Türkmenistanyň Gyzyl Ýarymaý Milli jemgyýeti
Национальное общество Красного Полумесяца Туркменистана

Meýletinçiler we ýaşlar liderleri bilen işlemäge jogapkär işgärler üçin «TGÝMJ-niň meýletinçilerini dolandyrmak» atly Okuw gollanmasy

Пособие «Управление добровольцами НОКПТ» для сотрудников, ответственных за работу с добровольцами, и молодежных лидеров



Tassyklandy - 2010 ý.
Утверждено - 2010 г.

Mazmuny

Giriş

1-nji BAP. Meýletinçiler nämä gerek?

Esasy düşünjeler

Meýletinçiligiň «tarapyna» we «garşysyna» deliller

Işgärler bilen meýletinçileriň arasyndaky özara gatnaşyklar

2-nji BAP. Meýletinçileri TGÝMJ-na çekmezden ozal nämä etmeli

Guramanyň meýletinçilere bolan talaplaryna baha bermek

Meýletinçiler üçin işleri taslamak

Meýletinçileriň ýolbaşçysy

Meýletinçileriň işini guramak üçin gerek bolan serişdeler

3-nji BAP. Meýletinçileri nähili toplamaly

Adamzat serişdeleriniň seljermesi

Meýletinçileri toplamagyň görnüşleri

Meýletinçileri toplamak hakyndaky maglumaty ýaýratmagyň usullary

4-nji BAP. Meýletinçileri işe taýýarlamak

Tanyşmak we söhbetdeş bolmak

Gözükdirme we okatmak

5-nji BAP. Meýletinçileri guramada nähili saklamaly

Näme üçin meýletinçiler işini goýýarlar

Meýletinçileriň esaslandyrmasy

Meýletinçileri höweslendirmek

Netije

Peýdaly goşundylar

1-nji goşundy. Meýletinçileriň işiniň beýanynyň mysaly

2-nji goşundy. Söhbetdeşligiň mysaly algoritmi

3-nji goşundy. Meýletinçilige dalaşgäriň anketi

4-nji goşundy. TGÝMJ-niň meýletinçisiniň şahsy kartoçkasy

Содержание

Введение

ГЛАВА 1. Зачем нужны добровольцы?

Основные понятия

Аргументы «за» и «против» добровольчества

Взаимоотношения между сотрудниками и добровольцами

ГЛАВА 2. Что нужно сделать, прежде чем привлекать добровольцев в НОКПТ

Оценка потребности организации в добровольцах

Проектирование работ для добровольцев

Руководитель добровольцев

Ресурсы, необходимые для организации работы добровольцев

ГЛАВА 3. Как набирать добровольцев

Анализ человеческих ресурсов

Виды набора добровольцев

Методы распространения информации о наборе добровольцев

ГЛАВА 4. Подготовка добровольцев к работе

Знакомство и собеседование

Ориентация и обучение

ГЛАВА 5. Как удержать добровольцев в организации

Почему добровольцы оставляют работу

Мотивация добровольцев

Поощрение добровольцев

Заключение

Полезные приложения

Приложение 1. Пример описания работы добровольцев

Приложение 2. Примерный алгоритм собеседования

Приложение 3. Анкета кандидата в добровольцы

Приложение 4. Личная карточка волонтера НОКПТ

Bu okuw gollanmasy Gyzyl Hajyň we Gyzyl Ýarymaýyň Halkara Federasiýasynyň, Russiýanyň Gyzyl Hajynyň, Belarusyň Gyzyl Hajynyň materiallarynyň we Türkmenistanyň Ýaşlar Gyzyl Ýarymaýynyň meýletinçileri bilen iş tejribäniň esasynda düzüldi.

Данное пособие составлено на основе материалов Международной Федерации Красного Креста и Красного Полумесяца, Российского Красного Креста, Белорусского Красного Креста и опыта работы с добровольцами Молодежного Красного Полумесяца Туркменистана.

