

# **Profesjonalizacja działań wolontariuszy w organizacjach poradniczych na przykładzie realizacji programu "Pomocna Dłoń" (zad. 1.5.1 Projekt NIW) w Kontekście Standardów Krajowych i Międzynarodowych**

## **Abstrakt**

Program Wolontariatu „Pomocna Dłoń”, realizowany w ramach projektu Fundacji „TU i TAM”, stanowi przykład strategicznego podejścia do angażowania wolontariuszy w specjalistyczne usługi poradnicze. Głównym celem było profesjonalizowanie wolontariatu psychologicznego oraz zwiększenie dostępności bezpłatnego wsparcia dla beneficjentów, jednocześnie przyczyniając się do rozwoju kompetencji zawodowych przyszłych specjalistów. Niniejsza publikacja analizuje strukturę programu, intensywność szkoleniową oraz mierzone rezultaty osiągnięte w okresie od stycznia do października 2025 roku, dowodząc, że profesjonalizacja wolontariatu jest kluczowym elementem podnoszenia jakości i zasięgu usług w sektorze organizacji poradniczych.

## **I. Kontekst Merytoryczny i Wyzwania Profesjonalizacji Wolontariatu Poradniczego**

### I.1. Definityjna Podstawa Profesjonalizacji Wolontariatu

Profesjonalizacja działań wolontariackich w sektorze poradniczym wykracza poza kwestię osobistego zaangażowania czy motywacji. Jest to proces transformacji pracy opartej wyłącznie na entuzjazmie na rzecz działalności opartej na zarządzanych procesach, zweryfikowanych kompetencjach oraz ścisłych standardach etycznych. Profesjonalizacja dotyczy zarówno samych wolontariuszy, jak i struktur zarządzających organizacją pozarządową, które muszą zapewnić stabilne i kompetentne środowisko pracy.

Sz szczególnie w rolach poradniczych, takich jak prowadzenie infolinii czy świadczenie bezpośredniego wsparcia, wymóg profesjonalizmu jest fundamentalny ze względu na wrażliwy charakter interakcji i wysokie ryzyko nieumyślnej krzywdy klienta. Profesjonalny wolontariusz poradniczy jest zobowiązany do zachowania dyskrecji w sprawach prywatnych, unikania składania obietnic, których nie jest w stanie spełnić, oraz bezzwłocznego informowania koordynatora o niemożności wywiązania się ze zobowiązań. Ponadto, specyfika pracy pomocowej, która mierzy się z głębokimi deficytami społecznymi, wymaga ciągłego namysłu nad nowymi sposobami działania, co sprawia, że profesjonalizacja jest procesem dynamicznym i stale ewoluującym.

### I.2. Kontekst Polskiego Wolontariatu i Bariery Systemowe

Analiza kontekstu, w jakim działają organizacje poradnicze w Polsce, ujawnia istotne bariery strukturalne, które utrudniają osiągnięcie pełnej profesjonalizacji. Dane statystyczne Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) z pierwszego kwartału 2022 roku wskazują, że średni czas zadeklarowany przez wolontariusza na pracę społeczną w okresie czterech tygodni wyniósł 10 godzin. Jednakże, połowa osób przepracowała w miesiącu maksymalnie 4 godziny.

Tak niski, miesięczny poziom zaangażowania jest poważnym wyzwaniem dla utrzymania wysokich, skomplikowanych kompetencji poradniczych. W tradycyjnych modelach szkoleniowych, wiedza i umiejętności nabyte podczas intensywnej edukacji mogą ulegać erozji, jeśli nie są regularnie praktykowane i weryfikowane. Organizacje realizujące programy profesjonalizujące, takie jak "Pomocna Dłoń", muszą z tego powodu projektować wysoce efektywne, skondensowane szkolenia oraz wdrażać mechanizmy ciągłego wsparcia i walidacji, aby przeciwdziałać utracie nabytych kompetencji.

