

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



VolExpo Toolbox 1

Management and Supervisional Skills
collected from Volunteer management
expedition-1

VolExpo



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



VolExpo Toolbox 1

Management and Supervisional Skills
collected from Volunteer management
expedition-1

VolExpo



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



İçindekiler

Gönüllü Yönetimi	2
Yerel Gönüllü Merkezinde Program Geliştirme.....	2
Etkili Gönüllü Yönetiminin unsurları:.....	2
Gönüllü programının planlaması	2
Gönüllü İş Tanımları.....	3
Gönüllü programlarının reklamını yapmak ve gönüllü çağırmak	4
Gönüllülerin seçimi ve gönüllü pozisyonların koordinasyonu	5
Oryantasyon ve eğitim.....	5
Gönüllülerin Denetimi	6
Gönüllü programlarının, gönüllülerin ve çalışanların değerlendirilmesi	6
Gönüllü çalışmayı tanıma ve ödüllendirme	7

Gönüllü Yönetimi

Yerel Gönüllü Merkezinde Program Geliştirme

Herhangi bir gönüllülük merkezinde program geliştirme, aslında gönüllü yönetimi olarak da bilinen gönüllülerle etkili ve organize bir çalışmanın kurulmasıdır. Yerel ortaklarıyla işbirliği içinde olan bir Yerel Gönüllülük Merkezi, YGM'nin yapısını ve YGM tarafından sağlanan fırsatları açıkça açıklamak için ilk toplantıyı koordine eden gönüllü programları oluşturur. Gönüllü olmayı kabul eden ortaklar, kuruluşlar ve kurumlar daha sonra gönüllü programlarını oluşturur.

Amaç: Gönüllülük çalışmalarına çeşitli sosyal amaçlarla katkıda bulunmak isteyen tüm gençlere (ve herkese) yardım etmek .

Etkili Gönüllü Yönetiminin unsurları:

- Gönüllü programının planlaması
- Gönüllü iş tanımları
- Gönüllü programlarının reklamını yapmak ve gönüllü çağırmak
- Oryantasyon ve eğitim
- Gönüllülerin denetimi
- Gönüllü programların, gönüllülerin ve çalışanların değerlendirilmesi
- Gönüllülerin tanınması ve ödüllendirilmesi

Gönüllü programının planlaması

Bir organizasyon veya topluluk içinde bir gönüllülük programı oluşturmanın ilk adımı, bir gönüllü programı planlamaktır. Kaliteli ve başarılı bir gönüllülük programı sağlamanın en iyi yolu planlama yapmaktır. Planlama sürecinde, belki de ev sahibi kuruluşun sorması gereken ilk soru şudur: **Neden ücretli personel yerine gönüllüleri işe alalım?** Gönüllüleri dahil etmenin gerçek değeri, ortak bir vizyon, hedefler ve değerlerle motive edilen gönüllülerin , çeşitli farklı becerileri ve adanmışlıkları aracılığıyla **gözlemlenebilir**.

O halde: programın çerçevesi nedir? Bu programı uygulayarak topluluktaki hangi belirli sorunu çözmeye çalışıyoruz? Programın başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi için ihtiyaç duyduğumuz gönüllü sayısı kaçtır? Program yalnızca belirli bir hedef gruba mı (öğrenciler, okul çocukları, emekliler, vb.) yoksa toplumdaki çok sayıda kişiye mi sunulacak? Gönüllü katılımı zaman çerçevesi nasıl olmalı? Yani gönüllüler haftada kaç saat ve hangi günlerde katılacak? Programımıza katılmak için gönüllülerden sahip olmalarını beklediğimiz beceriler nelerdir?

Bu konuları dikkatlice değerlendirdikten sonra, kuruluş kendi gönüllülük programını geliştirmek isteyip istemediğine karar verir. Bu sorulara verilen yanıtlar ve ikilemler, bir gönüllü programı başlatırken karşılaşılan güçlü yönler ve zorluklar hakkında fikir verir.

