

Sporto savanorių vadybininkų kvalifikacijos kėlimas | UVMIS

Savanorių vadybos sporto renginiuose vadovas



LIETUVIŠKAI

Projekto „Sporto savanorių vadybininkų kvalifikacijos kėlimas“ (UVMIS) tikslas – parengti sporto savanorių vadybos kvalifikacijos standartą ir aukštojo mokslo lygmens studijų programą, taip sukuriant prielaidas galimiems sporto savanorystės vadybos Europoje pokyčiams. Sukurta programa padės nuosekliai spręsti sporto savanorystės iššūkius unifikuojant specialistų kompetencijas ir gebėjimus bei numatant kryptingas tobulinimo priemones ir veiklos gaires.

Projektui vadovauja Erasmus universiteto Roterdamo vadybos mokykla ir kiti partneriai: Europos savanoriškos veiklos centras, Olandijos ledo ritulio asociacija, ENGSO, NR Sports Volunteering Solutions, IGNITX, Prancūzijos sporto ir laisvalaikio profesijų federacija, CSV Trentino ir Vytauto Didžiojo universitetas.

Finansuojama Europos Sąjungos lėšomis. Tačiau išreiškiamas požiūris ar nuomonė yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos švietimo ir kultūros vykdomosios įstaigos (EACEA) požiūrį ar nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei EACEA negali būti laikoma už juos atsakinga.



Turinys

<i>Įvadas</i>	112
<i>Savanorių verbavimas ir atranka</i>	113
Verbavimas	114
Atranka	115
Savanorių įdarbinimo ir atrankos iššūkiai	115
Veiksmingų verbavimo pranešimų kūrimas	116
<i>Savanorių mokymas ir tobulėjimas sporto renginiuose</i>	119
Veiksmingų savanorių mokymų kūrimas ir įgyvendinimas	119
Mokymų vertinimas	120
Iššūkiai ir geriausia praktika	121
<i>Įvairovė ir įtrauktis savanorių programose</i>	121
Įvairovės ir įtraukties skatinimo strategijos	122
<i>Savanorių pripažinimas</i>	122
Savanorių pripažinimo prieigos	122
<i>Planuokite savo renginio savanorių programą atsižvelgdami į ilgalaikį poveikį</i>	123
<i>Išvados</i>	125
<i>Bibliografija</i>	127

Įvadas

Šis vadovas parengtas kaip Erasmus+ projekto „**Sporto savanorių vadybininkų kvalifikacijos kėlimas**“ (UVMIS) dalis. Jis priklauso keturių tarpusavyje viena kitą papildančių leidinių serijai, sukurtai siekiant suteikti metodinę pagalbą Europos sporto savanorių vadybininkams:

- 1 – Europos sporto savanorių vadybininkų etikos kodeksas
- 2 – Sporto savanorystės, solidarumo ir Europos vertybių vadovas
- 3 – Vadovas apie sporto savanorių vadybininkų vaidmenį puoselėjant įtraukiąją savanorystę bei kultūriškai jautrų įsitraukimą į sportą
- 4 – Savanorystės sporto renginiuose vadovas

UVMIS projektas remiasi idėja, kad norint spręsti ateities sporto savanorių vadybos klausimus reikia geriau parengtų, kvalifikuotų ir pripažintų vadybininkų. Šie specialistai turėtų organizuoti savanorių veiklą ir priimti strateginius bei koordinavimo lygmens sprendimus naudodamiesi aukštomis kompetencijomis, mokslo žiniomis ir įrodymais pagrįsta vadyba. Projekto vykdytojai atliko sporto savanorystės analizę ir nustatė, kad Europoje nėra pakankamai išteklių, kuriais remiantis galima būtų rengti aukšto lygmens sporto savanorių vadybininkus.

UVMIS projekto priemonės turėtų padėti mažinti atotrūkį sporto savanorių rengimo srityje atskirose Europos šalyse. Šios priemonės atliepia sporto sektoriaus organizacijų poreikius ir siūlo naujas savanorių vadybininkų rengimo tobulinimo idėjas, prieigas ir programines priemones. Projekto priemonių adaptavimas galėtų sustiprinti sporto organizacijų (klubų, federacijų, asociacijų) veiklos efektyvumą ir renginių (varžybų ir masinių renginių, pvz. maratonų ir pan.) organizatorių kompetencijas. Pagrindiniai projekto rezultatai – parengta aukštojo mokslo programa (skirta patyrusiems sporto savanorių vadybininkams) ir keturi praktiniai vadovai apimantys etikos, ES vertybėmis pagrįstą orientavimą, įtraukiąją savanorystę bei savanorystę sporto renginiuose. Šie įrankiai turėtų padėti sporto vadybininkams ir sporto organizacijoms įgyti reikiamų žinių bei įgūdžių. Be to, jie kuria gaires aukštųjų kompetencijų standartams ir kvalifikacijoms.

Atlikto tyrimo ataskaita (sporto savanorystės vadybos situacijos analizė) ir savanorystės vadybos politikos apžvalga (pasirodys 2026 m.) atskleidžia šio sporto sektoriaus poreikius Europoje. Ja remiantis yra teikiamos rekomendacijos sprendimų priėmėjams siekiant tobulinti viešąją politiką, susijusią su sporto savanorių vadybininkų rengimu ir kvalifikacijų pripažinimu.

Daugiau informacijos apie UVMIS projekto rezultatus rasite [Čia](#).

Norint geriau suprasti gaires svarbu išskirti du skirtingus savanorių vadybos metodus (Meijs, Hoogstad, 2001):

- **Narystės vadyba (NV)** apibūdina tokias organizacijas, kaip sporto klubai. Šiose organizacijose savanoriai priklauso jau esančių narių bendruomenei. Jie yra integruojami pasitelkiant visus

dalyvius vienijančią kultūrą. Šiose organizacijose nėra savanoriams keliamų lūkesčių, o jų pripažinimas yra grindžiamas ilgalaikiu savanorišku darbu. Savanorių įsitraukimas yra ilgalaikis.

- **Programų vadyba (PV)** naudojama konkrečioms, trumpalaikioms sporto renginiams, pavyzdžiui, įvairaus dydžio sporto varžyboms. Šiame sporto savanorystės modelyje savanoriai yra įtraukiami konkrečioms pareigoms, su aiškiai apibrėžtomis užduotimis ir atsakomybėmis.

Šis „**Savanorystės sporto renginiuose vadovas**“ yra glaustas ir praktiškas įrankis, kuriuo sporto renginių savanorių vadybininkai gali naudotis stengdamiesi efektyviai valdyti savanorių programas. Jis sukurtas padėti sporto renginių savanorių vadybininkams siūlant aiškų, praktišką ir įrodymais pagrįstą šaltinį. Vadovas turėtų būti skaitomas ir taikomas kartu su kitais 4 UVMIS metodiniais serijos leidiniais. Jis suskirstytas į numeruotus skyrius, skirtus pagrindiniams savanorių vadybos aspektams – nuo pritraukimo ir mokymo iki įvairovės ir įtraukties, pripažinimo ir ilgalaikio poveikio planavimo. Aiškinamąjį tekstą papildė geriausių savanorystės vadybos praktikų ir įrankių pristatymas. Tai gali padėti skaitytojui geriau suprasti idėjų, įrankių ir sąvokų taikymo kontekstus. Šiame vadove yra 3 priedai (anglų k., patalpinti [UVMIS projekto svetainėje](#)): praktikų pasidalinimai patirtimi ir interviu (1 priedas), atvejo analizės ir veiklos pavyzdžiai (2 priedas) bei teorinės savanorystės sporto renginiuose sistemos pristatymas (3 priedas). Jie yra skirti praktinio supratimo pagilinimui ir refleksijoms.