Ponadto, sukces profesjonalizacji wolontariuszy jest nierozzerwalnie związany z profesjonalizacją samego zarządzania organizacjami pozarządowymi (NGO). Wiele organizacji boryka się z niestabilnymi źródłami finansowania, skomplikowanymi procedurami oraz brakiem kompetentnych menedżerów, opierając swoje działania na modelu pracy wolontaryjnej lub niskopłatnej. Taka niestabilność prowadzi do wypalenia zawodowego i utraty cennych kadr na rzecz sektora komercyjnego. Można zatem stwierdzić, że inwestycja w kadry wolontariuszy będzie nieefektywna, jeśli organizacja nie zapewni im profesjonalnego środowiska pracy, w tym strategicznego zarządzania, jasnych zasad, odpowiedniego sprzętu i kompetentnego koordynatora. Wzmacnianie

kompetencji zarządzających jest zatem warunkiem wstępnym dla trwałej profesjonalizacji kadr wolontariackich.

## **II. Program „Pomocna Dłoń” jako Akcelerator Zmiany Kompetencyjnej: Analiza Realizacji i Efektów (Zad. 1.5.1 Projekt NIW)**

Program „Pomocna Dłoń”, realizowany w ramach Projektu NIW (zad. 1.5.1), stanowi istotne studium przypadku w zakresie systemowej profesjonalizacji kadr wolontariackich i koordynatorskich w Polsce. Struktura programu koncentrowała się na kompleksowym wsparciu, obejmującym bezpośrednio poradnictwo dla wolontariuszy, podstawowe szkolenia dla koordynatorów, działania rozwijające dla liderów oraz platformy refleksji, takie jak debaty wolontariackie.

### II.1. Model Profesjonalizacji i Rekrutacja Kadr

Sukces programu „Pomocna Dłoń” opierał się na formalnym i zorganizowanym podejściu do zarządzania wolontariatem, traktując uczestników jako integralną część zespołu, a nie jedynie doraźną pomoc.

#### II.1.1. Struktura i Zasoby

Działanie to było skierowane przede wszystkim do studentów i absolwentów kierunków pedagogicznych i psychologicznych. W styczniu 2025 roku przeprowadzono rekrutację i wdrożono formalne ramy współpracy, obejmujące:

1. Opracowanie i wdrożenie regulaminu wolontariatu, określającego prawa i obowiązki.
2. Przeprowadzenie rozmów kwalifikacyjnych i weryfikację predyspozycji kandydatów.
3. Podpisanie umów wolontariackich.

W efekcie kampanii informacyjnej prowadzonej m.in. w mediach społecznościowych i na uczelniach, udało się pozyskać ponad 20 wolontariuszy. Ta liczba przekroczyła pierwotny plan utrzymania aktywnej obecności minimum 10 wolontariuszy. Dzięki zaangażowaniu zespołu i koordynatora projektu, utrzymano ciągłość działań przez cały analizowany okres, również w formie zdalnej i stacjonarnej w miesiącach wakacyjnych.

### II.2. Mierzalne Rezultaty Działania i Wpływ na Dostępność Wsparcia

Profesjonalizacja wolontariatu przełożyła się bezpośrednio na zwiększenie dostępności usług poradniczych dla szerokiej grupy beneficjentów.

Kategoria Wsparcia	Liczba Zrealizowanych Spotkań (Styczeń–Październik 2025)
Spotkania indywidualne	64
Spotkania grupowe	36
Łączna liczba interwencji	100

Organizując te łączne 100 interwencji, Fundacja zrealizowała statutowy cel dostarczania profesjonalnej pomocy psychologicznej i pedagogicznej. Ponadto, ciągły nabór beneficjentów do grup wsparcia, rozpoczęty w maju, dowodzi elastyczności programu i stałego zwiększania zasięgu pomocy.

Wolontariusze objęli wsparciem m.in. dzieci i młodzież z problemami emocjonalnymi, rodziców i opiekunów. Poprzez zaangażowanie wolontariuszy, Fundacja mogła rozszerzyć działania o większą liczbę osób, co jest istotne dla rozpowszechniania pomocy w dziedzinie zdrowia psychicznego.