İyi bir gönüllülük programı, projede yer alan personel ve gönüllüler arasındaki işbirliğine, her iki tarafın taahhüdüne ve yapılan katkılara verilen karşılıklı saygıya dayanır.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Gönüllüler genellikle kendilerine karşı olumsuz, düşmanca veya umursamaz ortamlardan kaçınırlar. Gönüllüler, ücretli personelden daha özgürdür ve genellikle hoş olmayan durumlardan kaçınmayı ve enerjilerini, zayıf insan ilişkileri tarafından tüketildiği yerlerde değil, doğrudan toplumdaki sorunların çözümüne yönelik çalışmalarda harcamayı seçerler.

Gönüllü İş Tanımları

Kuruluş bir gönüllülük program başlatmaya karar verdikten sonra, her bir gönüllülük pozisyonunu açıkça tanımlaması gerekir. Gönüllü pozisyonlarının iş tanımı aşağıdaki unsurlardan oluşmalıdır:

Pozisyon tanımı net olmalıdır. Tanım, organizasyondaki personelin kendini adanmış gönüllünün rolünü anlamasına yardımcı olur. Pozisyona bir unvan vermek, gönüllü için bir kimlik duygusu sağlar.

Çalışma yeri, gönüllünün nerede çalışacağını açıklar - evde, ofiste, "tarlada" vb.

Performans / çıktı, tüm gönüllülük programı, organizasyon, müşteri veya misyonun sonuçlarına göre gönüllülük pozisyonunun genel amaç ve hedeflerini açıklar. Bu gönüllü pozisyonu iş tanımının en önemli kısmıdır.

Sorumluluklar ve görevler; gönüllülere, önceden tanımlanmış amaç ve hedeflere ulaşmak için gerçekleştirilecek bireysel, farklı ve açıkça tanımlanmış faaliyetler önerilmektedir. "Önerilmektedir" kelimesi, gönüllünün, sonuçlara ulaşmak için diğer olası faaliyetleri önerme yetkisine sahip olduğunu, ancak bunların denetçisi tarafından onaylanması gerektiğini belirtir.

Nitelikler, gönüllünün istenen gerekli becerileri, tutumları, deneyimi, bilgileri ve kişisel özelliklerini içeren açık ve öz bir profilidir.

Beklenen adanmışlık, gönüllülerin dahil olması düşünülen tahmini saat sayısı ve planlama süresindeki esnekliktir.

Eğitim, görev için sunulan ve gerekli olan genel ve özel eğitimin türünü işaret eder. **Değerlendirme**, elde edilen sonuçların nasıl ölçüldüğünü ve derecelendirildiğini tanımlar.

Yan Haklar / Avantajlar; gönüllünün görev süresi boyunca yararlanacağı veya elde edeceği, sigorta, park yerleri, ücretler vb. haklardır.

Değerlendirme, elde edilen sonuçların nasıl ölçüldüğünü ve derecelendirildiğini tanımlar.

Tarih; iş tanımlarının yazılma veya güncellenme zamanını işaret eder.

Gönüllü programlarının reklamını yapmak ve gönüllü çağırmak

Açıkça tanımlanmış promosyon stratejileri oluşturmanın farklı nedenleri vardır. Gönüllü çalışmanın odak noktası olanlardan biri gönüllülük ve gönüllü çalışma değerlerinin teşvik edilmesidir.

Kuruluşlar programlarının reklamını nasıl yapabilir ve gönüllüleri nasıl davet edebilir? Programın uygulanmasını izleyen tanıtım aşamalarını açıkça tanımlamalıyız. Bu kapsamda tanıtım stratejileri, gönüllüleri dahil ettiğimiz proje veya programla birlikte planlanmaktadır.

