas ir atsakomybė) bei savanorių ir klientų sąveikos (pasirengimas padėti) vertinimai. Respondentai pasirinkti kaip žmogiškieji ištekliai, kurie sudaro 95 proc. organizacijos darbuotojų ir kaip organizacijos socialinės veiklos praktikos ekspertai.

Šiame darbe duomenys pateikiami laikantis konfidencialumo respondentų atžvilgiu, todėl neįvardijami konkretūs asmenys, konkrečios veiklos ir vietos, kuriose jie dirba. Tyrimo metu naudotasi teoriniais, stebėjimo bei temų analizės metodais.

Atranka: Kaišiadorių vyskupijos Caritas organizacijoje yra 300 savanorių, kurie veikia 30 – yje parapijų. Tyrime dalyvavo 70 tyriamųjų iš 30 - ties Kaišiadorių vyskupijos parapijų Caritas grupių.

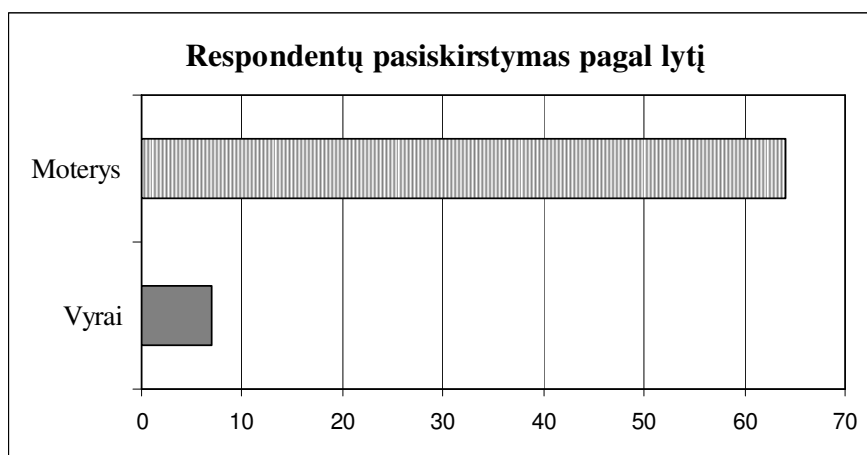
Atrankos tipas: stratifikuota atsitiktinė atranka.

Duomenų apdorojimas atliktas Microsoft Exel 2003 programa, darbas rašytas Microsoft Word 2003 formate.

Tyrimo dalyvių charakteristika. Atliekant tyrimą buvo apklausta 70 savanorių iš 300 dirbančių savanorišką socialinį darbą Kaišiadorių vyskupijos Caritas organizacijoje, kuri vienija 30 Caritas grupių, veikiančių Kaišiadorių vyskupijoje. Toliau pateikiami demografiniai duomenys apie savanorius.

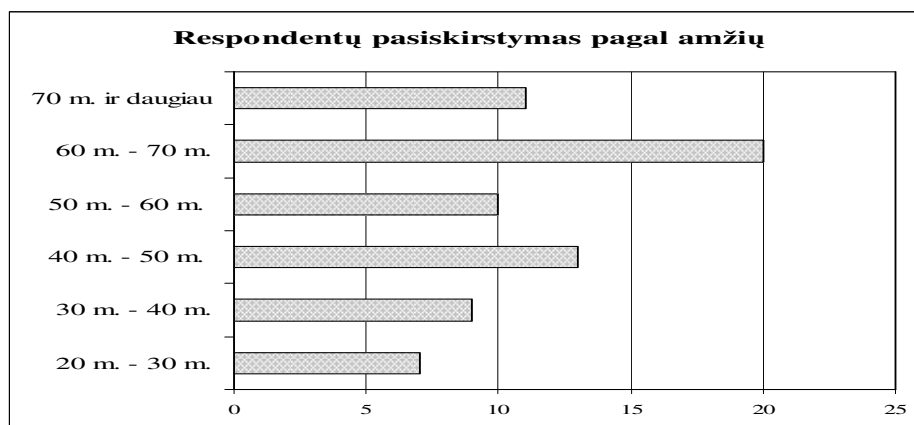
1 – oje lentelėje pateikiami duomenys parodo apklaustųjų pasiskirstymą pagal lytį. Tyrime matyti, kad daugiausia tarp savanorių dominuoja moteriškos lyties atstovės – 63; vyrų – 7. Kaišiadorių vyskupijos Caritas duomenimis savanorių daugumą sudaro moterys. 1988 m. pradėjus atgaivinti Caritas organizaciją visoje Lietuvoje į organizaciją būrėsi tikrai moterys. Ir tik tai nuo 1991 m. organizacijos nariais galėjo tapti ir vyrai (anksčiau galėjo būti tik organizacijos rėmėjai). Vyrauja požiūris, kad tai moteriška veikla ir į organizaciją savanoriauti ateina daugiau moterys negu vyrai.

1. lentelė. Informacija apie respondentų pasiskirstymą pagal lytį



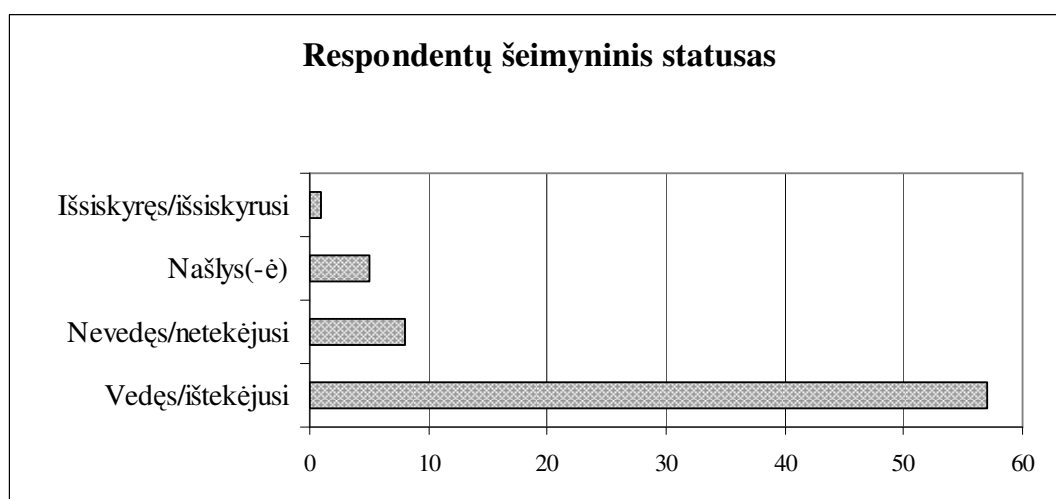
2 – oje lentelėje pateikiami duomenys, kurie parodo respondentų pasiskirstymą pagal amžių. Pateikti duomenys leidžia pastebėti, kad daugiausia savanorių, t.y. 20 yra tarp 60 - 70 m. ir 13 savanorių 40 – 50 m. amžiaus. 7 savanoriai yra 20 - 30 m., 9 savanoriai 30 - 40 m., 10 savanorių 50 - 60 m. ir 11 savanorių 70 m. ir daugiau metų amžiaus.

2. lentelė. Informacija apie respondentų pasiskirstymą pagal amžių.



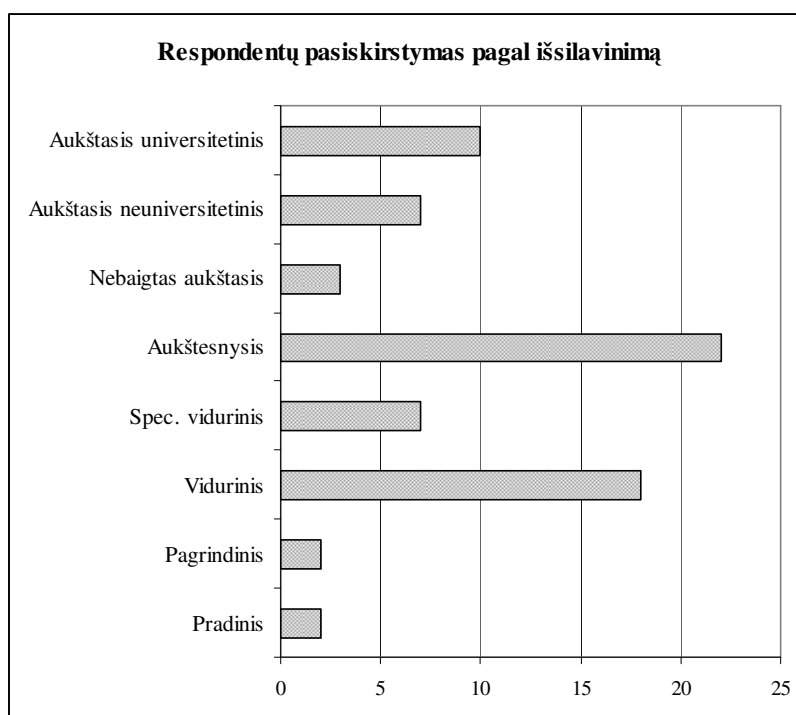
3 – oje lentelėje pateikiami duomenys, kurie parodo respondentų pasiskirstymą pagal šeimyninį statusą. Iš pateiktų duomenų matyti, kad dauguma savanorių, t.y. 57 yra susituokę, 8 nesusituokę, 5 savanorių vienas iš sutuoktinių yra miręs ir 1 išsiskyręs.

3. lentelė. Informacija apie respondentų šeimyninį statusą.



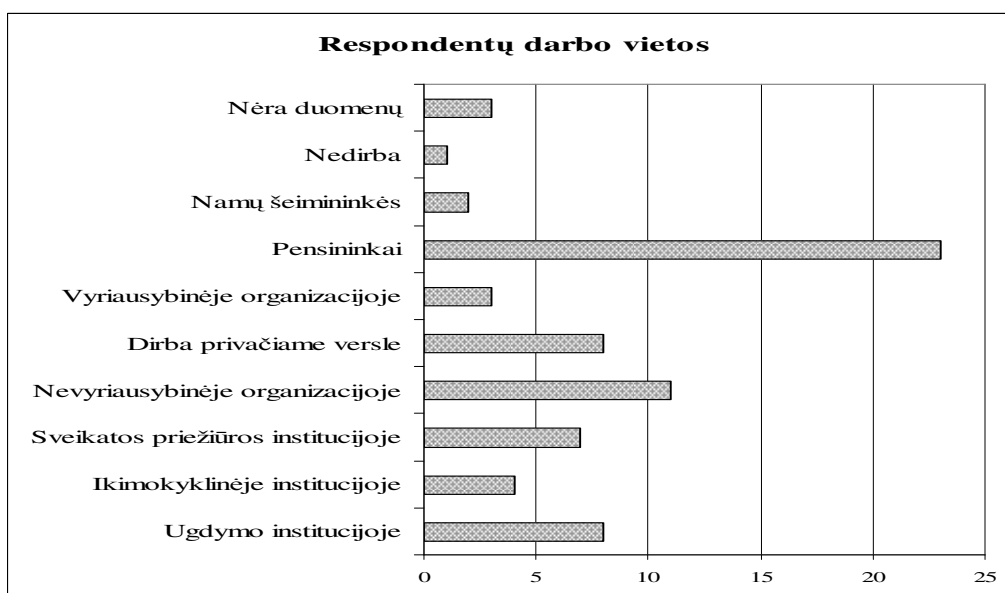
4 – oje lentelėje pateikiami duomenys, kurie parodo respondentų pasiskirstymą pagal išsilavinimą. Tyrimo analizė rodo, kad organizacijos savanorių išsilavinimo lygis skiriasi. Pradinį turi - 2, pagrindinį - 2, nebaigtą aukštąjį – 3, 18 savanorių turi vidurinį išsilavinimą, spec. vidurinį – 7, daugumą sudaro, t.y. 22 turintys aukštesnįjį išsilavinimą ir aukštąjį universitetinį išsilavinimą turi 10.

4. lentelė. Informacija apie respondentų išsilavinimą.



5 – oje lentelėje pateikiami duomenys, kurie parodo apie kur respondentai darba. Iš pateiktų duomenų matyti, kad 41 savanoris dirba: 8 ugdymo institucijose, 4 ikimokyklinėse institucijose, 7 sveikatos priežiūros institucijose, 11 Nevyriausybinėse organizacijose, 8 dirba privačiame versle ir 3 vyriausybinėse organizacijose, 23 iš jų yra pensininkai, 2 namų šeimininkės, 1 nedirba ir trys nepateikė duomenų.

5. lentelė. Informacija apie respondentų darbą.



Tyrimo duomenys atskleidė, kad savanorių daugumą sudaro moterys. Susiklosčiusi istorinė nuostata, kad tai moteriška veikla ir į organizaciją savanoriauti ateina daugiau moterys negu vyrai. 1988 m. pradėjus atgaivinti Caritas organizaciją visoje Lietuvoje į organizaciją būrėsi tiktai moterys. Ir tik tai nuo 1991 m. organizacijos nariais galėjo tapti ir vyrai (anksčiau galėjo būti tik organizacijos rėmėjai) (www.caritas.lt). Tyrime pastebėta, kad dauguma savanorių yra vyresnio amžiaus, t.y. tarp 60 ir 70 metų. Naujus ir jaunos savanorius yra sunku pritraukti, nes jie nori dirbti efektyviuose ir profesionaliai koordinuojamuose projektuose (Kukauskienė, 2008). Atsiranda įtampa tarp profesionalų ir savanorių, kuri sąlygoja planuoti pokyčius organizacijoje. Svarbu pastebėti, kad dauguma savanorių įsipareigoję savo šeimai. Remiantis tuo galima išvelgti, kad žmonės gyvena ne tik dėl savęs ir neapsiriboja tik asmeniniais įsipareigojimais, bet dalinasi savo ištekliais su kitais, supranta dabartinio momento rimtumą ir savo asmeninę atsakomybę už socialinę gerovę, įkvėptas solidarumo ir privilegijuotos meilės vargšams. Tyrimas parodė, kad savanorių išsilavinimai skiriasi ir dauguma savanorių turi aukštesnį išsilavinimą. Tyrimu siekta išsiaiškinti, kokios savanorių darbo vietos. Pagal darbo vietas savanoriai pasiskirsto skirtingai ir dauguma iš jų yra pensijinio amžiaus ir niekur nedirba, tačiau dar yra pajėgūs teikti pagalbą kitiems.

Tyrimo eiga. Tyrimas vyko 2008 metais vasario ir kovo mėnesiais. Tyrimą atlikti padėjo Kaišiadorių vyskupijos dekanatų Caritas grupių koordinatoriai. Parengtas tyrimo klausimynas buvo išdalintas septyniems koordinatoriams, kurie savo dekanatuose apklausė nurodytą respondentų skaičių.

Tyrimo pradžioje buvo klausama respondentų ar jie sutiktų pasidalinti savo savanoriško socialinio darbo patirtimi ir informacija su šio darbo autore. Visi sutiko ir atsakė į klausimyne pateiktus klausimus.

3.2. Kaišiadorių vyskupijos Caritas organizacijos socialinės veiklos analizė

Organizacijos įkūrimas ir augimas

XIX a. politiniai, socialiniai ir ekonominiai pokyčiai įtakojo socialinių struktūrų kaitą, sąlygoja naujus reikalavimus socialinėms profesijoms ir socialines paslaugas teikiančių organizacijų atsiradimui.

Savo veiklą pasaulyje Caritas pradėjo XIX a. pabaigoje. Tuo metu katalikų vyskupai įvairiose šalyse pradėjo burti labdara užsiimančias bendruomenes.

Pirmoji Caritas organizacija pradėjo veikti Vokietijos Freiburgo mieste 1987 m. Netrukus Caritas organizacijos buvo įsteigtos ir kitose šalyse – 1901 m. Šveicarijoje ir 1910 m. Jungtinėse Amerikos Valstijose.

Greitai tapo akivaizdu, kad skirtingų šalių organizacijoms būtina bendradarbiauti tarpusavyje. 1924 m. liepos mėn. Amsterdame vykusiame pasaulio Eucharistiniame kongrese buvo išrinktas tarptautinis Caritas komitetas. Po ketverių metų, 1928 m., Caritas konferencija buvo pavadinta Caritas Catolica. Jos atstovai iki Antrojo pasaulinio karo pradžios susirinkdavo kas antri metai. Prasidėjus karui visa jų veikla buvo sutrikdyta. Darbas atnaujintas tik 1947 m. 1950 m. Romoje įvyko savaitės trukmės Caritas organizacijų atstovų iš 22 šalių susitikimas, kuriame buvo aptarta organizacijos veikla ir nuspręsta įkurti tarptautinę Caritas konfederaciją – Caritas Internationalis.

1951 m. gruodžio mėn. įvyko steigiamasis konferencijos Caritas Internationalis susirinkimas. Steigėjais tapo 13 šalių atstovai: Austrijos, Belgijos, Kanados, Danijos, Prancūzijos, Vokietijos, Olandijos, Italijos, Liuksemburgo, Portugalijos, Ispanijos, Šveicarijos ir JAV.

Šiuo metu Caritas Internationalis – viena didžiausių pasaulyje humanitarinės pagalbos organizacijų, kuriai priklauso 154 nariai, dirbantys 198 šalyse ir teritorijose. Į jos sudėtį įeina regioninės organizacijos, sukurtos ne tiek pagal žemynų geografijas, kiek pagal socialinių, politinių realių ir kultūros tradicijų principą.

Nepriklausomoje Lietuvoje Caritas federacija veikė nuo 1926 m. ji siejo beveik visas katalikų švietimo ir labdaros organizacijas. Sovietų Sąjungai okupavus Lietuvą 1940 m. Caritas federacijos veikla buvo nutraukta.

Organizacijos atgaivinimo darbai pradėti 1988 m. rugpjūčio 26 d. slaptai susitikus septynių moterų iniciatyvinei grupei, kuriai vadovavo Švč. M. Marijos Nekaltojo Prasidėjimo vargdienių seserų vienuolijos sesuo Albina Pajarskaitė. Jos pasirašė Katalikiško moterų sambūrio Caritas įkūrimo aktą. 1989 m. balandžio 15 – 16 d. Kauno sporto halėje įvyko steigiamasis Katalikiško moterų sambūrio Caritas suvažiavimas, kuriame dalyvavo 812 delegačių ir daugiau nei 3 000 svečių. Nuo 1991 m. organizacija vadinasi Lietuvos Caritas federacija. Federacijos nariais galėjo tapti ir vyrai (anksčiau galėję būti tik federacijos rėmėjais). Federacijos prezidentu tapo vyskupas Sigitas Tamkevičius, generaline sekretore – sesuo Albina Pajarskaitė.

1991 m. Lietuvos Caritas tapo tikroju organizacijos Caritas Internationalis nariu. 1992 m. Lietuvos Caritas iniciatyva Kauno Vytauto Didžiojo universitete įkurtas Socialinės rūpybos profesinių studijų centras dabartinis Socialinio darbo institutas.

1997 m. birželio 21 – 22 m. Kaune vykusiame Lietuvos Caritas federacijos suvažiavime buvo patvirtintas pavadinimas Lietuvos Caritas, generaliniu direktoriumi paskirtas Robertas Grigas (www.caritas.lt).

Kiekvieną dieną vykstantys įvairūs socialiniai reiškiniai ir pokyčiai skatina ir organizaciją, kad jos darbuotojai turi išmokti koordinuoti žmonių pastangas ir veiklas, programas ir išteklius, organizuoti naujas veiklas, programas ir projektus, atitinkančius žmonių poreikius ir siekiančius

kiekvieno socialinės gerovės. Tai būtina sugebėti saugoti ir palaikyti bei stiprinti humanistinį požiūrį į žmogų bei teikti jam orientuotas socialines paslaugas.

Tarpkultūrinė, etninė įvairovė, darbo rinkos pokyčiai, išryškina naujas sudėtingas socialinės veiklos sritis, reikalauja naujų iniciatyvų ir naujų socialinės sąveikos strategijų. Mokymas/mokymasis gyventi ir veikti žinių visuomenėje, kuriant gerovę ne tik sau, bet ir kitiems, reikalauja skirti didelį dėmesį vertybėms ir emocijoms, ne tik žinioms (Večkienė, 2007).

Organizacija nelieka pasyvi ir reaguoja į šiuolaikinius reiškinius, savo veikloje stengiasi atsiliiepti į kintančios visuomenės narių poreikius ir išsaugo vertybes, kuriomis vadovaujasi nuo įsikūrimo pradžios. Bendradarbiaudama tarptautiniame tinkle organizacija siekia teikti efektyvesnes socialines paslaugas ir organizuoja veiklas apimančias klientų poreikius. Vystimosi procese Caritas inicijavo projektus ir veiklas, kurie siekia ne tik žmogaus materialinės gerovės. Organizacija nuolat kviečia įsitraukti savanorius į organizuojamas veiklas.