Savanorių verbavimas ir atranka

Siekiant užtikrinti, kad **savanorių motyvacija, įgūdžiai ir poreikiai** būtų suderinti, šiame skyriuje nagrinėjamos įrodymais pagrįstos strategijos, skirtos efektyviam **savanorių verbavimui (pritraukimui) ir atrankai**, kad būtų užtikrintas didelis savanorių motyvacijos, įgūdžių ir renginio poreikių atitikimas. Savanorių pritraukimas ir atranka yra svarbus **savanorių vadybos** aspektas. Būtina turėti apgalvotą strategiją, kad pritrauktumėte motyvuotus, įsipareigojusius ir gebančius veiksmingai prisidėti prie renginio sėkmės savanorius.

Savanorių verbavimas sporto organizacijose yra dažnai **neformalus** ir remiasi **asmeniniais ryšiais**. Tam, kad savanorių pritraukimas būtų veiksmingas, organizacijos poreikiai turi būti siejami su galima **nauda**, kuri kartu turėtų atliepti savanorių motyvaciją. Toks suasmenintas, motyvuojantis požiūris yra svarbus. Tyrimai atskleidžia tai, kad asmenys keturis kartus dažniau sutinka savanoriauti, kai jų yra paprašoma asmeniškai. Tai rodo, kad būtina suprasti savanorių motyvus, o ne tik įvardinti pačios organizacijos poreikius (NCVO, 2023; Women in Sport, 2018). Sporto organizacijoms, kurios pačios reguliariai organizuoja renginius, svarbu bendradarbiauti su savo **narių tinklu** arba **sporto klubais** (nacionalinių/regioninių federacijų atveju). Tai padeda pritraukti savanorius, kurie yra įsipareigoję sportui ir nori padėti savo bendruomenei įgyvendinti renginį. Siekiant pritraukti **įvairias grupes** (pvz., etnines mažumas), bendradarbiavimas su vietos bendruomenės organizacijomis yra labai veiksmingas (Activity Alliance, 2025; Koutrou, 2025; Koutrou & Kohe, 2024). Be to, reklamos ir pritraukimo/verbavimo **medžiagos įvairovė** užtikrina platesnį potencialių savanorių įsitraukimą.

Sporto renginių organizatoriai turėtų ieškoti įvairių **verbavimo strategijų**. Vidiniai metodai apima naujienlaiškių, skelbimų lentų, svetainių naudojimą ir tiesioginį kreipimąsi į **klubo narius, buvusius savanorius ir karjerą baigiančius žaidėjus**. Išoriniam verbavimui galima naudoti **atvirų durų dienas, socialinę mediją, bendradarbiavimą su vietos savanorių organizacijomis, reklamą vietos žiniasklaidoje, partnerystę su švietimo įstaigomis, darbdavių remiamas savanorystės schemas ir dalyvavimą bendruomenės renginiuose**. Taip pat gyvybiškai svarbu sutelkti dėmesį į savanorių asmeninę naudą, pritaikyti pareigas pagal jų konkrečius interesus ir naudoti **aktyvius verbavimo metodus**, pabrėžiant savanorystės sporte privalumus (Jackson ir kt., 2019).

Šiame skyriuje bus nagrinėjamos geriausios praktikos, susijusios su savanorių verbavimu ir atranka sporto renginiuose. **3 priede** jūs rasite aktualių koncepcijų pristatymus apie savanorystės sporto renginiuose teorinę sistemą.

Verbavimas

Geriausios savanorių verbavimo praktikos

Rinkodaros principų taikymas pritraukiant savanorius gali būti labai efektyvus. Tai apima **tikslinės auditorijos** nustatymą, patrauklių **žinučių kūrimą**, įvairių **komunikacijos kanalų** naudojimą ir stipraus **prekės ženklo** sukūrimą.

Tikslinė komunikacija: pritaikykite pritraukimo žinutes konkrečioms auditorijoms, atsižvelgdami į jų interesus, motyvaciją ir demografinius duomenis. Pavyzdžiui, jei ieškote savanorių maratonui, kreipkitės į bėgimo klubus, fitneso entuziastus ir bendruomenės organizacijas, besidominčias sveikata.

Naudokite kelis kanalus: kreipkitės į potencialius savanorius per įvairius kanalus, pvz., socialinę mediją, bendruomenės renginius, savanorių muges, žodžiu ir pasitelkiant internetines platformas. Įvairindami pritraukimo pastangas pritrauksite įvairesnę savanorių grupę.

Įtraukite esamus savanorius: skatinkite dirbančius savanorius rekomenduoti draugus, šeimos narius ir kolegas. Asmeninės rekomendacijos yra galingas pritraukimo įrankis. Narystės principu veikiančiose sporto organizacijose nariai, turintys stiprius ryšius su klubu, yra idealūs ambasadoriai.

Siūlykite mokymus ir tobulėjimo galimybes: pabrėžkite savanoriams prieinamas mokymosi ir įgūdžių ugdymo galimybes bei galimybę gauti sertifikatus už įgytas kompetencijas. Aiškus šių galimybių komunikavimas padeda nustatyti abipusius lūkesčius tarp organizacijos ir savanorio (Psichologinio kontrakto teorija), o tai prisideda prie teigiamos ir įsipareigojusios savanorystės patirties.

Kurkite teigiamą savanorystės patirtį: pabrėžkite malonius ir naudą teikiančius savanorystės aspektus. Rodykite buvusių savanorių atsiliepimus, akcentuokite jų indėlio poveikį ir parodykite, kokios įdomios ir praturtinančios patirties jie gali tikėtis.

Savanorių portalas

Savanorių portalas yra e. sistema, skirta valdyti savanorius ir jų duomenis bei perduoti informaciją, susijusią su jų pritraukimu. Pavyzdžiui, „Rosterfy“ yra įrankis, kurį naudoja tokios organizacijos kaip UEFA, FIFA, Special Olympics ir Europos Žaidynės.

Portalas renka duomenis, susijusius su savanorių **registracija** ir **atrankos interviu**. Jis palengvina veiksmus, susijusius su **vaidmenų priskyrimu** savanoriams, **mokymų** vykdymu ir užduočių **tvarkaraščio sudarymu**. Portale savanoriai gali **stebėti savo paraiškų proceso eigą** ir vietą jame. Be to, tai leidžia jiems gauti reikiamą informaciją. Portalas padeda vadybininkams **priskirti savanoriams vaidmenis, užduotis, savanorystės vietas ar miestus** ir leidžia greitai reaguoti netikėtose situacijose (Polska Komitet Olimpijski, 2024).

Atranka

Gerosios savanorių atrankos praktikos

Šiame skyriuje aptariamos gerosios praktikos, į kurias galima atsižvelgti kuriant savanorių atrankos procesą. Apsvarstykite šias praktikas, net jei dėl renginio masto ar pobūdžio jos negali būti įgyvendintos. Vis dėlto, patarimai gali būti siejami su gera praktika. Universalios taisyklės **aiškiai** nurodo, kokius **vaidmenis** reikia priskirti, kokių **įgūdžių** reikia iš savanorių ir kaip panaudoti tam tikrą **interviu** ar **vertinimo formą**. Tokiu būdu, savanoriai yra tinkamai priskiriami vaidmenims, o tai gerina jų galimas patirtis, didina efektyvumą ir **mažina kandidatų nusivylimo ar pasitraukimo rizikas** bei stiprina jų išlaikymą savanorystės veiklose (Jackson et al., 2019).