Gönüllü programları, çeşitli gönüllü pozisyonları sunabilir. Gönüllü pozisyonuna uygun olarak, gönüllünün gerçek görevinin ne olduğunu açıklayan doğru bir iş tanımı oluşturulur. Görevlerinden memnun kalacak ve görevi başarıyla yerine getirmek için yüksek motivasyona sahip gönüllüleri sürece dahil etmek için, bize reklamın sağladığı fırsatları kullanabiliriz. Gönüllülük program reklamcılığı, hedef kitle bazında tanımlanır. Gönüllülük programlarının reklamını yapmanın 3 yolu vardır:

1. Hedef gruba reklam vermek. Bu tür reklamcılık, gönüllüleri kendi mesleklerinde gönüllü işler yapmaya teşvik etmek istediğimizde kullanılabilir. Bir gönüllülük pozisyonu veya katılımı belirli bir mesleğe ilişkin olduğunda tercih edilir. Bu tür reklamcılığa örnek olarak, nüfusun belirli kesimleriyle ilgilenen eğitim veya sağlık kurumlarındaki gönüllü pozisyonlardır. Kendi alanlarında (okullar, anaokulları, hastaneler) profesyonellere ihtiyaç duyulur.

2. Hedef kitle olmadan reklam vermek. Sivil toplum örgütü aktivistlerinin sayısını arttırmak istediğimizde, bize katılmaya ve bizimle birlikte kuruluşun programlarında / projelerinde aktif olarak çalışmaya motive olan gönüllü adaylarını davet etmeyi deneyin. Ardından reklamcılığa genel bir bakış açısıyla yaklaşılır ve bu işe meyilli tüm insanları davet edebiliriz.

3. Yerel ortamda reklam vermek. Yerel gönüllü kampları gibi yerel projeler veya eylemleri, çevreyi, o çevredeki sorunları ve imkanları bilen ve proje uygulamasının başarısına önemli katkı sağlayan kişilere ve yerel gönüllülere ihtiyaç duyulan faaliyetlerdir.

Gönüllü programlarının reklamı ve gönüllülük çağrısı ; halka açık yerlerdeki faaliyetler (meydanlar, işlek caddeler, öğrenci kampüsleri) , çeşitli kurum ve kuruluşların davet ortamları (üniversiteler, okullar, öğrenci yurtları) , web sunum materyallerinin kullanıldığı reklamc araçları (posterler, broşürler vb.) ve bunların yaygınlaştırılması yoluyla yapılır.

Gönüllü programlarının reklamını yapmanın ve gönüllü çağırmanın özü, gönderdiğimiz bilgilerdedir. Bilginin açık, çekici ve anlamlı olmasını sağlamak için doğru reklam yönteminin seçilmesi gerekir. Potansiyel gönüllülere gönderilen özel mesajlara davet mesajı denir.

Bir davet mesajı aşağıdaki soruları yanıtlar:

- Programı **kim** uyguluyor?
- **Ne yapılmalı?** Gönüllüden **neler beklenecek?**
- Program **nerede** uygulanıyor?
- Program **ne zaman** uygulanmaktadır?
- Program **neden** uygulanıyor? **Amacı** nedir?

Gönüllülerin seçimi ve gönüllü pozisyonların koordinasyonu

Gönüllü seçim sürecinin bir diğer şekli de “mülakat” veya “güdümlü müzakeredir”. Mülakat, boş pozisyonumuz için potansiyel adayın aradığımız nitelikte bir gönüllü olup olmadığını keşfetmemize yardımcı olabilecek bir tekniktir. **Ancak, bir mülakat tek başına kuruma / ev sahibi kuruluşa hedefe ulaşmada yeterli olamayabilir. Bu aşama, gönüllü adayının görüşme sırasında, olası katılımları hakkında daha fazla bilgi almasına ve muhtemel şüpheleri gidermesine yardımcı olabilir ve olmalıdır. Aslında, mülakat her iki tarafın da açıkça fikrini beyan etmesi şeklinde olmalıdır.**

Not: Hazırlık aşaması, soruların hazırlanıp netleştirildiği ve görüşmeyi yürütmemize hizmet ettiği için önceden gerçekleşir. Hazırlık aşaması ne kadar iyi olursa, aldığımız cevaplar o nispette faydalı olur.