Nuo 2002 m. Lietuvos Caritas kaip siunčiančioji ir priimančioji organizacija dalyvauja Europos Sąjungos finansuojamoje programoje „Europos savanorių tarnyba“ – t.y., siunčia lietuvius jaunuolius savanoriškam socialiniam darbui į užsienio šalis ir priima užsieniečius, pageidaujančius dirbti Caritas projektuose Lietuvoje.

Lietuvos Caritas atstovai Europos Caritas komisijų vidinės komunikacijos, migracijos ir slaugos klausimams nariai.

Nuo 2005 m. Caritas Lietuvoje dalyvauja MIATLNA (Maisto iš intervencinių atsargų tiekimo labiausiai nepasiturintiems asmenims) akcijoje, aprūpindamas apie 180 tūkst. nepasiturinčiųjų.

Caritas struktūra ir veikla Lietuvoje išlaikoma tikinčiųjų aukomis bei savanorišku darbu (apie 2000 savanorių bendradarbių), taip pat Europos Caritas Solidarumo fondo, Vokietijos Caritas sąjungos, Vokietijos katalikų akcijos Renovabis, Olandijos šalpos fondo Communicantes, Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Savivaldybių lėšomis.

Šiuo metu Caritas sistemoje Lietuvoje veikia 61 stacionarinė globos įstaiga: vaikų dienos centrai, senelių namai, labdaros valgyklos, nakvynės namai ir kt. Vykdomi modeliniai socialiniai projektai „Vaiko orumas“ (pagalba skurstančioms šeimoms ir vaikams), „Pagalba prekybos moterimis ir prostitutcijos aukoms“, „Kalinių globa ir reintegracija“, „Sauga ir globa namuose“ (socialinė, sielovadinė ir medicininė pagalba sunkiai sergantiems, vienišiams žmonėms namuose). Per metus įvairių Lietuvos Caritas ir jo struktūrų paramą gauna apie 90 tūkst. vargstančiųjų (www.caritas.lt).

Organizacija gyvena pokyčių procese nuolat atnaujindama ir kurdama naujas socialines veiklas, siekiant įgyvendinti misiją ir patenkinti klientų poreikius.

Lietuvos integracija į Europos Sąjungą, vartotojiškos visuomenės formavimasis, laisvosios rinkos principų įsigalėjimas bei vertybių kaita sąlygoja sparčius socialinio gyvenimo pokyčius. Vykstantys visuomenės transformacijos procesai, gilėjanti socialinė poliarizacija kaip globalizacijos pasekmė. Globalizacija apčiuopia procesų esmę ir išryškina prieštarinę jų poveikį žmogui bei jo gyvenamam pasauliui. Žmogus pasijunta netekęs pagrindo po kojomis: įprastus geografinius, kultūrinius, politinius pasaulėvaizdžio rėmus bei socialinius santykius keičia dinamiškos ir labai veiksmingos naujų socialinių atskirčių konfigūracijos (Bauman, 2007). Globalizacija kaip vienas ryškiausių šio laikmečio požymių kelia Caritas Lietuvoje naujus iššūkius. Atsiranda poreikis iš naujo permąstyti, kokiais būdais geriausiai organizacija gali tarnauti vargstantiesiems ir atsiliepti į jų poreikius (Lietuvos Caritas, 2005).

Organizacijos pavaldumo struktūra, misija, veiklos pobūdis ir funkcijos

Organizacija yra tokia visuma, kurios dalys prisideda prie jos tikslo sėkmingo siekimo. Ją galima pavadinti kitaip – institucija. Institucija – tai sąveikaujanti hierarchizuota žmonių grupė, turinti tam tikrus išteklius ir susibūrusi pasiekti bendrų tikslų. Organizacija kaip visuma turi ribas, kurios ją atskiria nuo išorinės aplinkos, ir susideda iš atskirų dalių. Organizacijos dalys yra tarpusavyje susijusios ir sąveikauja. Organizacija turi nuosavus materialius ir nematerialius išteklius arba tais ištekliais naudojasi. Kiekviena organizacija turi savo paskirtį ir tam tikrus veiklos tikslus. Pradinis organizacijos paskirties aiškinimas slypi būtinybėje sukaupti išteklius ir bendrai vykdyti tam tikrą veiklą, nes pavieniui tiesiog negalima pasiekti norimų tikslų. Organizacija leidžia pavieniam asmeniui peržengti fizinių ir materialinių galimybių ribas ir patenkinti poreikius. Tai, kad organizacija turi vykdyti savo paskirtį, reiškia, jog ji turi keistis produktais su išore ir iš jos pasiimti išteklius. Visos paslaugos, kurias organizacija teikia, yra skirta ne organizacijos, bet kiekvieno žmogaus socialinei gerovei. Organizacija turi tam tikrus bruožus, kurie ją skiria nuo kitų žmonių bendrijų (Bagdonas, Bagdonienė, 2007).

Caritas – tai tarptautinė katalikiška organizacija, visame pasaulyje vykdanči humanitarinę veiklą ir padedanti vargstantiems, nepriklausomai nuo jų rasės, religijos, lyties ir tautybės. Caritas savo veikloje remiasi Katalikų bažnyčios socialiniu mokymu, akcentuojančiu žmogaus orumą.

Lietuvos Caritas – tai savanoriškas pagalbos artimui sambūris, kurio profesionalius koordinatorius remia ir išlaiko Bažnyčia. Organizacijos narių daugumą (95 proc.) sudaro savanoriai. Pagrindinė Caritas Lietuvoje veikla – teikti socialines paslaugas. Kaišiadorių vyskupijos Caritas dirba tarptautiniame tinkle ir kaip Caritas Europoje ir Caritas Lietuvoje išreiškia solidarumą ir įsipareigoja kovoti su skurdu ir socialine atskirtimi, skatinti žmogaus vystimąsi, socialinį

teisingumą ir tvarių socialinių sistemų kūrimą. Caritas Europa skatina partnerystės dvasią, kai skurdo sąlygomis ar atskirtyje gyvenantys žmonės yra išklausomi, aptariami jų rūpesčiai ir bendrai sprendžiama, kaip reaguoti į šiuos rūpesčius (Caritas Europa, 2006). Remdamasis šia partneryste Kaišiadorių vyskupijos Caritas savo darbe siekia atsiliiepti į Europos Caritas ir Lietuvos Caritas veiklos tikslus ir uždavinius ir sutinka, kad socialinės paslaugos būtinos tam, kad būtų teikiama pagalba sudėtingoje padėtyje, skurde ir socialinėje atskirtyje atsidūrusiems žmonėms ir kad piliečiai būtų integruojami į visuomenę. Organizacijos atliekama veikla septyniuose Kaišiadorių vyskupijos dekanatuose (Molėtų, Kaišiadorių, Stakliškių, Merkinės, Elektrėnų, Širvintų ir Alytaus) patvirtina būtinybę teikti paramą žmonėms, kuriems tokios paramos reikia, kad šie galėtų pasinaudoti savo teise visiškai dalyvauti visuomenėje.

3.2. Caritas socialinės veiklos principai ir struktūra

Kaišiadorių vyskupijos Caritas savo veikloje vadovaujasi Lietuvos Caritas organizacijai būdingais veiklos principais, atlieka tas pačias funkcijas ir kartu siekia įgyvendinti tą pačią misiją. Šiame darbe analizuojama organizacijos misija. Misija – tai dabartinės organizacijos paskirties apibūdinimas. Misijoje atsispindi organizacijos pobūdis, jos veiklos specifika. Misijoje atsispindi ne tik tai, ką organizacija veikia, bet ir kuo ji skiriasi nuo kitų panašaus tipo organizacijų. Misija organizacijoje yra atskaitos taškas, organizuojant kasdieninę veiklą ir siekiant ateities vizijos. (Želvys, 2003).

Caritas organizacijos misija - vienyti savanorius ir profesionalius koordinatorius socialinei veiklai plėtoti, pripažinti asmens orumo, tolerancijos, veiklios artimo meilės vertybes, vadovaujantis solidarumo, subsidiarumo ir teisingumo principais.

Misijos įgyvendinimui organizacija apsibrėžia **veiklos funkcijas, kurios yra:**

- koordinuoti Caritas veiklą ir vykdyti socialinius projektus;
- atstovauti vargstančiųjų interesams ir ginti juos tarptautinėse ir valstybinėse institucijose, siekiant sukurti socialiniu teisingumu grįstą visuomenę;
- informuoti visuomenę apie socialinio gyvenimo pokyčius, akcentuojant iškylančias problemas;
- užtikrinti nuolatinį Caritas narių kvalifikacijos kėlimą;
- skatinti bendradarbiavimą tarp Caritas, NVO ir vyriausybinių struktūrų, ieškant finansavimo šaltinių socialiniams projektams vykdyti.

Analizuojamos organizacijos misija taip pat atspindi vertybes, kuriomis ji vadovaujasi savo veikloje ir tai rodo susiformavusį požiūrį į save. Kiekviena brandi asmenybė turi susiformavusią pasaulėžiūros sistemą, t.y. vadovaujasi tam tikra gyvenimo filosofija. Tą patį galima pasakyti ir apie organizaciją. Organizacijoms paprastai būdingas susiformavęs požiūris į save bei į ją supančią aplinką, į savo veiklą, į darbuotojus bei klientus. Egzistuoja profesiniai bei etiniai principai, kurių privalu laikytis, vadovaujamosi bendromis vertybėmis. Organizacija apie kurią kalbama vadovaujasi Katalikų Bažnyčios socialiniu mokymu, kuriame atsispindi vertybės. Tos vertybės nėra laikinos ar kintančios. Jos yra amžinos. Vertybės atspindi supratimą apie tai, kas yra teisinga, gera arba pageidautina (Želvys, 2003). Misijos apibrėžime atispindi vertybės **nusako veiklos principus:**

Savo praktinėje veikloje Caritas Lietuvoje vadovaujasi solidarumo, subsidarumo ir teisingumo principais. **Organizacijos veiklai būdinga:**

⇒ Pagarba žmogaus orumui ir nesmerkiantis požiūris. Caritas teikia pagalbą visiems, kam jos reikia, nepriklausomai nuo religijos, rasės, lyties, amžiaus ar tautybės.

⇒ Veikla grįsta savanoriško darbo principais. Savanorystė – tai Caritas koncepcijos ir veiklos branduolys, vertinamas ir remiamas visais lygiais.

Pagrindiniai organizacijos vertybiniai principai : subsidarumas, teisingumas ir solidarumas.

Subsidiarumas reiškia didesnių socialinių struktūrų papildomą pagalbą mažesnėms struktūroms ir individams. Krikščioniškajame socialiniame mokyme vartojamo termino subsidarumo principas klasikini apibrėžimą 1931 m. pateikė Pijus XI: „Tai, ką individas gali pasiekti savo iniciatyva ir savo jėgomis, negali būti iš jo atimta ir paskirta visuomenei, nes taip būtų nusižengta teisingumui; jei į tai, ką gali pasiekti ir sėkmingai užbaigti mažesnės ir kitų vadovaujamos bendruomenės, pretenduoja didesnės ir organizuotesnės bendruomenės, tai yra labai neigiamas dalykas ir trikdo visą visuomeninę tvarką. Juk bet kokia visuomeninė veikla pagal jos esmę ir sampratą yra subsidarumas; ji privalo paremti socialinio kūno dalis, tačiau niekada neturi jo sunaikinti arba praryti. Juo labiau įvairių bendrijų hierarchijos laikomasi paisant subsidarumo principo, juo stipresnis būna visuomeninis autoritetas ir visuomenės veikliosios jėgos“ (Pijus XI, 1998).

Teisingumas grindžiamas lygybės ir nešališkumo principais. Tai pagarba žmogaus orumui ir nesmerkiantis požiūris. Teikti pagalbą visiems, kam jos reikia, nepriklausomai nuo religijos, rasės, lyties, amžiaus ar tautybės.

Šiame darbe plačiau kalbama apie solidarumo principą, kurį papildoma subsidarumo ir teisingumo principais. **Solidarumas** (lot. *solidarius*) - Teisingas atsakas į tarpusavio priklausomumą, kaip moralinė ir visuomeninė pažiūra ir kaip „dorybė“ (Jonas Paulius II, 1987). Organizacija vadovaudamasi Bažnyčios socialiniu mokymu ir išskirdama solidarumo principą neapsiriboja vien

tik Bažnyčios narių poreikių tenkinimu ar tikėjimo skelbimu bei mokymu. Organizacijai yra svarbus kiekvienas asmuo, kokie bebūtų jo įsitikinimai: žmogus yra vertybė, nes jis yra Dievo kūrinys (Katalikų Bažnyčios Katekizmas, 2007). Bažnyčia gerbia kiekvieno žmogaus teises, orumą bei laisvę. Organizacijos klientas tai kiekvienas pagalbos reikalingas artimas, o ypač gyvenantys skurde ir engiamieji, kuriems organizacijos darbuotojai ir savanoriai skiria savo laiką.

Misijai įgyvendinti organizacija telkia žmogiškuosius išteklius. Organizacijos žmogiškieji ištekliai – vadovai, tarybos atstovai, administracijos darbuotojai ir savanoriai. Organizacijos vadovas ir vyskupijos Caritas pirmininkas yra Kaišiadorių vyskupas. Organizacijos administracija direktorius (kunigas) ir reikalų vedėja, turinti profesionalaus socialinio darbo išsilavinimą. Reikalų vedėja atsako už organizacijos veiklų organizavimą ir koordinavimą. Didžiausią organizacijos narių skaičių (95 proc.) sudaro savanoriai, kurie šiame darbe labiausiai išryškunami kaip žmoniškieji ištekliai. Nuo savanorių priklauso veiklos efektyvumas bei įvykdymas.

Savanoriška veikla organizacijoje - pelno nesiekianti, be piniginio atlygio ir neprofesinė veikla, kurią savanoriai vykdo vyskupijos parapijose, kaimynų, bendruomenės, organizacijos ir visos visuomenės labui, aprėpia tradicinę tarpusavio pagalbą bendruomenėje krizės atveju, padeda įgyvendinti organizacijos inicijuojamas programas ir projektus bei prisideda prie skurdo ir socialinės atskirties mažinimo. Caritas žmogiškieji ištekliai – organizacijos dirbančiųjų vertybės, žinios, įgūdžiai, idėjos bei pastangos, kurias jie panaudoja savanoriškai dirbdami organizacijoje. Savanorių apsisprendimas dirbti organizacijoje yra kaip solidarumo išraiška, siekiant kiekvieno socialinės gerovės. Savanorių solidarumas skatina dialogą ir apsikeitimus su skurde ir atskirtyje gyvenančiais žmonėmis ir tarp jų, siekiant sužinoti jų poreikius, mokytis kartu su jais, nustatyti svarbius ir susirūpinimą keliančius klausimus ir bendrai apibrėžti tai, ko reikia imtis, kai tokia žmonių padėtis. Skatina ir puoselėja bendruomenės kūrimo pojūtį (Caritas Europa, 2006).

Savanoriai dalyvaudami organizacijos veikloje ne tik dalinasi savo žmogiškuoju kapitalu, bet ir jį kaupia. Dirbdami savanorišką socialinį darbą savanoriai įgyja žinių bei praktinių savipagalbos ir pagalbos kitiems gebėjimų. Savanoriška veikla gali būti traktuojama: žmoniškųjų išteklių panaudojimas ir žmoniškųjų išteklių kaupimas. Tai ne tik kaip pagalbos kitiems priemonė, bet ir kaip ugdymo ir saviugdos forma. Savanoriškas darbas atveria savanoriui tobulėjimo galimybes: pirmiausia padeda tobulinti specialius gebėjimus ir kelti profesinę kvalifikaciją, antra, suteikia asmenybės ugdymo ir saviugdos galimybes (Jonutytė, 2005). Žmogiškieji ištekliai organizacijoje – svarbus išteklinio potencialo komponentas, kuris yra pagrindas realizuojant ir valdant veiklą, siekiant jos efektyvumo bei įgyvendinti organizacijos misiją. Svarbu pastebėti, kad siekiant organizacijos efektyvumo atsiranda tarsi įtampa. Organizacijoje savanorių skaičius mažėja. Caritas Lietuvoje mastu galima pastebėti, kad mažėja savanorių įsitraukimas į organizacijos veiklą (ne visose vyskupijose yra atsakingų už savanorius darbuotojų). Nauji ir jauni savanoriai sudaro tik

5% visų savanorių ir jie nori dalyvauti efektyviuose bei profesionaliuose projektuose. Ilgalaikių savanorių žinias yra sunku atnaujinti. Atsiranda stiprus kartų konfliktas ir konfliktas tarp savanorių bei profesionalų. Tai įtakoja neefektyvi vidinė komunikacija, nėra aiškios savanorių įtraukimo strategijos, plano veiklų palaikymui ir nestabili savanorių parama (Kukauskienė, 2008). Kyla organizacijos strategijos planavimo įtampos, kurios leidžia išvengti šioje srityje organizacijai kyla problemų. Mokslinėje literatūroje gausu įrodymų, kad gerai parengta strategija garantuoja organizacijos sėkmę, o įdėtos sąnaudos greitai sugrįžta. Kaip ir kiekviena organizacija taip ir Caritas turi sau būdingus siekius, galimybes ir veiksmus. Šių elementų junginį galime pavadinti strategija. Strategija apima organizacijos vizijos ir ateities uždavinių apibrėžimą, dabartinės situacijos įvertinimą, strateginių alternatyvų pasirinkimą, veiklos plano parengimą bei jo įgyvendinimą (Bagdonas, Bagdonienė, 2000). Strateginis planavimas yra visų organizacijos suinteresuotų asmenų bendrų sprendimų bei pažiūrų visuma, kuri kiekvieną organizacijos atstovą skatina prisiimti atsakomybę už organizacijos veiklą. Strateginis planavimas yra procesas, kurio metu nustatoma, ko organizacija sieks ir kaip ji to sieks. Strateginis planas visada turi būti peržiūrimas kartu su svarbiausiais sprendimus priimančiais, juos įgyvendinančiais bei tų sprendimų veikiamais žmonėmis (įskaitant savanorius ir klientus) (Organizacijų vystymo centras, 2003). Caritas labai svarbūs strateginio planavimo dalyviai yra savanoriai, nes jie yra pagrindiniai organizacijos veiklos vykdytojai ir yra tie, kuriems taip pat priklauso atsakomybė už organizaciją, tačiau jie ne visada yra įtraukiami į planavimą.

Veiklos planavimas – tai tikslų formulavimo ir jų įgyvendinimui tinkamos veiksmų eigos nustatymo procesas. Plačiaja prasme planavimas – tai sprendimas, kuria kryptimi organizacija nori judėti ir kaip ji ketina tai daryti. Planavimas turi būti pirmas viso vadybos proceso žingsnis. Planų sudarymo priežastys:

1. Planas padeda organizacijai sutarti ir aiškiai įvardyti, ką ji turi daryti tam tikru laiko momentu.
2. Organizacija gauna būtinus išteklius tikslams pasiekti ir jais disponuoja.
3. Organizacijos nariai veikia pagal pasirinktus tikslus ir procedūras.
4. Artėjimas pasirinktų tikslų link yra valdomas ir vertinamas, kad esant reikalui būtų galima laiku pataisyti situaciją (Organizacijų vystymo centras, 2003).

Kaip jau buvo užsiminta anksčiau, kad organizacija įgyvendindama misiją kartu siekia ir įgyvendinti solidarumo principą, kuris nėra jausmas miglotos užuojautos ar paviršutiniško graudulio dėl blogio, bet abipusiai saitai ir išipareigojimai bei tvirta nuostata darbuotis dėl bendro gėrio (Jonas Paulius II, 1987). Tai rodo, kad pasirenkant dirbti dėl artimo ir jam padėti turi būti numatyta tokia veiklos organizavimo struktūra, kuri leistų aiškiai suvokti veiklos tikslus ir kokiomis priemonėmis

reikia naudotis, kad jų pasiekti. Organizacijoje vykdomos pagrindinės šios veiklos, kurias įgyvendina savanoriai:

- **Projektas „Jaukūs namai“**. Projektas skirtas šeimoms, kuriose yra artimųjų turinčių alkoholio priklausomybę. Projekto tikslas - kurti savipagalbos grupių tinklą Kaišiadorių vyskupijoje gyvenančioms šeimoms ir jų artimiesiems, kurie turi alkoholio priklausomybę, skleisti informaciją apie pagalbos galimybę ir teikti šeimoms konsultacijas. Projektą finansuoja: Oldenburgo krašto Caritas ir Friesoythe dekanato Caritas (Miunsterio vyskupija, Vokietija).

Projekto tikslinė grupė – šeima ir jos nariai išgyvenantys alkoholio priklausomybę.

- **Projektas „Maisto intervencinės atsargos“**. Projektu siekiama padėti labiausiai nepasiturintiems asmenims. Projektas vykdomas bendradarbiaujant su Lietuvos Caritas organizacija ir valstybinėmis institucijomis.

Projekto tikslinė grupė – asmenys turintys mažas pajamas.

- **Programa „Ligonių slaugymas ir sielovada namuose“**. **Programos tikslas** – teikti pagalbą sergantiems, pagyvenusiems ir vienišioms žmonėms.