Aiškūs kriterijai ir rolių/užduočių aprašymai: sukurkite aiškius atrankos kriterijus ir vaidmenų/užduočių aprašymus. Nurodykite atsakomybes, lūkesčius, kvalifikacijas ir įgūdžius, reikalingus kiekvienam vaidmeniui, kad pritrauktumėte tinkamus kandidatus. Tai turėtų būti daroma bendradarbiaujant su visais skyriais, kuriems reikės savanorių (pvz., sporto, apgyvendinimo, žiūrovų aptarnavimo, transporto ir kt.).

Struktūrizuotas interviu procesas: įdiekite struktūrizuotą interviu procesą su standartizuotais klausimais ir vertinimo kriterijais, kad kandidatai būtų vertinami nuosekliai ir sąžiningai. Profesionalus interviu vykdymas sukuria teigiamą kandidato patirtį.

Rekomendacijų/išsilavinimo patikrinimas: yra svarbu patikrinti rekomendacijas ar reikiamų sertifikatų patvirtinimus tuose savanorių vaidmenyse, kurie yra susiję su sportininkų gerove, sveikata ir saugumu ar darbu su pažeidžiamais asmenimis.

Mokymai ir įtraukimas: Suteikite išsamius orientacinius ir specifinius vaidmenų mokymus, kad savanoriai būtų gerai pasirengę darbui.

Grįžtamasis ryšys ir vertinimas: Įdiekite mechanizmus savanorių nuomonei rinkti viso renginio metu ir atlikite vertinimą po renginio.

Savanorių įdarbinimo ir atrankos iššūkiai

Šiame skyriuje apibendrinami **pagrindiniai iššūkiai**, su kuriais susiduria sporto renginių savanorių vadybininkai **verbavimo, atrankos procesuose** ir kitose susijusiose veiklose.

Konkurencija dėl savanorių: konkurencingoje savanorių rinkoje/srityje pritraukti ir išlaikyti savanorius gali būti sunku. Organizacijos turi siūlyti savanoriams prasmingus vaidmenis, aiškias naudas ir teigiamas patirtis.

Savanorių išlaikymas: Išlaikyti savanorius gali būti sudėtinga, ypač jeigu jų patirtys nėra teigiamos. Taikykite strategijas, kurios savanorius įtrauktų, pripažintų, motyvuotų ir vertintų, taip puoselėdamos lojalumą ir ilgalaikį įsitraukimą (Koutrou ir Kohe, 2024).

Savanorių priskyrimas vaidmenims: netinkamas vaidmenų atliepimas lūkesčiams bei poreikiams gali sukelti nepasitenkinimą ir pasitraukimą. Organizacijos turėtų skirti laiko savanorių lūkesčių, poreikių ir motyvacijos pažinimui.

Laiko ir išteklių apribojimai: riboti personalo ir laiko ištekliai gali trukdyti atlikti išsamią atranką. Investavimas į internetines savanorių vadybos sistemas gali supaprastinti procesus.

Įvairovė ir įtrauktis: būtina užtikrinti vienodą prieigą ir atstovavimą savanorių programose visiems asmenims nepriklausomai nuo rasinės, etninės padėties, religijos, negalios ir t. t.. Renginių organizaciniai komitetai turėtų aktyviai kreiptis į įvairias bendruomenes ir pašalinti savanorių dalyvavimo kliūtis dėl pažeidžiamų aspektų. Pavyzdžiui, Paryžius 2024 m. olimpiados organizatoriai įsipareigojo priimti 3 000 savanorių su negalia (IPC, 2023).

Veiksmingų verbavimo pranešimų kūrimas

Efektyvių verbavimo žinučių kūrimas yra kritiškai svarbus siekiant pritraukti ir išlaikyti savanorius. Aiškus, suasmenintas bendravimas padeda sujungti **organizacijos poreikius/interesus** su savanorių **motyvuojančiais** savanoriškam darbui **veiksniais** (motyvatoriais). Tuomet, kai savanoriai supranta, kad ir jų indėlis yra svarbus, jie tampa labiau linkę dalyvauti savanoriškose veiklose. Gerai parengtos žinutės (remiantis **socialinių mainų, lūkesčių ir psichologinio kontrakto teorijomis**) sukuria **vertės, pasiekiamo indėlio ir abipusio įsipareigojimo jausmą**.

Atsižvelgiant į paminėtus dalykus, veiksmingi pranešimai apie savanorių įtraukimą paprastai apima šiuos **pagrindinius elementus** (Stallings, 2007):

Poreikio formulavimas.

Koncentruokitės į **teigiamą rezultatą**, kurį padeda sukurti savanoris, o ne į organizacijos reikalavimus. Pavyzdžiui, vietoj teiginio: „Reikia savanorių žaliavos perdirbimo užduotims atlikti“, naudokite teiginį: „Padėkite mums įgyvendinti ekologišką, aplinkai atsakingą renginį.“

Kaip savanoris gali padėti.

Suformuluokite tai tiesiogiai, naudodami teiginį: „Jūs galite padėti...“, kad paskatintumėte **asmeninį ryšį** ir parodytumėte **poveikį**. Pavyzdžiui, teiginys: „Jūs galite padėti būdami draugišku ir informatyviu kontaktiniu asmeniu renginio X lankytojams.“

Nauda savanoriui.

Aiškiai įvardinkite, kokią **naudą** pareigos/pozicija sporto renginyje suteiks savanoriui. Pabrėžkite savo išskirtinumą. Pavyzdys: „Dalyvavimas renginyje X padės jums pakeisti savo bendruomenę, ugdyti bendravimo ir tinklaveikos įgūdžius bei suteiks mentorystės ir mokymų galimybes.“

Veiksminga savanorių įtrauktis dažnai remiasi **esamais savanoriais** kaip pavyzdžiais, jei jie pasižymi tam tikromis savybėmis. Idealūs savanorių verbuotojai yra (Stallings, 2007):

Patenkinti: jie rodo nuoširdų pasitenkinimą savo dabartine savanoriška veikla, o tai rodo ilgalaikį įsitraukimą.

Entuziastingi: jų aistra organizacijai ir jos misijai yra akivaizdi ir užkrečianti.

Iškalbingi: jie turi gebėjimą aiškiai ir įtikinamai perteikti savo teigiamas patirtis kitiems.

Susieti: jie yra užmezgę santykius su verbuojamais asmenimis ar grupėmis, skatindami pasitikėjimą ir imlumą.

Žemiau pateiktas pavyzdys yra verbavimo žinutė ir pareigų/užduočių aprašymas, atitinkantis aukščiau aptartus principus. Jis buvo parengtas savanorių verbavimui projekte „PlayGreen“ (buvusiam „Erasmus+ Sport“ programos finansuotam projektui. Projekto tikslas - **skatinti ekologišką ir tvarų požiūrį į sportą, plėtojant savanorių gebėjimus sporto renginių kontekste**. Jam vadovavo „Ecoserveis“, tuo tarpu „ENGSO“ buvo atsakinga už komunikaciją bei savanorių mentorių ir savanorių mokymą (Playgreeproject.eu, 2025).