Oryantasyon ve eğitim

Oryantasyon, gönüllülerin ve kurumun ilk buluşmasıdır. Gönüllülere organizasyon hakkında planlı, organize ve sistematik bilgi verilen, gönüllülerin başlangıç dönemini ifade eder. Gönüllülerin kurumun çalışmalarına katılımı, yeni bir çalışan almak gibidir ve dolayısıyla onlara yönelik tutum ve davranışlar, gönüllü olmaları ve maddi bir ücret almamaları nedeniyle farklı olmalıdır.

Mümkünse, gönüllü ve personelin tanışma fırsatı bulacakları ortak bir çalışan toplantısı düzenleyin. Hoş karşılandığınızı hissettiğiniz bir kuruluşa veya kurumda , aidiyet duygusuyla tatmin edici bir başlangıç deneyimi yaşamak çok önemlidir. Oryantasyon sürecimiz başarılı olursa, emin olun, sadık bir çalışan-gönüllümüz daha olacaktır.

Oryantasyon, rehberli bir turu ve tüm odaları ve özellikle gönüllünün görevlerini yerine getirmesini beklediğimiz yerleri keşfedeceği fırsatları içermelidir.

Eğitim, gönüllünün yükümlülüklerini yerine getirmesine yardımcı olabilecek bir süreçtir; **hele ki** gönüllülük pozisyonu belirli beceri ve bilgi gerektiriyorsa. Gönüllü programlarına göre farklı eğitim türleri vardır. Temel paket şunları içermelidir:

1. Gönüllü olmak ne demektir? Eğitimin ilk seviyesi ve gönüllünün faaliyetlerine rehberlik edecek temeli oluşturur.

2. Uzman eğitimi; **gönüllülerin nitelikleriyle doğru orantılıdır**. Örneğin, gönüllüler yaşlı insanlarla çalışıyorlarsa, gönüllülere yaşlı vatandaşların özelliklerini tanıyabilecekleri bir eğitim sağlamak gerekir.

3. **Gönüllüler tarafından faaliyet dönemlerinde sunulan kurslar arasından seçilen eğitimler:**

Daha **net** bir ifade ile: **Eğitimin birinci ve ikinci henüz yolun başında veya daha öncesinde gerçekleşir**. Daha sonra gönüllüler hangi becerileri edinmek istediklerini belirleyebilir ve bu yönde eğitimler düzenleyebiliriz.

Gönüllülerin Denetimi

Gönüllü yönetiminde denetim, gönüllülük pozisyonundaki işin bir parçası olarak gönüllülerin bulunduğu kuruluşun içinde veya kişisel destek olarak kuruluş dışında olabilir.

Gönüllülerin, aktivistlerin ve koordinatörlerin organizasyonun ve projelerin amaçlarını, değerlerini ve prosedürlerini takip etmesini sağlar. Denetim süreci, gönüllülerin ve personelin ihtiyaçlarının düzenli olarak gözden geçirilmesi ve yönetim prosedürlerinde, gönüllü faaliyetlerinde ve uygun iş tanımlarında olası değişiklikler için yapılan önerilerin sonuçlandırılmasıdır. Görevlerini düzgün bir şekilde yerine getirebilmeleri için, denetçilerin müşteriler ve gönüllülerle çalışma konusunda deneyime sahip olması ve kuruluşun çalışmalarına aşina olmaları gerekir.

Her gönüllünün, belirlenmiş bir işte daha deneyimli bir veya daha fazla denetleyicisi olmalıdır. Denetleyici, gönüllü pozisyonundakilerin görevlerini daha iyi yerine getirebilmeleri için onlara hedeflenen eğitim ve rehberliği sağlamalıdır.