Programos tikslinė grupė - seni, vieniši bei sergantys žmonės, kuriems reikalinga globos ir socialinės slaugos paslaugos namuose (Kaišiadorių vyskupijos Caritas, 2008).

- **Programa „Vaiko orumo išsaugojimas“**. **Bendras programos tikslas** – teikti psichosocialinę pagalbą šeimoms, esančioms socialinėje atskirtyje.

Programos veikla siekiama teikti kompleksinę pagalbą skurstančiai šeimai, esančiai krizinėse situacijose bei siekti šeimos, kaip svarbiausios institucijos vaikui augti ir vystytis, išsaugojimo. **Programos klientai** – skurstanti šeima, auginanti vaikus (šeima, neturinti jokių ar gaunanti pajamas mažesnes už MGL) (www.caritas.lt).

- **Programa „Pumpurėliai“**. Programa skirta Kaišiadorių vyskupijos vaikams ir jaunimui, norintiems įsipareigoti savanoriškai veiklai.

Programos tikslas - įtraukti vaikus ir jaunimą į savanorišką socialinį darbą, jį pristatant kaip prasmingą veiklą, kurioje vaikai ir jaunimas suteikdami pagalbą kitiems gali mokytis savarankiškumo ir atsakomybės prisiėmimo, ugdytis bendražmogiškas vertybes įsitraukdami į konkrečias organizacijos veiklas (Kaišiadorių vyskupijos Caritas, 2008).

- **Caritas savanorių ugdymas ir mokymas.** Organizacija įsipareigoja ir atsako už nuolatinį savanorių ugdymą, mokymą, motyvavimą ir naujų savanorių telkimą, vykdamas organizacijos veiklą (Kaišiadorių vyskupijos Caritas, 2008).

Kaišiadorių vyskupijos Caritas padaliniai:

Senelių namai: Aukštadvario šv. Domininko pensionatas, Kruonio, Pivašiūnų parapijos, Širvintų parapijos ir Želvos katalikiški senelių namai.

Vaikų globos namai: Paparčių šv. Juozapo laikinos vaikų globos namai.

Slaugos ligoninė: Vievio palaikomojo gydymo ir slaugos ligoninė.

Organizacijoje yra aiškiai apibrėžtos veiklos, jų tikslai ir klientų grupės. Į veiklas savanoriai gali įsitraukti kiekvienas pagal savo turimus, gebėjimus, patirtis ir įgūdžius. Tačiau iš savanorių pateikiamų kasmetinių veiklos ataskaitų matyti, kad veiklos nėra stiprinamos ir savanoriai tose veiklose nėra palaikomi. Kai kurios programos daugelyje parapijų jau nebeveikia, o kai kuriose parapijose Caritas grupės turėjo nutraukti veiklą dėl tų pačių priežasčių, nes trūksta palaikymo ir nėra bendradarbiavimo ir komunikacijos su organizacijos vadovais bei administracija (Caritas savanorių metinės veiklos ataskaitos, 2008).

Toliau šiame skyriuje yra kalbama apie komunikacijos reikšmę tarp organizacijos narių, pirmiausiai pristatant organizacijos pavaldumą ir struktūrą, kuri atskleidžia kaip vyksta tarpusavio sąveika.

Caritas Internationalis yra katalikiškų šalpos organizacijų pasaulinis tinklas, priklausantis Popiežiškajai tarybai Cor Unum. Caritas Internationalis sudaro septyni regioniniai Caritas organizacijų susivienijimai. Vienas iš jų yra Europos Caritas.

Europos Caritas yra skėtinė organizacija, vienijanti 48 nacionalines Caritas organizacijas, veikiančias 44-iose Europos žemyno šalyse.

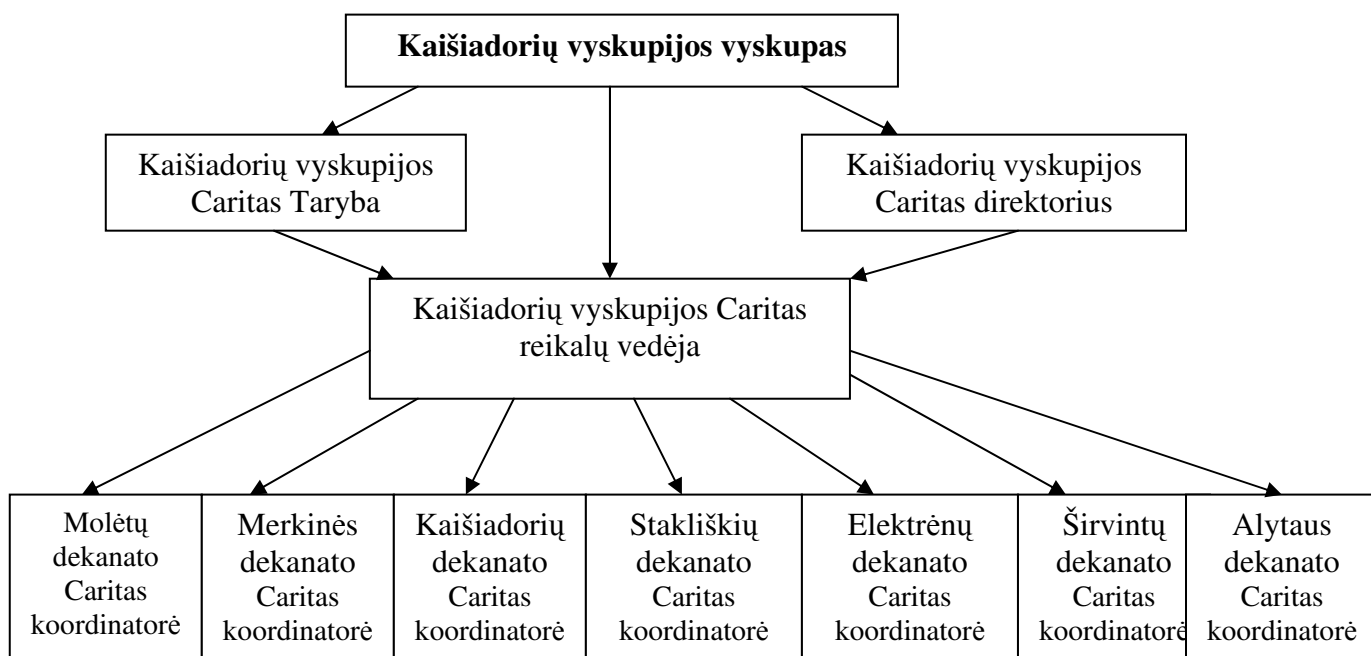
Lietuvos Caritas yra vienas iš Europos Caritas konfederacijos narių. Organizacija pavaldi Lietuvos Vyskupų Konferencijos Socialinių reikalų tarybai, kuri rūpinasi organizacijos veikla. Lietuvos Caritas vienija septynių vyskupijų (Kaišiadorių, Kauno, Panevėžio, Šialių, Telšių, Vilkaviškio ir Vilniaus) Caritas organizacijas, kurios yra pavaldžios vietos vyskupams. Viena iš šių organizacijų yra Kaišiadorių vyskupijos Caritas.

Organizacijos valdymas aukščiausiu lygmeniu – tai visų valdymo organų veiklos užtikrinimas siekiant efektyvios organizacijos veiklos. Organizacijos, priklausomai nuo įstatymo, pagal kurį yra registruotos, turi skirtingus aukščiausius valdymo organus. Tai yra steigėjai, dalininkai, visuotinis narių susirinkimas ir/ar kolegialus valdymo organas – valdyba, taryba, prezidiumas (Organizacijų vystymo centras, 2003).

Caritas aukščiausias valdymo lygmuo – vyskupas, kuriam Kiašiadorių vyskupijos Caritas yra pavaldus. Vyskupas yra Caritas pirmininkas ir jam priklauso organizacijai svarbių sprendimų priėmimas. Kasdieninę organizacijos veiklą atlieka administracija. Administracijos veiklos efektyvumas priklauso nuo tinkamo aukščiausio organizacijos valdymo lygmens. Organizacijoje administracijos darbuotojai – direktorius ir reikalų vedėja. Pagal organizacijos statutą vyskupas trims metams skiria direktorių, vyskupijoje dirbantį kunigą, o reikalų vedėjas įdarbinamas taip pat vietos vyskupo sprendimu (Kaišiadorių vyskupijos Caritas Statutas, 1997).

Kaišiadorių vyskupijos Caritas vienija septynių dekanatų: Alytaus, Elektrėnų, Kaišiadorių, Merkinės, Molėtų, Stakliškių ir Širvintų Caritas grupes. Kiekvieno dekanato Caritas veiklą koordinuoja koordinatorės – savanorės.

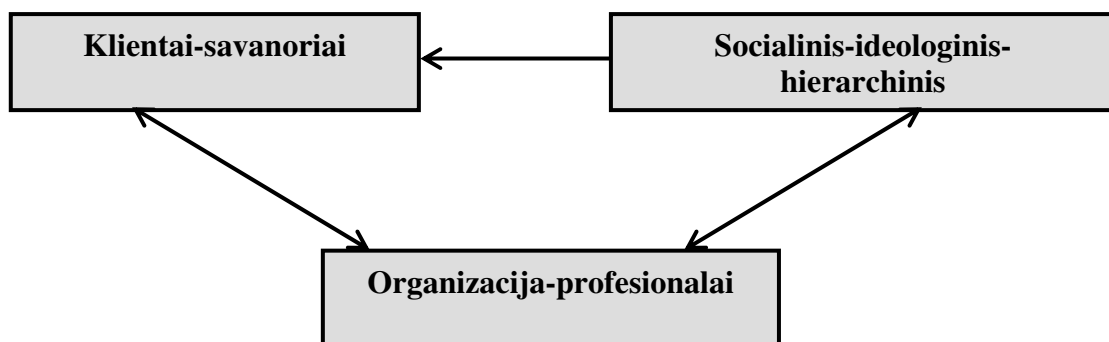
2 pav. Kaišiadorių vyskupijos Caritas pavaldumo struktūros schema



2 paveiksle matyti organizacijos pavaldumo struktūra, kuriai būdingas hierarchinis valdymas. Hierarchija nuosekli laipsnių, titulų, pareigų ir pan. eilė nuo žemesnių prie aukštesnių; pavaldumo ir priklausymo tvarka (www.zodynas.lt). Hierarchija nusako, kas kam yra pavaldus, kas yra vadovas, o kas pavaldinys. Valdžios pasidalijimo būdas lemia formalius ir neformalius ryšius institucijoje, nusako, kaip susidaro kartu veikiančios žmonių grupės. Suprantama, kad jokia organizacija negali apseiti be valdžios įgyvendinimo – valdymo. Valdymas tai tokia veikla, kuria kiti subjektai yra skatinami veikti taip, kad būtų pasiekti vadovo nustatyti tikslai (Bagdonas, Bagdonienė, 2005). Vykdam valdymo funkcijas, integruojantį vaidmenį atlieka komunikacija. Komunikacija tai faktų, idėjų, minčių pasikeitimo procesas tarp dviejų ir daugiau žmonių. Formali

komunikacija vyksta vertikaliai ir horizontaliai. Šiame darbe apibūdinamai organizacijai būdinga vertikali komunikacija. Vertikali komunikacija – tai informacijos perdavimas ir priėmimas skirtinguose hierarchijos lygiuose. Paliepimų perdavimas pavaldiniams – tai komunikacija „iš viršaus į apačią“. „Iš apačios į viršų“ perduodamos žinios, pateikiamos idėjos ar problemos, kurias reikėtų spręsti (Bagdonas, Bagdonienė, 2005). Organizacijos veikla vyksta tarpusavyje komunikuojant vadovams ir darbuotojams, darbuotojams ir savanoriams, savanoriams ir klientams, savanoriams ir vadovams. Pagal M. Payne veikloje egzistuoja trys svarbūs socialiniai konstruktai, kurie yra kaip individualūs dalyviai ir įtakoja vienas kitą: politinis-socialinis-ideologinis, klientai-darbuotojai, organizacija-profesionalai (Payne, 2005). Ši M. Payne trijų konstruktų sąveikos modelį galima taikyti ir Caritas organizacijai. 3 pavaveiksle matyti Caritas socialinių konstruktų modelis, kuriam būdinga: socialinis-ideologinis-hierarchinis, klientai-savanoriai, organizacija-profesionalai. Organizacijos veikla grįsta krikščioniškomis vertybėmis, kurios suteikia organizacijai savitumo. Pagrindas - tikrasis humanizmas, įžiūrintis žmoguje Dievo paveikslą ir norintis jam padėti gyventi žmogaus kilnumą atitinkantį gyvenimą. Įvairių katalikiškųjų gailestingosios meilės tarnybą vykdančių institucijų tikrasis subjektas yra Bažnyčia – visais lygmenimis, nuo parapijų ar organizacijų per dalines Bažnyčias iki visuotinės Bažnyčios. Paulius VI pagrįstai įsteigė popiežiškąją *Cor unum* tarybą kaip Apaštalu Sosto instituciją, kuri teikia kryptį ir koordinuoja Katalikų Bažnyčios palaikomas karitatyvines organizacijas bei jų veiklą.

3 pav. Socialinių konstruktų sąveikos modelis pagal M. Payne schema



Kanonų teisės kodekse kanonuose apie vyskupo tarnybą karitatyvinė veikla kaip ypatinga jo veiklos sritis aiškiai neminima ir tik visiškai bendrai kalbama apie vyskupo užduotį koordinuoti visus apaštalavimo darbus, išlaikant kiekvieno iš jų pobūdį. Tačiau neseniai Vyskupų pastoracinės tarnybos vadove gailestingosios meilės pareiga buvo giliau bei išsamiau ištyrinėta bei iškelta aikštėn kaip esminė visos Bažnyčios ir vyskupo jo vyskupijoje užduotis; ten taip pat pabrėžiama, kad gailestingosios meilės vykdymas yra Bažnyčios, kaip tokios, aktas ir kad tai, lygiai kaip žodžio ir sakramentų tarnyba, nuo pat pradžių yra esminė jos misijos dalis.

Bendradarbiai, Bažnyčioje praktiškai vykdančios socialinę veiklą, gailestingosios meilės darbus, turi vadovautis ne pasaulio gerinimo ideologijomis, bet tikėjimu, kuris veikia meile.

Caritas organizacijos valdymas paremtas Katalikų Bažnyčios pripažįstamomis vertybėmis, kurios pabrėžia solidarumo principą. Kaip ir visa Bažnyčia taip ir Caritas organizacija negali ir neturi griebtis politinės kovos kuo teisingesnei visuomenei sukurti. Negali ir neturi pakeisti valstybės. Tačiau ji taip pat neatsisako pastangų teisingumo labui ir kiekvieno žmogaus socialinei gerovei. Ji to siekia racionaliu argumentavimu ir žadindama dvasines jėgas, be kurių teisingumas, visada reikalaujantis ir atsižadėjimo, negali nei paimti viršaus, nei klestėti. Teisinga visuomenė nėra organizacijos ir visos Bažnyčios darbas, tai politikos pareiga (Benediktas XVI, 2006). Organizacijos hierarchija šiomis vertybėmis vadovaujasi, skatina ir prižiūri, kad jos organizacijoje būtų puoselėjamos. Šios vertybės yra organizacijos darbuotojų tikėjimo dalis, kuriomis jie vadovaujasi savo asmeniniame gyvenime ir organizacijos veikloje. Socialinių konstruktų tarpusavio sąveikoje kyla organizacijos vadybos klausimų. Organizacijos vadovavimasis nekintančiomis ir amžinomomis vertybėmis yra kaip ir organizacijos stiprybė. Tačiau kyla problemų ir konfliktų kitose organizacijos srityse. Egzistuoja nuostata, kad svarbu skatinti profesionalus ir kitus organizacijos darbuotojus – savanorius dirbti savarankiškai, skatinti jų iniciatyvumą ir stengtis ugdyti tokius darbuotojus, kuriems organizacijos tikslas taptų jų pačių tikslu. Taigi tarsi paliekama demokratiška galimybė laisvai veikti, tačiau ne visada įvertinama tai, ką ir kaip darbuotojai atlieka organizacijoje. Trūksta bendravimo ir bendradarbiavimo tarp organizacijos ir jos aukščiausio valdymo lygmens, tarp organizacijos ir jos darbuotojų – savanorių, kuriems labai trūksta palaikymo, tarp savanorių ir aukščiausio valdymo organo (čia įtakoja tik vertybės, kuriomis savanoriai vadovaujasi savo veikloje, bet nėra grįžtamojo ryšio) (Caritas savanorių veiklos ataskaitos, 2007). Socialinė tarpusavio priklausomybė kyla iš to, kad organizacijos, vadovai ir kiti nariai yra suinteresuoti įvykiais, kuriuos visiškai arba iš dalies kontroliuoja socialiniai veikėjai. Šie socialiniai santykiai atsiranda individams mėginant pasinaudoti individualiais ištekliais, kurie nėra vien tik kaip socialinių struktūrų ištekliai. Jie turėtų būti laikomi individų ištekliais. Loury šiems ištekliams apibūdinti įvedė terminą socialinis kapitalas (Coleman, 2005). Socialinis kapitalas sutinkamas bet kokuose socialiniuose santykiuose suteikiančiuose resursus veiksmo atlikimui. Socialinis kapitalas nėra individų normos ir vertybės, bet konkretaus socialinio konteksto normos ir vertybės galimos kaip resursai konkretiems individams, kurie dalijasi priėjimu prie šio socialinio konteksto (Kuzmickaitė ir kt., 2004). Pagal Coleman socialinio kapitalo sąvoka pabrėžia socialiai įtvirtintus konkretaus konteksto specifinius resursus. Skirtingu laipsniu socialinis kapitalas egzistuoja visuose socialinių ryšių tipuose tol kol šie ryšiai aprūpina resursais tam tikram veiksmui atlikti. Coleman struktūros (pristatoma 2 – oje šio darbo dalyje) apibūdinamos konkrečiu požiūrių turiniu, kadangi išskiriami santykių modeliai charakterizuojami pasitikėjimu, lūkesčiais, pareiga arba autoritetu. Čia

analizuojami organizacijos narių santykiuose dažnai kyla problemų, kurios trukdo vykdyti organizacijos veiklą. Organizacijos stebėjimai rodo, kad priežastis yra ta, jog organizacijos hierarchai, administracijos darbuotojai bei savanoriai nežino vieni kitų lūkesčių ir todėl kyla konfliktai, siekiant įgyvendinti organizacijos misiją.

Caritas organizacijos socialinės veiklos analizė parodė, kad vykstantys visuomenės transformacijos procesai kelia Caritas organizacijai naujus iššūkius, kurie skatina iš naujo permąstyti, kokiais būdais geriausiai organizacija gali tarnauti vargstantiesiems ir atsiliepti į jų poreikius. Visuomenės pokyčiai skatina organizaciją gyventi pokyčių procese, tačiau vertybės, kuriomis Caritas vadovavosi nuo pat pradžių išlieka nepakitę. Organizacija, įgyvendindama misiją pabrėžia solidarumo principą, kuris reiškia teisingą atsaką į tarpusavio priklausomumą, tai yra kaip moralinė ir visuomeninė pažiūra ir kaip „dorybė“. Solidarumas kuria sąveiką, kuri yra būtina siekiant socialinės gerovės. Šiuo atveju reikšmingi yra teisingumo ir subsidarumo principai. Pastarųjų raiška visuomenėje gali prisidėti prie solidarumo idėjos įgyvendinimo arba trukdyti šios idėjos įgyvendinimui. Misijos įgyvendinimo procese ypač yra svarbūs savanoriai kaip žmoniškieji ištekliai, kurių organizacijoje yra dauguma (95 proc.). Caritas organizacija – tai sąveikaujanti hierarchizuota žmonių grupė, turinti tam tikrus išteklius ir susibūrusi pasiekti bendrų tikslų. Organizacijoje vykstant narių tarpusavio sąveikai kaupiamas socialinis kapitalas. Žmogiškasis ir socialinis kapitalas vienas kitą papildo.

3.4. Savanoriai kaip Caritas žmogiškieji ištekliai: duomenų analizė

Tyrimo metu gautų duomenų analizė vykdoma konkretaus teksto kontekste. Atskleidžiami nauji aspektai, iliustruojantys tiriamą fenomeną ir atskleidžiantys socialinę tikrovę. Rezultatų pagrindimas: remiamasi tiriamo teksto turiniu ir iš jo paimtais duomenimis temų ir subtemų pavidalu (lentelės pateikiamos šio darbo prieduose).

Tyrimo duomenų vertinimą sudaro duomenų interpretacija. Svarbu atsižvelgti ne tik į prasmes, kurias reiškiniams suteikia tyrimo dalyviai, bet ir į tas, kuriomis vadovaujasi tyrėjas. Duomenys interpretuojami, remiantis šio darbo teorinėje dalyje aptartomis teorijomis ir „pritraukiant“ socialinių mainų ir socialinių normų teorijas.