Giriş

Häzirki zaman dünýäsinde ynsanperwerlik işi bilen meşgullanýan köp sanly jemgyýetçilik guramalary bardyr. Şunda dünýä liderligi Gyzyl Hajyň we Gyzyl Ýarymaýyň Hereketine degişlidir. Hereketiň esasy missiýasy adamlaryň ejirlerini ýeňilleşdirmek we öz wezipelerine ýetmek üçin Hereket işe meýletinçileri işjeň çekýär. Hereketiň Esas goýujy ýörelgeleriniň biri-de meýletinçilik ýörelgesidir, ol «Herekete kömek bermek boýunça öz meýletinçilik işinde hiç bir ýagdaýda peýda almaga ymtylmakdan goldanmaýar» diýlip aýdylýar. Bu ýörelge ilatyň giň gatlaklaryny ynsanperwerlik işine işjeň çekmek arkaly durmuşa geçirilýär.

Bagtyna, Gyzyl Haç we Gyzyl Ýarymaý Hereketi bütin dünýäde adamlary çekýär, olardan müňlerçesi umumy netijeleri gazanmak üçin wagtyny, bilimini we tejribesini berip, öz milli jemgyýetleriniň meýletinçileri bolýarlar. Hut şoňa görä-de milli jemgyýetler işiň ileri tutulýan ugurlarynyň we şol bir wagtda-da iň çylşyrymly wezipelerden biri diýip meýletinçiler bilen işi kesgitleýärler.

Türkmenistanyň Gyzyl Ýarymaý Milli jemgyýeti (TGÝMJ) – bütin dünýäde hereket edýän we Halkara Hereketine birleşen Gyzyl Haç we Gyzyl Ýarymaý jemgyýetleriniň 187-sinden biri bolup, öz işine meýletinçileri işjeň çekýär.

Bu gün biz meýletinçiligiň uniwersal nusgalarynyň ýokdugyny bilýäris. Idealda meýletinçilik ýerli medeniýet, däp-dessurlar we şertler bilen sazlaşykda bolmalydyr. Meýletinçileri toplamagyň we saklamagyň kepillendirilen resepti ýokdur. Ýöne biz meýletinçileriň gerekdiginiň, olarda guramanyň geljeginiň faktyna akyl ýetirmelidiris.

Meýletinçileri çekmek, okatmak, işini guramak we saklamak bu prosesleri netijeli dolandyrylmagyny talap edýär. Görünýän we gazanylýan sosial netije bilen anyk maksatlara, anyk taslamalara ýetmek üçin «meýletinçileriň sanyny artdyrmak» maksady bilen däl-de, meýletinçileri çekmek gerek.

Bu okuw gollanmasynyň maksady – meýletinçiler bilen işlemäge jogapkär işgärlere we meýletinçileri – Jemgyýetiň möhüm adamzat serişdelerini çekmek, ösdürmek we saklamak boýunça işde Türkmenistanyň Gyzyl

Введение

В современном мире существует много общественных организаций, занимающихся гуманитарной деятельностью. Мировое лидерство в этом принадлежит Движению Красного Креста и Красного Полумесяца. Основная миссия Движения – облегчение страданий людей, и для достижения своих задач Движение активно вовлекает в деятельность добровольцев. Одним из основополагающих принципов Движения является принцип добровольности, который гласит: « В своей добровольческой деятельности по оказанию помощи Движение ни в коей мере не руководствуется стремлением к получению выгоды». Этот принцип реализуется путем активного привлечения широких слоев населения для гуманитарной деятельности.

К счастью, идеи Движения Красного Креста и Красного Полумесяца привлекают людей во всем мире, тысячи из них становятся добровольцами своих национальных обществ, отдавая время, знания и опыт для достижения общих результатов. Именно поэтому национальные общества определяют работу с волонтерами одним из приоритетных направлений деятельности и, в то же время, одной из самых сложных задач.

Национальное общество Красного Полумесяца Туркменистана (НОКПТ) – одно из 189 обществ Красного Креста и Красного Полумесяца, существующих в мире и объединенных в Международное Движение, активно привлекает к своей деятельности добровольцев.

Сегодня мы знаем, что нет универсальных моделей добровольчества. В идеале добровольчество должно быть в гармонии с местной культурой, традициями и условиями. Не существует гарантированного рецепта способов и методов набора и удержания добровольцев. Но мы должны осознать тот факт, что добровольцы необходимы, за ними будущее организации.