Gönüllüler organizasyonda ve projede gönüllülük görevlerine yeni başladığında, denetçiler onları yönlendirmeli ve verilen görevlerin anlaşılmasını sağlamak için fikirlerini sormalıdır. Gönüllü özgüvenini geliştirince ve organizasyona ve projeye aşina ve bağlı hissetmeye başlayınca, denetçi daha az rehberlik ve daha fazla destek ve koçluk sağlamalıdır. Bir denetçi asla bir gönüllüden talep etmemeli, onları ihtiyaçları ve hedefleri doğrultusunda yönlendirmelidir.

Gönüllülerin amirinin, gönüllünün genel olarak hayattaki beceriler ve avantaj tutumlarındaki kişisel ilerlemesinin farkında olmalarını sağlaması gerekir. Gönüllülük yoluyla başkalarıyla etkileşimden öğrenilen derslere dayanarak, gönüllünün kişiliğinin öz farkındalığına ve gelişimine ve gelecekte çeşitli durumlara başa çıkma becerisine yardımcı olmaya özen göstermelidirler. Denetçi, bir veya daha fazla gönüllü programında yer alan gönüllüleri periyodik olarak bir araya getirmeli ve grup desteği sağlamalıdır. Bu destekler özel ilgi isteyen insanlarla (engelliler, zihinsel engelliler vb.) çalışan, stresi ve duygusal yoğunluğu daha fazla olan gönüllüler için özellikle yararlı olmaktadır.

Gönüllü programlarının, gönüllülerin ve çalışanların değerlendirilmesi

Gönüllülerin ve gönüllü programlarının değerlendirilmesinin iki ana amacı şunlardır:

- Gönüllülerin kendi potansiyellerinden tam olarak yararlanmalarını sağlamak
- Gönüllülerin organizasyona daha yüksek nitelikli katılımını sağlamak.

Gönüllü değerlendirme programlarının avantajı, **kendilerini uygulamalı olarak değerlendirmelerinde yatar**. Programa dahil olan üç taraftan herhangi biri (organizatör, gönüllü ve gönüllü hizmetin yararlanıcısı) faaliyet programının sürecinden ve / veya uygulama tarzından memnun değilse, program neredeyse kaçınılmaz olarak çöker. Ya memnun olmayan kuruluş programı sonlandırır ya memnun olmayan gönüllüler organizasyondan ayrılır ya da mutsuz müşteriler gönüllülerin hizmetini reddeder. Üç taraftan herhangi biri çekilirse, program başarılı değildir. Programın varlığı, **aynı zamanda** programın iyi yönetildiğini gösterir.

Ancak bu, programda iyileştirme için herhangi bir sorun veya fırsat olmadığı anlamına gelmez. Planlı ve önceden hazırlanmış bir profesyonel değerlendirme yapmak kesinlikle gereklidir.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Değerlendirme oturumları, **çift** yönlü iletişime imkan verecek şekilde düzenlenmelidir. Bu, gönüllülerin koordinatörleri için gönüllü katılımın etkisini müzakere etmeleri ve **iyileştirme önerilerinde bulunmaları** için bir fırsattır. Aynı zamanda bu değerlendirme, ihtiyaç duyulması halinde gönüllünün olası bir başka pozisyona transfer edilmesi **seçeneğini de sunar**. Değerlendirme sırasında gönüllüler, organizasyonun kendisini, eğitimin kalitesini, personelin gönüllüleri kabul etmesini ve **göreve bağlılığını** , verilen sözlerin yerine getirilip getirilmediğini , ekip ve organizasyondaki kişiler arası ilişkiler dahil olmak üzere içinde buldukları programın tüm unsurlarını v.b değerlendirme fırsatına sahip olmalıdır.

Gönüllülük faaliyetlerinin tanınma ve ödüllendirilmesi

Gönüllülerin tanınması, görevlerini yerine getirirken gönüllülerin işlerinin ve bağlılıklarının sürekli izlenmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkar ve etkili gönüllü yönetiminin çok önemli bir unsurudur. Düzenli geri bildirim veya çalışmalarının onayını alan gönüllülerin, **işlerinin kalitesinden emindirler ve çabalarının önemsendiği konusunda şüpheleri olmaz**.

