



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Budowa kompleksowego systemu szkolenia i udostępniania osobom niewidomym psów przewodników oraz zasad jego finansowania

STANDARD

WOLONTARIAT

W SZKOLE PSÓW PRZEWODNIKÓW

Opracowanie powstało w ramach projektu pn. „Budowa kompleksowego systemu szkolenia i udostępniania osobom niewidomym psów przewodników oraz zasad jego finansowania” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Działania 4.1 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

DOKUMENT CHRONIONY PRAWAMI AUTORSKIMI.

Lider Projektu



Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych

Partnerzy Projektu



Fundacja
Pies Przewodnik



Spis treści

1.	SŁOWNICZEK	3
2.	ANALIZA ZAGRANICZNYCH ROZWIĄZAŃ	4
3.	ORGANIZACJA WOLONTARIATU	8
3.1.	Zasady ogólne	8
3.2.	Wolontariat w szkole psów przewodników	10
3.2.1.	Rodzina zastępcza	10
3.2.2.	Wolontariusz wspierający	11
3.2.3.	Koordinator wolontariatu w szkole psów przewodników	12
3.2.4.	Obowiązki szkoły psów przewodników względem wolontariuszy	13
4.	NABÓR WOLONTARIUSZY	15
4.1.	Ogłoszenie o naborze	15
4.2.	Profil wolontariusza	15
4.3.	Proces rekrutacji wolontariuszy	16
4.3.1.	Wymagania dla kandydatów na rodziny zastępcze oraz pełniących funkcje pogotowia wolontarystycznego	16
4.3.2.	Wymagania dla wolontariuszy wspierających	17
4.3.3.	Etapy rekrutacji	17
5.	WSPÓŁPRACA I MOTYWOWANIE	21
6.	SZKOLENIE WOLONTARIUSZY	23
6.1.	Szkolenie wstępne wolontariuszy	23
6.2.	Szkolenie rodzin zastępczych i wolontariuszy pełniących rolę pogotowia wolontarystycznego	24
6.2.1.	Szkolenie wprowadzające przed rozpoczęciem pracy z psem	24
6.2.2.	Szkolenie podstawowe z udziałem psa	26
7.	ZAGROŻENIA WE WSPÓŁPRACY Z WOLONTARIUSZAMI	27
8.	PROMOCJA WOLONTARIATU	28
9.	ZAŁĄCZNIKI	29
9.1.	Załącznik nr 1 – Wzór aplikacji dla kandydata na wolontariusza	29
9.2.	Załącznik nr 2 – Program szkolenia psa w rodzinie zastępczej	32

1. Słowniczek

Jednostka dydaktyczna - jednostka lekcyjna trwająca 45 minut.

Pogotowie wolontarystyczne - osoba/rodzina sprawująca nieodpłatnie opiekę nad psem w sytuacjach nagłych.

Rodziny zastępcze (tzw. wolontariusze socjalizacyjni) - osoby sprawujące nieodpłatnie opiekę nad psami od szczeniaka do momentu przekazania psa na szkolenie specjalistyczne, których zadaniem jest przeprowadzenie szkolenia podstawowego psa oraz sprawowanie nad nim właściwej opieki.

Trener rodzin zastępczych – osoba mająca umiejętności i predyspozycje, aby szkolić wolontariuszy i rodziny zastępcze w zakresie sprawowania właściwej opieki nad psem oraz szkolenia podstawowego psów.

Wolontariusz - w świetle Ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, wolontariuszem jest osoba, która dobrowolnie i świadomie oraz bez wynagrodzenia angażuje się w pracę na rzecz osób, organizacji pozarządowych, a także rozmaitych instytucji działających w różnych obszarach społecznych.

Wolontariusz wspierający – osoba wspierająca organizację w bieżącym funkcjonowaniu: od realizacji zadań organizacyjnych po asystenckie.

2. Analiza zagranicznych rozwiązań

Analizę przeprowadzono głównie w odniesieniu do rodzin zastępczych, których zadaniem jest szkolenie podstawowe psów przewodników. Wynika to z faktu, że wolontariat ten odgrywa kluczową rolę w szkole psów przewodników.

1) Guide Dogs Wielka Brytania

Wolontariuszem może zostać osoba, która ukończyła 18 lat i jest w stanie zająć się psem w miarę, jak pies rośnie. Wymagania jakie są stawiane potencjalnym kandydatom dotyczą warunków mieszkaniowych, sytuacji zawodowej oraz cech osobowościowych. W pierwszym okresie życia szczeniaki nie mogą pozostawać same na dłużej niż 3 godziny.

Wolontariusze odgrywają istotną rolę we wczesnej socjalizacji i edukacji psów przewodników. W wieku około siedmiu tygodni szczenięta rozpoczynają wczesny trening i pozostają z wolontariuszem do 12–16 miesiąca życia. Koszty utrzymania i koszty weterynaryjne w tym okresie pokrywa szkoła. Przez okres 1 roku życia muszą zostać wprowadzone w świat zapachów, dźwięków, ruchu. W związku z tym wolontariusze muszą zabierać szczeniaka na spacer po ruchliwych ulicach, odwiedzać sklepy, urzędy, poruszać się autobusami, tramwajami. Muszą również nauczyć się reagowania na podstawowe komendy (siad, zostań, chodź), chodzić z przodu (nie przy nodze). Następnie przekazywane są do centrum szkoleniowego, gdzie rozpoczynają szkolenie specjalistyczne.

Kandydat na wolontariusza wypełnia wniosek on-line, który podlega weryfikacji przez członka zespołu wolontariuszy. Po pozytywnej weryfikacji przeprowadzana jest wizyta w domu przez instruktora/trenera szczeniąt. Podczas tej wizyty kandydat wprowadzany jest w zasady wolontariatu, może też zadać pytania dotyczące opieki i szkolenia psów. Celem wizyty jest sprawdzenie, czy kandydat i jego rodzina (jeśli taka jest) jest w stanie sprostać wymaganiom posiadania szczeniaka. Opiekun ds. szkolenia szczeniąt jest ekspertem i będzie w stanie odpowiedzieć na wszelkie pytania. Po przeprowadzonej rozmowie w ciągu 10 dni roboczych kandydat informowany jest o wynikach rekrutacji.

2) Guide Dogs of America z USA

Szczenięta, gdy mają 8 tygodni, są umieszczane w wybranych rodzinach zastępczych, zwanych „wychowawcami szczeniąt”. Zadaniem tych osób jest zapewnienie kochającego „pierwszego” domu, nauczenie podstawowego posłuszeństwa i właściwych manier domowych - trzymanie się z dala od mebli, nie skakanie na ladę, nie gryzienie przedmiotów w domu itp. Zapewniają również stałą socjalizację w mieście, chodząc z psami do różnych miejsc publicznych. Uczą je spokoju i pewności we wszystkich sytuacjach. Następnie psy w wieku 16-18 miesięcy wracają do szkoły, gdzie rozpoczynają okres 4–6 miesięcznego formalnego szkolenia na psa przewodnika.

Szkoła wspiera wolontariuszy, przez cały okres pobytu szczeniaka: od spotkań z innymi rodzinami po ustrukturyzowany program szkolenia szczeniąt, ciągłe wsparcie behawioralne oraz wsparcie weterynaryjne na miejscu.

Aby zapewnić odpowiednią socjalizację szczeniąt, psów nie można regularnie zostawiać w domu samych przez dłuższy czas. Wychowawcy szczeniąt, którzy pracują poza domem, muszą mieć pozwolenie od swoich pracodawców na doprowadzenie psów do pracy lub drugiego oddanego członka rodziny, który będzie pracował ze szczeniakiem w ciągu dnia. Szkoła kładzie nacisk na różnorodność rodzin, co wynika z faktu, że później psy przewodniki żyją w różnych środowiskach. Rekrutowane są rodziny, osoby samotne, właściciele domów, mieszkańcy mieszkań, domy z dobrze wychowanymi zwierzętami domowymi itp.

Wychowywanie szczeniaka jest dużym zobowiązaniem, stąd podstawowe wymagania dla wolontariuszy szczeniąt obejmują:

- ⇒ Mieszkanie w bliskiej odległości od szkoły.
- ⇒ Uczęszczanie na comiesięczne spotkania.
- ⇒ Udział w sponsorowanych przez GDA szkoleniach z posłuszeństwa, w tym klasach posłuszeństwa, w tym w przedszkolu dla szczeniąt i umiejętnościach dla szczeniąt.
- ⇒ Gotowość do odbycia podróży w celu skorzystania z opieki medycznej, badań zdrowotnych, wizyt aklimatyzacyjnych w szkole i ocenie zachowania psa.
- ⇒ Umiejętność uczenia szczeniaka podstawowych umiejętności posłuszeństwa i manier domowych.
- ⇒ Zdolność do zapewnienia stałej socjalizacji przez cały czas pobytu w rodzinie zastępczej szczeniaka, jak również nie zostawianie szczeniaka samego przez dłuższy czas w domu.

3) Guide Dogs Victoria z Australii

W szkole funkcjonuje kilka programów dla wolontariuszy:

- ⇒ Administracja - wolontariusze pomagają w wysyłkach pocztowych, archiwizowaniu, wprowadzaniu danych i innych ogólnych obowiązkach administracyjnych.
- ⇒ Wyprowadzanie psów - wolontariusze wyprowadzają psy hodowlane. Czas i długość spaceru zależy od wymagań psa. Ta rola wymaga od wolontariuszy podjęcia dwugodzinnego zobowiązania co tydzień.
- ⇒ Kennel - wolontariusze pomagają personelowi hodowli w praktycznych zadaniach, takich jak czyszczenie bud, karmienie, spacer i pielęgnacja psów. Pracują na dwie zmiany dziennie, siedem dni w tygodniu. W tym obszarze wymagane jest co najmniej sześciomiesięczne zaangażowanie.
- ⇒ Transport - wolontariusze odgrywają istotną rolę w transporcie osób z niepełnosprawnością wzroku ze swoich domów do kampusów szkoły w celu oceny i szkolenia, a także w przemieszczaniu się współpracowników szkoły w celu promowania naszych programów wsparcia. Szkoła zapewnia samochód dla wolontariuszy zaangażowanych w te działania.
- ⇒ Ogrodnictwo i konserwacja - wolontariusze pomagają w regularnej konserwacji terenów i ogrodów.
- ⇒ Specjalne wydarzenia - wolontariusze są zobowiązani przez cały rok do udziału w różnych wydarzeniach organizowanych przez szkołę.

Aby zostać wolontariuszem trzeba mieć ukończone 18 lat. Wszyscy wolontariusze przechodzą weryfikację policyjną na szczeblu krajowym, zanim zostaną zaangażowani w działania organizacji (weryfikacja ta jest powtarzana co trzy lata).

Wychowywanie szczeniaka obejmuje opiekę nad potencjalnym psem przewodnikiem przez 12 miesięcy w rodzinie zastępczej. Celem jest wychowanie każdego szczeniaka, aby stał się towarzyski, pewny siebie i skoncentrowany przed treningiem. Wychowawcy szczeniąt otrzymują ciągłe wsparcie i instrukcje przez cały okres.

Wymagania dla wolontariuszy:

- ⇒ Zamieszkiwanie w metropoliach niedaleko szkoły.
- ⇒ Posiadanie pisemnej zgody od najemcy, że mogą mieć psa (jeśli mieszkanie jest wynajmowane).
- ⇒ Mają czas, aby zaopiekować się psem - szczeniąt nie należy zostawiać samych na dłużej niż trzy godziny dziennie.
- ⇒ Posiadają zgodę pracodawcy na zabieranie psa do pracy.
- ⇒ Są w stanie zapewnić odpowiednią opiekę psu - szczenięta potrzebują dużo uwagi, aby socjalizacja przebiegała prawidłowo.
- ⇒ Dobra kondycja fizyczna, psychiczna, wytrwałość w realizacji zadań szkoleniowych.
- ⇒ Gotowość do odbywania wizyt weterynaryjnych i zajęć z wychowywania szczeniąt w dni powszednie w godzinach pracy.
- ⇒ Gotowość do cyklicznych spotkań w godzinach pracy z ekspertami w szkole.
- ⇒ Zapewnienie odpowiednich warunków, w tym bezpiecznego środowiska.
- ⇒ Gotowość do przyjęcia psa, który będzie przebywał i spał w domu.
- ⇒ Wszystkie dzieci w gospodarstwie domowym powinny być w wieku szkolnym (pięć lat) lub starszym.
- ⇒ Wszystkie rodzinne zwierzęta muszą być w pełni zaszczepione i odrobaczone oraz muszą współżyć ze szczeniakiem w rodzinie.

Wolontariusze przez cały czas mogą korzystać ze wsparcia w szkole. Rozbudowany wolontariat pozwala na zapewnienie tymczasowego domu dla psa, jeśli wolontariusz będzie musiał wybrać się na krótkie wakacje lub na krótko opuścić dom z innych powodów.

4) Centar za rehabilitaciju SILVER w Chorwacji

Program socjalizacji psów rozpoczyna się od wyboru szczeniaka w wieku 6-8 tygodni i przetestowania jego odziedziczonych predyspozycji. Wybrany szczeniak spędza pierwszy rok dorostania i dzieciństwa w rodzinie wolontariuszy, gdzie przyzwyczajają się do wszystkich okoliczności, w których dana osoba żyje, przyjmuje podstawowe zasady zachowania i posłuszeństwa.