Привлечение, обучение, организация работы и удержание волонтеров требуют эффективного управления этими процессами. Следует привлекать волонтеров для достижения конкретных целей, конкретных

Ýarymaý Milli jemgyýetiniň ýaşlar liderlerine kömek bermekdir.

Hödürlenilýän okuw gollanmasy baplaryň 5-sinden we peýdaly goşundylardan durýar. Her bir bap meýletinçiligi ösdürmek prosesini dolandyrmagyň ugurlaryna bagyşlanyldy. Olarda TGÝMJ-niň işine meýletinçileriň netijeli gatnaşmagyna oňyn täsir edýän faktorlara garalýar.

проектов с видимым и достижимым социальным эффектом, а не просто с целью «увеличения числа волонтеров».

Цель данного пособия - помочь сотрудникам, ответственным за работу с добровольцами, и молодежным лидерам Национального общества Красного Полумесяца Туркменистана в работе по привлечению, развитию и удержанию добровольцев - важных человеческих ресурсов Общества.

Предлагаемое пособие состоит из 5 глав и полезных приложений. Каждая глава посвящена аспектам управления процессом развития добровольчества. В них рассматриваются факторы, положительно влияющие на эффективное участие добровольцев в деятельности НОКПТ.



1-nji BAP
Meýletinçilik nämä gerek?

ГЛАВА 1
Зачем нужны добровольцы?

Esasy düşünjeler
Основные понятия

Düşünjelere garamaga geçmezden ozal TGÝMJ-da meýletinçiler nämä gerek, **meýletinçiler kimler we meýletinçilik näme diýen adalgalary bilmek gerek?**

Meýletinçi (ýa-da «wolonter», fransuzçadan Voluntaire - «meýletinçi») – munuň özi hoşniýetli erkde hereket edýän adamdyr, maddy ýa-da maliýe bähbitden däl-de ýa-da daşarky sosial, ykdysady ýa-da syýasy basyşyň täsiri astynda däldir. Ähli meýletinçileri: şahsy başlangyç, adamlara peýdaly bolmaga akgöwünli isleg, ideýa wepalylyk birleşdirýär. Bu gün meýletinçiler diýip dürli ýaşdaky, hünärdäki, sosial ýagdaýdaky, öz şahsy wagtyny pida edýän we öz güýçlerini, bilimlerini we energiýasyny jemgyýetiň hatyrasyna berýän adamlara aýdýarlar. Munuň özi ýaşlar – talyplar we mekdep okuwçylary, munuň özi çagalary terbiýelemegiň mälim edip amala aşyrmak gowy diýip düşünýän eneler we atalardyr, munuň özi köp tejribe toplap, ony paýlaşyp bilýän, jemgyýetiň meselelerinden çetde durmak islemeýän pensionerlerdir. Munuň özi öz kalbynyň çagyryşy boýunça beýlekilere kömek etmekçi bolýan adamlardyr.

Meýletinçilik – munuň özi saýlamak erkinliginiň esasynda meýletinçileriň hataryndan guramada işleriň dürli görnüşlerini ýerine ýetirmek üçin işgärleri toplamak prosesidir.

Meýletinçilik hereketi tutuşlygyna hereket bilen baglanyşyklydyr. Ol adatça mätäçlik edýänleriň durmuşyny gowulandyrmaga ýa-da taslamalar we maksatnamalar üçin serişdeleri ýygnamaga gönükdirilen belli bir hereketleri nazarda tutýar.