Gönüllü yönetimi uygulamasında, gönüllü çalışmanın belirli yönlerinin sözde "anlaşıldığına" dair yanlış kanı genellikle başarısızlığa yol açar. Gönüllünün, çalışmalarının kullanıcılar veya gönüllü programlarını düzenleyenler tarafından takdir edildiğini "bildiği" asla varsayılmamalıdır. Çalışmalarının tanınması programın ayrılmaz bir parçası olmalıdır ve duruma göre bazen resmi bazen de gayri resmi olarak yapılmalıdır.

Gönüllülerle çalışmanın "altın kurallarından" biri, gönüllülerin yeterince takdir edilmemiş hissetmelerine asla izin verilmemesidir. Gönüllüleri saymak; onları bir projede veya bir organizasyonda tutmanın son derece etkili bir yöntemidir. Tanımlama ve tanınma, gönüllü programlarının uygulanmasına dahil olan çeşitli kişiler tarafından farklı ve uygun yollarla gerçekleştirilmelidir.

Daha fazla bilgi için:

<http://4volunteering.org/>



Sivis Study Centre

Opintotoiminnan Keskusliitto ry Helsinki – FINLAND
+358 40 3504500
ok-sivis.fi



BÜYÜK ORTADOĞU SAĞLIK VE EĞİTİM VAKFI

Hacıbayram Mahallesi Eşme Sokak No:2 Altındağ/Ankara
+90 312 311 60 65
ekucukarslan@gmail.com
bosev.org



ACTA Center - Abilities Carrer
Training Attitude
Oradea – ROMANIA
0034 96 208 71 10
actacenter.ro



Cooperazione Paesi Emergenti
Catania – ITALY
+39 095317390
cope@cope.it



KERIGMA

Kerigma, Instituto de
Inovação e
Desenvolvimento Social de
Barcelos
Barcelos – PORTUGAL
00351 253 825 353
europa@kerigma.pt



ASPECT – MIR
Plovdiv – BULGARIA
office@aspectmir.eu
www.aspectmir.eu



Foundation of Knowledge
Hódmezővásárhely – HUNGARY
+36 30 2483431
tudasalapitvany.hu



Akademia Humanistyczna Ekonomiczna w Łodzi

AHE - University of Humanities and Economics
Lodz – POLAND
+4842 6315800
ahe.lodz.pl



Foundation for Society
Riga – LATVIA
+371 26558079
fondssabiedribai.lv



VolExpo

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



VolExpo Toolbox 1

Management and Supervisional Skills
collected from Volunteer management
expedition-1

VolExpo



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



VolExpo Toolbox 1

Management and Supervisional Skills
collected from Volunteer management
expedition-1

VolExpo

İçindekiler

Gönüllü Yöneticileri Okulu	2
Aracın adı: Gönüllü Yöneticileri Okulu	2
Modüller	2
Modül 1: "Gönüllülerle çalışırken hangi yasal hükümlere , nasıl dikkat ediyoruz?"	2
Modül 2: "Gönüllülerin işe alım ve seçim süreçleri?"	2
Modül 3:"Gönüllülerimizi nasıl motive ediyoruz?"	3
Modül 4: "Gönüllüleri nasıl izliyor ve değerlendiriyoruz?"	3
Öğrenme Hedefleri	3
Kaynaklar:	4



VolExpo

Gönüllü Yöneticileri Okulu

Aracın adı: Gönüllü Yöneticileri Okulu

Tanım : Pro Vobis Derneği tarafından geliştirilen Gönüllü Yöneticileri Okulu , 9 aşamalı gönüllü yönetim sistemine dayanmaktadır. 15 yılı aşkın süredir gönüllü programları ve gönüllü yönetimi alanında danışmanlık ve eğitim amacıyla kullanılmaktadır. Modüller, bilgi aktarımını ve bilgi birikimini kolaylaştıran etkileşimli metodolojilere dayanır ve gönüllü yöneticilerinin sık sık karşılaştığı durumların simülasyonlarını ve vaka çalışmalarını içerir.