Šiandienos pasaulis nėra svetingas institucinei religijai: demokratiškai auklėtas žmogus sunkiau integruoja į savo socialinio ir religinio suvokimo modelį hierarchinį autoritetingą institucinės Bažnyčios veikimo principą. Vis didėjantis individualizmas, mokslo ir technologijų atitrūkimas nuo bendražmogiškų moralės principų, krikščioniškosios moralės mokslui ir praktikai

kelia naujus uždavinius. Šiandieninės religinės bendruomenės pasižymi savitu tikėjimu, kuris išgyvenamas bendruomeniškai, ir siekimu gyventi pagal moralinius Evangelijos principus. Krikščioniškoji moralė ir tikėjimas sudaro pagrindinius bendruomenės ar organizacijos socialinio veikimo principus. Religinių bendruomenių ar organizacijų socialinė veikla orientuota į tiesioginius savo narių poreikius ir jaučia atsakomybę už visuomenės socialinę gerovę. Apie neturtingųjų reikalus Bažnyčia sako, kad:

- ⇒ Kiekvienas yra atsakingas už žmonijos skurdą.
- ⇒ Socialinis teisingumas – esminis Evangelijos bruožas.
- ⇒ Bažnyčia visados buvo ir bus neturtingųjų pusėje.

Organizacijos savanoriai kartu yra Bažnyčios bendradarbiai ir kartu rūpinasi neturtingaisiais bei skurstančiais. Savanoriška veikla teikia asmeninę naudą ir rūpinasi kitais. Savanoriškas darbas, būtinas asmeniškai bręsti ir lavintis, savo tikėjimui išreikšti, save kitų gerovei atiduoti, rasti laimei, ją teikiant kitiems, visuomenei, sušildyti, pažintims ir įgūdžiams plėsti, darbo rinkos spragoms palengvinti, laikui prasmingai praleisti, kaip demokratinės pratybos, lėšų stokai atstoti, uoliai domėtis, ugdyti kartų bendravimui, vykdyti aukso taisyklės dėsniui, būti pavyzdžiu jaunesnėms kartoms (Saulaitis, Karaliūtė, 2004).

Ankstesnėje šio darbo dalyje buvo pristatyta, kad Caritas organizacijos veiklos pagrindas savanoriška veikla ir kuria organizacija remiasi įgyvendindama misiją. Savanorystė – solidarumo išraiška. Solidarumas nėra jausmas miglotos užuojautos ar paviršutiniško gaudulio dėl blogio, kurį patyrė daugybė asmenų, tiek artimų tiek tolimų. Tai tvirta nuostata dirbti dėl bendro gėrio, t.y. dėl visų ir kiekvieno gerovės, nes visi mes iš tiesų esame atsakingi už visus. Toks nusistatymas yra pagrįstas tvirtu įsitikinimu, jog tik diametraliai priešingu elgesiu: rūpinimusi artimo gerove, pasirengimu „žūti“ už kitą, užuot jį išnaudojus, ir „tarnauti jam“, užuot engus jį, trokštant sau pelno (Jonas Paulius II, 1987) Savanoriškas socialinis darbas remiasi nuostata, kuri išreiškia pagarbą žmogaus orumui ir pabrėžia jo vertingumą. Bet kurios katalikiškos karitatyvinės institucijos bendradarbis trokšta darbuotis išvien su Bažnyčia, kad pasaulyje sklistų Dievo meilė. Dalyvaudamas Bažnyčios gailėstingosios meilės veikloje, jis nori liudyti Dievą ir Kristų ir dėl to daryti žmonėms gera nesitikėdamas naudos. Kyla klausimas, kas skatina įsipareigoti savanoriškai veiklai, kitų žmonių ar bendrųjų kasdienių reikalų organizacijoje labui, kaip tai siejasi su solidarumo principu?

Tyrimo metu savanorių buvo paklausta: **kodėl tapote Caritas organizacijos savanoriu?** Duomenų analizė parodė, kad daugelis savanorių atėjo į Caritas organizaciją, nes norėjo tiesiog padėti kitiems ir neturėjo konkrečių tikslų, ką jie norėtų daryti organizacijoje.

„Norėjau kuo nors prisidėti pagalboje vargstantiems... įpratau aukotis dėl kitų, jiems padėti...jutau, kad mano pagalba reikalinga vargšams, seneliams, neįgaliesiems...“.

Noras būti su žmonėmis ir jaustis reikalingu paskatino savanorius tapti organizacijos nariais.

„Noriu būti su žmonėmis, padėti jiems, jaustis reikalinga. Noriu dalintis savo patirtimi“.
„Noras padėti kitiems paskatino tapti Caritas organizacijos nare. Norėjau būti reikalinga ne tik šeimai, artimiesiems, bet ir žmonėms, kurie neturi į ką kreiptis, kur ieškot pagalbos“.

Yra savanorių, kurie į organizaciją atėjo, turėdami konkrečius tikslus, t.y. dirbti su ligoniais ir vienišais žmonėmis.

„Atėjau todėl, kad norėjau padėti ligoniams juos lankyti namuose“. *„Tapus nariu atsirado galimybė lankyti globos namus, vienišus...“*

Savanoriai jaučia krikščionišką pareigą ir nori tarnauti Dievui bei žmonėms, darydami jiems gera.

„Noras daryti gera žmonėms... Dievui ir artimui noras tarnauti“. *„ Esu katalikė, o kataliko pareiga padėti savo artimui“.*

Atlikus tyrimą išryškėjo ir kiti savanoriškos veiklos motyvai. Motyvacija – visus organizmo veiksmus skatinanti jėga. Motyvacijos terminas gali būti naudojamas kaip poreikio sinonimas. Motyvacijos teorijas sąlyginai galima suskirstyti į dvi grupes:

⇒ Teorijos, kurios grindžiamos žmonių poreikiais, nuo kurių priklauso jų elgsena. Jos stengiasi rasti atsakymą, kodėl atsiranda motyvacija ir kas ją sąlygoja.

⇒ Teorijos, pagrįstos žmonių elgsena, kurią sąlygoja jų lūkesčiai bei savo elgesio pasekmių suvokimas. Jos dar gali būti vadinamos procesinėmis teorijomis. Šios teorijos paaiškina, kaip veikia motyvacija, kaip ji vystosi ir apsprendžia žmonių elgesį.

Motyvacijos, pagrįstos žmonių elgsena teorijos analizuoja kaip žmogus paskirsto savo pastangas įvairių tikslų įgyvendinimui ir kaip pasirenka konkretų elgesio būdą.

Pateiktuose savanorių atsakymuose atrandame, kad kai kurie savanoriai tapo organizacijos nariais, nes juos pakvieti kiti: Caritas darbuotojai, artimieji, draugai, parapijos klebonas. Apsisprendė tapti Caritas savanoriais, nes jaučia malonumą, kai padeda kitiems. Savanoriauti skatina poreikis bendrauti ir padėti kitiems. Atėjo savanoriauti, nes turėjo laisvo laiko ir norėjo tikslingai jį panaudoti. Vidinė motyvacija lėmė apsisprendimą tapti organizacijos bendradarbiu. Kai kurie respondentai atėjo savanoriauti, nes jaučiasi dėkingi todėl, kad praeityje jie susilaukė pagalbos, o dabar nori išreikšti savo dėkingumą Dievui ir žmonėms, įsitraukdami į organizacijos veiklą. Artimos organizacijos veiklos, puoselėjamos vertybės ir idėjos lėmė pasirinkimą savanoriauti Caritas organizacijoje.

„...tiesiog man yra artimos puoselėjamos Caritas vertybės, idėjos. Taip pat jaučiu, kad šioje organizacijoje galiu padėti, esu reikalinga“.

Kitiems įtakos turėjos šeimos auklėjimas ir artimųjų mokymas artimo meilės. Savanoriais tapo, nes lėmė asmeniniai pokyčiai ir apsisprendimas. Noras turėti veiklos ir būti naudingam

paskatino įsitraukti į organizacijos veiklą. Atėjo į organizaciją, nes norėjo prisidėti prie organizacijos pokyčių ir palaikyti besikeičiančią organizaciją. Kitiems tiesiog atsirado galimybė tai daryti ir juos atvedė įsitikinimai.

Analizė parodo, kad savanorių motyvai, kurie lėmė apsisprendimą tapti Caritas savanoriais yra skirtingi. Pasakydami priežastis, kurios įtakojo pasirinkimą, jie atskleidžia savo nuostatas ir vertybes su kuriomis atėjo į organizaciją.

Teorija sako, kad veiklos priežastys susijusios su subjektyvių poreikių patenkinimu, vadinamos motyvais. Paprastai motyvu tampa įsisąmonintas poreikis. Žmogus pajutęs tokį trūkumą ir įtampą, visų pirma stengiasi suprasti, kas ją sukelia ir ieško būdų tai pašalinti. Įsisąmoninus įtampą sukėlusias priežastis ir suradus objektą, kuris padės ją pašalinti, šis poreikis tampa veiklos motyvu, skatina pradėti aktyviai veikti. Taigi poreikis perauga į motyvą, kai žmogus aptinka veiklos objektą, kuris padės jam šį poreikį patenkinti. Motyvu gali tapti ir žmogaus interesai, įsitikinimai, vertybės, gyvenimo tikslai. Motyvai skatina žmogaus elgesį ir jį nukreipia, padeda pajusti savo veiklos prasmę, dalyvauja ją kontroliuojant ir keičiant (Barvydienė, 1996).

E. G. Clary ir M. Snyderis (1991) išskyrė keturias savanoriškos veiklos **motyvų grupes, kurios būdingos ir Caritas savanoriams:**

- **Vertybių išraiškos funkcija.** Ji įpareigoja savanorį rūpintis kitais, nes savanoriams svarbu kito žmogaus gerovė (*noras tarnauti ir padėti tiems, kuriems reikia pagalbos*). Šie žmonės savanoriškoje veikloje išreiškia vertybes, kurios nukreiptos į pagalbą kitam ir troškimą tarnauti bendruomenei (*krikščioniška pareiga padėti artimui*). Taigi savanorystė atlieka vertybių išraiškos individui funkciją.
- **Socialinio prisitaikymo funkcija.** Kai kuriems savanoriams savanorystė atlieka socialinio prisitaikymo funkciją, kuri nulemta draugų šeimos ir kitų artimųjų žmonių dalyvavimo savanoriškoje veikloje (*įtraukė artimieji, paskatino dargai*). Kai kuriems žmonėms savanorystė yra būdas prisitaikyti prie jiems svarbių žmonių, kai kada tai atsakas į socialinį spaudimą. Kai kurie savanorystės pagalba išplečia socialinį ratą, užmegzdami naujus socialinius kontaktus kitomis sąlygomis „...jaučiuosi gerai bendraudama su žmonėm ypač kaip esu jiems reikalinga. Sugebu išklausti žmogų jam patarti, pagelbėti, užjausti...“.
- **Ego gynybos funkcija.** Kai kurie savanoriai, padėdami kitiems, tikisi tokiu būdu išspręsti savo problemas: vidinių konfliktų, abejojimo savo verte ir kompetencija. Egzistuoja hipotezė, kad tie žmonės, kurie tiki teisingu pasauliu, mano, jog prireikus pagalbos jiems bus taip pat padėta. Savanorystė kai kuriems žmonėms yra būdas kelti savivertę, įgyti socialinį pripažinimą bei spręsti savo psichologines

problemas „*Norėjau kokioje nors srityje išreikšti save. Išėjus į pensiją nenorėjau užsisklęsti savyje*“.

- **Žinių funkcija.** Savanorystė padeda kai kuriems žmonėms patenkinti intelektualius poreikius, pagilinti žinias, įgyti specifinių įgūdžių, kurie gali būti reikalingi ateities karjere „*...norėjau prisidėti prie jų veiklos ir pasisemti iš jų patirties ir taip pat išmokti bendrauti su vaikais*“.

Kaip rodo įvairių šalių savanorių motyvų apžvalga, savanorius dalį savo laiko skirti pagalbai kitiems skatina tiek dvasiniai (*noras tarnauti bendruomenei, išreikšti esmines vertybes*), tiek socialiniai (*noras susirasti draugų, įgyti socialinį pripažinimą, pažinti juos supančius žmones*), psichologiniai (*jaučia pasitenkinimą padėdami kitiems, nori įgyti didesnę pasitikėjimą savimi*), edukaciniai (*asmeninis tobulėjimas, noras įgyti žinių, patirties ir kt.*). Savanoriška veikla tam pačiam žmogui gali atlikti kelias funkcijas. Tyrimo analizė rodo, kad daugelį savanorių į organizaciją atvedė jų tikėjimas ir vertybės, kuriomis jie vadovaujasi. **Socialinės normos skatina žmogaus altruistinį elgesį, kuriam būdinga:**

- Prosocialus elgesys, kuris orientuotas į tarpusavio mainus: „Aš tau – tu man“.
- Altruistinis elgesys neiškeliantis jokių sąlygų pagalbos gavėjui (Jonutytė, 2006).

Analizuojant gautus duomenis galima matyti, kad savanoriams būdingas altruistinis elgesys. Socialinių mainų teorija altruistinį elgesį traktuoja kaip siekimą asmeninės naudos ir pranašumo. Žmonės keičiasi ne tik daiktais, pinigais, bet ir socialinėmis prekėmis, tokiomis kaip: meilė, paslaugos, informacija. Žmogus teikdamas pagalbą kitam gauna socialinį atlygį: pagarbą, pritarimą, savigarbą, prestižą. Savanoris mainais gauna pozityvios socializacijos galimybę, bendraudamas su klientais ir kitais organizacijos darbuotojais.

Analizuojant tyrimo rezultatus galima pastebėti, kad veikti skatina išoriniai apdovanojimai: kito žmogaus palankumas per pagalbos šiam siūlymą ir vidiniai apdovanojimai paremti empatiškumu, o altruistinis poelgis įtvirtina asmeninę savigarbą ir išreiškia pasitenkinimo savimi jausmą (Petrauskienė, 2007).

Socialiniai mainai persmelkia visą socialinį gyvenimą. Kitokių nei ekonominės gėrybės išteklių socialinių mainų atveju mainomi ištekliai gali neturėti visų privačiųjų gėrybių savybių, tačiau tai netrukdo padaryti tam tikras kokybines išvadas. Vykstant ekonominių gėrybių mainams, kiekvienas veikėjas, siūlydamas mainus, gali tik pagerinti kito veikėjo padėtį, ir būtent todėl tokius mainus paprastai laikome savanoriškais ir abipusiškai naudingais (Coleman, 2005).

Vienų žmonių teikiamas atpildas kitiems tarnauja vėlesnių ryšių palaikymo ir skatinimo priemone. Ir priešingai, nesant pakankamam atpildui, ryšiai tarp individų susilpnės arba visai išnyks. Atpildas, kuriuo mainomasi gali būti ir vidinis (meilė, pagarpa ir t.t.), ir išorinis (pinigai ir t.t.). Bendraujančios pusės ne visada gali po lygiai apdovanoti viena kitą. P. Blau naudoja visas

svarbiausias mainų teorijos sąvokas: atlygio, vertės, naudos, tačiau jis individų sąveikos nesuveda tik į elementarius naudos santykius, kuriais grindžiamas klasikinės politinės ekonomijos ekonominio žmogaus elgesys. Jo požiūriu **žmonės negali siekti tik naudos dėl trijų priežasčių:**

- Veikėjai niekada neturi vieno tik nauda grindžiamo tikslo.
- Veikėjai niekad nebūna nuoseklūs siekdami savo tikslų ir niekad neturi visos informacijos apie alternatyvas.
- Veikėjai visuomet yra susiję su įvairiais socialiniais įsipareigojimais, kurie apriboja jų alternatyvius pasirinkimus.

P. Blau požiūriu, žmonės dalyvauja socialinių mainų santykiuose, nes suvokia galimybę gauti atlygį. Šį žmonių suvokimą jis pavadino socialine trauka ir teigė, kad jei santykiuose nėra šios traukos, santykių negalima laikyti mainais. Elgdami pagal savo vaidmenis ir juos koreguodami veikėjai siekia įtikinti vienas kitą savo turimais resursais. Atskleisdamas savo vertingas savybes kiekvienas veikėjas tikisi už jas gauti atlygio iš kitų (pvz. noras praturtėti dvasiškai, noras būti naudingam ir t.t.) (Leonavičius, 2005).

Socialinių normų teorija sako, kad: tarpusavio sąveika mus įpareigoja teikti pagalbą tiems žmonėms, kurie yra mums pagelbėję praeityje „*Visą laiką Dievas siuntė man gerus, nuoširdžius, sąžiningus žmones, kurie dalijosi viskuo su manimi. Kartą atėjo noras taip atsidėkoti Dievui ir žmonėm (gal gražinant skolą)*“. Socialinės atsakomybės norma žmones įgalina teikti pagalbą ne tik tiems, kurie yra mums pagelbėję, bet ir tiems, kurie mums negali atsakyti tuo pačiu (*noras dirbti su ligoniais, vargšais, vaikais ir t.t.*) (Petrauskienė, 2007).

Žmogų Dievas, kaip parašyta pirmuose Biblijos skyriuose, sukūrė pagal savo paveikslą ir panašumą. Šiuo panašumu į Dievą remiasi žmogaus orumas. Šio orumo pasekmėje „žmogus privalo būti visų visuomeninių darinių nešėjas (palaikytojas), kūrėjas ir tikslas“. Žmogus tame yra vedamas meilės sau, pastangos (noro) pasirūpinti savimi ir savaisiais. Atsakingas moralios asmenybės savęs realizavimas yra svarbiausias žmogaus gyvenimo uždavinys. Taip žmogus tampa pajėgiu tapti vertingu visuomenės nariu ir įgyvendinti savo pašaukimą jos tarnystėje. Žmogiškos vertybės nulemia atitinkamas laikysenas ir elgesio būdus žmogaus orumą atitinkančiam gyvenimui bei žmogiškam savęs realizavimui. Krikščioniško humanizmo vertybės yra esminės panašumu į Dievą pagrįstam žmogaus orumui bei iš to kylančiam reikalavimui mylėti vieni kitus. Abu dalykai - tiek žmogaus orumas, tiek meilė artimui - yra aukščiausios vertybės socialinėje srityje taip pat ir nekrikščionims, kurie jas pagrindžia tik proto išvalgomis. Praktikuojamos humaniškos vertybės sudaro visuotinės gerovės pagrindą. Iš čia išsiskleidžia įvairių kultūros sričių vertybių sritys. Šios vertybių sritys apima asmenybės ir socialines vertybes, terminalines ir instrumentines vertybes, gyvenimo ir dalykinės vertybes (Schnaider, 2008).

Apibendrinant galima teigti, kad išryškėjo esminė nuostata, jog savanoriškas apsisprendimas pasisako už visybišką požiūrį į žmonių bendrijos gyvenimą ir pilietiškumą mato kaip solidarumo bei atsakomybės išraišką. Pagrindinė Bažnyčios skelbiama žinia – žmogus yra orus visokiomis gyvenimo sąlygomis, net visiškai apleistas. Žmogui reikalinga paguoda, veikli meilė ir gailėstingumas. Savanoris yra žmogus, kuris atsako už neteisybę, skurdo, beteisiškumo mažinimą visuomenėje; tai žmogus kovojantis už solidarumo principo įtvirtinimą, nes šis principas kyla iš Dievo, pasidalijusio su žmogumi jo dalia, patirties.

Tyrimo metu savanorių buvo paklausta: **su kokiais lūkesčiais Jūs atėjote savanoriauti į Caritas organizaciją?** Duomenų analizė parodė, kad savanoriai, kalbėdami apie lūkesčius taip pat atskleidžia savo vertybes, kurios siejasi su motyvais. Išryškėjusios asmeninės vertybės, turi įtakos savanoriškos veiklos pasirinkimui ir palaiko savanorius organizacijoje.

Ypač svarbu krikščioniškos, moralinės vertybės nes jos jiems artimos ir jomis vadovaujasi, siekdami padėti žmonėms. Kai kuriems savanoriams buvo tiesiog svarbu pagalba žmonėms. Kaip veiklos pagrindą kai kurie laiko tikėjimo įgyvendinimą, liudijant Evangeliją, skleidžiant artimo meilę: „*Noras realizuoti tikėjimą. Liudyti evangeliją darbais ir gyvenimu*“. Geranoriški lūkesčiai, troškimas tokios veiklos ir artimos organizacijoje puoselėjamos vertybės – jiems atrodė svarbūs dalykai, ateinant į organizaciją.

Atliekant analizę toliau taip pat atsiskleidė, kad ateidami į organizaciją savanoriai savo lūkesčius siejo su organizacijos struktūra ir konkrečiomis veiklomis: dirbti su nuskriaustaisiais ir vargstančiais, padėti vaikams ir jų šeimoms, dirbti su ligoniais ir senais žmonėmis, dirbti su neįgaliais, padėti organizuoti ir vykdyti veiklą organizacijoje.