Socjalizacja polega na przejściu od szczeniaka do dojrzałego osobnika, o w pełni zbudowanej osobowości i przyzwyczajonego do wszystkich środowisk i okoliczności, w których może znaleźć się potencjalny użytkownik psa.

Podczas socjalizacji szkoła zapewnia rodzinom profesjonalną pomoc i pokrywa wszystkie koszty karmienia, wyposażenia i leczenia psa. Program socjalizacji obejmuje ciągłą opiekę nad rodzinami wolontariuszy - socjalizatorami i szczeniętami przebywającymi w rodzinie w wieku od 2 miesięcy do 16–18 miesięcy, to znaczy do momentu przystąpienia do programu edukacyjnego w szkole. Kontakt z rodziną zastępczą jest kontynuowany poprzez spotkania towarzyskie w weekendy. Szkolenie, niezależne od programu, trwa osiem miesięcy.

Wolontariat jest promowany poprzez media społecznościowe tj. facebook i publiczne wystąpienia na imprezach. Wolontariusze wyrażający zainteresowanie współpracą zgłaszają się online, a następnie spotykają się na rozmowę z koordynatorem ds. socjalizacji szczeniąt. Rodziny otrzymują podręcznik dotyczący opieki nad szczeniętami, który zawiera podstawowe informacje o tym, jak radzić sobie z nowym szczeniakiem w domu, a także szczegółowe porady dotyczące zabawek, spacerów itp. Koordynatorzy ds. socjalizacji szczeniąt chodzą na wizyty domowe oraz udzielają konsultacji telefonicznych.

Rekrutacja wolontariuszy rozpoczyna się od wstępnej rozmowy i przesłania ankiety. Po pierwszej kwalifikacji kandydat zapraszany jest na rozmowę. Po pozytywnym wyniku rozmowy kwalifikacyjnej kandydat bierze dwukrotnie udział w kursach socjalizujących i po ich odbyciu zostaje mu powierzony szczeniak.

Wolontariusze otrzymują jako wyposażenie: plecak z logo, smycz, szczotkę, obrozę, kamizelkę dla psa, 2 zabawki m.in. kong, podręcznik, karmę i poślanie.

5) Fundacja Mathilda w Czechach

Rekrutacja wolontariuszy jest dwuetapowa:

- a) pierwszy etap to przesłanie/wypełnienie formularza przez osoby zainteresowane podjęciem wolontariatu;
- b) drugi etap: to rozmowa z potencjalnym kandydatem.

Rekrutacja wolontariuszy jest ciągła. Przygotowanie wolontariuszy do socjalizacji szczeniąt odbywa się w momencie, gdy pojawia się szczenięta. Wówczas w 5-6 tygodniu życia szczeniąt wolontariusze zapoznają się ze szczeniętami i omawiane są szczegóły opieki.

Dla wolontariuszy organizowane są comiesięczne spotkania szczeniąt - jedno dla wszystkich, a kolejne w grupach i podgrupach. Każdy instruktor opiekuje się 4 szczeniętami. Akcesoria dla psów są przekazywane wolontariuszom bezpłatnie. Szkoła finansuje koszty wyposażenia psa i opieki weterynaryjnej.

Po 4 miesiącach od przekazania psa przez wolontariusza na szkolenie specjalistyczne, instruktorzy spotykają się z wolontariuszami opiekującymi się szczeniętami z jednego miotu. Podczas spotkania prezentują wolontariuszom, co psy już potrafią.

PODSUMOWANIE

Bardzo dużą uwagę przykładana jest do etapu rekrutacji wolontariuszy poprzez stawianie im określonych wymagań, jak również systematycznego szkolenia. Organizacje umożliwiają współpracę angażującą wolontariuszy w różnym stopniu, zarówno poprzez opiekę nad psem, wsparcie w codziennej pracy organizacji czy też podczas zbierania środków na rzecz działania szkół psów przewodników.

3. Organizacja wolontariatu

3.1. Zasady ogólne

Jak pokazują doświadczenia zagraniczne, w jednej szkole może funkcjonować kilka rodzajów wolontariuszy w zależności od jej potrzeb. Dlatego też istotne jest zdefiniowanie i uświadomienie, kogo poszukujemy, do jakiej roli i do jakich zadań. Potrzeby te powinny być identyfikowane przez cały zespół pracowników organizacji, a nie tylko przez Zarząd. Wolontariusz ma być częścią zespołu, identyfikować się z misją i celami organizacji.

W procesie budowania wolontariatu w organizacji wyróżnia się standardowo 6 kroków¹:

I. Przygotowanie organizacji – krok ten obejmuje:

- 1) Diagnozę potrzeb organizacji, która sprowadza się do określenia kogo potrzebujemy, w jakich obszarach mamy braki osobowe, i które z nich mogłyby być zaspokojone poprzez wolontariusza.

Organizacja chcąc budować wolontariat musi mieć jasno sprecyzowaną misję i cel działania, dlatego diagnoza powinna rozpocząć się od weryfikacji tego kim jesteśmy i dla kogo działamy. Jest to istotne nie tylko dla samej organizacji i pracujących czy też współpracujących z nią osób, ale przede wszystkim dla przyszłych wolontariuszy. Osoby, które wyznają podobne wartości lepiej identyfikują się z organizacją, a co za tym idzie, angażują się w jej działania. Ważne, aby wyznaczając obszary nie sprowadzać wolontariusza tylko do roli pomocniczej. Rzetelnie przeprowadzona diagnoza pozwala na określenie profilu wolontariusza i precyzyjne wyznaczenie zadań. Dobrze współpracujący wolontariusz to taki, który traktowany jest jak pełnoprawny członek zespołu.

- 2) Przygotowanie organizacji na przyjęcie wolontariusza oraz zapewnienie mu miejsca pracy i narzędzi. To ma wpływ na komfort pracy każdej osoby, a zwłaszcza wolontariusza, który wykonuje swoje zadania bezpłatnie.
- 3) Zapewnienie bezpieczeństwa wolontariusza rozumiane bardzo szeroko. Organizacja musi w przypadku danego rodzaju wolontariatu określić: jakie szkolenia będzie musiał przejść wolontariusz, aby móc rzetelnie wykonywać swoje zadania, czy konieczne będzie wyposażenie w strój, zaświadczenia czy inne akcesoria.
- 4) Opracowanie harmonogramu pracy – wstępnego. Ostateczna wersja harmonogramu ustalana jest już z konkretnym wolontariuszem. Zaangażowanie wolontariusza w przygotowanie planu pracy, który będzie uwzględniał jego potrzeby stanowić będzie jeden z czynników sprzyjających dobrej współpracy.

¹ Na podstawie informacji zawartych na stronach: wolontariat.org.pl, pracowniaorange.pl oraz w publikacjach: *Praktyczny poradnik współpracy z wolontariuszami* Pracownia Badań Społecznych i Innowacji Stocznia, *Broszura Wolontariat krok po kroku* Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta.

5) Wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za budowanie struktur wolontarystycznych w organizacji, jak również za zarządzanie wolontariatem w organizacji. Aby można było mówić o budowaniu wolontariatu konieczne jest utworzenie stanowiska koordynator wolontariuszy. Jeśli organizacja nie może sobie pozwolić na utworzenie odrębnego stanowiska, rolę tę może pełnić jedna z osób z zespołu danej organizacji. Koordynatorem wolontariuszy powinna być osoba, która potrafi współpracować z ludźmi, szanuje ich opinie, budzi zaufanie. Koordynator wolontariatu to osoba, która opracowuje i wdraża współpracę z wolontariuszami w organizacji. Stąd jego zadania obejmują wszystkie etapy: od rekrutacji po zakończenie współpracy, tj.:

- a) przygotowanie oferty współpracy z wolontariuszami,
- b) rekrutację wolontariuszy i wdrożenie ich do współpracy z organizacją,
- c) zabezpieczenie sfery formalno-prawnej związanej z wolontariuszami i miejsca pracy oraz narzędzi,
- d) współpraca z wolontariuszami podczas wszystkich jej etapów,
- e) szkolenie wolontariuszy,
- f) opracowanie harmonogramów zadań,
- g) zapewnienie komunikacji z wolontariuszami i ich integracja z całym zespołem organizacji,
- h) motywowanie i nagradzanie wolontariuszy,
- i) wspieranie w wykonywaniu zadań,
- j) ewaluacja pracy wolontariuszy.

II. Oferta wolontariatu i promocja – odpowiednio przygotowane ogłoszenie powinno wzbudzać zainteresowanie potencjalnych kandydatów. Nie bez znaczenia są kanały komunikacji, czyli promocja wolontariatu, która w zależności od tego, kogo szukamy może przybrać różne formy.

III. Nabór wolontariuszy – każdorazowo konieczne jest wskazanie zasad rekrutacji, aby potencjalny kandydat miał ich świadomość. Do rekrutacji wolontariuszy nie można podejść „z marszu”. Rekrutacja ta powinna być przemyślana, powinna pokazywać, że kandydatów na wolontariuszy traktujemy z taką samą uwagą jak kandydatów na inne, płatne, stanowiska w organizacji. Rekrutacja wolontariuszy to poszukiwanie osób, które będą identyfikowały się z działaniami organizacji. Jest to bardzo ważne dla budowania profesjonalnego, zmotywowanego i trwałego zespołu wolontariuszy w organizacji.

IV. Wprowadzenie do organizacji – etap formalizowania współpracy, wyznaczania zadań i obowiązków obu stron, odbywania szkoleń, zaznajamiania się z organizacją. Częściowo wprowadzenie to może być, a nawet powinno być, elementem rekrutacji. Rekrutacja to również czas, kiedy wolontariusz może bliżej zapoznać się z organizacją i ostatecznie podjąć decyzję o współpracy z nią.

V. Współpraca i motywowanie – wolontariusz musi czuć się potrzebny w organizacji. Biorąc pod uwagę, fakt, że wykonuje swoje zadania bezpłatnie, bardzo ważną rolę odgrywa wspieranie wolontariusza w wykonywaniu jego zadań, motywowanie i nagradzanie jego pracy. Nie należy bagatelizować tego aspektu, jeśli zależy nam na budowaniu długotrwałej współpracy z wolontariuszem. Jest to również krok, w którym należy uwzględnić ewentualne zagrożenia we współpracy z wolontariuszami. Praca wolontariusza, tak jak i pozostałych członków zespołu organizacji, podlega ewaluacji.

VI. Zakończenie współpracy – przyczyn może być wiele, począwszy od zakończenia współpracy po chorobę wolontariusza uniemożliwiającą mu dalsze działanie na rzecz organizacji. Efektem zakończenia współpracy powinno być podsumowanie oraz podziękowanie i referencje (w zależności od okresu współpracy z danym wolontariuszem).

3.2. Wolontariat w szkole psów przewodników

W szkole psów przewodników wyróżnić można dwa główne rodzaje wolontariatu:

- 1) wolontariat ukierunkowany na opiekę nad psem w okresie szkolenia podstawowego realizowany w formie **rodziny zastępczej**, który stanowi główny trzon wolontariatu oraz
- 2) **wolontariat wspierający** ukierunkowany na wsparcie organizacji w realizacji jej misji i zadań. Wolontariat ten może dotyczyć wsparcia klientów organizacji, jak też wsparcia samej organizacji, np. poprzez obsługę strony internetowej. Wolontariusze wspierający mogą też pełnić doraźnie rolę **pogotowia wolontarystycznego**, które wykonuje zadania w zastępstwie rodzin zastępczych.

3.2.1. Rodzina zastępcza

Ze względu na specyfikę tego typu wolontariatu pozyskiwanie osób do współpracy jest dużym wyzwaniem. Na rodzinach zastępczych spoczywa bowiem główny ciężar opieki nad szczeniętami w okresie od 6 do 12 miesiąca życia. Wolontariat ten charakteryzuje się pełnoetatową opieką nad psem pod okiem trenera rodzin zastępczych, a pies przez cały czas przebywa z wolontariuszem. Rodzina zastępcza nie tylko odpowiada za przygotowywanie psa do roli psa przewodnika, ale również musi ściśle współpracować z trenerem w tym zakresie. Współpraca ta wiąże się z koniecznością cyklicznych spotkań z trenerem, jak również prowadzeniem karty postępów psa w szkoleniu.

To zadanie wymaga dużej odpowiedzialności od wolontariusza. Stąd istotne jest uświadomienie potencjalnemu kandydatowi jego roli, która wiąże się ostatecznie z działaniem na rzecz osoby z niepełnosprawnością wzroku. Ta rola rodziny zastępczej ma istotny wymiar społeczny, co powoduje, że proces rekrutacji osób do jej pełnienia jest obarczony dużym ryzykiem.