Meýletinçileriň işi Gyzyl Haç ýa-da Gyzyl Ýarymaý Milli jemgyýetiň wekilleri tarapyndan guralýar. Meýletinçiler bilen Milli jemgyýetiň arasynda arakalaşykly hereket ýüze çykýar, onda meýletinçiler öz hyzmatlaryny Milli jemgyýetiň ygtyýaryna hödürleýärler, Milli jemgyýet bolsa meýletinçilere mätäçlik edýän adamlara ýa-da öz ýaşaýan jemgyýetine olaryň kömek bermek ymtylmasyny durmuşa geçirmäge kömek berýär. Şunda mätäçlik edýän adamlara kömek

Прежде чем перейти к рассмотрению понятия, зачем нужны добровольцы в НОКПТ, **необходимо знать термины кто такие добровольцы и что такое добровольчество?**

Доброволец (или «волонтер», от фр.Voluntaire - «доброволец») – это человек, действующий по доброй воле, а не из материального или финансового интереса или под воздействием внешнего социального, экономического или политического давления. Всех добровольцев объединяют: личная инициатива, бескорыстное желание быть полезным людям, вера в идею. Сегодня добровольцами называют людей самых разных возрастов, профессий, социального положения, жертвующих своим личным временем и отдающих свои силы, знания и энергию на благо общества. Это молодежь - студенты и школьники, это мамы и папы, понимающие, что воспитание детей лучше осуществлять сообща, это пенсионеры, которые не хотят оставаться в стороне от проблем общества, накопив большой жизненный опыт, которым могут поделиться. Это те люди, которые хотят помогать другим по зову своей души.

Добровольчество - это процесс комплектования кадров для выполнения различных видов работ в организации из числа добровольцев на основе их свободы выбора.

Добровольческое движение целиком связано с действием. Оно предполагает определенные действия, обычно направленные на улучшение жизни нуждающихся или сбор средств на проекты и программы.

Работа добровольцев организуется представителями Национального общества Красного Креста или Красного Полумесяца. Между волонтерами и Национальным обществом возникает взаимодействие, при котором волонтеры предлагают в распоряжение Национального общества свои услуги, а Национальное общество помогает волонтерам реализовать их стремление оказать помощь

berip, meýletinçiler guramanyň özüne-de peýda getirýärler.

нуждающимся людям и обществу, в котором они живут. При этом, оказывая помощь уязвимым людям, добровольцы приносят пользу и самой организации.

Meýletinçigiňi «tarapyna» we «garşysyna» bolan deliller
Аргументы «за» и «против» добровольчества

Guramada käbir işgärler meýletinçilik zähmetini netijeli «peýdalanýarlar», käbirleri bolsa öz işine meýletinçileri çekmeýärler.

Olaryň biri: «Meýletinçiller – munuň özi gowy», beýlekileri: «Meýletinçiler – munuň özi hysyrdyly we müşgil meseleler» diýip aýdýarlar. Birleri nämedir bir zatda, beýlekileri nämedir bir zatda dogry. Meýletinçilik zähmetini «peýdalanmagyň» gowy we erbet taraplary şu aşakdakylar bolup biler:

Meýletinçilik zähmetini «peýdalanmagyň» ***gowy*** *taraplary ýa-da meýletinçileri çekip gurama näme alýar:*

- goşmaça wagt;
- täze ideýalar;
- edilýän hyzmatlaryň möçberini artdyrmak,
- serişdeleri tygşytlamak;
- ilatyň giň gatlagynyň arasynda gurama hakyndaky maglumaty ýaýratmak;
- işgärleri hakyna tutmak üçin ätiýaçlygy döretmek;
- abraýy gowulandyrmak;
- goşmaça bilimler, tejribe, aragatnaşyklar;
- guramanyň ösdürilmegini höweslendirmek.

Meýletinçilik zähmetini «peýdalanmagyň» ***minuslary*** *ýa-da guramada meýletinçiler nähili meseleleri getirip bilerler:*

- işgärden goşmaça wagty talap edýär;
- iş tejribesi ýok;
- goşmaça okadylmagyny talap edýärler: işgäriň meýletinçileriň işini meýilleşdirmek, okatmak, gözükdirmek we ýerine ýetirilişine gözegçilik etmek boýunça öz üstüne goşmaça ýüki almak islemezligi;
- işi tamamlaman islendik wagtda gidip bilerler;
- düzüm bölekleri ýeterlik däl (netije-de mümkin bolan hukuk, psihologik we gurama üçin maliýe meselelerinden gorkmak);
- guramanyň abraýyny gaçyryp biler;
- mugt işleýän adamyň öňünde ahlak taýdan amatsyzlyk;
- şahsy passiwlik we netijede täze adamlar bilen

В организации некоторые сотрудники эффективно «используют» добровольческий труд, а некоторые не привлекают к своей деятельности волонтеров.