Kaip minėta anksčiau ir pabrėžta žemiau pateiktame pavyzdyje, idealus **savanorių pareigų aprašymas** turėtų apimti šiuos elementus:

- Pareigų pavadinimas
- Vadovas (atskaitomybės reikalavimai ir užduotys)
- Pareigų tikslas ar paskirtis (kodėl buvo sukurta ši pareigybė ir kaip ji susijusi su organizacijos tikslu?)
- Pagrindinės atsakomybės (kokie yra pagrindiniai lūkesčiai savanoriui?)
- Laiko įsipareigojimas (valandos, datos, dienos, savanoriui reikalinga laiko įsipareigojimo trukmė, lankstumas, ar pareigas galima atlikti ne darbo vietoje, nuotoliu (internetu) ar tiek darbo vietoje, tiek nuotoliu (internetu), ir kiti pareigos / užduočių pasidalijimo susitarimai)
- Kvalifikacija (privaloma ir pageidaujama)
- Pareigų vieta (kur savanoris vykdys veiklą, ar visa veikla, ar jos dalis gali būti atliekama nuotoliu?)
- Pagrindiniai reikalaujami savanorių įgūdžiai
- Nauda savanoriui (pvz., mokymai / panaudojami įgūdžiai, kuriuos galima ugdyti; nemokami maitinimai, bilietai, nemokama automobilių stovėjimo aikštelė, įėjimas, išlaidų

kompensavimas, privilegijos, pvz., uniformos ar renginio apranga, galimybė kažką pakeisti ir pan.)

- Pareigybės aprašymo ar atnaujinimo data (kartotinių renginių atveju peržiūra turėtų būti atliekama kasmet)
- Priežiūros ir ataskaitų teikimo bei asmuo, su kuriuo susisiekti dėl papildomos informacijos apie pareigas

Svarbu atkreipti dėmesį, kad **savatorių pareigos turėtų būti peržiūrimos prieš kiekvieną renginį** siekiant užtikrinti, kad pareigų aprašymai būtų tikslūs ir aktualūs. Narystės principu veikiančiose organizacijose (pvz. sporto klubuose, kurių kalendoriuje yra standartinės ir nuolatinės narystės pareigos), savatorių pareigų peržiūra turėtų būti dažnesnė. Programų vadybos ir renginių pagrindu sukurtos pareigos turėtų būti peržiūrimos prieš kiekvieną renginį.

Pavyzdinis savatorių įtraukties pranešimas su pareigų aprašymu



Prisijunkite prie „PlayGreen“ ir tapkite „Green Team“ savanoriu



Misija

Prisijunkite prie mūsų kelionės, skatinančios aplinkai tvarų elgesį sporte.

Apie galimybę

„Green Team“ savanoris yra teigiamų veiksmų ambasadorius. Yra įrodyta, kad sportinės veiklos poveikis aplinkai yra didelis, o „Green Team“ savanoriai padės kovoti su klimato krize siūlydami naujus ir kūrybiškus būdus šiam poveikiui sumažinti bei padarys sporto renginius tvaresnius. Jei siekiate daryti socialinį poveikį ir keisti aplinkinių žmonių elgesį, tai galite padaryti rodydami pavyzdį. Jūs mums esate reikalingas!

Pareigos

Šios pareigos apima 5 aplinkai tvarių futbolo turnyrų organizavimą 6 mėnesių laikotarpiu, padedant ir remiant jūsų šalies futbolo asociacijai. Jūs galėsite pateikti kūrybiškus sprendimus ir idėjas siekiant, kad kiekvienas futbolo turnyras būtų „žalesnis“, didinant aplinkosaugos sąmoningumą ir skatinant tvarų elgesį jūsų bendruomenėje.

Kodėl verta įsitraukti?

- Noras prisidėti prie sprendimų, padedančių sumažinti sporto renginių ekologinį poveikį.
- Renginių koordinavimo ir planavimo įgūdžių ugdymas ir tobulinimas.
- Žmoniškųjų išteklių valdymo įgūdžių lavinimas ar tobulinimas.
- Galimybės keliauti į renginius užsienyje.
- Mentorystės ir mokymų galimybės.
- Galimybė tapti visos Europos sporto ir aplinkos entuziastų komandos nariu.

Ko mes ieškome?

- Savarankiškumas ir nors šiek tiek tokios žinios apie renginių planavimą ar sporto organizavimą yra naudingos, bet neprivalomos. Jus palaikys vietinė futbolo asociacija ir sporto tvarumo ekspertų komanda.
- Gebėjimas prisidėti prie „Green team“ komandos, kuri kartu sieks teigiamų pokyčių.
- Gebėjimas bendrauti, palaikyti ryšius ir bendradarbiauti su kitais savanoriais, dalyviais ir jūsų futbolo asociacijos nariais.

Reikalingi pagrindiniai įgūdžiai

- Geri bendravimo įgūdžiai.
- Gebėjimas prisidėti prie komandos darbo, prireikus imantis iniciatyvos.
- Pasirengimas vykti į užsienį, esant galimybei dalyvauti atitinkamose visos Europos sportinėse veiklose.
- Aistra ir pasiryžimas siekti teigiamų pokyčių.
- Tam tikras anglų kalbos supratimo lygis būtų naudingas, tačiau nėra būtinas.

Svarbiausi įgūdžiai, kuriuos įgyjama

- Komandinis darbas.
- Aplinkosaugos sąmoningumas.
- Vadovavimas žmonėms.
- Laiko valdymas.
- Renginių planavimas ir organizavimas.
- Bendravimo įgūdžiai.

Darbo laikas: lankstus

Išlaidos:

Jūsų visas išlaidas padengia vietos futbolo asociacija (pvz., kelionės į susitikimus, organizuojamus kaip veiklos dalis, ir bet kokios su projektu susijusios tarptautinės kelionės).

Daugiau informacijos: pateikite atitinkamus kontaktinius duomenis.

Savanorių mokymas ir tobulėjimas sporto renginiuose

Savanoriai yra sėkmingų sporto renginių pagrindas. Norint, kad savanoriai jaustųsi užtikrintai ir pasiruošę, svarbu **kurti, vykdyti ir vertinti mokymo programas, kurios skatina mokymąsi ir ilgalaikį įsitraukimą**. Šiame skyriuje susipažinsite su veiksmingomis ir aktualiomis mokymų praktikomis bei tinkamais savanorystės tobulinimo metodais. Jie gali padėti savanoriams pasirengti savo vaidmeniui ir stiprintų jų nuolatinį ryšį su organizacija.

Veiksmingų savanorių mokymų kūrimas ir įgyvendinimas

Veiksmingas **mokymas yra** sporto renginių savanorių vadybos **pagrindas**, užtikrinantis, kad savanoriai būtų pasitikintys, kompetentingi ir supažindinti su renginio tikslais. Mokymo programa turi atspindėti **programos vadybos, personalo valdymo ir įtraukties principus**:

Mokymų poreikių analizė

Prieš kurdami mokymų turinį, organizatoriai turėtų atlikti mokymų poreikių analizę (visose srityse, susiejant su visais suinteresuotaisiais asmenimis ir veiklos padaliniais), kad nustatytų reikalingus **įgūdžius ir žinias**. Tai apima **kiekybinius metodus** (pvz., apklausas) ir **kokybines įžvalgas** (pvz., interviu,

tikslines grupes). Tokiu būdu, atlikus poreikių analizę, galima pritaikyti mokymus **prie savanorių gebėjimų ir lūkesčių**. Tai yra esminis žingsnis rengiant strategiją ir planuojant išteklius.

Pagrindiniai mokymų komponentai

Savanorių mokymo programos dažnai vykdomos etapais:

Orientacinis mokymai: pristato renginio misiją, renginio veiklas ir vertybes. Skatina bendrumo jausmą. Tokia mokymo prieiga formuoja tikslo suvokimą bei sutelktumą, o tai yra pagrindinis programos valdymo aspektas.