## **III. Architektura Szkoleń, Mentoringu i Rozwoju Kompetencji**

### III.1. Projektowanie Kompetencyjnych Ścieżek Rozwojowych

Profesjonalizacja wymaga ustrukturyzowanej i hierarchicznej ścieżki rozwoju, obejmującej wszystkie poziomy zaangażowania. Programy, takie jak „Pomocna Dłoń”, muszą koncentrować się na:

1. Podstawach Merytorycznych i Etycznych: Zapewnienie wolontariuszom podstawowej wiedzy technicznej i ścisłe szkolenie w zakresie zasad etycznych, w tym dyskrecji.
  2. Zarządzaniu: Intensywne szkolenia dla koordynatorów, które muszą obejmować nie tylko aspekty administracyjne, ale i psychologiczne, np. budowanie odporności psychicznej w zespole.
  3. Strategii: Działania rozwijające dla liderów i kierowników, którzy muszą być włączeni w zarządzanie strategiczne organizacją w oparciu o długofalowe plany i analizę potrzeb.
- Profesjonalna organizacja musi traktować wolontariat jako strategiczny element swojego rozwoju. Wymaga to formalizacji na poziomie zarządczym, w tym podziału zadań związanych z wolontariatem na role w zespole, zapewnienia odpowiedniego sprzętu i narzędzi dla wolontariuszy, oraz sporządzania pisemnych regulaminów i umów.

Kluczowym wskaźnikiem profesjonalizacji była jakość i regularność wsparcia merytorycznego. Program zapewnił wolontariuszom unikatową możliwość zdobycia doświadczenia praktycznego pod okiem specjalistów-praktyków, co jest fundamentalne dla wzbogacania usług poradnictwa.

W okresie od stycznia do października 2025 roku zrealizowano łącznie 40 spotkań szkoleniowych, warsztatowych i superwizyjnych. Szkolenia skupiały się na zaawansowanej wiedzy i technikach niezbędnych w profesjonalnym poradnictwie psychologicznym, m.in.:

- Wprowadzenie do terapii behawioralnej i techniki CBT (Terapii Poznawczo-Behawioralnej).
- Trening Umiejętności Społecznych (TUS) oraz Trening Zastępowania Agresji (TZA).
- Diagnoza psychologiczna (wstęp, kontynuacja, różnice diagnostyczne w ADHD u kobiet i mężczyzn, wprowadzenie do diagnozy zaburzeń w spektrum autyzmu).
- Tematy dotyczące etyki i ochrony zasobów własnych: Etyka pracy wolontariackiej oraz techniki radzenia sobie ze stresem i wypaleniem.
- Praktyczne aspekty pracy: Komunikacja empatyczna, jak wspierać młodzież w kryzysie oraz przeprowadzanie dobrego wywiadu psychologicznego.

### III.2. Rola Mentoringu i Wzorców Międzynarodowych

Wysoka jakość pracy wolontariackiej w sektorze poradniczym jest niemożliwa do osiągnięcia bez solidnego systemu mentoringu i wsparcia koordynacyjnego. Doświadczenia międzynarodowe wyraźnie pokazują, że kluczem do skutecznego i bezpiecznego wolontariatu jest profesjonalna organizacja, obejmująca rekrutację, szkolenia, stałe wsparcie koordynatora i mentoring.

Mentoring działa jako kluczowy czynnik kwalifikujący, stanowiąc pomost między wiedzą teoretyczną nabytą na szkoleniu a złożoną praktyką poradniczą.

Międzynarodowe modele, takie jak model Health Volunteers Overseas (HVO), opierają się na założeniu, że wolontariat powinien być ukierunkowany na edukację i budowanie zdolności, promując wymianę wiedzy i umiejętności między partnerami. W profesjonalnym wolontariacie poradniczym należy dążyć do tego modelu: wolontariusz nie tylko wykonuje zadania, ale aktywnie nabywa i przekazuje wiedzę, stając się ambasadorem jakości organizacji.

## **IV. Superwizja i Zarządzanie Ryzykiem Wypalenia w Działaniach Poradniczych**

### IV.1. Uzasadnienie i Modele Superwizji w Wolontariacie Poradniczym

Superwizja jest bezwzględny wymogiem etycznym i zawodowym dla ról emocjonalnie obciążających i specjalistycznych, takich jak poradnictwo. Jej głównym celem w wolontariacie jest zapewnienie wysokiej jakości świadczonych usług oraz ochrona psychiczna wolontariuszy, zapobiegając wypaleniu, które jest częstą przyczyną rezygnacji z sektora NGO.