Одни говорят: «Добровольцы - это хорошо», другие: «Добровольцы - это хлопоты и проблемы». В чем-то правы одни, в чем-то другие. Плюсы и минусы «использования» добровольного труда могут быть следующими:

Плюсы *«использования» добровольного труда, или что получает организация, привлекая волонтеров:*

- дополнительное время;
- новые идеи;
- увеличение объема оказываемых услуг;
- экономию средств;
- распространение информации об организации среди широкого слоя населения;
- создание резерва для найма сотрудников;
- улучшение имиджа;
- дополнительные знания, опыт, связи;
- стимулирование развития организации.

Минусы *«использования» добровольного труда, или какие проблемы могут принести добровольцы в организации:*

- требуют дополнительного времени от персонала;
- нет опыта работы;
- требуют дополнительного обучения (нежелание персонала брать на себя дополнительную нагрузку по планированию, обучению, инструктажу и контролю выполнения работы добровольцев);
- могут в любое время уйти, не завершив работу;
- недостаточно компетентны (и, как следствие, боязнь возможных юридических, психологических и финансовых проблем для организации);
- могут подорвать имидж организации;
- моральное неудобство перед человеком,

intensiw gatnaşyk etmäge islegiň bolmazlygy;
- öz borçlarynyň bir bölegini başga birine tabşyrmakda işgäriň başarnyksyzlygy.

Bu sanaw doly däldir, ony dowam etdirmek bolar. Şoňa görä-de meýletinçiler bilen işe başlamazdan ozal özüň üçin mümkin bolan ähli meseleleri ýüze çykarmak gerek, olaryň köpüsi meýletinçiler bilen oýlanyşykly, meýilleşdirilen işiň barşynda çözülýär.

работающим бесплатно;
- личная пассивность, и как следствие нежелание интенсивного общения с новыми людьми;
- неумение сотрудника перепоручать часть своих обязанностей.

Этот список далеко не полный, его можно продолжить. Поэтому перед началом работы с добровольцами необходимо выявить для себя все возможные проблемы, большинство из которых решаются в ходе продуманной, спланированной работы с добровольцами.

Işgärler bilen meýletinçileriň arasyndaky özara gatnaşyklar
Взаимоотношения между сотрудниками и добровольцами

Adamlarda häsiýet we talaplar dürlidir. Şol bir iş meýletinçileriň biri üçin tukat bolup biler we kanagatlanma getirmez, beýlekilere şol iş täsin we gyzykly bolup görner. Şoňa görä-de şol bir iş entuziazmy we gowy netijeleri döredip ýa-da gyzyklanmazlyklara we meýletinçiniň guramadan gitmegine getirip biler. Köp zat işde hususy aýratynlyklaryň we her bir meýletinçiniň talaplarynyň nazara alynmagyna baglydyr. Meýletinçi üçin ahyrky netije örän möhümdir. Eger işgär gyzykly bolmadyk işi ýerine ýetirse, onuň üçin tölenilse, onda meýletinçi şeýle işi uzak wagtlap ýerine ýetirer we ahyrsoňy ýerine ýetirmez. Meýletinçiniň garaşýanyny aldatmaga garanda meýletinçiler bilen işde hiç bir erbet zat ýokdur. Garaşmalar bolsa, ilkinji nobatda, anyk iş bilen baglanyşyklydyr. Eger ol guramada göwnüniň isleýşiçe işi tapmasa, onda ony başga ýerden agtarmaga ugrar.

Meýletinçileriň garaşyşyny we tamalaryny ödemäge mümkinçilik beryän, şeýle hem missiýany, maksatlary we wezipeleri gazanmaga gönükdirilen olaryň netijeli işinden gurama ýardam edýän ulgama meýletinçilik menejmenti ýa-da meýletinçileri dolandyryş ulgamy diýlip aýdylýar.