Do zadań i obowiązków rodziny zastępczej należy:

- a) opieka nad szczeniakiem, przez wskazany w umowie okres, na którą składają się:
 - ⇒ zapewnienie bezpieczeństwa szczeniakowi, w tym dobrostanu,

- ⇒ zapewnienie prawidłowego rozwoju,
 - ⇒ wychowanie, oswojenie psa z różnymi miejscami i sytuacjami, w których będzie pracował jako pies przewodnik (środki komunikacji, instytucje użyteczności publicznej, ulica, miejsce pracy itp.),
 - ⇒ przygotowanie do pracy z osobą z niepełnosprawnością wzroku,
 - ⇒ wspieranie psa podczas uczenia się i poznawania nowych miejsc,
 - ⇒ zabawy z psem odpowiednie do jego wieku oraz do przyszłej roli,
- b) współpraca z lekarzem weterynarii wskazanym przez szkołę w zakresie dbałości o zdrowie i prawidłowy rozwój psa,
 - c) współpraca z trenerem rodzin zastępczych w zakresie szkolenia podstawowego psa i wykonywanie powierzanych przez trenera codziennych zadań służących socjalizacji psa,
 - d) udział w szkoleniach dla wolontariuszy oraz szkoleniach specjalizacyjnych dotyczących socjalizacji psa,
 - e) kontakt ze szkołą psów przewodników oraz współpraca w zakresie opieki nad psem,
 - f) prowadzenie karty postępów psa w szkoleniu,
 - g) informowanie z wyprzedzeniem o planowanej nieobecności uniemożliwiającej opiekę nad psem.

W sytuacjach nagłych uniemożliwiających rodzinie zastępczej chwilowe sprawowanie opieki nad psem, pies przekazywany jest do **pogotowia wolontarystycznego**. Jeśli nieobecność danej rodziny zastępczej wykracza poza okres 1 miesiąca, pies powinien być przekazany innej rodzinie zastępczej. Zakres zadań wolontariusza działającego w pogotowiu jest tożsamy z zakresem zadań rodziny zastępczej.

Organizacja, rekrutując wolontariuszy powinna uwzględnić w ankiecie możliwość wskazania również tej opcji, która może być wstępem do przyszłej stałej współpracy jako rodzina zastępcza.

3.2.2. Wolontariusz wspierający

Ten rodzaj wolontariatu wynika z innych potrzeb szkoły psów przewodników, niż szkolenie podstawowe psów. Zadania tych osób mogą być różne: począwszy od zadań związanych ze wsparciem osób z niepełnosprawnością, po wykonywanie zadań związanych z promocją organizacji, organizowaniem szkoleń czy wsparciem prawnym. Każdorazowo ważne jest, aby w porozumieniu o współpracy jasno określić zadania i wskazać ich czasookres.

Wolontariusz wspierający może stale współpracować z organizacją, być zaangażowany w jej codzienną pracę, ale niekoniecznie. Może to być też wolontariat doraźny.

Przy współpracy z wolontariuszami wspierającymi organizacja powinna być otwarta na ich pomysły i zaangażowanie. Wolontariusz wspierający może być osobą, która „świeżym okiem” spojrzy na organizację, prowadzone przez nią działania. To często źródło pomysłów i inspiracji, które wykorzystane przez organizację może być motywatorem dla innych. Może to być forma docenienia wolontariusza i mocniejszego związania go z organizacją.

Przykładowe możliwości zaangażowania wolontariuszy wspierających:

- 1) Przewodnicy/asystenci osób niepełnosprawnych,
- 2) Udzielanie korepetycji, bycie lektorem dla młodych uczących się osób niewidomych,
- 3) Tłumaczenie materiałów z i na język obcy,
- 4) Zaangażowanie w pozyskiwanie środków finansowych,
- 5) Przygotowywanie i prowadzenie akcji zbiórkowych,
- 6) Promocja organizacji i wolontariatu,
- 7) Organizacja i udział w imprezach - festyny, zbiórki,
- 8) Fotografia - robienie zdjęć zwierzętom,
- 9) Pisanie tekstów - opis zwierząt i ich historii, teksty do gazet i stron www.

3.2.3. Koordynator wolontariatu w szkole psów przewodników

Do koordynacji pracy wolontariuszy zostanie wyznaczony koordynator, którego podstawowym zadaniem będzie współpraca z wolontariuszami podczas wszystkich jej etapów i aspektów. Zadania koordynatora niezależnie od rodzaju organizacji są tożsame i sprowadzają się do budowania wolontariatu według wcześniej opisanych 6 kroków tj.:

- 1) we współpracy z zespołem organizacji do definiowania potrzeb szkoły psów przewodników w zakresie wolontariatu i określenia zakresu zadań wolontariuszy,
- 2) przygotowywania ofert współpracy dla wolontariuszy,
- 3) prowadzenie i nadzór nad procesem rekrutacji wolontariuszy,
- 4) wdrożenia wolontariuszy do współpracy z organizacją,
- 5) dbałość o aspekty formalne związane ze współpracą z wolontariuszami, przygotowywanie dokumentacji (w tym porozumień) oraz administracja danymi wolontariuszy,
- 6) komunikacja z wolontariuszami i wspieranie integracji z całym zespołem szkoły psów przewodników,
- 7) motywowanie ich do pracy oraz jej nagradzanie,
- 8) ewaluacja pracy wolontariuszy,
- 9) zarządzanie sytuacjami kryzysowymi, konfliktowymi,
- 10) przyjmowanie informacji zwrotnej od wolontariuszy w zakresie ich współpracy z organizacją,
- 11) przestrzegania dekalogu współpracy z wolontariuszami i dbałość o stosowanie przez zespół organizacji dekalogu współpracy z wolontariuszami,
- 12) ochrona interesu wolontariuszy w organizacji,
- 13) organizacja szkoleń dla wolontariuszy i w zależności od potrzeb również ich prowadzenie,
- 14) zabezpieczenie we współpracy z odpowiednimi osobami miejsca pracy dla wolontariuszy i odpowiedniego wyposażenia niezbędnego do wykonywania powierzonych zadań,
- 15) przygotowanie koniecznych zaświadczeń,
- 16) wsparcie osób zarządzających szkołą psów przewodników,
- 17) promocja wolontariatu.

3.2.4. Obowiązki szkoły psów przewodników względem wolontariuszy

Na organizacji spoczywa obowiązek budowania relacji z wolontariuszem opartej na sprawnej komunikacji oraz zaufaniu. Jest to istotne zwłaszcza w momencie pojawiania się problemów i sytuacji konfliktowych. Wolontariusz, nawet najlepiej zrekrutowany, nie poradzi sobie z zadaniami sam, dlatego ważne jest wsparcie go przez organizację na różnych poziomach.

1) Obowiązki i wsparcie względem rodzin zastępczych oraz pogotowia wolontarystycznego:

- a) Wprowadzenie do organizacji,
- b) Zapewnienie opieki weterynaryjnej dla psa,
- c) Zapewnienie niezbędnego wyposażenia dla psa,
- d) Zapewnienie karmy dla psa,
- e) Wyposażenie wolontariusza w zaświadczenie wskazujące na szkolenie psa do roli psa przewodnika,
- f) Zwrot kosztów związanych z dojazdem do weterynarza lub inne wskazane przez szkołę miejsce,
- g) Zapewnienie opieki trenera rodzin zastępczych, w tym utrzymywanie stałego, efektywnego kanału komunikacji i możliwości kontaktu ze strony rodziny zastępczej z trenerem lub innym specjalistą w jednostce szkolącej, w tym w nagłych przypadkach również w dni świąteczne,
- h) Reagowanie na pojawiające się problemy w szkoleniu psa,
- i) Zapewnienie szkolenia przygotowującego do pełnienia roli rodziny zastępczej,
- j) Przedstawienie planu szkolenia i wychowania psa,
- k) Okresowe indywidualne zajęcia ze szczenięciem prowadzone przez wolontariusza w obecności i pod kierunkiem trenera,
- l) Szkolenia grupowe, które mają na celu wykonywanie ćwiczeń przez wolontariuszy z psami w otoczeniu innych szkolonych psów,
- m) Możliwość okresowego przekazania szczenięcia w inne ręce (pogotowie wolontarystyczne) zarówno w przypadku planowanych wakacji lub urlopu czy wyjazdów weekendowych, jak i w nagłych przypadkach niemożności opiekowania się szczenięciem,
- n) Wydawanie zaświadczeń i rekomendacji o pełnionym wolontariacie.

2) Obowiązki i wsparcie względem wolontariuszy wspierających:

- a) Wprowadzenie do organizacji,
- b) Zapewnienie miejsca oraz narzędzi pracy,
- c) Ustalenie i przestrzeganie planu pracy,
- d) Zwrot kosztów dojazdów (jeśli dotyczy).

3) Dekalog współpracy z wolontariuszami

Niezależnie od roli, jaką będą pełnić wolontariusze w szkole psów przewodników, szkoła zobowiązana jest przestrzegać dekalogu współpracy z wolontariuszami. Za dbałość o jego respektowanie odpowiada koordynator wolontariatu. Dekalog ten zawiera następujące punkty:

- I. Zawsze szanuj wolontariuszy – nie oceniaj ich, respektuj ich opinie, które mogą być dla szkoły inspiracją do innych działań lub zmian.
- II. Konsekwentnie dotrzymuj danego słowa – wzajemne zaufanie to podstawa budowania dobrych relacji w organizacji.
- III. Pamiętaj, że masz wspólne cele z wolontariuszami – wolontariusz to członek zespołu organizacji, który podąża w tym samym kierunku co inni.
- IV. Zadania dla wolontariuszy mają przynieść im satysfakcję, odkryć ich talent, rozwijać i edukować – nieustannie przypominaj sobie, w jakim celu osoba została wolontariuszem w organizacji, jakie miała motywacje. Wiedza ta to klucz do zbudowania trwałej relacji z wolontariuszem.
- V. Traktuj wolontariusza jako pełnoprawnego członka zespołu organizacji - warunki współpracy będą godne i bezpieczne dla wolontariuszy.
- VI. Dziękuj wolontariuszom za współpracę – docenianie ich starań przyczyni się do dobrej atmosfery w zespole.
- VII. Bądź otwarty na pomysły wolontariuszy – zawsze wsłuchuj się w ich pomysły.
- VIII. Bądź sprawiedliwy – jednakowo oceniają pracę członków zespołu organizacji.
- IX. Bądź uczciwy – wolontariat to działanie społeczne oparte na bezpłatnym zaangażowaniu drugiego człowieka wzmacniające wiarygodność społeczną organizacji. Nie oszczędzaj na uczciwości.
- X. Wolontariat daje obopólne korzyści - obie strony angażują swoje najcenniejsze zasoby, takie jak wiedza czy czas i obie z tej inwestycji wychodzą bogatsze.

Aby otrzymać zaświadczenie o wolontariacie z organizacji, wolontariusz wspierający musi być aktywnym i czynnym wolontariuszem przez okres minimum 6 miesięcy. W tym okresie winien wypracować co najmniej 60 godzin zapisywanych w karcie wolontariusza.

W przypadku rodzin zastępczych warunkiem otrzymania zaświadczenia jest przeprowadzenie psa przez okres szkolenia podstawowego i pozytywna opinia szkoleniowca/trenera rodzin zastępczych.

4. Nabór wolontariuszy

4.1. Ogłoszenie o naborze

Ogłoszenie powinno składać się z dwóch części:

- 1) Część informacyjna, w której powinny znaleźć się następujące informacje:
 - a) Kto poszukuje wolontariusza, czyli krótki opis szkoły psów przewodników,
 - b) W jakim obszarze poszukujemy wolontariusza wraz z określeniem zadań,
 - c) Wymagania, czyli wskazujemy jakie umiejętności i kwalifikacje powinien posiadać,
 - d) Okres zaangażowania, w tym również wskazanie sposobu wykonywania wolontariatu (na miejscu, zdalnie, w określonych godzinach itp.),
 - e) Opis procesu rekrutacji ze wskazaniem poszczególnych jego etapów (jeśli występują),
 - f) Sposób kontaktu ze szkołą.
- 2) Część motywacyjna, w której powinny znaleźć się następujące elementy:
 - a) Uzasadnienie dlaczego warto z nami podjąć współpracę,
 - b) Język korzyści – co wolontariusz może zyskać podejmując z nami współpracę.

Ogłoszenie o naborze powinno być przygotowane w sposób wskazujący na szerszy kontekst zadań przewidzianych do realizacji przez wolontariusza np. szkolenie psa przez rodzinę zastępczą to współudział we wsparciu osoby z niepełnosprawnością wzroku w jej codziennym funkcjonowaniu poprzez zapewnienie psa przewodnika. Oferta być powiązana z misją organizacji i wskazywać, że każde zadanie niesie ze sobą konkretny efekt końcowy.

Poza formalnym naborem wolontariuszy, do organizacji mogą zgłaszać się również wolontariusze „z marszu”. Mogą przesłać aplikację, mogą też przyjść do szkoły. Na każde zapytanie należy odpowiedzieć, a w przypadku osobistej wizyty kandydata móc poświęcić mu czas na chwilę rozmowy. Szkoła powinna mieć przygotowane krótkie informacje o wolontariacie w swojej organizacji na wypadek takich spotkań.

4.2. Profil wolontariusza

Niezależnie o zadań, jakie wykonywać będzie wolontariusz, czy będzie to rodzina zastępcza czy wolontariusz wspierający, wolontariusz powinien:

- 1) Być pewnym siebie i podejmowanych działań w imię celu, jakiemu one służą. Wierzyć, że to co robi przyczyni się do poprawy czyjejś sytuacji życiowej,
- 2) Być przekonanym co do zadań, które wykonuje,
- 3) Być lojalnym w stosunku do innych członków zespołu,
- 4) Być odpowiedzialnym za realizację zadań,
- 5) Być otwartym i komunikować swoje potrzeby, pytać o to, czego się nie rozumie,
- 6) Być chętnym do uczenia się nowych rzeczy i rozwoju,
- 7) Być otwartym na współpracę, dzielenie się pomysłami,

- 8) Być zaangażowanym w działania szkoły,
- 9) Szanować innych członków zespołu,
- 10) Szanować osoby z niepełnosprawnością, zwłaszcza z niepełnosprawnością wzroku,
- 11) Szanować zwierzęta i kierować się ich dobrem,
- 12) Być otwartym na ewaluację swojej pracy.