Konkrečiai pareigoms / vaidmenims pritaikyti mokymai: skirti savanorių atliekamiems uždaviniams. Aiškos pareigų /vaidmenų apibrėžtys padeda gerinti renginio veiklos rezultatus ir išlaikyti savanorius. Pavyzdžiui, 2012 m. Londono olimpinių žaidynių organizatoriai surengė savanoriams vairuotojams specialius mokymus.

Konkrečios vietos pritaikymui skirti mokymai: vykdomi vietoje, supažindinant su darbo erdve arba vieta. Galimai vykdomos veiklos simuliacijos. Mokymai apima tvarumo, sveikatos, rizikų valdymo ir saugos temas.

Vadovavimo /lyderystės mokymai: vadovams skirti mokymai. Juose formuojami ir/ar stiprinami koordinavimo ir komandos valdymo gebėjimai bei įgūdžiai.

Mokymo moduliai apie neįgalumą ir įtrauktį: įtraukūs sporto renginiai turi užtikrinti mokymų medžiagos prieinamumą. Pavyzdžiui, moduliai apie negalią (pvz., „Activity Alliance, 2025“) atspindi įtraukaus valdymo vertybes ir skatina lygybę.

Mokymų vykdymo strategijos

Siekiant maksimaliai padidinti įsitraukimą ir mokymosi rezultatus, organizatoriai turėtų atsižvelgti į šias strategijas:

Praktinis mokymasis: naudoti simuliacijas ir praktines užduotis (pvz., „Ironman“ peržiūras), kad būtų ugdomas pasitikėjimas savimi ir pasirengimas realiam gyvenimui.

Mokymasis iš kolegų: skatinti bendradarbiavimą per mentorystę ir dalijimąsi patirtimi (pvz., Birmingham 2022), kuriant bendruomenę ir stiprinant neformalią lyderystę.

Technologijomis pagrįsti mokymai: siūlyti lanksčias formas, pvz., internetinius modulius ir vaizdo pamokas (pvz., Tokijas 2020), pritaikytas įvairiems grafikams ir mokymosi stiliams.

Grįžtamasis ryšys: Kasdieniai aptarimai padeda savanoriams tobulėti ir jaustis vertinamiems (pvz., Loanos jaunimo olimpinės žaidynės).

Šių elementų integravimas leidžia sporto renginių organizatoriams užtikrinti strategiškai orientuotą, įtraukų ir valdymo tikslais grįstą mokymą, kuris reikšmingai pagerina **savanorių darbą ir renginio sėkmę**.

Mokymų vertinimas

Pasibaigus mokymams, yra **labai svarbu įvertinti** programos **veiksmingumą ir poveikį savanorių mokymosi rezultatams**. Tai apima tikslų pasiekimo, **savanorių pasitenkinimo ir mokymų poveikio savanorių žinioms bei įgūdžiams vertinimą**. Žemiau pateikiami keli pagrindiniai aspektai, kurie yra skirti veiksmingam savanorių mokymo rezultatų įvertinimui. Jūs galite apsvarstyti galimybę įgyvendinti vieną ar visas šias strategijas, atsižvelgiant į jūsų sporto renginio organizacijos dydį ir turimus išteklius.

Atsiliepimų apklausa: atlikite atsiliepimų apklausas, kad surinktumėte savanorių nuomones apie mokymo programos aktualumą, veiksmingumą, įsitraukimą ir pasiūlymus dėl tobulinimo.

Įgūdžių vertinimas: išmatuokite mokymų poveikį savanorių žinioms ir įgūdžiams, palygindami savanorių veiklą prieš mokymus ir po jų, kad nustatytumėte pasiektą pažangą ir patobulinimus.

Stebėjimai: stebėkite savanorius renginio metu, kad įvertintumėte jų veiklą ir mokymų pritaikymą, teikiant grįžtamąjį ryšį tobulinimui.

Parama po mokymų: teikite nuolatinę paramą, išteklius, priemones ir gaires, kad sustiprintumėte mokymąsi ir remtumėte savanorių ilgalaikį tobulėjimą.

Iššūkiai ir geriausia praktika

Savanorių mokymas sporto renginiams apima **ribotų išteklių, laiko apribojimų ir skirtingo lygio patirties** valdymą. Siekdami įveikti šiuos iššūkius ir pagerinti mokymų veiksmingumą, organizatoriai gali taikyti **šias geriausias praktikas**:

Bendradarbiavimas: bendradarbiaukite su organizacijomis, turinčiomis patirties savanorių valdymo srityje (pvz., Raudonuoju Kryžiumi, savivaldybėmis), kad galėtumėte dalytis ištekliais ir rengti bendrus mokymus tokiomis temomis kaip pirmoji pagalba ir minios valdymas.

Nuolatinis tobulinimas: naudokite savanorių atsiliepimus mokymo medžiagai ir instruktažams tobulinti. Pavyzdžiui, savanorių apklausos (atliekama po renginio) duomenų analizė gali pasitarnauti kitų metų programos atnaujinimui.

Pripažinimas ir apdovanojimai: motyvuokite savanorius ekonomiškai efektyviu pripažinimu, pavyzdžiui, „dienos savorio“ apdovanojimo taikymas, padėkos socialiniuose tinkluose ar žiniasklaidoje, sertifikatų įteikimas ir renginio aprangos dovanojimas.

Lankstumas: suteikite tiek internetinio, tiek gyvo mokymo pasirinkimo galimybes ir suplanuokite mokymų sesijas taip, kad atsižvelgtumėte į savanorių darbo ir šeimos įsipareigojimus.

Vadovavimo įgūdžių / lyderystės ugdymas: sukurkite savanoriams galimybes tobulėti vadovavimo srityje, pavyzdžiui, stebint patyrusių komandos vadovų darbą pasikartojančiuose renginiuose.

Savanorių mokymas ir tobulinimas yra būtini sėkmingam sporto renginių savanorių valdymui. Taikydami geriausias praktikas, atlikdami poreikių analizę ir nuolat vertindami mokymų programas, organizatoriai gali **optimizuoti savanorių darbą ir užtikrinti renginio sėkmę**.

Įvairovė ir įtrauktis savanorių programose

Įtraukių savanorių programų (kurios atspindėtų ir gerbtų bendruomenės įvairovę) kūrimas reikalauja tiek praktinių strategijų, tiek ir supratimo apie teorijas, kuriomis jos yra grindžiamos (šią temą nagrinėjančias teorijas galite rasti 3 priede). **Įvairovė** reiškia **skirtumų tarp asmenų buvimą**, įskaitant (bet neapsiribojant) rase, etnine kilmę, lytimi, amžiumi, seksualinę orientaciją, religiją, socialinę ir ekonominę padėtį. **Įtrauktis** yra sutelkta į tinkamos aplinkos kūrimą, kurioje visi asmenys jaučiasi **laukiami, vertinami ir gerbiami** dėl savo unikalių savybių bei indėlių. Įvairovės priėmimas ir įtraukties puoselėjimas yra esminiai veiksniai, užtikrinantys savanorių programų **veiksmingumą ir tvarumą** (Nichols & Ralston, 2011).

Šios metodinių leidinių serijos **3-iajame vadove** rasite daugiau informacijos apie įvairovę ir įtrauktį. Jame yra nagrinėjamas sporto savanorių vadybininkų vaidmenys, skatinant įtraukiąją sporto savanorystę.