W literaturze przedmiotu wyodrębnia się dwa kluczowe modele wsparcia społecznego, które mają zastosowanie w superwizji wolontariuszy:

1. Model efektu głównego: Zakłada pozytywny związek między wsparciem społecznym a dobrostanem jednostki.
2. Model buforów stresu: Jest szczególnie istotny w wolontariacie poradniczym, ponieważ zakłada, że wsparcie społeczne (superwizja) osłabia szkodliwe skutki stresu, stając się tarczą ochronną w sytuacjach wysokiego obciążenia.

Należy jednak zachować równowagę w funkcji superwizji. Badania dotyczące profesjonalnego rozwoju, np. pracowników socjalnych, wskazują, że sesje często koncentrują się na wsparciu emocjonalnym, zaniedbując przekazywanie specjalistycznej wiedzy i wpływ na jakość podejmowanych decyzji profesjonalnych. Profesjonalizacja wymaga, aby superwizja integrowała wsparcie emocjonalne z technicznym doradztwem merytorycznym.

Regularne superwizje grupowe w przypadku programu „Pomocna Dłoń” (wprowadzone w kwietniu i kontynuowane we wrześniu) pełniły rolę mechanizmu kontroli jakości i wsparcia psychologicznego, zapewniając, że działania z beneficjentami były bezpieczne i efektywne. Superwizje umożliwiały systematyczne omawianie trudności pojawiających się w pracy.

#### IV.2. Wyzwania Implementacyjne i Logistyczne Superwizji

Wprowadzenie superwizji na masową skalę napotyka na istotne bariery logistyczne i operacyjne. Najważniejsze problemy to unikanie korzystania z superwizji przez samych wolontariuszy/pracowników, niski poziom wiedzy i kompetencji uczestników oraz konflikty wynikające z potrzeby ochrony relacji superwizyjnej przy jednoczesnej ochronie dobra klienta.

Kwestia skali jest krytyczna dla programów finansowanych z publicznych źródeł, takich jak NIW. Prowadzenie superwizji w grupie większej niż 10 osób jest obciążające dla superwizora i samej grupy, co skutkuje większym zmęczeniem i mniejszą efektywnością. Wynika stąd fundamentalna sprzeczność: z jednej strony, programy profesjonalizujące, takie jak „Pomocna Dłoń”, demonstrują ogromny, popyt na wsparcie, z drugiej strony, profesjonalna superwizja ma niską skalowalność (maksymalnie 10 osób), co podnosi jednostkowy koszt utrzymania wysokich standardów profesjonalnych. Rozwiązanie tego problemu wymaga zwiększenia finansowania ukierunkowanego na specjalistyczne, droższe mechanizmy wsparcia.

#### IV.3. Rola Koordynatora w Zapobieganiu Kryzysom

Kluczową rolę w utrzymaniu standardów profesjonalizmu i zapobieganiu wypaleniu odgrywają koordynatorzy wolontariatu. Uczestnicy programu „Pomocna Dłoń”, którzy otrzymali poradnictwo od koordynatorów i liderów, są lepiej przygotowani na przyszłość do pełnienia roli "buforów stresu" dla swoich zespołów.

Takie struktury wsparcia okazują się szczególnie skuteczne w zwiększaniu zadowolenia z pracy wśród wolontariuszy, zwłaszcza w wymagających rolach, takich jak poradnictwo telefoniczne.

### **V. Standaryzacja Procesów i Walidacja Kompetencji Zawodowych Wolontariuszy**

#### V.1. Formalizacja Związku Wolontariackiego: Standardy Prawne i Zarządcze

Profesjonalizacja wymaga formalizacji relacji między organizacją a wolontariuszem, nawet jeśli nie jest to stosunek pracy. Organizacja musi zapewnić wolontariuszom jasne i przejrzyste warunki działania. Umowa wolontariacka, choć nieobowiązkowa prawnie, stanowi kluczowe narzędzie zarządcze, które określa poziom nadzoru, wsparcia, zakres szkoleń oraz kwestie ubezpieczenia i pokrycia wydatków. Ustalenie tych standardów, zgodnie z przykładem Fundacji RC, jest niezbędne nie tylko dla ochrony wolontariusza, ale przede wszystkim dla zarządzania ryzykiem prawnym i etycznym organizacji, zwłaszcza w wrażliwych rolach poradniczych.