Gönüllü Yöneticileri Okulu, gönüllü katılımının ve gönüllülük deneyiminin kalitelerini artırmak için , gönüllülerle çalışan kurum ve kuruluşlara destek sağlamayı amaçlayan bir etkinliktir. Misyonu, eğitim, danışmanlık, araştırma ve tüm paydaşların işbirliğini kolaylaştırarak gönüllülüğü geliştirmek ve Romanya'da toplumun karşılaştığı sorunları çözmeye uygulanabilir ve yeri doldurulamaz bir kaynak olarak gönüllülüğü teşvik etmektir. Kurs 4 modülü içermektedir. Gönüllü Yöneticileri Okulu mezunlarına katılım diploması verilecektir.

Modüller

Modül 1: "Gönüllülerle çalışırken hangi yasal hükümlere , nasıl dikkat ediyoruz?"

Bu eğitim modülüne katılım 78/2014 numaralı gönüllülüğe ilişkin yeni kanunun hükümlerine net bir bakış açısı sunar. Modül ,gönüllüleri işe almadan önce **katılımı ile ilgili** hazırlamamız gereken yol ve dikkate almamız gereken sözleşmeler, kayıtlar, normlar ve prosedürler gibi **tüm uygulamalara yol gösterir**. Öğrenme sürecinde ; somut form modelleri, örnekler, özel bir soru-cevap oturumu ve aşağıdakilere benzer soruların cevapları vardır:

- Gönüllü kaydı nasıl olmalıdır?
- Gönüllülerin korunması ve güvenliği ile ilgili ne tür yükümlülüklerimiz var?
- Gönüllüler için sigorta yaptırmak gerekli midir?
- Gönüllülerin barınma ve ulaşımını sağlamak zorunlu mudur?

Modül 2: "Gönüllülerin işe alım ve seçim süreçleri?"

Bu eğitim modülü gönüllülerin işe alım ve seçim süreçlerinde uygulayabileceğiniz stratejiler ve ihtiyaç duyduğunuz araçlar hakkında size net bir bakış açısı sağlar. **Bunların yanında modül**, bu aşamalarda gönüllü yönetimi sistemine ait bir dizi yararlı ipucu ve püf noktasını içerir.

Öğrenme sürecinde ; somut örnekler, özel bir soru-cevap oturumu ve aşağıdakilere benzer soruların cevapları vardır:

- Ne kadar ve ne tür gönüllüye ihtiyacım olduğunu nasıl belirleyebilirim?
- Doğru gönüllüleri nerede ve nasıl bulabilirim?



- İnsanları kuruluşumda gönüllü olmaya nasıl ikna edebilirim?
- Bana yardım teklif eden bir gönüllüye nasıl hayır diyebilirim?

Modül 3: "Gönüllülerimizi nasıl motive ediyoruz?"

Bu eğitim modülü, gönüllü yöneticileri için en acil ve en zorlu konu olan "gönüllülerin motivasyonunu" analiz eder. Gönüllüleri yönetenlerin sordukları ilk soru genellikle "Gönüllülerin ilgileri nasıl sürdürülür?" oluyor. Bu nedenle, motivasyon stratejisini nasıl oluşturduğumuzu, gönüllülerin motivasyonunu neden hesaba katmamız gerektiğini, gönüllüleri motive etmek ve takdir etmek arasındaki farkın ne olduğunu tartışacağız. Gönüllülük yasasının sağladığı yeni gönüllülük sertifikasını ve gönüllülerin kazandıkları becerilerin tanınmasında ve aynı zamanda motivasyonlarında nasıl kullanılabileceğini keşfedeceğiz. Motivasyon oluşturmak istediğimizde gücümüzün ardında neyin yattığını ve neyin bize ait olmadığını keşfedeceksiniz. Birlikte, faaliyet gösterdikleri alan ne olursa olsun, gönüllüleri motive eden eylem ve yaklaşımların bir listesini oluşturacağız. Ayrıca, gönüllülerin yönetiminde bir diğer önemli adım olan "sürekli gözetim" konusuna da değinilmektedir. Gözetim, gönüllüleri "kontrol etmek" değildir. Ayrıca, kulağa çok iyi gelen bir şeyin gönüllülerin motivasyonunu nasıl oluşturabileceğini de öğreneceksiniz!