Meýletinçileri dolandyrmak ulgamy taraplaryň her biriniň hyzmatdaşlykdan ýokary oňyn netije almagy üçin meýletinçiler bilen guramanyň arasyndaky özara gatnaşyklary düzgünleşdirýän gural bolup durýar.

Meýletinçileri doldandyrmak ulgamy düzüm birlikleriniň birnäçesini öz içine alýar:

Характер и потребности у людей разные. Одна и та же работа для одних добровольцев может быть скучной и не приносить удовлетворения, другим та же работа кажется интересной и увлекательной. Поэтому, одно и то же дело может рождать энтузиазм и хорошие результаты или приводить к незаинтересованности и уходу добровольца из организации. Многое зависит от того, насколько в работе были учтены индивидуальные особенности и потребности каждого добровольца. Для добровольца очень важен конечный результат. Если сотрудник может выполнять неинтересную работу, поскольку за нее платят, то доброволец долго выполнять такую работу, скорее всего, не будет. Нет ничего хуже в работе с добровольцем, чем обмануть его ожидания. А ожидания, в первую очередь, связаны с конкретной работой. Если он не найдет работу по душе в организации, то отправится искать её в другом месте.

Система, которая позволяет оправдать ожидания и надежды волонтеров, а также способствует организации их эффективной деятельности, направленной на достижение миссии, целей и задач, называется **волонтерский менеджмент** или же **система управления добровольцами.**

Система управления добровольцами является инструментом регулирования взаимоотношений между добровольцами и организацией с тем, чтобы каждая из сторон получала максимально положительный результат от сотрудничества.

*Meýletinçiler bilen işi meýilleşdirmek,
*Meýletinçileri çekmek,
*Meýletinçiler bilen söhbetdeşlik,
*Meýletinçileriň işiniň beýanyny işläp taýýarlamak,
*Meýletinçileri gözükdirmek we okatmak,
*Meýletinçileri goldamak,
*Işgär bilen meýletinçileriň arasynda pikir alyşmak,
*Meýletinçileriň işini ykrar etmek,
*Meýletinçileriň işine baha bermek.

Meýletinçileriň we guramanyň özara hereketiniň möhüm pursady guramanyň ýolbaşçylygynyň we işgärleriniň meýletinçilere bolan professional, hormatly gatnaşygy bolup durýar. Şeýle bolmadyk ýagdaýynda meýletinçiler «Bu ýerde siz gerek däl» diýip öz hyzmatlaryny hödürläp, özleriniň garaşanlaryndan az mesele bilen çaknyşarlar we degişlilikde guramany tiz terk ederler. Tersine dostlukly gatnaşyk (amatly klimat) meýletinçiniň gurama bolan gyzyklanmasynyň saklanylmagyna ýardam eder.

Meýletinçileriň guramada işlemegi üçin amatly klimat şulardan ybaratdyr:
*Kabul edilende – meýletinçileriň işine ýolbaşçylar we guramanyň ähli işgärleri tarapyndan sarpa goýulýar we goldanylýar.
*Hormat goýmakdan – meýletinçi guramanyň ösüşine we onuň maksatlaryna ýetmegine möhüm goşant goşýandygy ykrar edilýär.

Система управления добровольцами включает в себя несколько компонентов:
*Планирование работы с добровольцами,
*Привлечение добровольцев,
*Собеседование с добровольцами,
*Разработка описания работы добровольцев,
*Ориентация и обучение добровольцев,
*Поддержка добровольцев,
*Обмен мнениями между сотрудником и добровольцами,
*Признание деятельности добровольцев,
*Оценка деятельности добровольцев.

Важным моментом взаимодействия добровольцев и организации является профессиональное, уважительное отношение руководства и сотрудников организации к добровольцам. В противном случае добровольцы будут сталкиваться с проблемой, которую меньше всего ожидали, предлагая свои услуги, - «Вы здесь не нужны» - и, соответственно, быстро покинут организацию. Напротив, дружеское отношение (благоприятный климат) будет способствовать сохранению интереса волонтера к организации.

Благоприятный климат для работы волонтеров в организации заключается в:
*Принятии - работа волонтеров приветствуется и поддерживается руководством и всеми сотрудниками организации
*Уважении - признается, что волонтер вносит важный вклад в развитие организации и достижение ее целей.