Wszystkie powyższe punkty to postawy i umiejętności jakimi powinien charakteryzować się kandydat na wolontariusza. Lista ta może być rozszerzona o dodatkowe kwestie istotne dla danego obszaru, do którego poszukujemy wolontariusza.

Wskazany profil ma przełożenie na kartę etyczną wolontariusza, która powinna stanowić obligatoryjny załącznik do porozumienia o współpracy. Tak, jak dla organizacji ustalono dekalog współpracy z wolontariuszem, tak dla wolontariusza winna być ustalona w danej organizacji karta etyczna zawierająca następujące punkty:

- I. Postaram się być bardzo dobrym wolontariuszem.
- II. Będę osobą, na której można polegać.
- III. Będę wypełniać wszystkie zadania związane z przyjętą rolą.
- IV. Nie będę składać obietnic, których nie jestem w stanie spełnić.
- V. W przypadku niemożności wywiązania się ze zobowiązań, poinformuję o tym koordynatora wolontariuszy.
- VI. Zachowam dyskrecję w sprawach prywatnych, będę unikać zachowań, które mogą być niewłaściwie rozumiane.
- VII. Będę otwarty na nowe pomysły i sposoby działania.
- VIII. Wykorzystam szansę poznania i nauczenia się nowych rzeczy od innych osób.
- IX. Nie będę krytykować rzeczy, których nie rozumiem. Będę pytać o rzeczy, których nie rozumiem.
- X. Będę działać w zespole.

4.3. Proces rekrutacji wolontariuszy

4.3.1. Wymagania dla kandydatów na rodziny zastępcze oraz pełniących funkcje pogotowia wolontarystycznego

Na rodzinach zastępczych spoczywa bardzo duża odpowiedzialność, stąd też kandydatom stawiane są określone wymagania. Dotyczą one zarówno samego wolontariusza jak i przestrzeni, w której będzie on funkcjonował razem z psem.

Rodziną zastępczą może zostać osoba, która spełnia co najmniej poniższe wymagania:

Wymogi obligatoryjne:

- 1) jest pełnoletnia (18+),
- 2) jest świadoma celu wolontariatu, w którym uczestniczy,
- 3) jest wrażliwa,
- 4) jest dobrze zorganizowana, obowiązkowa, świadoma, że wolontariatowi towarzyszy cykl szkoleń i obowiązków z tym związanych,

- 5) posiada możliwość przychodzenia do pracy z psem (pies nie może sam przebywać dłużej niż 5 godzin),
- 6) posiada styl życia umożliwiający opiekowanie się psem,
- 7) posiada zgodę pozostałych członków rodziny na przyjęcie psa (w rodzinie nie może być dzieci poniżej 5 roku życia),
- 8) posiada zgodę najemcy na zamieszkanie psa (jeśli mieszkanie nie jest własnością wolontariusza),
- 9) posiada warunki domowe dedykowane potrzebom psa i umożliwiające jego prawidłowy rozwój,
- 10) mieszka lub często bywa w mieście posiadającym komunikację publiczną, budynki użyteczności publicznej, sklepy, instytucje kultury,
- 11) jest sprawna lokomocyjnie, porusza się komunikacją publiczną, sama jeździ lub ma w rodzinie dostęp do samochodu osobowego,
- 12) nie ma alergii na psa i sierść zwierząt.

Wymogi fakultatywne:

- 13) mile widziane doświadczenie w zakresie opieki nad zwierzętami,
- 14) wskazane jest, żeby w budynku, w którym zamieszkuje wolontariusz, znajdowała się winda (szczeniaki do 3 roku życia ze względów zdrowotnych nie mogą zbyt często nadwyręzać stawów),
- 15) wskazane jest, aby wolontariusz posiadał zwierzęta np.: koty lub świnki morskie.

4.3.2. Wymagania dla wolontariuszy wspierających

Kandydat na wolontariusza wspierającego musi spełniać następujące wymagania:

- 1) być osobą pełnoletnią (18+),
- 2) być świadomym celu wolontariatu, w którym uczestniczy,
- 3) być wrażliwym,
- 4) być dobrze zorganizowanym i obowiązkowym,
- 5) posiadać styl życia umożliwiający zaangażowanie się we współpracę z organizacją,
- 6) nie mieć alergii na psa i sierść zwierząt,
- 7) mile widziane doświadczenie w zakresie opieki nad zwierzętami.

4.3.3. Etapy rekrutacji

Skuteczny proces rekrutacyjny powinien być wieloetapowy, gdyż daje wtedy możliwość, zarówno wszechstronnego poznania kandydata na wolontariusza, jak i pozwala samemu kandydatowi na zapoznanie się z oczekiwaniami i charakterem współpracy. To umożliwi podjęcie świadomej decyzji, zwłaszcza w przypadku kandydatów na rodziny zastępcze, którzy podejmują duże zobowiązanie, jakim jest szkolenie podstawowe psa.

Rekrutacja wolontariuszy składa się z następujących etapów:

- 1) I etap rekrutacji – złożenie aplikacji przez kandydata na rodzinę zastępczą/wolontariusza wspierającego.**

Każda szkoła psów przewodników na swojej stronie powinna zamieścić informację o wolontariacie, umożliwiającą złożenie aplikacji lub jej wydrukowanie i dostarczenie do organizacji. Jest to dobra praktyka zagraniczna. Aplikacja powinna być uniwersalna i dająca możliwość wyboru rodzaju wolontariatu, na jaki akurat jest zapotrzebowanie w szkole psów przewodników. Aplikacja ta może być na bieżąco modyfikowana w zależności od potrzeb. W momencie publikowania np. dedykowanego ogłoszenia o naborze, aplikacja powinna zostać przygotowana do danego naboru i powinna stanowić załącznik do ogłoszenia.

Informacje zawarte w aplikacji powinny dawać możliwość zapoznania się z dotychczasowym doświadczeniem kandydata, również w zakresie opieki nad psami oraz możliwość zapoznania się z warunkami lokalowymi kandydata, jeśli aplikuje on na bycie rodziną zastępczą lub pogotowiem wolontarystycznym. Aplikacji powinien towarzyszyć szeroki opis celu działań oraz zakres oczekiwań dotyczących wolontariusza. Wszystkie szczegółowe informacje powinny być dostępne na stronie www organizacji. Przykładowy wzór aplikacji stanowi załącznik nr 1 do standardu.

Po spełnieniu wymagań formalnych kandydat przechodzi do kolejnego etapu.

2) II etap rekrutacji - przedstawienie rekomendacji.

Rekomendacje to ważny etap rekrutacji dający możliwość zapoznania się z opinią osób, z którymi wcześniej współpracował już kandydat. Rekomendacje powinny być udzielone przez osobę, z którą wolontariusz pozostawał w relacji pracownika, współpracownika czy wolontariusza. Osoba ta musi być dla wolontariusza osobą obcą. Rekomenduje się udzielanie rekomendacji ustnych, gdyż rozmowa daje większe możliwości zapoznania się z profilem kandydata. W przypadku gdy jest to niemożliwe rekomendacje mogą być pisemne.

Rozmowa z osobą polecającą powinna odbyć się przed samą rozmową z kandydatem, o ile jest to możliwe. Nie powinna ona trwać dłużej niż 10 minut. Rozmowa powinna przebiegać według następującego schematu:

- a) Poinformowanie z jakiej organizacji dzwoniemy,
- b) Wskazanie celu rozmowy wraz z zapytaniem o zgodę na jej kontynuację (osoba rekomendująca może odmówić rozmowy),
- c) Zadanie pytań osobie rekomendującej:
 - ⇒ Kiedy osoba współpracowała z kandydatem, jaka była ich zależność i jak długo trwała ta współpraca?
 - ⇒ Jakie zadania, projekty wspólnie realizowali?
 - ⇒ Jak kandydat współpracuje w zespole?
 - ⇒ Jakie są jego mocne strony a jakie słabe?
 - ⇒ Czy kandydat angażował się w powierzane zadania, był odpowiedzialny?
 - ⇒ Czy osoba rekomenduje kandydata do współpracy ze szkołą psów przewodników?
- d) Podziękowanie za rozmowę i zaproszenie do wsparcia organizacji.

Niezależnie od wyniku rozmowy kandydat uczestniczy w kolejnym etapie rekrutacji, jakim jest rozmowa kwalifikacyjna.

3) III etap rekrutacji – rozmowa kwalifikacyjna.

Rozmowa kwalifikacyjna może odbyć się siedzibie szkoły psów przewodników lub może być połączona z wizytą w domu, w celu sprawdzenia warunków mieszkaniowych. Sprawdzenie warunków mieszkaniowych kandydata jest rekomendowane w sytuacji, gdy kandydat mieszka niedaleko lub gdy informacje przedstawione w aplikacji budzą nasze wątpliwości.

Rozmowa kwalifikacyjna powinna trwać ok. 30 minut. Podczas rozmowy koordynator wolontariatu ma do dyspozycji złożoną aplikację przez kandydata oraz inne dokumenty, które dostarczył. Schemat rozmowy z kandydatem na wolontariusza jest następujący:

- a) Krótkie przedstawienie organizacji oraz panujących w niej zasad.
- b) Przedstawienie zadań wolontariusza i charakteru współpracy. Ważne jest jasne określenie charakteru współpracy zwłaszcza w przypadku kandydatów na rodziny zastępcze, aby mieli oni świadomość odpowiedzialności i czasu, jaki muszą poświęcić temu zadaniu. Nie należy zapominać o celu, jaki przyświeca wolontariatowi.
- c) Motywacja kandydata – dlaczego jest zainteresowany współpracą i dlaczego akurat tym konkretnym rodzajem wolontariatu (w przypadku rodzin zastępczych motywy podjęcia decyzji są kluczowe).
- d) Oczekiwania kandydata odnośnie współpracy ze szkołą psów przewodników.
- e) Dotychczasowe doświadczenia kandydata w wolontariacie. Czy wolontariat ten przyniósł mu satysfakcję czy też przysporzył problemów? Jeśli przysporzył problemów, to dlaczego nadal chce być wolontariuszem? Jeśli dotychczasowy wolontariat nie był związany ze szkołą psów przewodników lub inną organizacją działającą na rzecz zwierząt, to dlaczego teraz wybrał wolontariat w tej szkole (jeśli aplikuje na rodzinę zastępczą, należy szczególnie o to dopytać z uwagi na specyfikę tego wolontariatu).
- f) Omówienie przesłanej aplikacji, dopytanie kandydata o wątpliwości, jakie nasunęły się podczas lektury dokumentu, potwierdzenie danych teleadresowych, informacji o osobach zamieszkujących i warunkach mieszkaniowych kandydata (jeśli kandydat ubiega się o rodzinę zastępczą).
- g) Jeśli kandydat ubiega się o rodzinę zastępczą należy poprosić o:
 - ⇒ opisanie dnia z życia z wyszczególnieniem aktywności, środków komunikacji używanych do przemieszczania się,
 - ⇒ jak kandydat wyobraża sobie opiekę nad psem pośród swoich zajęć,
 - ⇒ sposób spędzania wolnego czasu, w tym wakacji i weekendów,
 - ⇒ planowane wyjazdy w perspektywie 2 lat (wczasy, wyjazdy wakacyjne) i określenie możliwości zabrania ze sobą psa.
- h) W przypadku ubiegania się o rodzinę zastępczą, należy dopytać kandydata czy:
 - ⇒ jest chętny do współpracy z trenerem rodzin zastępczych, który będzie mu przekazywał wiedzę i polecenia oraz czy pracował dotychczas w takim trybie,
 - ⇒ jest gotowy do przyjęcia szczeniaka wiedząc, że będzie musiał się z nim rozstać.
- i) Należy zapytać kandydata:
 - ⇒ jak wyobraża sobie współpracę jako wolontariusz, jak widzi swoją rolę,

- ⇒ jakie są jego mocne cechy czy umiejętności, które pomogą mu w wykonywaniu zadań wolontariusza,
 - ⇒ ile czasu może poświęcić organizacji.
- j) Jeśli współpraca wymaga określonych umiejętności, należy poprosić kandydata o rozwiązanie zadania rekrutacyjnego lub opowiedzieć historię z problemem do rozwiązania i zapytać kandydata jakby zareagował.
 - k) Pytania ze strony kandydata.
 - l) Wskazanie dalszych kroków w procesie rekrutacji, poinformuj o nich kandydata.
 - m) Po zakończeniu rozmowy należy sporządzić notatki, które będą przydatne do oceny kandydata.

4) IV etap – spotkania w grupowe.

Etapem rekrutacji może być spotkanie grupowe obejmujące swym zakresem część teoretyczną szkolenia wstępnego (moduł I) opisaną w pkt 6.1. Jest ono rekomendowane w sytuacji, gdy w jednym czasie dokonujemy wyboru kilku wolontariuszy. Spotkanie to służy podtrzymaniu woli współpracy, zarówno przez szkołę, jak i samego kandydata. Ponadto podczas spotkania istnieje możliwość zaobserwowania, jak zachowuje się potencjalny wolontariusz.