Bu modül aşağıdakilere benzer soruların cevaplarını vermektedir:

- Gönüllülerimizi nasıl motive edebiliriz?
- Kursa ilgisini kaybeden gönüllülere ne yapmalıyım? Gönüllüler neden gönüllü olmuyor?
- Gönüllülerim neden ayrılıyor?
- "Zor" gönüllüleri nasıl entegre edebilirim?
- Peki ya küçük hediyeler alacak param yoksa?
- **Gönüllülere sıkıcı gelebilecek görevler neler olabilir?**

Modül 4: "Gönüllüleri nasıl izliyor ve değerlendiriyoruz?"

Bu modül izleme ve değerlendirme arasındaki farkları, değerlendirme sürecimizi nasıl planladığımızı , gönüllülerin değerlendirilmesinden elde edilen verileri nasıl kullanabileceğimizi ve özellikle gönüllü programlarının değerlendirilmesiyle ilgili tartışmaları içerir. Modül içinde aşağıdakilere benzer soruların cevaplarını vermektedir:

- **Kimin gözlem(izleme) yapma vakti var?**
- Hangi araçları kullanabilirim?
- Gönüllüleri ne zaman ve nasıl değerlendiririm?

Öğrenme Hedefleri



VolExpo

- Gönüllü katılımının kalitesini artırmak
- Gönüllü deneyiminin kalitesini artırmak
- Eğitim yoluyla gönüllülüğün geliştirilmesi
- Tüm paydaşların işbirliğini kolaylaştırmak

Kaynaklar:

http://www.provobis.ro/scoala_managerilor_de_voluntari

<http://www.provobis.ro/centrul-national-de-resurse-pentru-voluntariat/>

Pro Vobis, yenilikçi projeler, destek kampanyaları, büyük etkinlikler, kaynaklar , gönüllü yöneticiler için eğitim hizmetleri ve STK'lar ve kurumlar için danışmanlık hizmetleri aracılığıyla ulusal düzeyde hareket etmektedir. Pro Vobis, Avrupa Gönüllü Merkezi'ne bağlıdır. Bu nedenle yenilikçi hizmetler ve projeler geliştirmeye ve yüksek kalite standartlarına ulaşmaya yardımcı olan harici kaynaklara erişim hakkına sahiptir.



Sivis Study Centre

Opintotoiminnan Keskusliitto ry Helsinki – FINLAND
+358 40 3504500
ok-sivis.fi



BÜYÜK ORTADOĞU SAĞLIK VE EĞİTİM VAKFI

Hacıbayram Mahallesi Eşme Sokak No:2 Altındağ/Ankara
+90 312 311 60 65
ekucukarslan@gmail.com
bosev.org



ACTA Center - Abilities Carrer
Foundation of Knowledge
Hódmezővásárhely – HUNGARY
+36 30 2483431
tudasalapitvany.hu



Cooperazione AHE - University of Hum:
Catanzaro
+39 09
cope@univ-hu.edu.pl



Kerigma, Instituto de
Inovação e
Desenvolvimento Social de
Barcelos
Barcelos – PORTUGAL
00351 253 825 353
europa@kerigma.pt



ASPECT – MIR
Plovdiv – BULGARIA
Foundation for Society
Riga – LATVIA
+371 26558079
fondssabiedribai.lv