Įvairovės ir įtraukties skatinimo strategijos

Sporto renginių organizacijos gali taikyti kelias strategijas, kad paskatintų įvairovę ir įtrauktį savanorių programose. **Aktyvus pritraukimas iš įvairių visuomenės grupių**, įskaitant skirtingo amžiaus, lyties, etninės kilmės, gebėjimų ir socialinės-ekonominės padėties asmenis. Įtrauktis užtikrina **bendruomenės įvairovės** „atspindį“ tarp savanorių (Nichols ir Ralston, 2011). Be pritraukimo, gyvybiškai svarbu įgyvendinti **mokymo programas įvairovės ir įtraukties klausimais**. Savanorių švietimas apie nesąmoningą šališkumą, kultūrinę kompetenciją ir įtraukią komunikaciją suteikia jiems įgūdžių, reikalingų veiksmingam bendradarbiavimui su įvairių kultūrinių kontekstų asmenimis.

Be to, **tarpkultūrinių įtraukčių kūrimas** (pvz., kultūrinių švenčių ar įvairovės dirbtuvių) skatina abipusį supratimą ir pagarbą. Tokios priemonės padeda puoselėti vieningesnę ir labiau įtraukią savanorių bendruomenę.

Savanorių pripažinimas

Savanorių pripažinimas prasmingais ir motyvuojančiais būdais yra būtinas norint sustiprinti jų **vertę**, padėti jiems išlikti savanorystėje ir kurti **ilgalaikę tradiciją bei poveikį**. Efektyvus pripažinimas neapsiriboja simboliniais gestais; jis apima savanorių vaidmenų ir padėkos suderinimą su **individualia motyvacija ir poreikiais**. Pripažinimas turėtų būti nuolatinis, savalaikis, asmeninis ir nuoširdus, idealiai teikiamas tiesioginio savanorio vadovo (Gunn, 2023; Stallings, 2007). Šiame skyriuje yra nagrinėjami pagrindiniai principai ir praktinės strategijos, skirtos pripažinimo būdams kurti ir įgyvendinti, kurie palaiko ilgalaikį įsitraukimą ir puoselėja atsidasusias, klestinčias savanorių komandas.

Savanorių pripažinimo prieigos

Labai svarbu tai, kad savanoriai vertina **įvairias pripažinimo prieigas**, kurios atitinka tiek vidines, tiek išorines apdovanojimo sistemas. Todėl organizacijos turėtų taikyti įvairias formaliojo ir neformaliojo pripažinimo priemones užtikrinant tai, kad pripažinimas būtų personalizuotas ir patrauklus konkrečiam asmeniui. **Formalus** pripažinimas padeda ugdyti savanorių bendruomeniškumo dvasią ir pritraukti kitus prisijungti prie savanorystės. **Neformalus** pripažinimas apima kasdienius padėkos reiškimo būdus, kurie savanoriams parodo, kokios esminės yra jų pastangos renginio **sėkmei**. Ši prisitaikanti strategija, kartu su nuolatinio mokymosi ir tobulėjimo galimybėmis, **žymiai prisideda prie ilgalaikės savanorystės** ir bendros sporto programų sėkmės.

Pavyzdžiui, pripažinimas gali pasireikšti per **didesnės atsakomybės suteikimą**, savanorių **įtraukimą į sprendimų priėmimą**, **profesionalaus tobulėjimo galimybes**, pvz., mentorystę ir mokymo kursus, arba **apčiuopiamų apdovanojimų**, tokių kaip apranga ir kelionės išlaidų padengimas, siūlymą. Galų gale, visapusiška pripažinimo strategija, pritaikyta prie unikalių savanorių pastangų ir pageidavimų, yra esminė ugdant atsidasavusias ir klestinčias savanorių komandas.

Galiausiai, renginių organizatoriai turėtų derinti pripažinimo strategijas, kad jos atitiktų ir atlieptų **skirtingus savanorių motyvacijos poreikius**, pavyzdžiui, tų, kuriuos motyvuoja socialinė sąveika, įtaka ir galia bei pasiekimai. Toliau pateikiami keli pavyzdžiai, kurie galėtų būti efektyviai panaudoti jūsų renginio savanorių pripažinimo pastangose (Activity Alliance, 2025; Gunn, 2023; Stallings, 2007):

- **Kasdienės pripažinimo veiklos** (pvz., vidiniuose naujienlaiškiuose skelbiant „Dienos savanorį“), pabrėžiant atvejus, kai savanoriai pasiekė apčiuopiamų pokyčių. Viešai pripažįstant pastangas toliau sustiprinamas savanorių tikslo jausmas ir jausmas, kad jų unikalus indėlis yra vertinamas.
- **Profesinės rekomendacijos** karjeros tobulinimui ir **dalyvavimo sertifikatų** įteikimas. Šios iniciatyvos suteikia vertės tiems savanoriams, kurie nori plėtoti savo karjeros galimybes dalyvaudami sporto renginyje.
- Galimybės **patirti sporto renginį** (pvz., sporto renginio atidarymo ir uždarymo ceremonijos arba repetacijos). Dalyvavimas šventėje stiprina savanorių emocinį ryšį su pačiu renginiu.
- **Sporto renginio „užbaigimo šventės“**. Šie renginiai viešai pripažįsta savanorių poveikį, o tai yra puikus būdas savanoriams pamatyti atliktų užduočių prasmę. Tai suteikia socializacijos galimybių, užmezga naujas draugystes ir ryšius bei skatina prisirišimą prie renginio bei organizacijos.
- **Padėka**. Paprašykite savo sporto renginio **klientų / naudos gavėjų** (pvz., sportininkų ar renginio užsakovo, pvz., sporto federacijos, narių) atvykti ir padėkoti savanoriams bei paaiškinti, kokį poveikį jų pastangos turėjo sportui ar sporto renginiui. Vienas iš pavyzdžių – Jamaikos olimpietis Hansle Parchment. Pasibaigus sporto renginiui, jis susirado savanorę Tijana Stojkovic, kuri, sportininkui netikėtai patekus į keblią situaciją, apmokėjo jo taksi kelionę į [2020 m. Tokijo olimpiadų žaidynių](#) pusfinalį, kai sportininkas per klaidą įsėdo ne į tą autobusą. H. Parchment atsilygino savanorei už jos gerumą padovanodamas savo aukso medalio kopiją, Jamaikos rinktinės marškinėlius ir grąžindamas taksi išlaidas. Po 2021 m. Žaidynių [Jamaikos turizmo](#)

[ministerija](#) T. Stojkovic padovanojo kelionę į Jamaiką, tokiu būdu simboliškai įvertindama jos prasmingą indėlį.

- **Pasikalbėkite su savo savanoriais** ir paaiškinkite, kaip jų atliekamos užduotys daro įtaką tiek jūsų sporto renginiui, tiek kitiems.

Planuokite savo renginio savanorių programą atsižvelgdami į

[Turn on screen reader support](#)

To enable screen reader support, press Ctrl+Alt+Z To learn about keyboard shortcuts, press Ctrl+slash

Banner hidden

ilgalaikį poveikį

Nepriklausomai nuo masto, sporto renginiai turėtų siekti puoselėti **ilgalaikį bendruomeninės savanorystės poveikį ir tradicijas** bei kurti savanorių bendruomenę. Iš tiesų, sporto renginiai įkvepia savanorystei ir bendruomenės įsitraukimui platesne prasme, tačiau vien įkvėpimas dažnai išblėsta (Blackman et al., 2017; Koutrou, 2025; Koutrou & Duignan, 2025).