„*Norėjau padėti skurstantiems vaikams ir į krizinę situaciją patekusioms šeimoms...*“, „*...padėti tiems, kuriems trūksta meilės ar yra gyvenimo nuskriausti...*“, „*Atėjau, norėdama padėti skurstantiems, kenčiantiems žmonėms. Iš vaikystės žinojau, kad didžiausi labdariniai darbai yra: alkaną papenėti, nuogą aprenkti, pakeleivį į namus priimti ir t.t*“

Yra savanorių, kurie savo lūkesčius sieja su savo asmeninių poreikių patenkinimu, t.y jie nori tobulinti save ir mokytis iš savanoriškos patirties: suteikti reikalingą pagalbą, padėti ir pasimokyti iš kitų, realizuoti save.

„*Padėti kitiems ir pasimokyti gerumo iš kitų... Daugiau sužinoti... tikėjausi išnaudoti savo energiją kitiems tikslams, padedant kitiems*“.

Kai kuriems svarbu atrodė suteikti džiaugsmo, dalintis savo darbais .

„*Kad nors ir nedaug kam, bet suteikti džiugėsio savo darbu*“.

Kiti kaip svarbų dalyką iškelia tarpusavio bendravimą ir bendradarbiavimą, nes tapdami organizacijos nariais turėjo lūkesčių dirbti kartu su žmonėmis, kurie turi tą patį tikslą,

bendradarbiauti su Caritas darbuotojais. Jiems atrodė svarbu dalintis patirtim, išbandyti save, padedant kitiems.

„Tikėjau praplėsti akiratį, bendradarbiauti su Caritas...atstovais...“ „Norėjau išbandyti save, padėti kitiems, suteikti bent paguodą vargstančiajam“.

Savanorių atsakymai rodo, kad vidinis atsivėrimas Bažnyčios katalikiškajam matmeniui neišvengiamai nuteikia Bažnyčios bendradarbi, atsiliepiant į įvairias vargo formas, darniai darbuotis su kitomis institucijomis. Vidinis išitraukimas į artimo vargą bei kančią taip virsta savęs dalijimu jam: kad dovana artimo nežemintų, turiu dovanoti jam ne tik ką nors, kas man priklauso, bet patį save, turiu dovanoje būti kaip asmuo. Toks teisingas tarnavimo pobūdis pagalbą teikiantįjį nužemina. Jis kito atžvilgiu nebeatsiduria aukščiau, kad ir kokia vargana būtų pastarojo padėtis. Vargo didumo suvokimas gali, viena vertus, stumti mus prie ideologijos, besimančios dabar atlikti tai, ko, regis, neįstengia dieviškasis pasaulio valdymas – būtent išspręsti visas problemas. Kita vertus, tai gali skatinti neveiklumą, manant, jog nieko neįmanoma padaryti. Svarbu neįpulti į žmogų niekinančią puikybę, kuri nieko nestatydina, bet veikiau griaua, ir nepasiduoti nevilčiai, trukdančiai vadovautis meile ir taip tarnauti žmogui (Benediktas XVI, 2006).

Kalbant apie savanorių veiklos motyvus buvo pasakyta, kad motyvacijos yra pagrįstos žmonių elgsena. Teorijos analizuoja kaip žmogus paskirsto savo pastangas įvairių tikslų įgyvendinimui ir kaip pasirenka konkretų elgesio būdą. **Viena iš labiausiai žinomų yra lūkesčių teorija, kuri sako, kad:**

- Lūkesčiai – tai pageidaujamojo būsimųjų įvykių ar faktų rezultatų apibūdinimas (www.wikipedia.org).

Lūkesčiai išreiškia žmogaus viltis dėl ateities, todėl žmonės daug dėmesio skiria ateities apmąstymams ir tai nulemia jų elgesio pasirinkimą (Bagdonas, Bagdonienė, 2000).

Remiantis tyrimo duomenų analize matyti, kad savanorių lūkesčiuose atsispindi jų vertybės, kurios nukreiptos siekiant padėti kitam ir įsijungti į bendruomenės, bei organizacijos veiklą. Čia galima pritaikyti tą pačią vertybių funkciją, kuri buvo aptarta, kalbant apie respondentų motyvus, renkantis savanorišką veiklą.

Aptariant savanorių motyvus šiai veiklai buvo kalbama ir apie socialinio prisitaikymo funkciją, nes vienas iš motyvų, kad juos į šią veiklą įtraukė kiti: draugai, artimieji, organizacijos darbuotojai. Išsakydami savo lūkesčius savanoriai pabrėžia norą bendrauti *„Tikėdamasi...konkretaus uždavinio kiekvienam paskyrimo...norėjosi bendravimo... tobulėti ir bendrauti su žmonėmis“.*

Žmonėms svarbu kelti savivertę ir įgyti socialinį pripažinimą. Tai Ego gynybos funkcija, kuri taip pat veikia, kalbant apie savanorių lūkesčius. Kaip svarbų dalyką jie iškelė asmeninių poreikių patenkinimą, t.y. troškimą tobulėti ir įgyti patirties.

Tyrime pastebėta, kad savanoriai organizacijoje veiklą pradėjo turėdami skirtingus lūkesčius. Vieni turėjo tikslą teikti pagalbą, kad užsitarnauti socialinį atlyginimą, tačiau daliai žmonių būdingas realus altruistiškas elgesys, kuris juos skatino rūpintis kitų žmonių gerove. Altruizmas – žmogaus vertybinių orientacijų sistema, kurios svarbiausiais dorovinio vertinimo motyvas ir kriterijus yra kito žmogaus ar socialinės bendrijos interesai. Žmogaus altruistinio elgesio reikšmingumas priklauso nuo to, kokiomis vertybėmis yra grindžiami jo santykiai su kitais žmonėmis (Psichologijos žodynas, 1993).

Altruizmas remiasi socialinių mainų teorija. Individai yra socialūs ir tarpusavyje bendrauja kaip socialinės būtybės. G. Homansas mano, kad individų socialinį elgesį galima paaiškinti psichologiniais procesais. Nauji socialiniai dariniai atsiranda iš sąveikos. Žmogaus elgesio pagrindas yra socialiniai mainai, nes jie yra žmonių tarpusavio sąveikos mechanizmas (Leonavičius ir kt., 2005). Žmonės būdami socialinėmis būtybėmis turi įgimtą socialinį instinktą, kuris juos verčia atsisakyti egoistinių tikslų vardan visuomenės, savo asmeninius poreikius pajungti socialinei naudai (*noras dirbti su nuskriaustaisiais ir vargstančiais, padėti vaikams ir jų šeimoms, dirbti su ligoniais ir senais žmonėmis ir kt.*) Svarbiausia, ko reikia žmogui tai jausti, kad jis priklauso visuomenei ir turi joje savo vietą. Socializacijos procese žmogus perima vis platesnes gyvenimo sferas, todėl bendruomenės ratas, kuriam jis siekia priklausyti, taip pat plečiasi. Priklausomybės žmonijai, gyvybei apskritai jausmas atitinka patį aukščiausią socialinį interesą, tai bendrumo, solidarumo, ryšio su kitais žmonėmis jausmas, dalyvavimas kitų žmonių gyvenime ne dėl savo tikslų pasiekimo. Tai kas pasakyta atsiskleidžia ir savanorių atsakymuose, kur jie sako, kad nori: *suteikti reikalingą pagalbą, padėti ir pasimokyti iš kitų*. Socialinio intereso jausmas yra įgimtas kiekvienam žmogui, tačiau būtinos tam tikros sąlygos, kurios padėtų atsiskleisti vidiniam potencialui. Bendravimo ir bendradarbiavimo, pasitikėjimo, pagalbos asmenybei ir lygiavertiškumo dvasia vykstantys procesai skatina socialinio intereso augimą. Socialinis interesas yra paremtas bendradarbiavimu su kitais, vardan bendro tikslo (*padėti vykdyti veiklą, bendradarbiauti su kitais Caritas darbuotojais, siekiant padėti artimui...*). Kiekvienas žmogus elgiasi, turėdamas savo tikslus ir lūkesčius ir jei jie yra paremti socialiniu interesu, t.y. bendradarbiavimu tarpusavyje atsiranda bendrumo jausmas ir tarpusavio sąveika (Perminas ir kt., 2002).

Sąveiką tarp žmonių galime laikyti socialiniais mainais, kurie gali būti tarp žmonių ir socialinio konteksto. Socialiniams mainams būdinga nauda ir išlaidos. Kiekvieną naudą ir išlaidą individai pasveria ir vertina. Išlaidos yra tai, kiek įdeda žmogus savo energijos ir darbo. Socialiniuose mainuose labai svarbu: lūkesčiai, poreikiai, sėkmė, pasitenkinimas. Darbas visuomet yra geresnis, kai nauda didesnė nei išlaidos, bet nežiūrint į tai yra labai svarbu pasitenkinimas. Ekonominis atlygis nėra vienintelis dalykas, kuris teikia pasitenkinimą. Socialiniuose mainuose visada vyksta lyginimas ir kiekvienas žmogus, dalyvaujantis šiame procese pasveria, kur jam geriau

ir kas naudingiau (Ivanauskienė, 2006). Savanoriška veikla nėra tikslas už savo veiklą gauti materialinį atlyginimą. Nauda, kurią gauna savanoris, dirbdamas organizacijoje yra nemateriali. Savanorišką apsisprendimą lemia vertybės, lūkesčiai, poreikiai ir pasitenkinimas (*noras bendrauti ir dalintis savo patirtimi, padėdamas kitam nori išbandyti save*). *Kaip jau minėta, kad savanoriškos veiklos naudą galima dar paaiškinti altruizmo principu. Kita teorija, kuri kalba ir aiškina altruizmą yra socialinių normų teorija.*

Socialinių normų teorija teigia, kad tarpusavio sąveika mus įpareigoja vieni kitiems arba tiems, kurie yra mums pagelbėję praeityje. Šiai teorijai atstovaujantys mokslininkai pažymi, jog tarpusavio sąveika ne tik įpareigoja teikti pagalbą geradariams, bet pirmiausia skatina jiems nekenkti. Teorija kalba apie socialinės atsakomybės normą, kuri žmones įpareigoja teikti pagalbą ne tik tiems, kurie yra mums pagelbėję, bet ir tiems, kurie mums negali atsakyti tuo pačiu (*tikslas dirbti su neįgaliais, su skurde gyvenančiais vaikais ir jų šeimomis, dirbti su ligoniais, senais žmonėmis ir kt.*) (Jonutytė, 2006). Vadovaujantis socialinių normų teorija ir siekiant įgyvendinti šias nuostatas kyla **solidarumo principas, kuris pasireiškia žmogaus asmenybiškumu ir socialumu ir rodo abipusius saitus ir įsipareigojimus. Šis principas pasireiškia tiek žmogaus orumu, tiek pačia iš esmės socialine žmogaus prigimtimi, jis naujai ir savitai liudija žmogaus ir visuomenės santykį.** Kadangi žmogus yra asmuo, savo unikalumu iš esmės yra susijęs su visuomene, tad visuomenės formavimo principo pagrindas – žmogaus ir visuomenės „pirminis savotiškas santykis ir sąjunga“ jokiu būdu neleidžianti abiejų šių „sudedamųjų dalių paversti viena“. Iš šio ryšio savotiško abipusiškumo, kyla tai, kad asmenys dėl vidinės vertybinės pilnatvės yra susaistyti su visuma, tačiau taip, kad visumos vertybinė pilnatvė susijusi su asmenine jos narių vertybine pilnatve. Individas su bendruomene susijęs, bet priklausimas jai neturi kėsintis į jo asmeninę vertę (Hoffner, 1996).

Reikia prisiminti, kad dar nuo viduramžių savanorių įtaka gerinant žmogaus padėtį buvo didelė. Taigi galima būtų teigti, kad savanoriai išreiškdami solidarumą su vargstančiais ir visais reikalingais pagalbos prisidėjo ir prisideda prie socialinės žmogaus padėties plėtos.

Savanoriai išreiškdami savo lūkesčius kartu pasisako už ką jie įsipareigoja būti atsakingi. Verta įsidėmėti, kad savanorystė – tai visur ir visada sutinkamas įsipareigojimas, žmonijos prigimties bruožas. Šiandien negalime atsikalbinėti ir laukti meto, kai visko turėsime su kaupu. Paradoksalu, bet būtent tuomet mūsų įsipareigojimo ir pastangų kitų labai mažiausiai reikės. Niekada neturime tiek mažai, kad nebūtų kuo pasidalinti. Galime vieni kitiems tarnauti, dalintis savo nors ir sunkia, bet brangia, nes įgyta asmeniškai, patirtimi (Kučikas ir kt., 2007). Savanorių įsipareigojimas dalintis savo patirtimi ir įsitraukimas į organizaciją skatina pokyčius joje. Kiekvienas ateidamas į organizaciją atsineša savo asmeninį žmoniškąjį kapitalą, kurį žmogus tikslingai naudoja vienoje ar kitoje veikloje.

Tyrimas parodė, kad dauguma savanorių, išsakydami savo lūkesčius siekia kurti asmeninį santykį su klientais. Jų nuostata asmeniniam santykiui išreiškia solidarumo principą su vargstančiais ir engiamaisiais. Solidarumo principas pasireiškia žmogaus asmenybiškumu ir socialumu, rodo abipusius saitus bei įsipareigojimus, iškeldamas žmogaus orumą ir pačia iš esmės socialine žmogaus prigimtimi, jis naujai ir savitai liudija žmogaus ir visuomenės santykį. Taip pat matyti, kad savanoriai siekia kurti sąveiką su organizacijos darbuotojais, nes apsispręsdami savanoriauti, jie turėjo lūkesčių bendradarbiauti ir įsitraukti į organizacijos veiklas. Įsipareigojimas socialinei veiklai, sąveikos kūrimas ir dalinimasis žmoniškaisiais ištekliais kuria socialinį kapitalą organizacijoje ir sukuria galimybe asmens augimui.

Savanorystė yra veikla organizacijoje. Savanoris yra organizacijos sistemos dalis ir apsispręsdamas įsipareigoti joje jis tampa jai atsakingas. Veiklos organizavimas, siūlomos paslaugos forma ir turinys yra organizacijos kompetencija. Būdą, kuriuo organizacija veikia ir grindžiama jos struktūra smarkiai lemia ir nuo savanorio įsitraukimo, sąmoningumo ir atsakingumo.

Todėl tyrimo metu buvo svarbu savanorių paklausti: **ar manote, kad savanoriška veikla Caritas organizacijoje turėtų būti kitokia? Jei taip kokia?**

Organizacijos socialinės veiklos analizė atskleidžia, kad savanoriai yra žmogiškieji organizacijos ištekliai, kuriais remiasi misijos įgyvendinimas. Vadinasi savanoriai taip pat tampa atsakingais už organizacijos veiklas. Paradoksaliai, tačiau savanorių atsakymai rodo kitaip. Šioje tyrimo dalyje pastebėta, kad savanoriai ne taip atvirai kalba apie tai kas turėtų būti kitaip. Apie veiklos motyvus ir lūkesčius savanoriai kalbėjo atviriau ir net kai kurie dalinosi, kad į organizaciją įsitraukė, turėdami konkrečius tikslus motyvus ir lūkesčius. Tyrimo analizė parodė, kad daugumai savanorių organizacijos veikla yra tinkama.

„Man organizacijos veikla tinkama... man patinka tokia, kokia yra...“

Kiti atsakė, kad jiems yra plačios galimybės veikti ir jie išnaudoja visas galimybes.

„Carito organizacija yra plačios veiklos organizacija“.

Jie mano, kad ta veikla, kuri vyksta dabar yra tikslinga.

„Manau, kad ta veikla, kuri vyksta dabar yra tikslinga ir neįsivaizduoju jos kitaip“.

Savanoriams atrodo, kad veikla atliekama gera iniciatyva ir iš širdies. Dar kiti galvoja, kad organizacijos veikla yra patenkinama, o kiti tiesiog pasitiki dabar atliekama veikla. Kai kuriems atrodo, kad veikla turėtų būti tokia kokia yra dabar.

„Caritas veikla mano manymu turi būti tokia, kokia yra dabar: padėti vargšams, girtaujančių šeimų nariams, invalidams“.

Išanalizavus šiuos atsakymus matyti, kad daugelis savanorių tiesiog vengia kalbėti apie organizaciją ir jiems atrodo, kad veikla yra gera tokia kokia yra. Tačiau kai kurie iš apklaustų

savanorių galvoja, kad šiuo metu atliekama *veikla turėtų būti aktyvesnė* ir joje *turėtų būti daugiau savanorių*.

„... *tai turėtų būti gausesnė ir aktyviau veikianti organizacija... turėtų būti aktyvesnė ir, kad liktų kuo mažiau abejingų žmonių*“.

Savo atsakymuose savanoriai atskleidžia, kad jiems trūksta paramos ir jie pabrėžia, kad turėtų būti *daugiau iniciatyvos, remiant savanorius*. Jiems svarbu atrodo *palaikymas iš parapijos kunigo ir dvasinė parama*. Kai kurie įžvelgia, kad *turėtų būti pasiskirstoma pareigomis*.

„*Veikla turėtų būti aktyvesnė, turėtų būti paskirstoma pareigomis...*“.

Tyrimo analizė rodo, kad būtų svarbu į organizacijos savanorišką veiklą *įtraukti daugiau jaunimo, bendrai veiklai ir daugiau įvairaus amžiaus žmonių*.

„*Turėtų būti pajungta bendrai veiklai įvairaus amžiaus žmonių, daugiau jaunimo...*“

Kai kurie iš jų galvoja, kad reikia įtraukti jaunimą apmokant jiems už darbą. Kiti galvoja, kad *pagalba vargstantiems turėtų būti organizuojama per projektinę veiklą*. Savo atsakymuose savanoriai pateikė pasiūlymus, kad būtų *konkreti savanorių ruošimo programa*. Savanoriai siūlo, kad organizacijoje būtų teikiama ne vien tik materialinė parama, bet ir *skiriama laiko bendravimui tarpusavyje ir su klientais: lankomi vieniši žmonės*.

„*Mano nuomone be labdaringos veiklos daugiau dėmesio skirti tarpusavio bendravimui*“, „...*lankyti vienišus...*“

Kai kurie iš jų mato poreikį, kad būtų daugiau laiko *maldai ir mokymui* ir jie mano, kad *materialinė parama turėtų būti tik pagal poreikį*. Keletas savanorių siūlo *atsisakyti dalyvavimo Europos sąjungos projekte „Maisto intervencinės atsargos“*.

„...*atsisakyti Carito dalyvavimo Europos Sąjungos skurstančių rėmimo maisto prekių dalinimo*“.

Savanoriams atrodo svarbu, kad į organizacijos veiklą būtų įtraukiama daugiau parapijos bendruomenės narių. Kai kurie savanoriai nepateikė pasiūlymų ir ką jie organizacijoje matytų kitaip, nes jų savanoriškos veiklos patirtis dar labai maža. Respondentai siūlo daugiau bendradarbiauti su kitų miestų ir vyskupijų Caritas savanoriais. Savanoriai išsakė, kad jiems trūksta vietos, kur jie galėtų dirbti su klientais ir bendrauti tarpusavyje: *trūksta vietos darbui su klientais ir Caritas narių susirinkimams ir bendravimui*. Savanoriai sako, kad *trūksta žmonių, kurie aukotųsi savanoriškai veiklai*. Jie mano, kad *veiklos tobulinimui ribų nėra*. Šiuo atveju jie atviri naujovėms, bet nesiima inicijuoti pokyčių. Savanoriai pasisako ir už tai, kad reikėtų *griauti nuostatą, kad Caritas labdaros organizacija, padedanti pagyvenusiems žmonėms, neapsiriboti tik drabužių dalijimu ir pagalba turėtų būti tik nemateriali*.

„...*sugriauti stereotipą, kad Caritas tai tik labdaros organizacija ir padeda tik pagyvenusiems žmonėms... nes mūsų pagalba gali būti tik nemateriali...*“.

Kai kurie pasisakė, kad turėtų būti kuriama artimesnė sąveika su klientu. Tyrimo analizė taip pat parodo, kad savanoriams svarbu labiau pažinti klientą ir jie mano, kad turėtų būti *artimesnė sąveika su klientu*.

„Kaip veikia ji yra gera, tačiau gal kiekvienas turėtų labiau susipažinti su tais žmonėmis, kuriems reikia šios pagalbos“.

Savanoriai išvelgia, kad pokyčiai turėtų būti *ne vien tik organizacijos lygmenyje*, bet savanoriška veikla turėtų būti skatinama valstybiniame lygmenyje.

„...manau, kad savanoriavimas Lietuvoje turėtų būti skatinamas, todėl kad norint išgyventi šiandien reikia labai daug dirbti, po tokios darbo dienos nelieka laiko ir jėgų savanorystei. Bet čia turbūt ne Carito savanorystės bėda, o tiesiog tokia politika“.

Kai kurie savanoriai atskleidžia, kad *organizacijoje daug erdvės įvairių žmonių saviraiškai, bet apie organizacijos pokyčius nekalba*. Kiti pastebi, kad *dabartinė organizacijos veikla nukreipta kita kryptimi* nei buvo prieš 10 metų ir jų atsakymuose atsispindi noras *keisti klientą, o ne organizaciją*.