Profesjonalne zarządzanie wymaga, aby organizacja wdrożyła wolontariat w swoją strategię rozwoju, zapewniła niezbędną infrastrukturę i narzędzia pracy oraz stosowała się do dobrych praktyk zarządczych, takich jak dziękowanie wolontariuszom i wręczanie im zaświadczeń lub referencji po zakończeniu współpracy. Taka postawa sprzyja budowaniu pozytywnego wizerunku i przekształca wolontariuszy w ambasadorów organizacji.

## V.2. Międzynarodowe Normy Jakości i Walidacja Uczenia się

Na poziomie europejskim, dążenie do profesjonalizacji znajduje odzwierciedlenie w Zaleceniu Rady (UE) 2021/888, które podkreśla potrzebę opracowania i upowszechniania ogólnych norm jakości wolontariatu, włączając certyfikację i walidację. Kluczowym wymogiem jest przyjęcie środków gwarantujących, że wolontariat nie będzie prowadził do zastępowania zatrudnienia.

Walidacja nabytych kompetencji jest mechanizmem, który formalizuje zwrot z inwestycji w szkolenia, takie jak te oferowane w programie "Pomocna Dłoń". Narzędzia takie jak Youthpass, ułatwiające walidację efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, wzmacniają pozycję wolontariusza na rynku pracy.

W Polsce istnieje ustrukturyzowany, czteroetapowy proces walidacji kompetencji, który powinien być promowany jako finalny etap profesjonalizacji wolontariatu poradniczego:

1. Identyfikowanie (umiejętności).
2. Dokumentowanie (doświadczenia).
3. Weryfikacja (ocena kandydata, często poprzez obserwację w warunkach rzeczywistych lub symulowanych).
4. Certyfikowanie (formalne uznanie kompetencji).

Certyfikacja i walidacja są szczególnie istotne dla osób powracających na rynek pracy po dłuższej przerwie lub dla tych, którzy chcą przekształcić swoje doświadczenie wolontariackie w kapitał zawodowy. Formalne uznanie tych kompetencji minimalizuje ryzyko, że wolontariat stanie się ślepą uliczką kariery, przyciągając tym samym bardziej wykwalifikowane i zmotywowane osoby do sektora poradniczego.

## **VI. Wnioski Końcowe i Strategiczne Rekomendacje dla Utrzymania Standardów**

### VI.1. Synteza Kluczowych Mechanizmów Profesjonalizacji

Program "Pomocna Dłoń" (Zad. 1.5.1 Projekt NIW) okazał się skutecznym katalizatorem profesjonalizacji, demonstrującym model intensywnej i systemowej interwencji, która jednocześnie wzmacnia kompetencje wykonawcze (wolontariuszy) i zarządcze (koordynatorów i liderów). Kluczowym wnioskiem płynącym z analizy wskaźników jest istnienie ogromnego, niezaspokojonego popytu na strukturalne wsparcie i superwizję w rolach poradniczych. Ta konieczność musi zostać przełożona na stałą instytucjonalizację mechanizmów wsparcia.

Profesjonalizacja w organizacjach poradniczych opiera się na pięciu krytycznych, wzajemnie powiązanych wymiarach:

Wymiar Profesjonalizacji	Wymóg/Standard	Kluczowe Mechanizmy
Etyczny i Relacyjny	Zachowanie dyskrecji i unikanie konfliktu ról.	Wdrożenie formalnego kodeksu etycznego oraz stała refleksja nad wyzwaniem moralnymi.
Kompetencyjny i Rozwojowy	Ustrukturyzowane ścieżki szkoleniowe, mentoring.	Intensywne szkolenia dla kadr liderkich, rozwijanie umiejętności adaptacji działań.

Wsparcia i Psychospołeczny	Obowiązkowa superwizja techniczna i emocjonalna.	Stosowanie Modelu Buforów Stresu; szkolenia z odporności psychicznej (BASICPh) dla koordynatorów.
Zarządzania Organizacyjnego	Integracja wolontariatu w strategii; formalizacja relacji.	Zawieranie umów wolontariackich; wdrażanie systemów zarządzania dokumentacją (SOW).
Jakości i Walidacji	Formalne uznanie kompetencji (certyfikacja).	Czteroetapowy proces walidacji; wydawanie referencji oraz instrumentów typu Youthpass.