Savanorių palikimas nėra savaiminis ir turi būti įtvirtintas nuo pradinių etapų. Londono olimpiados (2012 m.) patirtis parodė tai, kad net turint 70 000 žaidynių organizatorių entuziazmas išblėso, kai trūko veiksmingų **po renginio funkcionuojančių** savanorystės struktūrų. Žemiau pateikiamos kelios rekomendacijos sporto renginių organizatoriams, į kurias reikėtų atsižvelgti planuojant savanorių veiklos poveikį:

Nustatyti aiškias, prasmingas veiklos po renginio kryptis

Būtina savanoriams suteikti struktūrizuotas **galimybes** toliau dalyvauti panašiuose ar kituose sporto renginiuose ir bendruomenės veiklose. Be tokių galimybių savanorių pradinis entuziazmas blėsta ir jie iš savanorystės veiklos pasitraukia. Todėl gali būti naudinga apsvarstyti **galimybę** integruoti **pereinamojo savanorystės laikotarpio galimybes**, parodant savanoriams tolesnius jų galimos veiklos žingsnius renginiui pasibaigus arba dalytis naudingais organizacijų kontaktais, kad būtų lengviau tęsti tolimesnę savanorišką veiklą. Taip pat galite apsvarstyti galimybę surengti **seminarus ar panašias sesijas**, kad savanoriai suprastų kaip per renginį įgyti įgūdžiai galėtų būti pritaikyti kitose savanoriškos veiklos srityse ateityje.

Nuo pat pradžių teikite pirmenybę įtraukčiai

Struktūrinės kliūtys (įskaitant dideles savanoriškos veiklos **išlaidas**, sudėtingas **paraiškų teikimo procedūras** ir ribotą pasiekiamumą socialiai remtinoms bendruomenėms ar organizacijoms, remiančioms įtraukties galimybes) gali trukdyti įtraukti platesnės savanorių grupes į jūsų sporto renginį. Tam, kad renginys būtų labiau įtraukus, apvarstykite galimybes:

- Bendradarbiauti su **vietos** organizacijomis, kad pasiektumėte bendruomenes.
- Siūlyti **subsidijas**, lanksčius tvarkaraščius ir prieinamas vietas.
- Supaprastinti savanorių **paraiškų teikimo procesus** teikiant tikslingą pagalbą ten, kur jos labiausiai reikia.

Planuoti išteklius renginiui pasibaigus

Norint užtikrinti, kad savanoriškos veiklos poveikis būtų **pasiektas, reikia nuolatinių investicijų. Tai atskleidė** Londono olimpiados (2012 m.) finansavimo modelio pavyzdys, „Join In Volunteer Legacy Scheme“. Jis buvo adaptuotas Birmingemo sporto renginiui „United by 2022“. Ši sporto savanorystės iniciatyva išlaikė savanoriškos veiklos tęstinumą ir po renginio užbaigimo. Taigi, norėdami palengvinti savanorystės tęstinumą, apvarstykite galimybę parengti:

- etapinio **finansavimo** (renginiui pasibaigus) grafiką (pvz., 1–3 metams);
- biudžeto planus **savanorių tinklo valdymui** ir tęstinumui;
- **valdymo struktūras**, užtikrinančias savanorių priežiūrą renginiui pasibaigus.

Pasinaudokite žinių perdavimu ir pripažinimu

Taikykite **žinių valdymo** sistemas ir užtikrinkite sklandų žinių perdavimą tarp skirtingų renginių. Užfiksavę renginyje sukauptas žinias, atsiradusias įgyvendinant savanorių programą (įskaitant savanorių **įgūdžių ir institucinės patirties perėmimą**), galėsite veiksmingai panaudoti šią patirtį planuodami būsimus renginius. Galite apvarstyti galimybę parengti:

- **Pokalbius ir dokumentaciją po renginio:** fiksuojant, kas pavyko, savanorių patirtį, geriausią praktiką.
- **Kvalifikacijos patvirtinimą ir pripažinimą:** skirti ženklelius, sertifikatus ar skaitmeninius kompetencijų aplankus, kuriuos savanoriai gali pasiimti su savimi.
- **Pasitenkinimo apklausas:** fiksuoti atsiliepimus po renginio ir integruoti pasitenkinimą į nuolatinių galimybių planavimą.

Renginiai įkvepia vietos bendruomenes, tačiau savanoriškos veiklos impulsas greitai išblėsta, jei jis nėra palaikomas. Tik sąmoningu planavimu, sąžiningu įtraukimu, ilgalaikiu išteklių skyrimu ir nuolatinės įtakos keliais savanoriai gali tapti ilgalaikių bendruomenės pokyčių katalizatoriais (Koutrou, 2025; Koutrou & Duignan, 2025).

Išvados

Geras **savanorių valdymas** sporto renginiuose yra būtinas šių renginių sėkmei ir tvarumui. Šiame vadove pabrėžiami pagrindiniai **iššūkiai**, su kuriais šiuo metu susiduria sporto renginių organizatoriai, ir siūlomos **geriausios strategijos** jiems spręsti.

Pirma, **įtraukties ir atrankos** procesai vaidina svarbų vaidmenį sėkmei pasiekti, nes gerų savanorių paieška lemia renginio sėkmę. Todėl įveiklinant savanorius būtina siūsti **motyvuojančius** ir konkrečius pranešimus, kurie atitiktų individualias savanorių motyvacijas ir renginio poreikius. Taikant **rinkodaros principus**, naudojant įvairius **komunikacijos kanalus** ir įtraukiant esamus savanorius kaip **ambasadorius**, galima žymiai pagerinti savanorių įtraukties rezultatus. Be to, struktūrizuoti atrankos protokolai su aiškiai apibrėžtais vaidmenimis ir lūkesčiais prisideda prie tinkamo savanorių paskyrimo ir vėlesnio išlaikymo.

Antra, būtinas išsamus savanorių **mokymas ir tobulinimas**. Mokymo programos turi būti pritaikytos prie poreikių ir vykdomos naudojant įtraukias ir įdomias metodikas. Pagrindiniai elementai, tokie kaip **praktinis mokymasis, bendradarbiavimas su kolegomis, lankstūs formatai ir nuolatinė parama**, ugdo darnią savanorių bendruomenę, kuri yra pasirengusi procese galintiems kilti iššūkiams. Vėlesnis mokymų **įvertinimas**, atliekant veiklos vertinimą, visada užtikrins nuolatinį programų ir renginių tobulinimą.

Trečia, būtina pabrėžti **įvairovę ir įtrauktį**, kurios plačiau aptariamos 3-ame vadove, siekiant sukurti lygias savanoriškos veiklos galimybes, atspindinčias bendruomenes, kurioms teikiamos paslaugos. Įtraukusis mokymas, kuriame atsižvelgiama į **kultūrinius skirtumus**, didina savanoriškos veiklos programų socialinį poveikį.

Be to, savanorių pripažinimas tampa pagrindiniu veiksniu, padedančiu išlaikyti jų atsidavimą. Personalizuotas ir prasmingas pripažinimas, pradedant neformaliu kasdieniu padėkojimu ir baigiant **formaliais** atsiliepimais profesiniam tobulėjimui, skatina savanorių motyvaciją ir stiprina emocinius ryšius su renginiu ir organizacija. Formalus pripažinimas, patvirtinant savanorystės metu įgytas kompetencijas, ne tik skatina savanorių ilgalaikį atsidavimą savanorystei, bet ir leidžia tobulėti **profesinėje srityje** bei suteikia geresnes darbo galimybes, o tai gali palengvinti pažeidžiamų grupių, pavyzdžiui, **migrantų**, patekimą į darbo rinką.