Tyrimo metu pateikti savanorių atsakymai yra labai svarbūs, nes tai parodo jų atsakomybės lygmenį ir įsitraukimo į organizacijos veiklą lygį. Siekiant efektyvaus savanorių skatinimo tęsti darbą, būtina profesionaliai koordinuoti savanorišką veiklą. Savanoriai dažniausiai nedirba pavieniui, bet jungiasi į organizacijas, atitinkančias jų tikslus ir vertybes. Tokiu būdu organizacijai iškyla savanorių darbo motyvavimo, organizavimo ir koordinavimo problemos. Tai atskleidė ir užsienyje atlikti tyrimai. Pirmą kartą pradėdami savanorišką veiklą, kaip aprodė tyrimai, 58 proc. savanorių jautė nerimą. Po 2 – 4 vizitų į darbo vietą 80 proc. savanorių jautėsi gerai. Taigi tyrimas parodė, kaip svarbu yra pasirengti savanorio priėmimui (Jonutyte, 2006). Savanoriai įsipareigodami šiai veiklai prisideda prie aktyvios pilietinės visuomenės ir socialinės gerovės kūrimo. Galima juos vadinti aktyviais visuomenės piliečiais. Tačiau iš savanorių pateiktų atsakymų atlikto stebėjimo, dirbant organizacijoje galima matyti, kad atėję į organizaciją savanoriai tampa tarsi nebeaktyvūs. Savanoriai rodo mažai iniciatyvos, skatinant organizacijos pokyčius, vystant jos veiklą ir siekiant įgyvendinti organizacijos misiją. Iš to paties kyla ir kita išvalga, kad daugelis savanorių į organizaciją atėjo arba buvo į ją pakviesti ne konkrečiai veiklai, todėl daugeliui iš jų yra sunku matyti, ką būtų svarbu organizacijoje keisti. Poreikių, veiklos ir aktyvumo sąsajos kelia savanorių vadybos klausimus, kuriuos organizacijoje reikia spręsti. Žvelgiant plačiau matyti, kad dauguma organizacijų, kurios dirba su savanoriais turi profesionalius koordinatorius (socialinius pedagogus, socialinius darbuotojus, pedagogus ir pan.). Jie yra atsakingi už savanorių vadybą organizacijoje ir palaiko ryšius su savanoriais bei koordinuoja jų veiklą. (Jonutyte, 2006).

Atlikus tyrimą išryškėja ir kai kurie savanoriai pasisako, kad jiems *trūksta palaikymo ir dvasinės paramos*. Šios problemos nekiltų, jeigu Caritas organizacijoje būtų koordinatorius, kuris

koordinuotų vien tik tai savanorių veiklą. Sprendžiant savanorių vadybos klausimus, **svarbiausia, atkreipti dėmesį į šiuos aspektus:**

⇒ Derinti skirtingus savanorių, darbuotojų, specialistų ir organizacijos interesus, tikslus motyvus ir lūkesčius.

⇒ Užtikrinti patrauklų darbo klimatą savanoriams.

⇒ Turi būti aiškiai reglamentuoti, aprašyti ir nusakyti savanorių darbo uždaviniai ir įsipareigojimai.

Išskiriami pagrindiniai principai, kuriais siūloma koordinatoriui vadovautis, dirbant su savanoriais: savanoriškos veiklos prasmingumas, organizacijos lankstumas; parengimas savanoriškai veiklai ir parama jos metu, pasiekimų pripažinimas.

Savanoriškos veiklos prasmingumas. Kiekvienam savanoriui labai svarbu jausti, kad jie atlieka realiai naudingą veiklą. Jie turi patirti, kad jų atliekamas darbas turi realiai naudingą poveikį, atitinkantį organizacijos tikslus ir misiją. Savanoriams reikia siūlyti tokį darbą, kuris skatintų patirties kaupimą, leistų jaustis socialiai reikšmingam ir padėtų realiai matyti savo darbo naudą.

Organizacijos lankstumas. Organizacija turėtų būti lanksti savanorių atsakomybės ir laiko atžvilgiu. Įtraukiant savanorius į veiklą, svarbu sudaryti sąlygas įgyti patirties, skatinti kūrybiškumą, o ne slopinti energiją, nes savanoriai ateina į organizaciją ir dalinasi turimais ištekliais bei dovanoja savo laiką. Taigi tik lanksti organizacija gali savanorius inicijuoti dalyvauti bendruomenės socialiniame gyvenime.

Parengimas savanoriškai veiklai ir parama jos metu. Tyrimo metu kai kurie savanoriai pabrėžė, kad jiems būtų svarbu ir naudinga pasirengimas savanoriškai veiklai bei tobulinti reikalingus gebėjimus ir įgyti patirties. Jie pasiūlė, kad savanoriai būtų ruošiami, *remiantis konkrečia programa*. Taip pat buvo atkreiptas dėmesys į savanorių paramą jų veiklos metu, t.y., kad būtų *daugiau iniciatyvos, remiant savanorius*.

Pasiekimų pripažinimas. Būtina savanorius įvertinti ir apdovanoti už jų darbą (Jonutyte, 2006).

Savanoriai, kurių veikla yra apibrėžta ir jie turi aiškius įsipareigojimus organizacijoje, mato, ką būtų galima keisti ir turi konkrečius pasiūlymus: *reikėtų griauti nuostatą, kad Caritas labdaros organizacija, padedanti pagyvenusiems žmonėms, neapsiriboti tik drabužių dalijimu ir pagalba turėtų būti tik nemateriali; atsisakyti dalyvavimo Europos sąjungos projekte „Maisto intervencinės atsargos“; skiriama laiko bendravimui tarpusavyje ir su klientais ir t.t.* Tačiau nepaisant to galima daryti kitą prielaidą, kad organizacija skirai per mažai dėmesio sąveikos kūrimui su savanoriais. Analizuojant organizacijos veiklą jau buvo pastebėta, kad kuriant tarpusavio sąveiką yra sunkumų. Atliekant stebėjimus ir dirbant organizacijoje pastebėta, kad savanorius ir organizacijos centrą skiria dideli atstumai. Savanorių veiklos teritorija yra plati ir tai sudaro

sunkumų savanorių sąveikos kūrimui ir organizuojant jų ugdymą. Vertybių išraiškos funkcija įpareigoja savanorį rūpintis kitais, nes savanoriams svarbu kito žmogaus gerovė. Organizacija tuo pačiu turi lūkesčių savanoriams ir tikisi, kad jie atliks veiklą, kuriai įsipareigojo, gerai ir efektyviai. Svarbu pastebėti, kad organizacija tikėdamasi iš savanorio kokybiškų ir užtikrintų paslaugų teikimo, taip pat privalo užtikrinti savanorio palaikymą jo atliekamoje veikloje.

Valdydami organizaciją, vadovai numato, kokia bus jos veikla, kas, kada ir kaip turi įgyvendinti numatytas užduotis. Organizacijos veiklos pasekmes lemia personalo darbas. Darbuotojų kompetencija, požiūriai, vertybės, poreikiai lemia vienokį ar kitokį jų elgesį organizacijoje. Vadovai privalo stebėti darbuotojų elgseną ir nukreipti ją organizacijai reikiama linkme. Darbuotojų skatinimas siekti gerų veiklos rezultatų vadinamas motyvavimu (Bagdonas, Bagdonienė, 2007).

Savanoriai kaip žmogiškieji išteklių organizacijai gali būti naudingi tiek, kiek pati organizacija „investuoja“ į juos. Žmogų nėra lengva įtraukti į savanorišką veiklą, bet dar sunkiau palaikyti, motyvuoti savanoriškos veiklos procese. Organizacija daug tikisi iš savanorio. Iš jo laukiama iniciatyvumo, darbštumo, idėjų ir pan. Tačiau savanoris atėjęs į organizaciją laisva valia, nesitikėdamas atlygio, atėjęs kitam padėti visų pirma reikalauja pasirūpinti ir juo. Svarbu žinoti, kad į organizaciją atėjęs žmogus nepuls vardinti savo idėjų ir jų įgyvendinti. Tai yra ne dėl to, kad jis neinicijavus ar neturi idėjų. Visų pirma savanoriui reikia sudaryti sąlygas, idėjoms išsakyti, įgalinti jas įvardinti ir palydėti jas įgyvendinant. Organizacija turi būti pasirėngusi savanoriui pasiūlyti darbų, kuriuos darydamas jis galėtų geriau susipažinti su organizacija, jos veiklomis, vidine kultūra ir tai jį įgalintų labiau įsitraukti į organizacijos veiklą, prisidėti prie organizacijos vystymo bei įgyvendinti savo idėjas. Kad ir koks motyvuotas, iniciatyvus ar kūrybiškas savanoris būtų, atėjęs į organizaciją visas savo savybes jis dažniausiai gali panaudoti tik organizacijos pasiūlytiems darbams nuveikti. Tiesiog savanoriui reikia sudaryti sąlygas susipažinti su organizacija, darbuotojais, klientais, darbo specifika ir pan. svarbu supažindinti su labai svarbiais darbais, skatinti juos ir dėkoti už atliktus darbus. Atlygis ir paskatinimas už darbą yra ne tik pinigai, bet ir viskas, ką žmogus vertina. Galima išskirti vidinį ir išorinį atlygį. Vidinį atlygį (pasitenkinimą) žmogui suteikia pats darbo procesas ir jo rezultatas, žadinantis užbaigimo jausmą, didinantis savigarbą. Paprasčiausias būdas pasiekti, kad organizacijos nariai jaustų pasitenkinimą – sukurti geras darbo sąlygas, skatinti iniciatyvą. Išorinį atlygį suteikia organizacija, o ne darbas (Kučikas ir kt., 2007).

Tarp organizacijos ir savanorio vyksta socialiniai mainai, kurie gali būti paaiškinti daugiau ar mažiau naudingais, reikalaujančiais išlaidų bei nuostolingais žmonių tarpusavio mainais. Pakartojant jau anksčiau išsakytą mintį, kad savanorio veikla organizacijoje priklausys nuo, kiek organizacija investuos į savanorį. Taigi, jeigu organizacija sudarys sąlygas savanoriui įsitraukti į veiklą, tai savanoris pasidalins ir investuos savo turimus išteklius. Tai galima pavadinti kaip abipuse

nauda. Kad savanoris galėtų duoti ir gauti yra labai svarbu abiem partneriams (organizacijai ir savanoriui). Todėl labai svarbu nubrėžti konkrečią atsakomybę ir savanoriavimo laiką ir šie faktoriai padės savanoriui labiau įsitraukti į organizacijos veiklą ir matyti, ką joje reikia keisti.

Apibendrinant galima teigti, kad savanorių apsisprendimas savanoriškai veiklai yra aktyvaus pilietiškumo išraiška, kuri kartu išreiškia ir solidarumą. Tačiau šioje tyrimo dalyje buvo pastebėta, kad atėję į organizaciją savanoriai tampa tarsi nebe aktyvūs. Atlikus tyrimų ir stebėjimo analizę galima daryti prielaidą, kad savanoriai apsisprendė patys arba į organizaciją buvo pakviesti ne konkrečioms veikloms. Tai priežastis, kuri trukdo savanoriui būti pilnai atsakingu organizacijos nariu ir matyti, ką reikėtų keisti. Jie tiesiog nejaučia dėl to atsakomybės. Tačiau tarp apklaustųjų buvo savanorių, kurie įžvelgia, ką organizacijoje reikėtų keisti. Savanoriai atėję į organizaciją visas savo savybes dažniausiai gali panaudoti tik organizacijos pasiūlytiems darbams nuveikti. Organizacija turi lūkesčių savanoriams ir tikisi, kad jie atliks veiklą, kuriai įsipareigojo, gerai ir efektyviai. Tačiau organizacija tikėdamasi iš savanorio šių dalykų taip pat privalo užtikrinti savanorio palaikymą jo atliekamoje veikloje.

Kitas svarbus dalykas, kuris parodo savanorių kaip žmoniškųjų išteklių svarbą, įgyvendinant Caritas misiją, tai koks yra santykis tarp savanorio ir kliento.

Caritas organizacija įsipareigoja kovoti su skurdu ir socialine atskirtimi, skatinti žmogaus vystimąsi, socialinį teisingumą ir tvarių socialinių sistemų kūrimą. Organizacija prisiima spręsti sunkias visuomenės problemas, o savo veiklą grindžia savanoriška patirtimi. Santykis su klientu kuriamas per savanorį. Dažniausiai savanoris palaiko tiesioginį ryšį su klientu.

Tyrimo metu savanoriai buvo paklausti : **kaip Jūs apibūdintumėte savo ryšį su žmogumi, kuris ateina pas jus prašyti pagalbos?**

Kai kurie iš jų atsakė, kad reikia pastangų *kiekvieną priimti maloniai ir mandagiai*. Daugelis atsakė, kad *padeda pagal galimybes*:

„... stengiuos padėti kiek galėdamas... Jeigu leidžia mano galimybės tai padedu“.

Kitų yra empatiškas ryšys su žmogumi ir pagalba jiems teikia džiaugsmą: *„... labai džiaugiuosi, kad galiu padėti“.*

Savanoriai apibūdindami savo ryšį su klientu, atskleidžia savo vertybes ir savo požiūrį į žmogų: *klientas laukiamas ir geras*. Ryšys su klientu paremtas *pagalba kitam – savęs dovanojimas ir realizacija*.

„Kiekvieną reikia išklaudyti ir priimti nuoširdžiai, tik reikia pasidomėti ar tikrai tam žmogui reikia pagalbos, gal kartais jis pats galėtų padėti“. Ryšys su klientu paremtas nuoširdžiu bendravimu.

„Su žmonėmis reikia visada pakalbėti, pabendrauti, nuraminti, patarti...mano pagalba – tai nuoširdus bendravimas“.

Savanoriai išsako problemą, kad jiems *trūksta žinių ir praktikos, teikiant pagalbą, jiems sunku atskirti kam reikalinga pagalba, daug veiklos krypčių, bet trūksta patirties.*

„Jeigu žmogus prašo materialinės paramos, padėti nesunku. Bet labai trūksta žinių, praktikos, kai klausimas liečia moralinius dalykus, tarpusavio santykius...“

Kai kurie savanoriai mažai dalyvauja veikloje, todėl negali apibūdinti savo ryšio su klientu. Nemaža dalis savanorių tarpusavio ryšys su klientu yra *paprastas ir nuoširdus*. Daugelio iš jų ryšys pagrįstas pagarba žmogaus orumui ir nesmerkiančiu požiūriu, kuriam būdinga:

„...bendraudama su žmonėm nesijaučiu esanti pranašesnė už tą kuris į mane kreipiasi pagalbos. Esam lygūs. Bendraujant svarbus pasitikėjimas, nuoširdumas... Negalima pažeminti net degradavusio žmogaus“.

Kai kuriems savanoriams atrodo svarbu abipusis pasitikėjimas ir jie deda pastangas, kad sukurti pasitikėjimu grįstą sąveiką ir jie sako, kad jų su klientu: *glaudus ryšys, abipusis pasitikėjimas, stiprinamas abipusis pasitikėjimas, pagarba ir pasitikėjimas, klientas pasitiki ir nesivaržo, atsiveria ir bendrauja. Savanoriai jaučiasi reikalingi, klientai pasitiki ir laukia pagalbos, kiekvieną išklausti ir priimti nuoširdžiai – įgalinti klientą.*

„...jaučiamas abipusis pasitikėjimas...jeigu jau kreipiasi pagalbos vadinasi pasitiki manim, todėl stengiuosi tą pasitikėjimą stiprinti...kai tik jis ateina prašyti pagalbos bandau užmegzti su juo kuo šiltesnį bendravimą, kad galėtų pasitikėti ir nesivaržyti, o po to jau spręsti jo problemą ar problemas“.

Kiti savanoriai tiesiog *dalinasi savo patirtimi su klientais, jaučiasi tarpininkais tarp Dievo ir žmogaus*. Kai kurių savanorių atsakymuose galima išvelgti profesionalaus socialinio darbo įgūdžių, nes dalindamiesi patirtimi, jie atskleidžia, *kad klientų problemas svarbu spręsti kartu, jiems klientas – bendradarbis, partneris, ieškant problemos sprendimo. Savanoris – klausytojas ir pagalbininkas, keičiant situaciją*. Tarp jų yra atviras bendravimas orientuotas į paties žmogaus problemų sprendimo suradimą.

„...jis tampa bendradarbiu, partneriu ieškant sprendimo problemai išspręsti, kai dirbama kartu, tai ir pasiekiamas tikslas... sprendžiame kartu, nors geri norai ne visuomet padeda...“

Kai kurie stengiasi teikti ne vienkartinę pagalbą ir jų ryšys paremtas *ne vienkartinio susitikimu, bet tęstine pagalba*.

„Dažniausiai pagalba būna ne vienkartinė, o turi tęstinumo pobūdį. Dažniausiai bendraujame ne su vienu žmogumi, o su visais šeimos nariais.“

Tarp apklaustųjų buvo ir tokių, kurių ryšys su klientu yra paremtas tiktai gailėsčiu.

Išanalizavus pateiktus duomenis galima daryti prielaidą, kad tarp Caritas savanoriai kuria pagalbos santykius ir įtvirtina solidarumą principą, kurie pasireiškia per sąveiką. Savanorio ir kliento sąveika grįsta nesmerkiančiu požiūriu. Sąveikoje atsispindi pagarba žmogaus orumui.

Dirbdami su klientais savanoriai vadovaujasi vertybėmis, turimais įgūdžiais ir patirtimi. Tyrimo analizė parodė, kad kai kurių santykiuose su klientu galima išvelgti profesionalių pagalbos santykių savybių, kurios apibūdinamos taip:

1. **Rūpinimasis kitu žmogumi** – tai požiūris, kuris atspindi šilumą, nuoširdumą, draugiškumą, paramą, domėjimąsi klientu, norą suprasti klientą ir jo situaciją (*ryšys su klientu yra paprastas ir nuoširdus, padeda pagal galimybes*).

2. **Atsidavimas ir įsipareigojimas** – atsakomybė už situaciją. Svarbu suprasti kitų pasaulį, jų džiaugsmus ir skausmus, neviltį (*ryšys paremtas ne vienkartinio susitikimu, bet tęstine pagalba*).

3. **Priėmimas** – nekritiškas požiūris (*žmogus – vertybė ir neniekinimas prašančio pagalbos, bendravimas ir padaršinimas žmogaus, lygiavertiškas bendravimas*), pasitikėjimas klientu, jo jausmų gerbimas. Tikėjimas, kad tas klientas pats gali spręsti savo problemas ir pasirūpinti savimi (*klientų problemas svarbu spręsti kartu, klientas – bendradarbis, partneris, ieškant problemos sprendimo*).

4. **Empatija** – sugebėjimas bendrauti su klientu, leisti klientui suprasti, kad iš tiesų rūpi jo problema, norima jį suprasti (*empatiškas ryšys su žmogumi*).

5. **Aiškus bendravimas** – gebėjimas taip bendrauti su klientu, kad jis būtų kuo geriau suprastas (*atviras bendravimas orientuotas į paties žmogaus problemų sprendimo suradimą*).

6. **Nuoširdumas** – darbuotojas turi nuoširdžiai reikšti savo jausmus (*ryšys su klientu paprastas ir nuoširdus*). Tai gebėjimas skirti kliento ir darbuotojo patirtį ir jausmus. Darbuotojo nuoširdumas padeda klientui tapti tuo, kuo jis nori tapti. Darbuotojo teikiančio pagalbą, darbo stilius neturėtų būti vien įprastų būdų taikymas. Kiekvienu atveju turi būti taikoma lanksti pagalbos technika.

7. **Valdžia ir galia** – tikėjimas, kad klientas bendradarbiaus ir norės kartu spręsti problemas (*klientas – bendradarbis, partneris, ieškant problemos sprendimo*). Tai kliento padaršinimas pakilti virš dabartinio funkcionavimo lygio, reikalavimas, kad klientas darytų tai, ką gali, kad padėtų sau. Valdžios ir galios pagrindas yra darbuotojo žinios ir įgūdžiai.

8. **Tikslas** – tiek darbuotojas, tiek klientas suvokia, ko abu sieks. Tai yra pati svarbiausia savybė.

Santykiai yra jungiamoji veiksnių sistemos kokybė. Tai dviejų asmenų tarpusavio sąveikos produktas. Socialinio darbo praktikoje apibūdinami kaip „geras ryšys“ su klientu. Sukurti gerus santykius – būtinas pagalbos proceso elementas. Santykiai yra tarsi katalizatorius, dinamizmas, tai žmonių energijos išlaisvinimas, tai motyvacija spręsti problemą ir priimti pagalbą. Santykiai – emocinis ryšys ir priemonė humanizuoti pagalbą. Socialinio darbo santykiai yra tiek profesiniai, tiek pagalbos. Profesiniai santykiai yra tada, kai yra numatytas bendras tikslas; tai

santykiai apibrėžti laiko sąvoka; santykiai, kurių metu darbuotojas skiria save kliento interesams; santykiai, kuriuose pasireiškia profesinės žinios, vertybės, profesinės etikos kodeksas ir specialūs įgūdžiai. Be to, profesiniai santykiai yra kontroliuojami, nes darbuotojas stengiasi dirbdamas būti objektyvus, suprasti savo jausmus, reakcijas ir impulsus (Johnson, 2001).