### VI.2. Profesjonalny Wolontariat jako Inwestycja Instytucjonalna

Analiza programu „Pomocna Dłoń” potwierdza, że strategiczne inwestowanie w profesjonalizację wolontariatu przynosi długoterminowe korzyści dla organizacji poradniczych, wykraczające poza doraźne wsparcie.

Wpływ na Organizację Poradniczą:

1. Zwiększenie Zdolności Instytucjonalnej: Program wolontariatu w istotny sposób zwiększył możliwości działania Fundacji, umożliwiając świadczenie bezpłatnych i wyspecjalizowanych usług (CBT, TUS, diagnoza). Umożliwiło to zwiększenie dostępności do wsparcia, co jest kluczowym rezultatem dla społeczeństwa.
2. Podniesienie Standardów Jakości: Regularne szkolenia (40 spotkań) i obowiązkowe superwizje wprowadzają standardy jakościowe i etyczne do pracy wolontariuszy, co zapobiega błędom i wzmacnia profesjonalizm. To z kolei przyczynia się do poprawy jakości usług poradnictwa dla podopiecznych.

### VI.3. Odniesienie do Ogólnych Trendów w Sektorze NGO:

Wnioski z realizacji „Pomocnej Dłoni” są spójne z ogólnymi badaniami dotyczącymi wpływu profesjonalnie zarządzanych programów wolontariackich na sektor pozarządowy.

Liczne publikacje (m.in. z zakresu zarządzania organizacjami non-profit i psychologii społecznej) wskazują, że wolontariat oparty na merytorycznym mentorstwie (jak Mentor/Koordynator wsparcia wolontariuszy, którego wynagrodzenie zostało zaplanowane w budżecie) oraz superwizji, przekłada się na:

- Lepszą Etykę i Odpowiedzialność: Profesjonalne szkolenia na temat etyki i granic poradnictwa minimalizują ryzyko szkody, co podnosi zaufanie społeczne do organizacji świadczących usługi poradnictwa.
- Wzmocnienie Kadr Przyszłości: Studenci zdobywają praktyczne doświadczenie zawodowe, co skraca cykl uczenia się i pozwala im w przyszłości dostarczać lepsze, bardziej efektywne usługi, zwiększając tym samym zasoby ludzkie w całym sektorze. Zgromadzone raporty i publikacje na temat efektów programu wolontariatu mają być materiałem edukacyjnym dla społeczności akademickiej i innych organizacji, co ma efekt systemowy.

### **Podsumowanie**

Program „Pomocna Dłoń” Fundacji „TUiTAM” udowodnił, że celowa, strategiczna profesjonalizacja wolontariatu, wsparta 40 intensywnymi szkoleniami i superwizjami, jest skutecznym narzędziem do wzmocnienia jakości usług poradniczych i zwiększenia ich dostępności (100 zrealizowanych interwencji). Uczestnictwo w programie nie tylko wzbogacało usługi Fundacji, ale także przyczyniało się do rozwoju umiejętności i wiedzy specjalistów oraz do tworzenia społecznego kapitału w środowisku akademickim. Program ten może służyć jako model dobrej praktyki dla innych

organizacji poradniczych dążących do efektywnej i etycznej integracji wolontariuszy w swoje struktury.