Decyzję czy dana osoba pozytywnie przeszła rekrutację podejmuje osoba prowadząca rekrutację wolontariuszy. Podejmuje ją na podstawie przedstawionej aplikacji kandydata, rekomendacji, rozmowy oraz ewentualnego szkolenia wstępnego i sprawdzenia, czy warunki mieszkaniowe kandydata spełniają wymagania (dotyczy kandydatów na rodziny zastępcze). Po rekrutacji sporządzania jest opinia o kandydacie. Jeśli kandydat pozytywnie przeszedł proces rekrutacji i po zapoznaniu się z obowiązkami chce podjąć współpracę, następuje podpisanie porozumienia o wolontariacie.

W budowaniu wolontariatu bardzo ważne jest podejście do kandydatów. Jeśli dana osoba nie została na tym etapie wybrana, należy podziękować jej za udział w rekrutacji. Wolontariat ma duży wydźwięk społeczny i pozostawienie po sobie „złego wrażenia” nie służy budowaniu dobrego wizerunku w społeczeństwie.

Rekomendowane jest dążenie do tego, aby powstał system informatyczny (aplikacja) ułatwiająca rekrutację oraz lepszą komunikację i współpracę z wolontariuszami. W przypadku braku aplikacji organizacja może w inny, dostępny dla siebie sposób wspierać swoją współpracę z wolontariuszami.

5. Współpraca i motywowanie

Sformalizowaniem współpracy jest porozumienie o wolontariacie. Porozumienie powinno precyzyjnie określać:

- 1) Strony porozumienia,
- 2) Zadania, obowiązki i zobowiązania każdej ze stron,
- 3) Zasady współpracy w przypadku rodzin zastępczych ze szkołą psów przewodników i wskazanie trenera rodzin zastępczych, który będzie opiekował się danym wolontariuszem,
- 4) Wypracowany harmonogram/plan działania ze wskazaniem okresu współpracy,
- 5) Poddanie się egzekucji w przypadku nie oddania psa po etapie szkolenia podstawowego (dotyczy rodzin zastępczych),
- 6) Zasady przetwarzania danych osobowych,
- 7) Załącznikiem powinna być karta etyczna wolontariusza.

Po podpisaniu porozumienia następuje etap wdrażania wolontariusza w jego pracę i wolontariusz kierowany jest na szkolenia. Wdrożeniu wolontariusza do pracy towarzyszy bieżąca komunikacja, o której należy pamiętać przez cały okres współpracy. Tylko wtedy możliwe jest osiągnięcie najlepszych efektów współpracy z wolontariuszami. Wolontariusz, który jest na bieżąco o wszystkim informowany i czuje się brany pod uwagę w projektowaniu działań organizacji to wolontariusz zmotywowany do dalszej współpracy.

Każda organizacją, której zależy na budowaniu silnego wolontariatu musi dbać o swoich wolontariuszy poprzez motywowanie ich i nagradzanie. Zastanawiając się nad zagadnieniem motywowania wolontariuszy warto wyjść od tego, co ich motywuje do współpracy z organizacją, o czym dowiadujemy się podczas rekrutacji. Motywacje wolontariuszy mogą być następujące:

- ⇒ Pomoc i wsparcie innych osób na zasadzie spłaty „długu społecznego”,
- ⇒ Potrzeba uznania,
- ⇒ Chęć uczenia się nowych rzeczy,
- ⇒ Chęć czucia się potrzebnym,
- ⇒ Chęć dzielenia się własną wiedzą i doświadczeniem,
- ⇒ Chęć budowania nowych rzeczy,
- ⇒ Potrzeba przynależności do grupy.

Określając wewnętrzną motywację kandydata, szkoła ma konkretną informację, jak motywować wolontariusza, aby pozostał w organizacji dłużej.

Możliwe sposoby motywowania wolontariuszy przez organizację to m. in.:

- 1) Cykliczne spotkania integracyjne w gronie wolontariuszy, trenerów i pracowników jednostki szkolącej, poświęcone omawianiu doświadczeń i konsultacjom, np. 1 raz na kwartał.

- 2) Zapraszanie do udziału w szkoleniach odbywających się w szkole psów przewodników.
- 3) Zapraszanie na organizowane w jednostce szkolącej uroczystości rocznicowe, okolicznościowe itp., podczas których można wyrazić wdzięczność wolontariuszom za ich pracę.
- 4) W przypadku rodzin zastępczych zapraszanie na przekazywanie psa klientowi, umożliwić nawiązanie relacji z klientem.
- 5) Rozmowa, oferowanie wsparcia i pomocy.
- 6) Docenianie zaangażowania wolontariusza przez zespół organizacji, a zwłaszcza przez jej kierownictwo.
- 7) Korzystanie z wiedzy i doświadczenia wolontariusza, włączenie w proces decyzyjny (o ile to możliwe).
- 8) Obchodzenie Dnia Wolontariusza.
- 9) Umieszczenie nazwiska wolontariusza w raportach/sprawozdaniach z działalności organizacji oraz na stronie organizacji.
- 10) Przyznawanie okolicznościowych upominków i nagród, gadżetów organizacji.
- 11) Podziękowanie na zakończenie szkolenia podstawowego psa.

Z kolei samego wolontariusza najbardziej motywować może: dostrzeganie efektów własnych działań, co potwierdza ich celowość i sensowność, możliwość udziału w danym przedsięwzięciu od początku do końca, dobra atmosfera w szkole psów przewodników.

6. Szkolenie wolontariuszy

Szkolenia dzielimy na dwa rodzaje: szkolenia dedykowane wszystkim wolontariuszom (szkolenie wstępne) oraz szkolenia dedykowane rodzinom zastępczym (szkolenie wprowadzające oraz szkolenie podstawowe).

Szkolenia mają na celu zapoznanie wolontariuszy z działaniami organizacji, specyfiką pracy z psami przewodnikami, mają też na celu zintegrowanie wolontariuszy oraz uwrażliwienie ich na potrzeby osób z niepełnosprawnościami.

6.1. Szkolenie wstępne wolontariuszy

Szkolenie wstępne dedykowane jest wszystkim wolontariuszom w organizacji. To jedna z możliwości, żeby wolontariusze, wykonujący różne zadania, poznali się nawzajem.

Szkolenie powinno być oparte o następującą metodykę – wykład połączony z warsztatem, co daje możliwość zarówno nabycia wiedzy teoretycznej, jak i praktycznej oraz sprzyja lepszej integracji wolontariuszy.

Szkolenie w obszarze dotyczącym działania, zasad współpracy, ról wolontariuszy powinny być przeprowadzone przez osobę z organizacji (najlepiej koordynatora wolontariatu), część dotyczącą zagadnień miękkich powinien prowadzić certyfikowany trener, specjalizujący się w prowadzeniu warsztatów w obszarze kompetencji miękkich.

Szkolenie powinno trwać nie dłużej niż jeden dzień szkoleniowy (8 godzin dydaktycznych). Część miękka szkolenia powinna być zorganizowana w formie interaktywnego warsztatu, aby wolontariusze mieli również szansę na wzajemne poznanie się i integrację. Podczas szkolenia warto skorzystać z metod pracy warsztatowej, zaaranżować scenki, które mogą być ilustracją faktycznych sytuacji, z którymi będzie mieć do czynienia wolontariusz.

Program szkolenia wstępnego

- I. Cel główny szkolenia: zapoznanie wolontariuszy z charakterem organizacji oraz wolontariatem w szkole psów przewodników.
- II. Cele szczegółowe szkolenia:
 - a) Kluczowa wiedza:
 - i. Rola szkoły psów przewodników.
 - ii. Wolontariat w szkole psów przewodników.
 - iii. Osoby z niepełnosprawnością wzroku.
 - b) Kluczowe umiejętności:
 - i. Umiejętność komunikowania swoich potrzeb.
 - ii. Umiejętność rozwiązywania konfliktów.
- III. Uczestnicy: kandydaci/wolontariusze szkoły psów przewodników.
- IV. Moduły:

Moduł I – obszar teoretyczny

Moduł II – obszar kompetencji miękkich

MODUŁ I (3 godziny dydaktyczne):

- ⇒ szczegółowe zapoznanie wolontariuszy z organizacją, jej misją i zasadami,
- ⇒ zasady współpracy z osobami z niepełnosprawnością wzroku,
- ⇒ dokładne określenie roli wolontariusza w organizacji, podkreślenie wagi jego roli – to jedna z metod motywacji wolontariuszy do pracy,
- ⇒ wyjaśnienie, że są różne rodzaje wolontariuszy, przybliżenie specyfiki pracy każdego rodzaju wolontariusza, podkreślenie, jak ważna jest współpraca między poszczególnymi grupami,
- ⇒ określenie zasad współpracy, obowiązki wolontariusza oraz obowiązki organizacji,
- ⇒ przedstawienie kluczowych osób w organizacji,
- ⇒ przedstawienie harmonogramu pracy wolontariuszy w organizacji.

MODUŁ II (5 godzin dydaktycznych):

- ⇒ blok poświęcony komunikacji interpersonalnej (2 godziny),
- ⇒ blok dotyczący zgłaszania potrzeb, informacji zwrotnej, konstruktywnej krytyki (1 godziny),
- ⇒ blok dotyczący rozwiązywania sytuacji konfliktowych (2 godziny).

W sytuacji braku możliwości przeprowadzenia takiego szkolenia na początku współpracy z wolontariuszami, może ono zostać zorganizowane później, jako element integracyjny. Wtedy szkolenie wstępne przyjmuje formę krótkiego warsztatu połączonego z prezentacją organizacji, jako wprowadzenie wolontariusza/y do organizacji.

6.2. Szkolenie rodzin zastępczych i wolontariuszy pełniących rolę pogotowia wolontarystycznego

W związku z tym, że proponowany wolontariat jest długotrwały, specyficzny i wymagający pod wieloma względami obecności wolontariuszy w organizacji musi towarzyszyć odpowiedni program szkoleń. Należy zauważyć też, że szkolenia, zwłaszcza te specjalistyczne dotyczące opieki nad psem, mogą stanowić ważny element motywacji dla wolontariuszy. Są też trwałą wartością, jaką wolontariusz wynosi ze współpracy. Zwłaszcza dla osób kochających psy, interesujących się behawiorystyką będzie to stanowić dodatkową motywację do współpracy.

6.2.1. Szkolenie wprowadzające przed rozpoczęciem pracy z psem

Celem szkolenia wprowadzającego jest zapoznanie rodzin zastępczych i wolontariuszy będących w pogotowiu z zasadami opieki nad psem, zasadami współpracy z trenerem rodzin zastępczych i szkołą psów przewodników. Ponadto warsztaty mają przyczynić się do rozwijania w wolontariuszach poczucia odpowiedzialności za szczenię i budowania w nich świadomości celu życiowego przyszłego psa przewodnika.

W ramach szkolenia przeprowadzone zostaną następujące moduły, trwające łącznie 8 godzin dydaktycznych:

MODUŁ I – Codzienna pielęgnacja szczeniąt i konieczne wizyty weterynaryjne - grupowe warsztaty z weterynarzem (2 godziny dydaktyczne), w tym:

- ⇒ kalendarz szczepień i odrobaczanie szczenięcia,
- ⇒ preparaty przeciwkleszczowe,
- ⇒ podawanie leków szczenięciu,
- ⇒ żywienie i pojenie,
- ⇒ czas snu i potrzeby fizjologiczne,
- ⇒ pielęgnacja szczenięcia: kąpiel, przemywanie oczu i uszu, czyszczenie łap,
- ⇒ choroby szczeniąt i rozpoznawanie ich objawów,
- ⇒ radzenie sobie w nagłych wypadkach, w tym w momentach zmniejszonego dostępu do usług weterynaryjnych, np. w święta, na wyjeździe terenowym (np. pogryzienia, złamania, początek ciężkiej choroby itp.) a zwłaszcza w przypadku braku dostępu do weterynarza wyznaczonego przez jednostkę szkolącą
- ⇒ problemy zdrowotne szczeniąt, z którymi wolontariusz może poradzić sobie sam a z którymi powinien niezwłocznie udać się do najbliższego dostępnego weterynarza.