Nepaisant veiksmų sistemos esmės, veikėjų (savanoris – klientas ar kiti) savybių ir sąveikos situacijos, dviejų asmenų santykiai yra lemiamas veiksnys, ar darbas kartu duos trokštamus rezultatus. Kiekvienas žmogus gali daug duoti sistemai arba atimti iš jos. Santykiai susieja veiksmų sistemą ir yra būtinas gerai funkcionuojančios veiksmų sistemos elementas. Nėra santykių, kurie nekeltų konfliktų, o lydėtų vien sėkmę ir gera valia. Šiuo atveju santykiai, kurių tikslas – atlikti tas užduotis, kurios tenkintų kliento poreikį ar išspręstų jo problemas (Johnson, 2001). Tyrimo metu išryškėjo, kad, atliekant užduotis, kurios siekia kliento problemų sprendimo, vyksta, bendravimas, apsikeitimas informacija. Šis procesas mokslinėje literatūroje vadinamas komunikacija. Bendravimas yra sudėtingas reiškinys ir turi požiūrių įvairovę. Mokslininkai bando sąlyginai sugrupuoti bendravimo sampratas:

1. Bendravimas kaip dvipusis komunikacijos, arba keitimosi informacija, ir interakcijos, arba sąveikos ir tarpusavio įtakos, procesas. Vienu autorių komunikacija suprantama kaip interakcijos momentas, kaip žmonių tarpusavio sąveikos forma ir būdas, palengvinantis jų pastangų koordinaciją ir prisitaikymą vieno prie kito, įgalinantis partnerių abipusį poveikį vienas kito veiksmams, mintims, vaizdiniais, emocijoms ir kt. Komunikacija gali būti suprantama kaip pasikeitimas veikla, kuri užtikrina bendraujančių individų elgesio ir veiksmų koordinaciją, tarpusavio pagalbą ir abipusę adaptaciją (Šibutani, 1961). Jovaiša sąveiką laiko psichologiniu bendravimo mechanizmu, o tam tikromis sąlygomis – praktine bendravimo forma. Bendravimas kaip keitimasis informacija, patirtimi ir šios turtinimas, naudojantis žodiniais ir nežodiniais signalais, t.y. kaip komunikacija. Komunikacijos ir sąveikos sąvokos griežtai neišskiriamos.
2. Komunikacija ir sąveika, kaip sąlyginai atskiri bendravimo proceso komponentai, papildomi dar vienu jo aspektu – socialinės percepcijos, t.y. tarpusavio suvokimu ir supratimu. Šiuo atveju bendravimas apibrėžiamas kaip sudėtingas socialinis reiškinys, arba procesas, apimantis žmonių keitimąsi informacija (žiniomis, idėjomis, mintimis, vaizdiniais, emocijomis, vertybėmis, interesais ir kt.) ir tarpusavio suvokimą bei supratimą. Šis požiūris į bendravimą žymiai išplečia jo sampratą, daro ją išsamesnę, tiksliau atspindinčią realų reiškinį. Taip pat aiškiai pabrėžiamas ir aktyvus, dvipusis bendravimo pobūdis, išreškiantis subjekto – subjekto santykius. Bendravimas apibūdinamas kaip

abipusis ryšys tarp dviejų ir daugiau asmenų (Suslavičius, 1976) arba sudėtingi abipusiai žmonių kontaktai. Suslavičius atkreipė dėmesį į bendravimo tarpusavio priklausomybės momentą, išreiškiantį partnerių reikalingumo vienas kitam laipsnį, tenkinant tam tikrus poreikius. Bendravimas yra viena pagrindinių žmogaus vertybių, jo dvasinės būties sąlyga ir socialinės būties forma.

Apibendrinant aptartus požiūrius į bendravimą galima pateikti tokį jo apibrėžimą: bendravimas yra kontaktų tarp žmonių užmezgimo ir palaikymo procesas, pasireiškiantis komunikacija kaip pasikeitimu psichinės veiklos rezultatais (žiniomis, mintimis, sprendimais, vaizdiniais, patirtimi, jausmais, nuostatomis, vertybėmis ir kt.), sąveika kaip keitimusi veiksmiais bei tarpusavio poveikiu, ir tarpusavio suvokimu bei supratimu. (Večkienė ir kt., 1996).

Bendravimas tarp klientų ir savanorių taip pat yra pagalbos santykio užmezgimas, kuris pasireiškia komunikacija kaip pasikeitimas turimomis žiniomis, mintimis, sprendimais, patirtimi ir vertybėmis. Tyrimo analizės metu pastebėta, kad savanorio ir kliento sąveika grįsta vertybėmis, o vertybės yra tas pagrindas, kuris palaiko ir stiprina jų santykius. Daugelis savanorių pagalbą gali suteikti, remdamiesi savo vertybėmis ir požiūriu į žmogų.

Tiriant savanorių ir klientų sąveiką pastebėta, kad tai kartu atskleidžia organizacijos situaciją. Organizacijos stiprybė yra ta, kad veikla paremta vertybėmis, kurios nesikeičia ir visais laikais pabrėžė ir pabrėžia solidarumo principu aiškinamą žmogaus orumą. Tačiau organizacijoje nėra išvystyta pagalbos struktūra ir galima pastebėti, kad tai trukdo savanoriams pilnai įsitraukti į organizacijos veiklą. Klientų problemos sunkios, kurios patikimos spręsti ne profesionalams, bet savanoriams. Organizacijos analizės metu pastebėta, kad savanoriai negauna palaikymo ir pastiprinimo savo veikloje ir neturi jokios galimybės konsultuotis su profesionalais. Žvelgiant į profesionalaus socialinio darbo patirtį, mokymąsi skatina konsultacijos ir supervizijos (individualios, grupės, komandos), suteikianti galimybę reflektuoti veikiant ir taip plėtoti profesines kompetencijas. Tai patirtinis mokymosi būdas, kai ugdomas kritinis mąstymas, keliant klausimus kontekstui (Večkienė ir kt., 2007).

Organizacija į savanorius ne investuoja. Atsiranda kaitos galimybė. Savanoriai kaip žmogiškasis potencialas nėra išnaudojamas. Pastebėta, kad daugelis savanorių yra vyresnio amžiaus ir jų žinias yra sunku atnaujinti, tačiau organizacija nededa pastangų, kad pritarukti naujus savanorius. Nėra aiškios savanorių įtraukimo politikos. Organizacijoje silpna žmogiškųjų išteklių politika (Budejienė, 2008). Savanoriai yra tas potencialas į kurį organizacija turėtų investuoti, kad savanoriai galėtų efektyviai veikti įgyvendinant organizacijos misiją. Neturėtų būti siekiam, kad savanoriai taptų profesionalais, bet reikia pripažinti juos vertingu šaltiniu ir paremti juos jų unikaloje veikloje. Savanorius dar galima įvardinti, kaip natūralios pagalbos teikėjus ir svarbu palaikyti jų sugebėjimą ir kompetenciją padėti (Jodienė, 1998).

Svarbu pastebėti ir tai, kad savanorių ir klientų sąveika grįsta geranoriškumu, pagarba žmogaus orumui, tačiau tai ne visada duoda rezultatus. Puoselėjamos vertybės yra savanorių veiklos stiprybė, tačiau reikalingos technikos, kuriomis naudojantis būtų teikiama efektyvi pagalba. Solidarumo sąvokoje taip pat pabrėžiama, kad tai nėra jausmas miglotos užuojautos ar paviršutiniško graudulio dėl blogio. Tai tvirtas ir atkaklus nusistatymas dirbti dėl bendro gėrio, t.y. dėl visų ir kiekvieno gerovės, nes visi mes iš tiesų esame atsakingi už visus. Taigi tai įrodo, kad žmogaus, kuriam reikalinga pagalba problemos turi būti sprendžiamos atsakingai. Solidarumas įpareigoja organizaciją ir darbuotojus dirbti dėl kiekvieno socialinės gerovės.

Už klientus ir jų problemas yra atsakinga visa organizacija, sprendimas bei sėkmė priklauso nuo organizacijos funkcionavimo, nuo žmogaus užmezgamų santykių su ja ir profesionalais ar svanoriais bei gebėjimo veikti kartu su klientu ir bendruomene, kurioje jis gyvena (Gvaldaitė, Švėdaitė, 2005). Todėl svarbu organizacijoje stiprinti savanoriškos veiklos struktūrą, kurioje savanoris gautų palaikymą ir turėtų galimybę bendradarbiauti su profesionalais.

Apibendrinant galima teigti, kad savanoriai kaip žmogiškieji išteklių ir kaip svarbiausias veiklos veiksnys nėra efektyviai naudojami organizacijoje. Žmogiškasis kapitalas kaupiamas įgūdžių ir sugebėjimų forma ir asmenine iniciatyva. Pastebėta, kad organizacija ne investuoja į savanorius ir žmogiškasis potencialas nėra efektyviai panaudojamas. Savanorių ir klientų sąveika yra paremta solidarumo principu, kuris iškelia žmogaus orumą. Tai yra savanorių veiklos stiprybė, kuri kuria ir palaiko santykius tarp savanorių ir klientų.

IŠVADOS

1. Caritas misijos ir jos įgyvendinimo apžvalga, atlikta remiantis Bažnyčios socialiniu mokymu, patvirtino išskirtinę solidarumo principo reikšmę, teikiant socialinę pagalbą žmogui. Apžvalga išryškino šias Caritas misijos įgyvendinimo nuostatas:
 - veikla grindžiama supratimu, kad žmogus yra asmuo, savo unikalumu iš esmės susijęs su visuomene, kurios formavimosi pagrindas – žmogaus ir visuomenės santykis ir sąjunga,
 - solidarumas pasireiškia kaip teisingas atsakas į tarpusavio priklausomumą, ir kaip moralinis principas; tai nėra jausmas miglotos užuojautos ar paviršutiniško graudulio dėl blogio, bet tvirtas ir atkaklus nusistatymas dirbti dėl bendro gėrio ir tai įgyvendinti tik diametraliai priešingu elgesiu,
 - solidarumo įgyvendinimas neįmanomas be atsakingo pilietinės visuomenės narių įsipareigojimo,
 - Caritas kaip pilietinės visuomenės organizacija per savo misiją įsipareigoja įgyvendinti solidarumo principą,
 - Caritas misijos įgyvendinimo ir veiklos pagrindas savanorystė - savanoriai veikia dėl kitų socialinės gerovės ir taip įgyvendina solidarumo principą, kuris praktikoje reiškiasi, kaip bendramintiškumas, interesų bendrumas ir gyvenimiškas vienu priklausymas nuo kitų.
2. Analizuojant profesionalaus ir savanoriško socialinio darbo sampratas išryškėjo esminė nuostata, kad socialinis darbas ir savanorystė prisideda, kuriant pasitikėjimo ir solidarumo saitus. Šioms veikloms tenka uždavinys, kurio sprendimas, viena vertus, apima daug problemų ir yra kompleksinis, kita vertus, sprendžiant jį siekiama konceptualizuoti įvairias patirtis ir problemas spręsti nacionaliniu bei tarptautiniu lygiu:
 - socialinis darbas, remdamasis žmogaus elgsenos ir socialinių sistemų teorijomis, naudodamas intervencijos ir prevencijos technikas, siekia žmonių ir jų aplinkos socialinės sąveikos darnos,
 - savanorystė, vadovaudamasi solidarumo principu ir kitomis humanistinėmis vertybėmis, vaidina svarbų vaidmenį, ir teikiant pagalbą, ir kuriant naujas socialines paslaugas.
 - naudojamų technikų ir puoselėjamų vertybių integracija skatina abiejų veiklų dalyvių tarpusavio bendradarbiavimą, o veiklos viena kitą papildo,
 - šioje integralioje praktinėje veikloje žmogiškieji išteklių yra svarbūs, kaip išteklinio potencialo komponentas, kurį sudaro žinios, vertybės, įgūdžiai ir praktinė patirtis - bendra savanorių ir socialinių darbuotojų veikla kuria tarpusavio sąveiką, kuri sudaro galimybę plėsti išteklius ir kaupti socialinį kapitalą.

3. Lietuvos integracija į Europos Sąjungą, vartotojiškos visuomenės formavimasis, laisvosios rinkos principų įsigalėjimas bei vertybių kaita sąlygoja sparčius socialinio gyvenimo pokyčius. Šie pokyčiai rodo procesų esmę, išryškina prieštarinę poveikį žmogui bei jo gyvenamam pasauliui. Lietuvos Caritas veiklos analizė šiame kontekste atskleidė svarbiausias veiklos kryptis šiandienos pasaulyje:
- iš naujo permąstyti, kokiais būdais organizacija geriausiai gali tarnauti vargstantiems ir organizuoti socialines veiklas, skirtas mažinti skurdą ir skatinti socialinį įsitraukimą, plėtojant aiškius socialinės politikos pagrindus ir puoselėjant atstovaujamosios demokratijos, pilietinio dialogo ir solidarumo principus.
 - Caritas misijoje atsispindi solidarumo principas, kuris reiškia teisingą atsaką į tarpusavio priklausomumą, tai yra kaip moralinė ir visuomeninė pažiūra ir kaip „dorybė“. Solidarumas kuria sąveiką, kuri yra būtina siekiant socialinės gerovės. Šiuo atveju reikšmingas yra teisingumo ir subsidiarumo principų įgyvendinimas, kuris gali prisidėti prie solidarumo idėjos įgyvendinimo šių laikų visuomenėje.
 - Misijos įgyvendinimo procese svarbu atsižvelgti, kad žmogiškasis ir socialinis kapitalas vienas kitą kuria ir papildo ir kad savanoriai, kaip žmogiškieji ištekliai, sudaro daugumą organizacijoje (95 proc.); kita vertus Caritas organizacija – tai sąveikaujanti hierarchizuota žmonių grupė, turinti tam tikrus išteklius ir susibūrusi pasiekti bendrų tikslų; todėl tikslinga skirti didesnę dėmesį organizacijos narių tarpusavio sąveikai, kurios pagalba kaupiamas socialinis kapitalas.
4. Tyrimo metu, siekiant atskleisti savanorių, kaip žmogiškųjų išteklių galimybes įgyvendinant Caritas misiją, išryškėjo, kad:
- dominuoja savanoriškas apsisprendimas, kuris pasisako už visybišką požiūrį į žmonių bendrijos gyvenimą ir kuris neįmanomas be solidarumo bei atsakomybės; savanoriai prisiima atsakomybę už neteisybę, skurdą, beteisiškumą mažinimą visuomenėje ir kovoja už solidarumo principo įtvirtinimą,
 - savanoriai, išsakydami savo lūkesčius atskleidė, jog siekia kurti asmeninį santykį su klientais; ši nuostata išreiškia solidarumo principą su vargstančiais ir engiamaisiais.
 - pastebėta, kad savanoriai, kaip aktyvūs pilietinės visuomenės nariai, atėję į organizaciją tampa mažiau aktyvūs; jie nejaučia atsakomybės dėl mažėjančio savo aktyvumo.
 - tyrimo duomenų analizė leidžia daryti prielaidą, kad savanoriai apsisprendė arba buvo į organizaciją pakviesti ne konkrečioms veikloms; tai gali būti priežastis, kuri trukdo savanoriui būti pilnai atsakingu organizacijos nariu ir numatyti, ką reikėtų keisti organizacijos veikloje; tai klausimas ateities tyrimui.

- organizacija turi lūkesčių savanoriams ir tikisi, kad jie atliks veiklą, kuriai įsipareigojo po to, kai atėjo į organizaciją, tačiau savanoriai taip pat tikisi organizacijos palaikymo jų atliekamoje veikloje.

- tyrime atsiskleidžia, kad savanorių ir klientų sąveika paremta solidarumo principu, kuris iškelia žmogaus orumą. Tai yra savanorių veiklos stiprybė, kuri kuria ir palaiko santykius su klientais ir sąlygoja Caritas misijos įgyvendinimą.

REKOMENDACIJOS

Literatūros, dokumentų analizės ir tyrimo duomenys leidžia įžvelgti, kad Bažnyčios socialinio mokymo skelbiamų vertybių, socialinio darbo žinių ir technikų, Caritas misijos ir socialinės veiklos sąveika yra socialinio kapitalo formavimosi galimybė. Laikantis nuostatos, kad socialinis kapitalas veiksny, lemiantis organizacijos veiklos efektyvumą, galima akcentuoti jo tikslingą plėtojimą, kuris atsiskleidžia per individų santykius. Atsižvelgiant į šią įžvalgą formuluojamos rekomendacijos macro-, mezo- ir micro- lygmenyse.

1. Macro- lygmenyje

Valstybės politikos kūrėjams:

⇒ Inicijuoti programas, skatinančias subsidiarumo principo įgyvendinimą, kuris atskleidžia socialinių struktūrų papildomą pagalbą mažesnėms struktūroms ir individams, pabrėžiant, kad tai, ką individas gali pasiekti savo iniciatyva ir savo jėgomis, negali būti iš jo atimta ir paskirta visuomenei. Tai prieštarauja teisingumui ir trikdo visą visuomeninę tvarką.

⇒ Kurti savanorystę reglamentuojančius dokumentus, skatinančius remti savanorystę, plėtojant ir palaikant šią veiklą, kaip aktyvaus pilietiškumo ir solidarumo išraišką, iškeliant savanorius kaip žmogiškuosius išteklius, kuriuos galima efektyviai panaudoti, kuriant socialinę visuomenės gerovę.

⇒ Rengti ir remti nacionalines programas ir projektus, kurie atspindėtų vyriausybinių (VO) ir nevyriausybinių (NVO) organizacijų bendradarbiavimo tinklą, apimančią tris parametrus:

a) **struktūrą** (bendradarbiavimas su VO ir NVO);

b) **funkcijas**, kurias atliktų visas tinklas (ne tik materialines, bet ir moralines bei informacines);

c) **santykius** tarp tinklo narių ir sąveikas, kurios yra kuriamos judant tinklams ir pačiuose santykiuose.

2. Mezo lygmenyje

Caritas organizacijai:

⇒ Užtikrinti savanorio palaikymą jo atliekamoje veikloje, nubrėžiant konkrečias atsakomybes ir savanoriavimo laiką. Šie faktoriai padėtų savanoriui labiau įsitraukti į organizacijos veiklą ir matyti, ką joje reikia keisti.

⇒ Stiprinti savanoriškos veiklos tinklą, pavedant jį koordinuoti atsakingiems profesionalams. Sudaryti galimybes savanoriams dalyvauti veiklos planavime, įtraukiant juos į sprendimų priėmimą, skatinant juos išsakyti idėjas bei išreikšti kūrybingumą bei iniciatyvumą.

Socialinių darbuotojų rengėjams:

⇒ Skatinti gerus santykius (tarp administracijos ir dėstytojų; tarp dėstytojų ir studentų; tarp studentų ir administracijos) kaip jungiamąją studijų sistemos kokybę, kurių tikslas – įgyvendinti užduotis, kurios tenkintų studento poreikį.

⇒ Plėtoti komunikaciją, kuri būtų suprantama kaip pasikeitimas veikla, kuri užtikrina bendraujančių asmenų elgesio ir veiksmų koordinaciją, tarpusavio pagalbą ir abipusę adaptaciją.

3. Mikro lygmenyje

Profesionalams/ savanorių koordinatoriams:

⇒ Derinti paslaugos gavėjų, savanorių ir organizacijos tikslus, motyvus ir lūkesčius. Pastarieji ypač svarbūs, nes savanoriška veikla nebus efektyvi ir niekada nesuteiks maksimalios naudos paslaugos gavėjams, jei nebus bent iš dalies patenkinti savanorių poreikiai ir lūkesčiai.

⇒ Įgyvendinti koordinatoriaus funkcijas, kurios apimtų:

a) savanoriškos veiklos struktūrinimą;

b) pasiūlymų teikimą savanoriams dėl atliekamų užduočių;

c) priežiūrą, vertinimą; savanorių komandos telkimą; paramos teikimą; savanorių motyvavimą.

⇒ Pagrindiniai principai, kuriais siūloma koordinatoriui vadovautis, dirbant su savanoriais: savanoriškos veiklos prasmingumas, organizacijos lankstumas; parengimas savanoriškai veiklai ir parama jos metu, pasiekimų pripažinimas.

Savanoriams:

⇒ Įsitraukti į organizacijos veiklos planavimą, prisiimant atsakomybę už organizacijos veiklą.

⇒ Dalyvauti organizacijos pokyčių procese, stiprinant solidarumą su organizacija ir vargstančiaisiais.