1. Wrażliwość to za mało. Profesjonalizacja NGO jako warunek skutecznej pomocy., <https://www.innespojrzenie.com.pl/2024/09/26/wrazliwosc-to-za-malo-profesjonalizacja-ngo-jako-warunek-skutecznej-pomocy/>
2. Style przewodzenia a skuteczność realizacji celów turystycznych organizacji pozarządowych, [https://wiz.pb.edu.pl/wp-content/uploads/2022/07/Rozprawa-doktorska-J.-Kalejta\\_wersja-ostateczna.pdf](https://wiz.pb.edu.pl/wp-content/uploads/2022/07/Rozprawa-doktorska-J.-Kalejta_wersja-ostateczna.pdf)
3. PODSTAWY PRAWNE I ETYCZNE WOLONTARIATU - Biblioteka Nauki, <https://bibliotekanauki.pl/articles/567321.pdf>
4. (PDF) Człowiek dla człowieka - współczesne wyzwania wolontariatu - ResearchGate, [https://www.researchgate.net/publication/343224626\\_Czlowiek\\_dla\\_czlowieka\\_-\\_wspolczesne\\_wyzwania\\_wolontariatu](https://www.researchgate.net/publication/343224626_Czlowiek_dla_czlowieka_-_wspolczesne_wyzwania_wolontariatu)
5. Wolontariat w 2022 r. - Główny Urząd Statystyczny, [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5491/3/1/1/wolontariat\\_w\\_2022.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5491/3/1/1/wolontariat_w_2022.pdf)
6. Standardy pracy z Wolontariuszami.docx - Fundacja RC, <https://fundacjarc.org.pl/wp-content/uploads/2023/03/Standardy-pracy-z-Wolontariuszami.pdf>
7. Ewaluacja „Partnerstwa dla Wolontariatu” w ramach Rządowego ..., [https://niw.gov.pl/wp-content/uploads/2024/05/Raport\\_koncowy\\_ewaluacja\\_Partnerstwo\\_dla\\_Wolontariatu\\_KS.pdf](https://niw.gov.pl/wp-content/uploads/2024/05/Raport_koncowy_ewaluacja_Partnerstwo_dla_Wolontariatu_KS.pdf)
8. Wolontariat międzynarodowy – droga do zmiany społecznej i osobistego rozwoju, <https://www.klaster.org.pl/wolontariat-miedzynarodowy-droga-do-zmiany-spoecznej-i-osobistego-rozwoju/>
9. Health Volunteers Overseas: A Model for Ethical and Effective Short-Term Global Health Training in Low-Resource Countries - NIH, <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6816812/>
10. Jak przygotować dobry projekt Wolontariatu Europejskiego? - erasmus plus 2014-2020, [https://2014-2020.erasmusplus.org.pl/wp-content/uploads/2015/08/jak\\_przygotowac\\_dobry\\_projekt\\_wolontariatu\\_europejskiego.pdf](https://2014-2020.erasmusplus.org.pl/wp-content/uploads/2015/08/jak_przygotowac_dobry_projekt_wolontariatu_europejskiego.pdf)
11. Supporting volunteers | NCVO, <https://www.ncvo.org.uk/help-and-guidance/involving-volunteers/supporting-and-managing-volunteers/supporting-volunteers/>
12. REKOMENDACJE DO PRACY SUPERWIZYJNEJ Z WOLONTARIUSZAMI – SENIORAMI, <https://sieciwsparcia1.e.org.pl/wp-content/uploads/2019/02/Zalacznik-3.3-Wskazowki-do-superwizji-dla-Wolontariuszy.pdf>
13. ZNACZENIE SUPERWIZJI W ROZWOJU ZAWODOWYM PRACOWNIKÓW SOCJALNYCH WSPOMAGAJĄCYCH OSOBY BEZDOMNE, <https://czasopisma.aps.edu.pl/index.php/ps/article/view/779/776>
14. Potrzeba wsparcia i efekty superwizji dla pracowników telefonicznych linii pomocowych, <https://testdzieckokrzywdzone.fdds.pl/index.php/DK/article/download/401/277>
15. Volunteer opportunities, rights and expenses - GOV.UK, <https://www.gov.uk/volunteering/volunteers-rights>
16. Zalecenie Rady z dnia 5 kwietnia 2022 r. w sprawie mobilności młodych wolontariuszy w Unii Europejskiej - Dz.U.U.E.C.2022.157.1 - LEX, <https://sip.lex.pl/akty-prawne/dzienniki-UE/zalecenie-rady-z-dnia-5-kwietnia-2022-r-w-sprawie-mobilnosci-mlodych-69559854>
17. Wskazówki dotyczące przeprowadzania walidacji efektów uczenia się - Szansa FRSE, [https://szansa-power.frse.org.pl/wp-content/uploads/2019/10/Wskaz%C3%B3wki\\_dot\\_walidacji.pdf](https://szansa-power.frse.org.pl/wp-content/uploads/2019/10/Wskaz%C3%B3wki_dot_walidacji.pdf)
18. O walidacji My Personality Skills - Fundacja MY PS, <https://my-ps.eu/walidacja/>