MODUŁ II – Budowanie świadomości celu życiowego przyszłego psa przewodnika - grupowe warsztaty z tyfloedukatorami i psychologami (2 godziny dydaktyczne) obejmujące:

- ⇒ analizę aktualnej drogi życiowej i drogi zawodowej wolontariuszy,
- ⇒ miejsce szczenięcia w ich życiu i pracy,
- ⇒ odkrywanie w sobie cech, które pomogą w wychowywaniu psa,
- ⇒ informacje o aktywności życiowej i mobilności osoby niewidomej współpracującej z psem przewodnikiem (nastawienie wolontariuszy na realizację celu, do którego zmierzają opiekując się psami),
- ⇒ uprawnienia osób, które biorą udział w przygotowaniu szczeniąt do roli psów przewodników – metody korzystania z tych uprawnień,
- ⇒ rola innych osób w życiu szczenięcia szkolonego na przewodnika,

MODUŁ III – Zasady współpracy podczas szkolenia psów - grupowe warsztaty z trenerem rodzin zastępczych oraz koordynatorem wolontariuszy (2 godziny), w tym:

- ⇒ zapoznanie się wolontariuszy z trenerem, omówienie zasad współpracy
- ⇒ trening czystości, uczenia się psa i potrzeba odpowiedniego wspierania go poprzez nagrody i zabawę,
- ⇒ zasady odpowiednich kontaktów socjalizowanego psa z ludźmi i innymi psami,
- ⇒ niezaczepianie psa przez osoby postronne na ulicy ani w miejscu pracy lub nauki,
- ⇒ nierozpraszcianie psa, gdy otrzymał komendę,

- ⇒ ochrona szczenięcia przed innymi psami, które są zbyt pobudliwe lub agresywne,
- ⇒ omówienie umowy jednostki szkolącej z rodzinami zastępczymi, realizacja wzajemnych zobowiązań,
- ⇒ materiał instruktażowy w jaki sposób i kiedy kontaktować się z jednostką szkolącą, zwłaszcza w przypadkach wymagających interwencji, jak często wolontariusz powinien odbywać wizyty diagnostyczne u lekarza specjalisty i jakich specjalności, zasady podróżowania z psem szkolonym na przewodnika, poruszania się z nim w różnych przestrzeniach i przebywania w miejscach publicznych

MODUŁ IV – Dobre praktyki - spotkania z doświadczoną rodziną zastępczą, które obejmują dzielenie się doświadczeniami związanymi z wychowywaniem szceniąt, współpracą z trenerami oraz z instytucją szkolącą. Spotkania mają dać odpowiedź na pytania jak być dobrym wolontariuszem, jakie osobiste cele i wartości mogą być wspierane, z jakimi trudnościami może się liczyć wolontariusz, jak te trudności można rozwiązać (2 godziny dydaktyczne).

Wolontariusz po ukończonym programie szkoleniowym powinien otrzymać odpowiednie zaświadczenie potwierdzające jego udział w szkoleniu.

Na tym etapie istnieje ryzyko, że wolontariusz zrezygnuje z roli rodziny zastępczej. Dlatego też, na etapie rekrutacji bardzo ważne jest poznanie motywów kandydata aplikującego na rodzinę zastępczą.

6.2.2. Szkolenie podstawowe z udziałem psa

Szkolenie podstawowe to szkolenie obejmujące już wychowywanie psa i przygotowywanie go do roli psa przewodnika. Na tym etapie istotną rolę odgrywa rodzina zastępcza i jej współpraca z trenerem rodzin zastępczych oraz innymi szkoleniowcami ze szkoły psów przewodników.

Czas trwania, zawartość i realizacja programu nauczania powinny być dopasowane i modelowane odpowiednio do predyspozycji oraz możliwości indywidualnych psa. Przyjęto program szkoleniowy, który będzie trwał ok 10 miesięcy, w zależności od wieku psa, w jakim został zakwalifikowany do programu. Okres szkolenia może zostać wydłużony, jeżeli jest to konieczne do uzyskania dojrzałości emocjonalnej (psychosomatycznej) przez psa.

Program zakłada cykl spotkań grupowych z zajęciami teoretycznymi i praktycznymi, oraz wsparcie na indywidualnych zajęciach szkoleniowca z psem.

Efekty podlegają weryfikacji w celu oceny postępów. Ocena postępów odbywa się etapowo po pełnym zakończonym miesiącu wg programu szkolenia. Potwierdza je raport z wizyt i ocena psa przez instruktora.

Szczegółowy program szkolenia zawiera załącznik nr 2 do niniejszego standardu.

Poza szkoleniami bardzo istotna jest bieżąca współpraca i komunikacja koordynatora wolontariatu z wolontariuszami. Należy zadbać o to, żeby była ona systematyczna i zawsze konstruktywna, służąca budowaniu atmosfery współpracy i zaufania pomiędzy organizacją a wolontariuszem.

7. Zagrożenia we współpracy z wolontariuszami

Głównym, zdefiniowanym zagrożeniem we współpracy jest to, że rodzina zastępcza nie będzie chciała oddać psa. Bywa też, że wolontariusz celowo źle szkoli psa lub nie zapewnia mu koniecznej opieki weterynaryjnej, co w efekcie finalnym może przyczynić się do tego, że nie będzie mógł pełnić roli psa przewodnika. Należy zaznaczyć, że takie zachowania należą co do zasady do wyjątków, jednak się zdarzają i należy brać je pod uwagę przy planowaniu pracy z wolontariuszami. W tej sytuacji szkoła psów przewodników powinna zawrzeć stosowne regulacje prawne w porozumieniu o wolontariacie, które w takiej sytuacji zakładają egzekucję psa.

Zagrożeń nie da się wyeliminować, natomiast można je zminimalizować poprzez:

- 1) wieloetapową rekrutację, która z założenia służy temu, aby jak najlepiej poznać kandydatów na wolontariuszy, ponadto wzmacnia ona też świadomość wolontariusza,
- 2) dodanie zapisu do porozumienia z rodzinami zastępczymi dotyczącego egzekucji psa, gdyby wolontariusz nie chciał go oddać,
- 3) szkolenie wolontariuszy, które wzmacnia świadomość dotyczącą roli psa przewodnika,
- 4) opieka i stały kontakt z koordynatorem wolontariatu, pozwoli nie tylko nawiązać silniejszą relację, ale też interweniować, gdyby działo się coś niepokojącego,
- 5) systemowe wsparcie wolontariuszy.

8. Promocja wolontariatu

Istnieje wiele kanałów informacyjnych, za pomocą których można promować wolontariat w organizacji, a z drugiej strony pozyskiwać wolontariuszy do współpracy.

Obecnie najbardziej rozpowszechnionym medium informacyjnym jest facebook. Ale warto korzystać również z innych sprawdzonych metod promocji, takich jak:

- 1) Współpraca z Centrami Wolontariatu – organizacje pośredniczące w komunikacji z wolontariuszami;
- 2) Internet: strona organizacji, gdzie oferta powinna na bieżąco być aktualizowana; portale zrzeszające organizacje pozarządowe, promujące wolontariat; listy mailingowe; fora; blogi; newslettery;
- 3) „poczta pantoflowa” - rodzina, przyjaciele, znajomi, zaprzyjaźnione organizacje;
- 4) plakaty, ulotki, pisma, spotkania, wystąpienia w miejscach, gdzie przebywają nasi potencjalni wolontariusze, np. szkołach, uczelniach wyższych, biurach karier na uczelniach, kołach naukowych, samorządzie studenckim, akademikach, ale również klubach seniorów, kościołach, uniwersytetach trzeciego wieku, urzędach dzielnicy, domach kultury, kawiarniach, klinikach weterynaryjnych;
- 5) media – artykuł, ogłoszenie, audycja, wywiad. Efektywne dotarcie zapewnią nam media lokalne: prasa, telewizja, radio, kontakt z wybranymi dziennikarzami;
- 6) umieszczanie informacji w czasopismach wydawanych przez szkołę psów przewodników,
- 7) przekazywanie informacji do schronisk dla zwierząt, w czasie pikników i imprez integracyjnych organizowanych np. przez jednostki samorządowe,
- 8) promocja poprzez doświadczenia – dbanie o relacje z wolontariuszami w organizacji jak i z tymi, którzy już nie współpracują z organizacją; wolontariusz może być ambasadorem szkoły psów przewodników.

Promocja powinna dotyczyć nie tylko samego wolontariatu ale również samej organizacji, dlatego też ważne jest, aby zadbać o stronę internetową organizacji.

9. Załączniki

9.1. Załącznik nr 1 – Wzór aplikacji dla kandydata na wolontariusza

FORMULARZ APLIKACYJNY

Dane podstawowe:

- Imię i nazwisko:
- Wiek:
- Adres zamieszkania:
- Telefon do kontaktu:
- E-mail do kontaktu:

Z kim Pan/i prowadzi gospodarstwo domowe:

- Dzieci (proszę podać ich liczbę i wiek)
- Inne osoby zamieszkujące wspólnie (proszę podać, czym się zajmują, czy mogą się z Panem/ią wymieniać w opiece nad psem)

Czy posiada Pan/i zwierzęta w domu?

- nie
- Tak (ile, jakie)

Czy posiada Pan/i doświadczenie w opiece nad psami?

- nie
- tak (kiedy, w jakiej organizacji)

Sytuacja zawodowa - proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi.

- Uczę się w szkole
- Studiuję
- Pracuję zawodowo
- Zajmuje się domem/wychowuję dzieci
- Jestem bezrobotny/a
- Jestem na emeryturze/rencie
- Inna sytuacja – proszę wpisać, jaka _____

Jaki rodzaj pracy o charakterze wolontariatu chciał/a/by Pan/i wykonywać – proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi:

- Całoroczna opieka nad psem – przyszłym psem przewodnikiem (rodzina zastępcza)
- Doraźna opieka nad psem – przyszłym psem przewodnikiem (pogotowie wolontarystyczne)

- (tu należy wskazać inne rodzaje wolontariatu wynikające z potrzeb organizacji)

Czy pracował/a Pan/i jako wolontariusz?

- Tak
 Proszę napisać gdzie (pole nieobowiązkowe): _____
 Nie

Czy w tej chwili, oprócz planowanej współpracy z naszą organizacją, pracuje Pan/i jako wolontariusz w innej organizacji lub instytucji?

- Tak – proszę podać miesięczną liczbę godzin zaangażowania wolontarystycznego oraz opisać charakter wolontariatu:
 Nie

Czy ma Pan/i doświadczenie w opiece nad zwierzętami?

- Tak, jakie?
 nie

Czy ukończył/a Pan/i kursy związane z pracą ze zwierzętami i/lub tematyką adekwatną do pracy wolontariusza:

- Tak, jakie?
 nie

Jak dojeżdża Pan/i do szkoły /pracy /proszę opisać środki lokomocji, którymi najczęściej się Pan/i porusza

.....

Chcę zostać wolontariuszem, ponieważ...

.....

Zaznacz kolejność w jakiej najlepiej opisują Ciebie poniższe umiejętności (1 – najbardziej, 15 – najmniej).

- Łatwość nawiązywania kontaktów
- Odporność na stres
- Pracowitość
- Znajomość podstawowych zachowań zwierząt
- Umiejętność słuchania i wykonywania poleceń
- Wyrwałość
- Odpowiedzialność
- Zachowanie dystansu w trudnych sytuacjach
- Obowiązkowość
- Rozwiązywanie konfliktów

- Łatwość wyrażania swoich i opinii
- Bycie konsekwentnym/stanowczym
- Asertywność
- Kreatywność
- Inne, jakie?

Skąd dowiedział/a się Pan/i o naborze:

.....
.....

9.2. Załącznik nr 2 – Program szkolenia psa w rodzinie zastępczej

PROGRAM SZKOLENIA PSA W RODZINIE ZASTĘPCZEJ

Cel główny:

- ⇒ pies przygotowany do szkolenia specjalistycznego;
- ⇒ wsparcie dla rodzin zastępczych podczas opieki nad psami mającymi być psami przewodnikami.

Cele szkolenia kandydata na psa przewodnika:

- ⇒ ukształtowanie dobrych nawyków czystości;
- ⇒ ukształtowanie prawidłowych wzorców zachowań wobec ludzi i zwierząt;
- ⇒ stworzenie podstaw dla komend;
- ⇒ nauczenie, wzmocnienie i utrwalenie pożądanych zachowań;
- ⇒ wzmocnienie dobrych nawyków u psa;
- ⇒ nauczenie prawidłowych zasad funkcjonowania psa w mieście, tłumie ludzi, w zmiennym środowisku;
- ⇒ zapobieganie i zatrzymywanie zachowań niepożądanych;
- ⇒ rozpoznawanie i rozwiązywanie problemów pojawiających się podczas opieki u rodzin zastępczych.

Odbiorcy szkolenia:

- ⇒ kandydat na psa przewodnika;
- ⇒ członkowie rodzin zastępczych.

Psy, które ukończą pobyt u rodzin zastępczych będą:

- ⇒ zdolne do rozpoczęcia szkolenia specjalistycznego;
- ⇒ posiadały w pełni ukształtowane dobre nawyki czystości;
- ⇒ znały zasady funkcjonowania w rodzinie, w domu i w środowisku miejskim;
- ⇒ posiadały wyuczone nawyki prawidłowych zachowań wobec ludzi i zwierząt;
- ⇒ posiadały opanowane w stopniu podstawowym komendy z posłuszeństwa.

Po ukończeniu szkolenia wolontariusz powinien:

- ⇒ umieć komunikować się z psem, rozpoznawać sygnały wydawane przez psa;
- ⇒ znać podstawy teorii uczenia się i metody nauczania stosowane w szkoleniu psów;
- ⇒ znać zasady funkcjonowania psa w domu, w społeczeństwie;
- ⇒ znać zasady prawidłowej pielęgnacji i żywienia psa;
- ⇒ posiadać wiedzę o eliminacji zachowań niepożądanych

Szkolenie odbywa się:

- ⇒ na spotkaniach indywidualnych – dwa razy w miesiącu przez 10 miesięcy;
- ⇒ na spotkaniach grupowych – raz w miesiącu przez 10 miesięcy.

I. PLAN ZAJĘĆ GRUPOWYCH

Założenia organizacyjne szkolenia:

- 1) poszczególne obszary zajęć praktycznych i teoretycznych nauki są podzielone na miesięczne cykle szkoleniowe;
- 2) pełne szkolenie obejmujące 10 cykli/ miesięcy;
- 3) spotkania grupowe ze szkoleniowcami – 1 raz w miesiącu;
- 4) czas trwania jednego cyklu spotkań grupowych – 3 jednostki dydaktyczne.