Galiausiai, savanorystės **ilgalaikio poveikio** planavimas turi būti integruotas nuo pat ankstyvųjų renginio organizavimo etapų. Jei nebus pasirūpinta renginio rezultatų tvarumu ir nuolatinio ryšio su savanoriais palaikymo planu, jų entuziazmas neišvengiamai silps. Poveikio planavimas turi apimti aiškių **tolesnių veiksmų**, skirtų įsitraukimui po renginio, nustatymą, **įtraukaus dalyvavimo skatinimą** ir **žinių perdavimo** institucionalizavimą ateities renginių ir bendruomenių labui.

Apibendrinant galima teigti, kad savanoriška veikla sporto renginiuose yra dinamiška, bet sudėtinga **ekosistema**. Strateginis savanorių valdymo planas, specializuoti mokymai, įtraukios praktikos, konkretus pripažinimas ir ilgalaikio poveikio planavimas leidžia visapusiškai išnaudoti savanorių

potencialą paverčiant juos neįkainojamais sporto renginių ir apskritai **bendruomenės vystymosi** dalyviais.

Daugiau informacijos apie savanorių valdymą sporto klubuose ir renginiuose rasite žemiau pateiktose nuorodose:

[v4v_project_tool](#)

[Sport New Zealand Toolkit](#)

[„Good Sports“ įrankių rinkinys](#)

Bibliografija

Allport GW. 1954. The Nature of Prejudice. Reading, MA: Addison-Wesley.

Activity Alliance-Disability Inclusion Sport (2025). Volunteer Recognition and Appreciation. https://www.activityalliance.org.uk/assets/000/005/087/23931_Activity_Alliance_Volunteer_Resource_s_Section_5_Accessible_original.pdf?1732274443

Blackman, D., Benson, A. M., & Dickson, T. J. (2017). Enabling event volunteer legacies: A knowledge management perspective. *Event Management*, 21(3), 233-250.

Blau P. M. (1964). Exchange and Power in Social Life. New York: John Wiley.

Borrie, L., Kenyon, J. A., Downward, P., & Harvey, C. (2022). Measuring the impact sport-volunteering has on university students' development.

Eagly AH, Karau SJ. Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychol Rev.* 2002 Jul;109(3):573-98. doi: 10.1037/0033-295x.109.3.573. PMID: 12088246.

Elmose-Østerlund, K., Cuskelly, G., Høyer-Kruse, J., & Voldby, C. R. (2021). Building and sustaining organisational capacity in voluntary sports clubs: Findings from a longitudinal study. *Journal of Sport Management*, 35(5), 440-451.

Emerson R. M. (1976a). Social exchange theory. *Annu. Rev.* 2, 335–362

Gunn, R. (2023). 65 Volunteer appreciation ideas to show your volunteers you care this volunteer appreciation month. <https://www.rosterfy.com/blog/65-volunteer-appreciation-ideas-to-show-your-volunteers-you-care-this-volunteer-appreciation-month>

Hallmann, K. (2015). Modelling the decision to volunteer in organised sports. *Sport Management Review*, 18(3), 448-463.

Hallmann, K., & Fairley, S. (2018). *Sports volunteers around the globe*. Springer International Publishing.
Holmes, K., Lockstone-Binney, L., Smith, K. A., & Shipway, R. (Eds.). (2021). *The Routledge handbook of volunteering in events, sport and tourism*. Routledge.

Homans G. C. (1958). Social behavior as exchange. *Am. J. Sociol.* 63, 597–606. doi: 10.1086/22235
(IPC, 2022). Paris 2024 to recruit 45,000 volunteers for the Olympic and Paralympic Games: <https://www.paralympic.org/paris-2024/news/paris-2024-recruit-45000-volunteers-olympic-and-paralympic-games>

Jackson, R., Locke, M., Hogg, E. and Lynch, R. (2019) *The Complete Volunteer Management Handbook*. Directory of Social Change.

Knowles, M. S. (1978). Andragogy: Adult learning theory in perspective. *Community College Review*, 5(3), 9-20.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.

Koutrou, N. (2025). The Volunteer Legacy Myth: Why inspiration fades out without the right post-event legacy plan. Centre for Events & Festivals. [THE VOLUNTEER LEGACY MYTH: WHY INSPIRATION FADES WITHOUT THE RIGHT POST-EVENT PLAN — Centre for Events & Festivals](#)

Koutrou, N., & Berber, S. (2023). The impact of role ambiguity on future volunteering: A case study of the 2017 European Youth Olympic Winter Festival. *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events*, 15(3), 298-317.

Koutrou, N. (2021). Enhancing volunteer skills through mega sport events: Evidence from London 2012 Olympic Games. In *The Routledge handbook of volunteering in events, sport and tourism* (pp. 161-173). Routledge.

Koutrou, N., & Duignan, M. (2025). Has the London 2012 volunteering programme engendered a sustainable and wider volunteering legacy in the UK?. In *Events and Society* (pp. 47-55). Routledge.

Koutrou, N., & Kohe, G. Z. (2025). Sustainability, the Athens Marathon and Greece's sport event sector: lessons of resilience, social innovation and the urban commons. *Sport in Society*, 28(1), 57-82.

Koutrou, N., & Kohe, G. Z. (2021). Conceptualising landscapes of learning in the United Kingdom's volunteer football sector. *Sport, Education and Society*, 26(9), 982-997.

Krajňáková, E., Šimkus, A., Pilinkienė, V., and Grabowska, M. 2018. "Analysis of barriers in sports volunteering," *Journal of International Studies*, vol. 11, no. 4, pp. 254-269.

Lewin, K. (1951). *Field theory in social science* (edited by Dorwin Cartwright). New York: Harper & Brothers

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American psychologist*, 28, 1-14.

Meijs, L., & Hoogstad, E. (2001). New ways of managing volunteers: combining membership management and programme management. *Voluntary Action*, 3(3), 41-61.

NCVO, 2023. Time Well Spent Survey
<https://www.ncvo.org.uk/news-and-insights/news-index/key-findings-from-time-well-spent-2023/#:~:text=In%20both%202018%20and%202022,they've%20never%20been%20asked>

Nichols, G. (2017). Volunteering in community sports associations: A literature review. *Voluntaristics Review*, 2(1), 1-75.

Nichols, G and Ralston, R. (2011). Social inclusion through volunteering – a potential legacy of the 2012 Olympic Games. *Sociology*. 45 (5) pp. 900-914.

Nichols, G and Ralston, R. (2011). *Manchester Event Volunteers: a legacy and a role model*. University of Sheffield and Manchester Metropolitan University.
http://www.shef.ac.uk/polopoly_fs/1.227269!/file/MEV_2012_with_cover.pdf

Playgreenproject.eu (2025). <https://www.sportanddev.org/latest/news/playgreen-project>

Polska Komitet Olimpijski (2024). Guidebook on Volunteer Management at Large-scale Events.
<https://share.google/i678J85YnGHYz3uTl>

Rousseau, D. M. (1998). The 'problem' of the psychological contract considered. *Journal of organizational behavior*, 665-671.

Stallings, B. (2007). Training Busy Staff to Succeed with Volunteers: The 55-Minute Training Series. Energize, Inc. <http://ellisarchive.org/sites/default/files/2021-09/55MinTrainComplete.pdf>

V4V (2024). Sport Volunteering in Europe: Realities, Opportunities and Challenges.
https://www.v4v-sport.eu/#section_library_eoseproject

Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*, New York: Wiley.

Women in sport (2018): Good sports: why sports need to engage female volunteers. Available at:
<https://www.womeninsport.org/research-and-advice/our-publications/good-sports-engaging-female-volunteers-2/>