Literatūros šaltiniai:

1. Bagdonas E., Bagdonienė L. (2000). Administravimo principai. Technologija, Kaunas.
2. Bagdonas A. (2001). Socialinis darbas Lietuvoje: raidos, praktikos ir akademinis aspektai // STEPP: Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika. Vilniaus Universiteto specialiosios psichologijos laboratorija, Vilnius.
3. Bagdanavičius J. (2002). Žmogiškasis kapitalas. Mokymo metodinė priemonė. VPU, Vilnius.
4. Barvydienė V. ir kt. (1996) Psichologija studentui. Technologija. Kaunas.
5. Bauman Z. (2007). Globalizacija: pasekmės žmogui. Apostrofa, Vilnius.
6. Benediktas XVI. (2006). Enciklika Deus Caritas est *apie krikščioniškąją meilę*. Katalikų interneto tarnyba, Kaunas.
7. Braun V., Clarke V. (2006). Using thematic analysis in Psychology. // Qualitative Research in Psychology. Nr. 3, psl. 77 –101.
8. Budėjienė A. (2008) Supervizijos taikymas vykdant socialinius projektus. Konferencijos pranešimas, Kaunas.
9. Buika M. (2006). Organizuotos karitatyvinės veiklos principai. Meilės tarnystė – Bažnyčios prigimtyje. XXI amžius. Nr. 11 (1411), Kaunas.
10. Coleman James. S. (2005). Socialinės teorijos pagrindai. Margi raštai, Vilnius.
11. Europos Taryba ir Europos Komisija. Tarptautinė savanoriška tarnyba. (2002). Mokymo vadovas Nr. 5, Europos Tarybos leidykla, Vilnius.
12. Global Standards for the education and training of the social work profession. Adopted at the General Assemblies of IASSW and IFSW (2004). Adelaide, Australia.
13. Grigas R. (2003). Lietuvos Caritas veikla, Kaunas.
14. Gvaldaitė L., Švėdaitė B. (2005). Socialinio darbo metodai. SDRC, Vilnius.
15. Guščinskienė J. (2006). Organizacijų sociologija. Technologija, Kaunas.
16. Hoffner J. (1996). Krikščioniškasis socialinis mokymas. Aidai, Vilnius.
17. Ivanauskienė V. (2006). Socialinio darbo teorijos. Seminaro pranešimas, Kaunas.
18. Jodienė R. (1998). Socialinis darbas bendruomenėje (Konspektas), Utena.
19. Johnson L.C. (2001). Socialinio darbo praktika. Bendrasis požiūris. VU Specialiosios psichologijos laboratorija, Vilnius.
20. Jonas Paulius II. (1987). Sollicitudo Rei Socialis. Enciklika apie rūpestį socialinėmis problemomis. Katalikų interneto tarnyba, Kaunas.
21. Jonutytė I. (2006). Jaunųjų savanorių motyvavimas tęstinei socioedukacinei veiklai su vaikais. Klaipėdos universitetas.

22. Kavaliauskienė V. (2005). Socialinio darbo, kaip pagalbos žmogui profesijos, raidos aspektai. // *Acta Pedagogica Vilnensia*, Klaipėda, psl. 230 -238.
23. Katalikų Bažnyčios Katekizmas. (2007) *Santrauka*. Katalikų interneto tarnyba, Kaunas.
24. Kučikas A. ir kt. (2007). Apie savanorišką veiklą. Straipsnių rinkinys. VšĮ „Actio Catholica Patria“, Kaunas.
25. Kukauskienė J. (2008). *Human Recourses Policies Staff and Volunteers*. Konferencijos pranešimas, Kaunas.
26. Kupriūnienė J., Motiejūnienė Ž. (2003). Savanoriška veikla kaip savirealizacijos ir pagalbos galimybė. Permanentinio ugdymo centras, Utena.
27. Kuzmickaitė D. K. ir kt. (2004). Socialinė ekonomika. Vietos bendruomenių poreikiai ir galimybės. Socialinės ekonomikos institutas. VDU leidykla, Kaunas.
28. Kozlovas A. A. ir kt. (2007). Socialini darbas. Profesinės veiklos įvadas (tarptautinis projektas). VU specialiosios psichologijos laboratorija, Vilnius.
29. Liobikienė N. (2006). Krizių intervencija. Vytauto Didžiojo universitetas, Kaunas.
30. Leonavičius V., Norkus Z., Tereškinas A. (2005) *Sociologijos teorijos*. VDU, Kaunas.
31. Organizacijų vystymo centras. (2003). NVO ir socialinių nepelno partnerių vadybos kokybės standartas. Rekomendacijos. UAB „Friskas“, Vilnius.
32. Payne M. *Modern social work theory*. Palgrave macmillan (2005), Great Britin.
33. Perminas ir kt. (2002). Asmenybės teorijos. Sąvadas. VDU, Kaunas.
34. Petrauskienė A. (2007) *Savanoriškas socialinis darbas: samprata, motyvai, metodai bei praktika*. Mykolo Riomerio universitetas.
35. Peškaitis A. (2008) *Bažnyčia ir pilietiškumas*. // *Kelionė su bernardinai.lt*, Nr. I (1), psl. 28 – 31.
36. Pijus XI (1992). *Quadragesimo Anno*. // *Logos*, Nr. 5, , psl. 48 -85.
37. Povilaikaitė S. (2006). Socialinio darbo praktika ir metodika. Paskaitų konspektas. VDU, Kaunas.
38. *Psichologijos žodynas*. (1993) Mokslo ir enciklopedijų leidykla, Vilnius.
39. Saulaitis A., Karaliūtė A. (2004). *Savanorystė, dora ir bendruomenė*. Marijonų talkininkų centro leidykla, Kaunas.
40. Schnaider P. (2008). *Socialiniai seminarai Lietuvoje*. Tekstų rinkinys, Lietuvos Caritas, Kaunas.
41. Sutton C. (1999) *Socialinis darbas, bendruomenės veikla ir psichologija*. Specialiosios psichologijos laboratorija, Vilnius.

42. Tarptautinė socialinių darbuotojų federacija ir Tarptautinė socialinio darbo mokyklų asociacija (2004) „Etika socialiniame darbe, principų konstatavimas“, Adelaidė.
43. Vasiliauskas A. (2002) Strateginis valdymas. Enciklopedija, Vilnius.
44. Valackienė A. (2007) Sociologinis tyrimas. KTU, Kaunas.
45. Večkienė ir kt. (1996) Komunikacija ir bendravimas: sampratų santykio problema socialinių mokslų vystimosi kontekste // Socialiniai mokslai, Nr. 1 (5), psl. 42 – 52
46. Večkienė ir kt. (2007) Supervizijos taikymo plėtojant socialinių darbuotojų profesines kompetencijas modelio parengimas. *Tyrimo ataskaita*, Kaunas.
47. Večkienė N. (2007) Socialinė partnerystė ir bendradarbiavimas besimokančioje bendruomenėje. Paskaitos pranešimas, Kaunas.
48. Večkienė N. (2007) Specifiškumo ir universalumo derinimas rengiant socialinius darbuotojus: profesinės kompetencijos ir veiklos sistemiškumo dilemos. Socialiniai mokslai, Edukologija (07 S). VDU. Kaunas.
49. Želvys R. (2003) Švietimo organizacijų vadyba. Vilniaus universiteto leidykla, Vilnius.
50. Webb A. S. (2006) Speed-dating, short termism and social work. Paskaitų konspektas. Kaunas.

Dokumentai:

1. Caritas Europa. (2006) Socialinio įtraukimo ir socialinės apsaugos nacionalinių veiksmų planų kontrolė.
2. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas (2006) Nuomonė dėl Savanoriškos veiklos, jos vaidmens Europos visuomenei ir poveikio, Briuselis.
3. Europos savanorių centras. (2005) Europos savanorystės deklaracija (Projektas).
4. Lietuvos Caritas (2005) strateginis planas 2005 – 2008 m., Kaunas.
5. Kaišiadorių vyskupijos Caritas savanorių metinės veiklos ataskaitos (2007), Kaišiadorys.
6. Kaišiadorių vyskupijos Caritas jaunųjų savanorių „Pumpurėliai“ ugdymo programa. (2008) Kaišiadorys.
7. Kaišiadorių vyskupijos Caritas statutas (1997), Kaišiadorys.

Interneto svetainės:

- | | |
|---|---|
| 1. www.nisc.lt | 4. www.labdara-parama.lt |
| 2. www.zodynas.lt | 5. www.savanoris.lt |
| 3. www.caritas.lt | 6. www.wikipedia.org |

P R I E D A I

PRIEDAS Nr. 1

Vytauto Didžiojo universiteto, Socialinio darbo instituto magistrantė Vincenta Slavėnaitė atlieka tyrimą, kuriuo siekiama atskleisti savanorių vaidmenį, vykdant socialines veiklas ir įgyvendinant Caritas misiją Kaišiadorių vyskupijoje.

Jūsų nuomonė ir sutikimas dalyvauti šiame tyrime yra svarbūs ir reikšmingi. Tyrimo autorė užtikrina, kad duomenys bus pateikti tik apibendrintai ir anonimiškai.

J kiekvieną klausimą prašau atsakyti keliais sakiniais.

KLAUSIMYNAS

1. Kodėl tapote Caritas organizacijos savanoriu?.....

.....
.....
.....
.....

2. Su kokiais lūkesčiais Jūs atėjote savanoriauti į Caritas organizaciją?.....

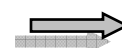
.....
.....
.....
.....

3. Ar manote, kad savanoriška veikla Caritas organizacijoje turėtų būti kitokia? Jei taip kokia?.....

.....
.....
.....
.....

4. Kaip Jūs apibūdintumėte savo ryšį su žmogumi, kuris ateina pas jus prašyti pagalbos?.....

.....
.....
.....
.....



5. Jūsų lytis (pažymėkite Jums tinkantį atsakymą ☒):

- vyras moteris

6. Jūsų amžius: _____ m.

7. Jūsų šeimyninis statusas (pažymėkite Jums tinkantį atsakymą ☒):

- vedęs/ištekėjusi
 nevedęs/ netekėjusi

8. Jūsų išsilavinimas:	<i>Pažymėkite Jums tinkantį atsakymą X</i>
Pradinis	
Pagrindinis	
Vidurinis	
Aukštesnysis	
Aukštasis neuniversitetinis	
Aukštasis universitetinis	
Kita (nurodykite)_____	
Kita (nurodykite)_____	

9. Jūs dirbate (pažymėkite Jums tinkantį atsakymą☒):

- Ugdymo institucijoje
 Ikimokyklinėje institucijoje
 Sveikatos priežiūros institucijoje
 Nevyriausybinėje organizacijoje
 Turite privatų verslą
 Kita (prašykite) _____
 Kita (prašykite) _____

Dėkoju už bendradarbiavimą!

PRIEDAS Nr. 2

KODĖL TAPOTE CARITAS ORGANIZACIJOS SAVANORIU?

SUBTEMA	TEMA
Pagalba vargstantiems	PAGALBA TIEMS, KURIEMS JOS REIKIA
Būti su žmonėmis ir būti jiems reikalingu	
Noras bendrauti ir aukotis kitiems	
Darbas su ligoniais	
Tarnystė žmonėms	
Tarnystė Dievui	
Krikščioniška pareiga padėti artimui	
Dirbti su vienišais žmonėmis	
Įtraukė Caritas darbuotojai	SAVANORIAUTI PAKVIETĖ KITI
Pakvietė konkreitiems darbams	
Įtraukė artimieji	
Paskatino draugai	
Pakvietė kunigas	
Pakvietė kiti	
Jaučia malonumą, kai gali padėti	JAUČIA MALONUMĄ PADĖDAMAS KITAM
Turi tikslą ir jaučia malonumą	
Turi laisvo laiko	TURI LAISVO LAIKO
Vidinė motyvacija tikslingai panaudoti laisvą laiką	
Nori atiduoti skolą kitiems, kuriems jaučiasi esą skolingi	NORAS ATSIDĖKOTI DIEVUI IR ŽMONĖM
Artimos vertybės ir idėjos	ARTIMOS ORGANIZACIJOJE PUOSELĖJAMOS VERTYBĖS
Artima veikla	
Šeimoje auklėjo ir mokė artimo meilės	ŠEIMOS ĮTAKA IR UGDYMAS
Keitė pažiūras, gyvenimo būdą	ASMENINIAI POKYČIAI IR APSISPRENDIMAS
Noras tikslingai realizuoti save	NORAS BŪTI NAUDINGAM
Noras turėti veiklos	NORAS IŠREIKŠTI SAVE IR TURĖTI KĄ VEIKTI
Noras išreikšti save	

Noras palaikyti besikeičiančią organizaciją	NORAS PRISIDĖTI PRIE ORGANIZACIJOS VEIKLOS
Atsirado galimybė tai daryti	
Noras išitraukti į organizacijos veiklą	

2. SU KOKIAIS LŪKESČIAIS JŪS ATĖJOTE SAVANORIAUTI Į CARITAS ORGANIZACIJĄ?

SUBTEMA	TEMA
Dirbti su nuskriaustaisiais ir vargstančiais	LŪKESTIS PADĖTI KITIEMS
Padėti vaikams ir jų šeimoms	
Dirbti su ligoniais ir senais žmonėmis	
Suteikti reikalingą pagalbą	
Padėti ir pasimokyti iš kitų	
Realizuoti save	
Patiko organizacijos veikla	
Buvo svarbu moralinės vertybės	
Tiesiog padėti žmonėms	
Dirbti su neįgaliais	
Padėti vykdyti veiklą	PRISIDĖTI PRIE VEIKLOS
Suteikti džiaugsmo	
Tikėjosi dirbti kartu su žmonėmis, kurie turi tą patį tikslą	BENDRAUTI IR BENDRADARBIAUTI
Bendradarbiauti su kitais Caritas darbuotojais	
Tobulėti ir bendrauti	
Dalintis darbais	DALINTIS PATIRTIMI
Dalintis dvasinėmis vertybėmis	
Bendrauti ir dalintis patirtim	
Padėdamas, kitam nori išbandyti save	NORĖJO IŠBANDYTI SAVE
Dirbti, kol bus jėgų	
Tikėjimas ir Evangelijos liūdijimas	NORAS SKLEISTI ORGANIZACIJOS VERTYBES
Skleisti artimo meilę	
Geranoriški lūkesčiai	TURĖJO TROŠKIMĄ
Troško tokios veiklos	
Artimos organizacijoje puoselėjamos vertybės	PATRAUKĖ ORGANIZACIJOS ATLIEKAMA VEIKLA

3. AR MANOTE, KAD SAVANORIŠKA VEIKLA CARITAS ORGANIZACIJOJE TURĖTŲ BŪTI KITOKIA? JEI TAIP KOKIA?

SUBTEMA	TEMA
Veikla tinkama	APIE ORGANIZACIJOS POKYČIUS VENGIAM ATSAKYTI
Veikla turi būti tokia kokia yra dabar	
Išnaudoja visas galimybes	
Plačios galimybės veikti	
Tikslinga veikla	
Patenkinama veikla	
Pasitiki organizacijos darbais	
Veikla atliekama gera iniciatyva, iš širdies	
Daugiau organizacijoje narių ir veikla aktyvesnė	VEIKLA TURĖTŲ BŪTI AKTYVESNĖ
Daugiau iniciatyvos, remiant savanorius	
Pasiskirstoma pareigomis, o ne vengiama jų	
Įtraukiama daugiau jaunimo	ĮTRAUKTI DAUGIAU ĮVAIRIUS AMŽIAUS ŽMONIŲ
Bendrai veiklai daugiau įvairaus amžiaus žmonių - jaunimo	
Daugiau jaunimo	
Įtraukti jaunimą, apmokant jiems už darbą	
Trūksta žmonių, kurie aukotųsi savanoriškai veiklai	TRŪKSTA SAVANORIŲ
Pagalba vargstantiems, organizuojant projektinę veiklą	PROJEKTINĖ VEIKLA
Savanorių ruošimas, remiantis konkrečia programa	SAVANORIŲ RUOŠIMO PROGRAMA
Parapijos klebono palaikymas – dvasinė parama	PALAIKYMO IR STIPRINIMO
Ne tik pagalbos teikimas, bet bendravimas tarpusavyje	BENDRAVIMAS TARPUSAVYJE
Vieniškų žmonių lankymas	BENDRAVIMAS SU KLIENTAIS GILIAU JUOS PAŽIŠTANT
Artimesnė sąveika su klientu	
Bendra malda, mokymas	BENDRA MALDA IR MOKYMAS
Atsisakyti dalyvavimo Europos sąjungos projekto „Maisto intervencinės atsargos“	KONKRETŪS POKYČIAI
Parapijos narių įtraukimas į Caritas veiklą	BENDRUOMENĖS NARIŲ ĮTRAUKIMAS

Turi mažą savanoriavimo patirtį organizacijoje	MAŽA SAVANORIAVIMO PATIRTIS
Bendradarbiavimas su kitų miestų ir vyskupijų savanoriais	TARPUSAVIO BENDRADARBIAVIMAS SU CARITAS SAVANORIAIS
Trūksta vietos darbui su klientais ir Caritas narių susirinkimams ir bendravimui	TRŪKSTA VIETOS DARBUI SU KLIENTU IR TARPUSAVIO BENDRAVIMUI
Veiklos tobulinimui nėra ribų	ATVIRI NAUJOVĖMS, BET PATYS NESIIMA VEIKLOS
Griauti nuostatą, kad Caritas labdaros organizacija, padedanti pagyvenusiems žmonėms	GRIAUTI NUOSTATĄ, KAD CARITAS TIK LABDAROS ORGANIZACIJA
Neapsiriboti tik drabužių dalijimu	
Pagalba tik nemateriali	
Savanorių skatinimas valstybiniame lygmenyje	TURĖTŲ BŪTI POKYČIŲ MAKRO LYGMENYJE
Organizacijos veikla savnoriška	VEIKLA SAVANORIŠKA
Organizacijoje daug erdvės įvairių žmonių saviraiškai	ORGANIZACIJA SUTEIKIA GALIMYBĘ REALIZUOTI SAVE
Veikla nukreipta kita kryptimi – noras keisti klientą	KLIENTO KEITIMAS

4. KAIP JŪS APIBŪDINTUMĖTE SAVO RYŠĮ SU ŽMOGUMI, KURIS ATEINA PAS JUS PRAŠYTI PAGALBOS?

SUBTEMA	TEMA
Pastangos kiekvieną priimti maloniai ir mandagiai	ĮSIPAREIGOJIMAS KLIENTAMS
Pagalba pagal galimybes	
Empatiškas ryšys su žmogumi ir pagalba teikia džiaugsmą	
Klientas laukiamas ir geras	
Pagalba kitam – savęs dovanojimas ir realizacija	
Kiekvieną išklaudyti ir priimti nuoširdžiai – įgalinti klientą	
Bendravimas su klientu	
Ryšys su klientu paremtas nuoširdžiu bendravimu	

Sunku atskirti kam reikalinga pagalba.	TRŪKSTA ŽINIŲ IR PATIRTIES
Trūksta žinių ir praktikos, teikiant pagalbą	
Daug veiklos krypčių, bet trūksta patirties	
Mažai dalyvauja veikloje	MAŽAI DALYVAUJA VEIKLOJE
Ryšys su klientu paprastas ir nuoširdus	PAGARBA ŽMOGAUS ORUMUI IR NESMERKIJANTIS POŽIŪRIS
Žmogus – vertybė ir neniekinimas prašančio pagalbos.	
Bendravimas ir padaršinimas žmogaus	
Lygiavertiškas bendravimas, nežeminant žmogaus orumo	
Glaudus ryšys, abipusis pasitikėjimas	ABIPUSIU PASITIKĖJIMU PAREMTAS RYŠYS
Stiprinamas abipusis pasitikėjimas nuo pirmo susitikimo su klientu	
Pagarba ir pasitikėjimas	
Klientas pasitiki ir nesivaržo, atsiveria ir bendrauja	
Savanoris jaučiasi reikalingas, klientas pasitiki ir laukia pagalbos	
Pastangos įgyti pasitikėjimą	SU KLIENTU DALINASI PATIRTIMI
Pasidalinimas patirtimi	
Tarpininkas tarp Dievo ir žmogaus	DVASINĖ PAGALBA
Materialinė ir dvasinė pagalba	
Problemų sprendimas kartu	BENDRADARBIAUJANTIS IR ĮGALINANTIS RYŠYS
Klientas – bendradarbis, partneris, ieškant problemos sprendimo	
Savanoris – klausytojas ir pagalbinkas, keičiant situaciją	
Atviras bendravimas orientuotas į paties žmogaus problemų suradimą.	
Abipusis bendravimas	
Gailestis tiems, kurie ateina prašyti pagalbos	JAUČIA GAILESTĮ
Ryšys paremtas ne vienkartinio susitikimu – tęstinė pagalba	TĘSTINĖ PAGALBA
Ryšys neįtakoja – pagalba kai reikia	NEĮPAREIGOJANTIS RYŠYS SU KLIENTU –

	PAGALBA KAI REIKIA
--	--------------------