Obszary zajęć z psami zakwalifikowanymi do programu, na poszczególne miesiące określające tematykę i rodzaje ćwiczeń zawarte w programie są zgodne ze standardem szkolenia psów.

Rodziny korzystające ze wsparcia mogą dołączyć do grupy w różnym czasie z psem w różnym wieku. W przypadku, gdy do programu dołączają psy starsze niż 3 miesiące, lub gdy pies zmienił rodzinę zastępczą, materiał z zajęć musi być uzupełniony na zajęciach indywidualnych, które musi zapewnić i zorganizować jednostka szkoląca. Przy realizacji wszystkich ćwiczeń tempo pracy należy dostosować do predyspozycji konkretnego psa i możliwości rodzin. Każdy poszczególne miesiąc szkoleniowy kończy weryfikacja nabytych umiejętności i postępów psa.

MIESIĄC:		I
CELE SZKOLENIA:		
NABYCIE WIEDZY:		NABYCIE UMIEJĘTNOŚCI:
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ jak zbudować więź z psem; ⇒ mechanizmy uczenia się psa; ⇒ wzmocnienia; ⇒ warunkowanie 		<ul style="list-style-type: none"> ⇒ nawiązanie bezpiecznej relacji; ⇒ właściwe nagradzanie psa
METODY I POMOCE DYDAKTYCZNE:		<ul style="list-style-type: none"> ⇒ nagrody; ⇒ narzędzia szkoleniowe: obroża, smycz, odpowiednie środowisko, miejsce do ćwiczeń; ⇒ używanie intonacji głosu, sygnałów optycznych, sygnałów ciałem, odpowiednia praca pomocami.
CZAS:	3 jednostki dydaktyczne	
SESJE TRENINGOWE: W zależności od możliwości psa, warunków atmosferycznych, zaawansowania w szkoleniu psa. Może być kilka rozdzielonych treningów (od 10 do 60 min), które składają się na jednostkę dydaktyczną przewidzianą w programie.		
LP.	TEMAT SESJI:	PLAN SESJI:
1	Zajęcia teoretyczne: Jak pies się uczy. Kwadrat wzmocnień, warunkowanie.	Przedstawienie tematu jak pies się uczy. W jaki sposób można wpływać na jego zachowania.
2	Zajęcia praktyczne: siadanie, warowanie, stanie, komenda zwalnająca, spacerowanie	Praktyczne wskazówki szkoleniowców jak prawidłowo wykonywać ćwiczenia z posłuszeństwa. Pomoc każdemu z uczestników przy uczeniu podstawowych komend

	na luźnej smyczy, reakcja na imię w statyce	
--	---	--

MIESIĄC:		II	
CELE SZKOLENIA:			
NABYCIE WIEDZY:		NABYCIE UMIEJĘTNOŚCI:	
⇒ jak prawidłowo nagradzać psa ⇒ motywowanie;		⇒ nawiązanie bezpiecznej relacji; ⇒ właściwe nagradzanie psa; ⇒ kształtowanie prawidłowych nawyków w kontakcie z innymi ludźmi i innymi zwierzętami	
METODY I POMOCE DYDAKTYCZNE:		⇒ nagrody; ⇒ narzędzia szkoleniowe: obroża, smycz, ⇒ odpowiednie środowisko, miejsce do ćwiczeń; ⇒ używanie intonacji głosu, sygnałów optycznych, sygnałów ciałem, odpowiednia praca pomocami.	
CZAS:	3 jednostki dydaktyczne.		
SESJE TRENINGOWE: W zależności od możliwości psa, warunków atmosferycznych, zaawansowania w szkoleniu psa. Może być kilka rozdzielonych treningów (od 10 do 60 min), które składają się na jednostkę dydaktyczną przewidzianą w programie.			
LP.	TEMAT SESJI:	PLAN SESJI:	
1	Zajęcia teoretyczne: prawidłowe motywowanie i nagradzanie psa	Przedstawienie tematu zajęć. Rodzaje motywacji Jak z niej prawidłowo korzystać	
2	Zajęcia praktyczne: siadanie, warowanie, stanie, komenda zwalnijająca, spacerowanie na luźnej smyczy, reakcja na imię w statyce	Ciąg dalszy przywoływania pod okiem szkoleniowca. Ćwiczenie podstawowych komend z posłuszeństwa.	

MIESIĄC:		III	
CELE SZKOLENIA:			
NABYCIE WIEDZY:		NABYCIE UMIEJĘTNOŚCI:	
⇒ jak eliminować zachowania niepożądane u psa, dobór metod		⇒ nawiązanie bezpiecznej relacji; ⇒ nagradzanie psa; ⇒ kształtowanie prawidłowych nawyków w kontakcie z innymi ludźmi i innymi zwierzętami	
METODY I POMOCE DYDAKTYCZNE:		⇒ nagrody; ⇒ narzędzia szkoleniowe: obroża, smycz; ⇒ odpowiednie środowisko, miejsce do ćwiczeń; ⇒ używanie intonacji głosu, sygnałów optycznych, sygnałów ciałem, odpowiednia praca pomocami.	
CZAS:	3 jednostki dydaktyczne.		

SESJE TRENINGOWE: W zależności od możliwości psa, warunków atmosferycznych, zaawansowania w szkoleniu psa. Może być kilka rozdzielonych treningów (od 10 do 60 min), które składają się na jednostkę dydaktyczną przewidzianą w programie.

LP.	TEMAT SESJI:	PLAN SESJI:
1	Zajęcia teoretyczne: uzyskiwanie zachowań, eliminacja zachowań niepożądanych	Przedstawienie tematu zajęć. Metody i sposoby eliminacji zachowań niewłaściwych, jak je zastąpić dobrymi nawykami.
2	Zajęcia praktyczne: siadanie, warowanie, stanie – przedłużanie zachowań, reakcja na imię w ruchu	Ćwiczenia praktyczne z posłuszeństwa podstawowego pod opieką szkoleniowców.

MIESIĄC:	IV
----------	-----------

CELE SZKOLENIA:

NABYCIE WIEDZY:	NABYCIE UMIEJĘTNOŚCI:
⇒ rozpoznawanie oznak stresu i zmęczenia u psa	⇒ nawiązanie bezpiecznej relacji; ⇒ nagradzanie psa; ⇒ kształtowanie prawidłowych nawyków w kontakcie z innymi ludźmi i innymi zwierzętami

METODY I POMOCE DYDAKTYCZNE:	nagrody; narzędzia szkoleniowe: obroża, smycz; odpowiednie środowisko, miejsce do ćwiczeń; używanie intonacji głosu, sygnałów optycznych, sygnałów ciałem, odpowiednia praca pomocami.
------------------------------	---

CZAS:	3 jednostki dydaktyczne
-------	-------------------------

SESJE TRENINGOWE: W zależności od możliwości psa, warunków atmosferycznych, zaawansowania w szkoleniu psa. Może być kilka rozdzielonych treningów (od 10 do 60 min), które składają się na jednostkę dydaktyczną przewidzianą w programie.

LP.	TEMAT SESJI:	PLAN SESJI:
1	Zajęcia teoretyczne: sygnały uspokajające, oznaki stresu, dobrostan psa.	Przedstawienie tematu. Dobrostan i etyczne traktowanie.
2	Zajęcia praktyczne: komendy „puść” i „nie rusz”, dostawianie do nogi	Ćwiczenia praktyczne z posłuszeństwa podstawowego pod opieką szkoleniowców. Wprowadzenie komend puść, zostaw, dostawienia do nogi.

MIESIĄC:	V
----------	----------

CELE SZKOLENIA:

NABYCIE WIEDZY:	NABYCIE UMIEJĘTNOŚCI:
⇒ jak dbać o wyciszenie psa i samokontrolę w życiu codziennym?	⇒ nawiązanie bezpiecznej relacji; ⇒ nagradzanie psa;

		⇒ kształtowanie prawidłowych nawyków w kontakcie z innymi ludźmi i innymi zwierzętami
METODY I POMOCE DYDAKTYCZNE:		⇒ nagrody; ⇒ narzędzia szkoleniowe: obroża, smycz; ⇒ odpowiednie środowisko, miejsce do ćwiczeń; ⇒ używanie intonacji głosu, sygnałów optycznych, sygnałów ciałem, odpowiednia praca pomocami.
CZAS:	3 jednostki dydaktyczne	
SESJE TRENINGOWE: W zależności od możliwości psa, warunków atmosferycznych, zaawansowania w szkoleniu psa. Może być kilka rozdzielonych treningów (od 10 do 60 min), które składają się na jednostkę dydaktyczną przewidzianą w programie.		
LP.	TEMAT SESJI:	PLAN SESJI:
1	Zajęcia teoretyczne: zasady funkcjonowania psa w domu, samokontrola i wyciszenie w życiu codziennym	Przedstawienie tematu. Wychowanie kandydata w środowisku domowym do roli PP. Omówienie pod kątem potrzeb osoby niewidomej.
2	Zajęcia praktyczne: doskonalenie nauczonych komend, chodzenie przy nodze, chodzenie na miejsce i pozostawanie na nim	Ćwiczenia praktyczne z posłuszeństwa podstawowego pod opieką szkoleniowców, kontynuacja umiejętności z poprzednich zajęć. Odsyłanie psa na miejsce i ćwiczenie zostawania.

MIESIĄC:		VI
CELE SZKOLENIA:		
NABYCIE WIEDZY:		NABYCIE UMIEJĘTNOŚCI:
⇒ jak pielęgnować i żywić przyszłego PP		⇒ nawiązanie bezpiecznej relacji; ⇒ nagradzanie psa; ⇒ kształtowanie prawidłowych nawyków w kontakcie z innymi ludźmi i innymi zwierzętami
METODY I POMOCE DYDAKTYCZNE:		⇒ nagrody; ⇒ narzędzia szkoleniowe: obroża, smycz; ⇒ odpowiednie środowisko, miejsce do ćwiczeń; ⇒ używanie intonacji głosu, sygnałów optycznych, sygnałów ciałem, odpowiednia praca pomocami.
CZAS:	3 jednostki dydaktyczne	
SESJE TRENINGOWE: W zależności od możliwości psa, warunków atmosferycznych, zaawansowania w szkoleniu psa. Może być kilka rozdzielonych treningów (od 10 do 60 min), które składają się na jednostkę dydaktyczną przewidzianą w programie.		
LP.	TEMAT SESJI:	PLAN SESJI:
1	Zajęcia teoretyczne: pielęgnacja, żywienie i	Omówienie tematu. Elementy z pierwszej pomocy dla psa.

	prawidłowa opieka nad kandydatem na PP	
2	Zajęcia praktyczne: doskonalenie poznanych komend, praca w rozproszeniach	Ćwiczenia praktyczne z posłuszeństwa podstawowego pod opieką szkoleniowców, kontynuacja umiejętności z poprzednich zajęć.

MIESIĄC:		VII	
CELE SZKOLENIA:			
NABYCIE WIEDZY:		NABYCIE UMIEJĘTNOŚCI:	
⇒ jak prawidłowo socjalizować przyszłego PP		⇒ nawiązanie bezpiecznej relacji; ⇒ nagradzanie psa; ⇒ kształtowanie prawidłowych nawyków w kontakcie z innymi ludźmi i innymi zwierzętami	
METODY I POMOCE DYDAKTYCZNE:		⇒ nagrody; ⇒ narzędzia szkoleniowe: obroża, smycz; ⇒ odpowiednie środowisko, miejsce do ćwiczeń; ⇒ używanie intonacji głosu, sygnałów optycznych, sygnałów ciałem, odpowiednia praca pomocami.	
CZAS:	3 jednostki dydaktyczne		
SESJE TRENINGOWE: W zależności od możliwości psa, warunków atmosferycznych, zaawansowania w szkoleniu psa. Może być kilka rozdzielonych treningów (od 10 do 60 min), które składają się na jednostkę dydaktyczną przewidzianą w programie.			
LP.	TEMAT SESJI:	PLAN SESJI:	
1	Zajęcia teoretyczne: ontogeneza behawioru, prawidłowa socjalizacja.	Omówienie tematu. Zasady przebywania i poruszania się w miejscach użyteczności publicznej.	
2	Zajęcia praktyczne: doskonalenie poznanych komend, praca w rozproszeniach.	Ćwiczenia praktyczne z posłuszeństwa podstawowego pod opieką szkoleniowców, kontynuacja umiejętności z poprzednich zajęć.	

MIESIĄC:		VIII	
CELE SZKOLENIA:			
NABYCIE WIEDZY:		NABYCIE UMIEJĘTNOŚCI:	
⇒ jak pracować nad nawykami PP – przechodzeniem przez drzwi, wsiadaniem do środków komunikacji miejskiej		⇒ nawiązanie bezpiecznej relacji; ⇒ nagradzanie psa; ⇒ kształtowanie prawidłowych nawyków w kontakcie z innymi ludźmi i środowiskiem	

METODY I POMOCE DYDAKTYCZNE:		<ul style="list-style-type: none"> ⇒ nagrody; ⇒ narzędzia szkoleniowe: obroża, smycz; ⇒ odpowiednie środowisko, miejsce do ćwiczeń; ⇒ używanie intonacji głosu, sygnałów optycznych, sygnałów ciałem, odpowiednia praca pomocami.
CZAS:	3 jednostki dydaktyczne	
SESJE TRENINGOWE: W zależności od możliwości psa, warunków atmosferycznych, zaawansowania w szkoleniu psa. Może być kilka rozdzielonych treningów (od 10 do 60 min), które składają się na jednostkę dydaktyczną przewidzianą w programie.		
LP.	TEMAT SESJI:	PLAN SESJI:
1	Zajęcia teoretyczne: schematy postępowania przy wchodzeniu na schody, przechodzeniu przez drzwi, wsiadaniu do środków komunikacji miejskiej.	Omówienie tematu. Postępowanie z kandydatami na PP i omówienie specyficznych wymagań stawianym psom, pod kątem potrzeb osób niewidomych.
2	Zajęcia praktyczne: doskonalenie poznanych komend, praca w rozproszeniach.	Ćwiczenia praktyczne z posłuszeństwa podstawowego pod opieką szkoleniowców, kontynuacja umiejętności z poprzednich zajęć.

MIESIĄC:		IX
CELE SZKOLENIA:		
NABYCIE WIEDZY:		NABYCIE UMIEJĘTNOŚCI:
⇒ jak bezpiecznie zapewnić PP swobodny ruch		<ul style="list-style-type: none"> ⇒ nawiązanie bezpiecznej relacji; ⇒ nagradzanie psa; ⇒ kształtowanie prawidłowych nawyków w kontakcie z innymi ludźmi i innymi zwierzętami
METODY I POMOCE DYDAKTYCZNE:		<ul style="list-style-type: none"> ⇒ nagrody; ⇒ narzędzia szkoleniowe: obroża, smycz; ⇒ odpowiednie środowisko, miejsce do ćwiczeń; ⇒ używanie intonacji głosu, sygnałów optycznych, sygnałów ciałem, odpowiednia praca pomocami.
CZAS:	3 jednostki dydaktyczne	
SESJE TRENINGOWE: W zależności od możliwości psa, warunków atmosferycznych, zaawansowania w szkoleniu psa. Może być kilka rozdzielonych treningów (od 5 do 60 min), które składają się na jednostkę dydaktyczną przewidzianą w programie.		
LP.	TEMAT SESJI:	PLAN SESJI:
1	Zajęcia teoretyczne: Wybiegi, miejsca bezpieczne do spuszczenia psów przewodników.	Omówienie tematu. Zasady bezpiecznego kontaktu z innymi psami i możliwości i zasady bezpiecznego korzystania z wybiegów dla psów.
2	Zajęcia praktyczne: doskonalenie poznanych	Ćwiczenia praktyczne z posłuszeństwa podstawowego pod opieką szkoleniowców, kontynuacja umiejętności z poprzednich zajęć.

	komend, praca w rozproszeniach.	
--	---------------------------------	--

MIESIĄC:	X
----------	----------

CELE SZKOLENIA:

NABYCIE WIEDZY:	NABYCIE UMIEJĘTNOŚCI:
-----------------	-----------------------

⇒ jak bezpiecznie bawić się z PP	⇒ nawiązanie bezpiecznej relacji; ⇒ nagradzanie psa; ⇒ kształtowanie prawidłowych nawyków w kontakcie z innymi ludźmi i innymi zwierzętami
----------------------------------	--

METODY I POMOCE DYDAKTYCZNE:	⇒ nagrody; ⇒ narzędzia szkoleniowe: obroża, smycz, uprząż bez ramienia; ⇒ odpowiednie środowisko, miejsce do ćwiczeń; ⇒ używanie intonacji głosu, sygnałów optycznych, sygnałów ciałem, odpowiednia praca pomocami.
------------------------------	--

CZAS:	3 jednostki dydaktyczne
-------	-------------------------

SESJE TRENINGOWE: W zależności od możliwości psa, warunków atmosferycznych, zaawansowania w szkoleniu psa. Może być kilka rozdzielonych treningów (od 10 do 60 min), które składają się na jednostkę dydaktyczną przewidzianą w programie.

LP.	TEMAT SESJI:	PLAN SESJI:
1	Zajęcia teoretyczne: jak uatrakcyjnić spacer, bezpieczne zabawy z psem.	Omówienie tematu. Omówienie problemów i niechcianych zachowań wynikających z niewłaściwych zabaw z psami PP.
2	Zajęcia praktyczne: doskonalenie poznanych komend, praca w rozproszeniach	Ćwiczenia praktyczne z posłuszeństwa podstawowego pod opieką szkoleniowców, kontynuacja umiejętności z poprzednich zajęć.

MIESIĄC:	KOLEJNE, JEŚLI SĄ POTRZEBNE
----------	------------------------------------

CELE SZKOLENIA:

NABYCIE WIEDZY:	NABYCIE UMIEJĘTNOŚCI:
-----------------	-----------------------

⇒ jak rozpoznawać i rozwiązywać problemy u przyszłego PP	⇒ nawiązanie bezpiecznej relacji; ⇒ nagradzanie psa; ⇒ kształtowanie prawidłowych nawyków w kontakcie z innymi ludźmi i innymi zwierzętami ⇒ rozwiązywanie problemów
--	---

METODY I POMOCE DYDAKTYCZNE:	⇒ nagrody; ⇒ narzędzia szkoleniowe: obroża, smycz, uprząż bez ramienia; ⇒ odpowiednie środowisko, miejsce do ćwiczeń; ⇒ używanie intonacji głosu, sygnałów optycznych, sygnałów ciałem, odpowiednia praca pomocami.
------------------------------	--

CZAS:	3 jednostki dydaktyczne	
SESJE TRENINGOWE: W zależności od możliwości psa, warunków atmosferycznych, zaawansowania w szkoleniu psa. Może być kilka rozdzielonych treningów (od 10 do 60 min), które składają się na jednostkę dydaktyczną przewidzianą w programie.		
LP.	TEMAT SESJI:	PLAN SESJI:
1	Praca z problematycznym psem. Najczęstsze problemy	Omówienie tematu. Omówienie najczęstszych problemów i zachowań niechcianych. Metody pracy.
2	Zajęcia praktyczne: doskonalenie poznanych komend, praca w rozproszeniach	Ćwiczenia praktyczne z posłuszeństwa podstawowego pod opieką szkoleniowców, kontynuacja umiejętności z poprzednich zajęć. Pomoc w rozwiązywaniu problemów.

II. PLAN ZAJĘĆ INDYWIDUALNYCH ZE SZKOLENIOWCEM

Czas trwania, zawartość i realizacja programu nauczania powinny być dopasowane i modelowane odpowiednio do predyspozycji oraz możliwości indywidualnych psa, a także możliwości członków rodzin zastępczych.

Indywidualne zajęcia ze szkoleniowcami odbywają się przynajmniej raz w miesiącu tj. ok 2 jednostek szkoleniowych w zależności od indywidualnych potrzeb. Sesja treningowa – może na nią się składać jeden trening lub kilka krótkich treningów (od 10 do 60 min), które składają się na sesję przewidzianą w programie.

WIEK PSA W MIESIĄCACH	SZKOLENIE Z POSŁUSZEŃSTWA PODSTAWOWEGO	WYCHOWANIE, OPIEKA, DOBRE NAWYKI
2 – 4 Miesiące	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ reakcja na imię; ⇒ chodzenie na luźnej smyczy; ⇒ jedzenie na komendę „jedz”; ⇒ siadanie; ⇒ warowanie; ⇒ komenda „biegaj”, „wolny” (zwolnienie z komendy, koniec ćwiczenia; ⇒ komenda „siad”; ⇒ przywołanie do opiekuna 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ nauka załatwiania się na dworze; ⇒ nauka zostawiania samemu w domu; ⇒ zapoznanie z różnymi podłożami; ⇒ przyzwyczajenie do obroży i smyczy ⇒ przyzwyczajenie do zabiegów pielęgnacyjnych (szczotkowania, oglądania zębów, uszu, oczu itd.); ⇒ jazda w samochodzie; ⇒ nauka niewchodzenia na meble i niegryzienia sprzętów domowych, ubrań, butów itd.; ⇒ nauka nieskakania na ludzi; ⇒ nauka właściwego zachowania w kontaktach z obcymi ludźmi; ⇒ jazda w windzie; ⇒ właściwe chodzenie po schodach ⇒ spacerowanie na smyczy po ulicach o umiarkowanym ruchu; ⇒ nauka bezpiecznych kontaktów z innymi psami.

PRACA TRENERA RODZIN ZASTĘPCZYCH Z RODZINĄ ZASTĘPCZĄ

- ⇒ szczegółowy instruktaż w sprawach opieki i wychowania szczeniaka
- ⇒ wyposażenie w wyprawkę, książeczkę zdrowia;
- ⇒ wyposażenie w materiały edukacyjne z jednostki szkolącej;
- ⇒ kontakt z lekarzem weterynarii;
- ⇒ spotkania, ćwiczenia i rozwiązywanie pojawiających się problemów
- ⇒ pomoc w opanowaniu umiejętności;
- ⇒ reagowanie i pomoc w zgłaszanych problemach

WIEK PSA W MIESIĄCACH	SZKOLENIE Z POSŁUSZEŃSTWA PODSTAWOWEGO	WYCHOWANIE, OPIEKA, DOBRE NAWYKI
5 – 7 miesięcy	<ul style="list-style-type: none">⇒ Utrwalenie wcześniejszych komend: komenda „wstań”; komenda „stój”; komenda „przynieś” – (różne przedmioty); komenda „waruj”;⇒ Nauka obojętnego mijania innych psów i ludzi.	<p>kontynuacja działań z poprzedniego okresu</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ nauka załatwiania się w wyznaczonym miejscu⇒ chodzenie na luźnej smyczy (nauka nieciągnięcia na smyczy);⇒ zatrzymywanie się i stanie;⇒ rozwiązywanie pojawiających się problemów;⇒ nauka chodzenia w kagańcu;⇒ prawidłowe wchodzenie i jazda w różnych środkach komunikacji;⇒ przechodzenie różnymi wiaduktami i podziemnymi przejściami;⇒ zapoznavanie z różnymi rodzajami nawierzchni(kratki, żwir, asfalt, śliskie płytki itd.);⇒ chodzenie po ażurowych schodach;⇒ zapoznavanie się z nietypowymi sytuacjami- dziwnie wyglądający ludzie (np. z dużymi torbami, o kulach, księża, poruszający się na wózkach inwalidzkich, itd.);⇒ spacer w miejscach o natężonym ruchu dziwnymi przedmiotami jak flagi, mikrofony, głośniki, uliczni grajkowie, uliczne roboty budowlane, odgłosy śmieciarki itd.

PRACA TRENERA RODZIN ZASTĘPCZYCH Z RODZINĄ ZASTĘPCZĄ

- ⇒ zapoznanie z kompleksowym programem szkolenia kandydata na psa przewodnika;
- ⇒ spotkania, ćwiczenia i rozwiązywanie pojawiających się problemów;
- ⇒ pomoc w opanowaniu umiejętności;
- ⇒ reagowanie i pomoc w zgłaszanych problemach

WIEK PSA W MIESIĄCACH	SZKOLENIE Z POSŁUSZEŃSTWA PODSTAWOWEGO	WYCHOWANIE, OPIEKA, DOBRE NAWYKI
8 -12 miesiące	Kontynuacja działań z poprzedniego okresu ⇒ doskonalenie umiejętności z posłuszeństwa podstawowego; ⇒ przyzwyczajanie do zatrzymania na przejściach dla pieszych i schodach w górę i w dół; ⇒ obojętność na inne psy; ⇒ obojętność na pokarmy rozłożone na drodze	Kontynuacja działań z poprzedniego okresu ⇒ poruszanie się po ulicach o dużym natężeniu ruchu, przyzwyczajanie do chodzenia w tłumie ludzi, przyzwyczajanie do hałasu i różnych bodźców zapachowych; ⇒ jazda pociągami, nauka wchodzenia i wychodzenia z pociągu; ⇒ poruszanie się schodami i platformami ruchomymi; ⇒ centra handlowe, kafejki, teatry kino-, jeśli jest okazja
PRACA TRENERA RODZIN ZASTĘPCZYCH Z RODZINĄ ZASTĘPCZĄ		
⇒ spotkania, ćwiczenia i rozwiązywanie powstałych problemów; ⇒ pomoc w opanowaniu umiejętności; ⇒ reagowanie i pomoc w zgłaszanych problemach		

WIEK PSA W MIESIĄCACH	SZKOLENIE Z POSŁUSZEŃSTWA PODSTAWOWEGO	WYCHOWANIE, OPIEKA, DOBRE NAWYKI
Psy, które nie przeszły testów dojrzałości w wieku 12 miesięcy a rokują dobrze, jednak brakuje im umiejętności społecznych bądź potrzebują więcej czasu do opanowania materiału		
12 - 14 miesiące	Kontynuacja działań z poprzedniego okresu ⇒ doskonalenie umiejętności z posłuszeństwa podstawowego; ⇒ praca w obszarach, w których są braki	Zgodnie z zaleceniami instruktora. Praca z indywidualnym planem dostosowanym do rodzaju problemów i potrzeb danego psa.
PRACA TRENERA RODZIN ZASTĘPCZYCH Z RODZINĄ ZASTĘPCZĄ		
⇒ spotkania, ćwiczenia i rozwiązywanie powstałych problemów; ⇒ pomoc w opanowaniu umiejętności; ⇒ reagowanie i pomoc w zgłaszanych problemach; ⇒ indywidualne zalecenia w obszarach, które wymagają dodatkowej pracy		