2-nji BAP
Meýletinçileri TGÝMJ-na çekmezden ozal näme etmeli

ГЛАВА 2
Что нужно сделать, прежде чем привлекать добровольцев в НОКПТ

Guramanyň meýletinçilere bolan talaplaryna baha bermek
Оценка потребности организации в добровольцах

Eger gurama özüne meýletinçileriň gerekdigine düşünse, şobada olary gözlemäge başlamaly däl. Ozaly bilen meýletinçileri toplamak boýunça haýsydyr bir ädime girişmezden ozal köp zatlary etmeli bolar.

Meýletinçileriň işini guramak üçin gerek bolan, guramanyň meýletinçilere we serişdelere bolan isleglerine baha bermegi geçirmek gerek.

Şu aşakdaky sowallara jogap bermek möhümdir:

- Eger size meýletinçi gelse, siz oňa haýsy işi tabşyrarsyňyz?
- Meýletinçi hödürlenilýän işi etmek islärmi?
- Ol bu iş üçin amatly adam bolarmy?
- Meýletinçileriň işini guramak üçin goşmaça serişdeler gerek bolarmy?
- Meýletinçiniň işine kim ýolbaşçylyk eder?
- Meýletinçi guramanyň beýleki işgärleri bilen iş gatnaşyklaryny ýola goýup bilermi?

Guramanyň goşmaça serişdelere – meýletinçilere bolan talaplaryny kesgitlemek üçin aşakdakylary takyk kesgitlemek gerek:

- Meýletinçileriň näçesi gerek: 10,30, 100?
- Olar näme bilen meşgul bolarlar?
- Meýletinçilerden işiň nähili endikleri talap edilýär?

Ýokarda sanalyp geçilen meseleleriň takyk işlenip taýýarlanylmagy şu aşakdakylara mümkinçilik berer:

• amala aşyrylýan iş üçin işleriň kysymlaryny we jogapkärçiligiň görnüşlerini kesgitlemäge;
• meýletinçilere özlerine ýüz tutmagyň düýp manysyny we olaryň guramanyň işine nähili goşant goşup biljekdiklerini has jikme-jik düşündirmäge;
• anyk meýletinçä laýyk gelýän işi tabşyrmaga we ondan onuň kanagatlanma almagyna.

Если организация пришла к пониманию, что ей нужны добровольцы, нельзя сразу бросаться искать их. Прежде, чем приступить к каким-либо шагам по набору добровольцев, предстоит многое сделать.

Нужно провести оценку потребности организации в добровольцах и ресурсы, необходимые для организации работы добровольцев

Важно ответить на следующие вопросы:

- Если к вам придет доброволец, какую работу вы ему поручите?
- Захочет ли доброволец делать предлагаемую работу?
- Будет ли он подходящим человеком для этой работы?
- Нужны ли дополнительные ресурсы для организации работы добровольцев?
- Кто будет руководить работой волонтера?
- Сможет ли доброволец установить рабочие отношения с другими сотрудниками организации?

Для определения потребности организации в дополнительных ресурсах – добровольцах необходимо четко сформулировать:

- Сколько добровольцев нужно: 10,30, 100?
- Чем они будут заниматься?
- Какие навыки работы требуются от добровольцев?

Четкая проработка вышеперечисленных вопросов позволит:

• определить типы работ и виды ответственности за осуществляемую деятельность;
• более подробно объяснить добровольцам суть обращения к ним, и какой вклад они могут внести в работу организации;
• поручать работу, которая бы подошла к конкретному добровольцу, и от которой он получал бы удовлетворение.

Meýletinçiler üçin işleri taslamak
Проектирование работ для добровольцев

Meýletinçileri öz işiňe çekmezden ozal işgärleriň şu aşakdaky sowallara jogap bermegi gerek:

- Meýletinçiler işiň anyk haýsy görnüşi üçin gerek?
- Meýletinçilere ýolbaşçylyk nähili amala aşyrylar?

Meýletinçiler tarapyndan ýerine ýetiriljek her bir iş üçin işiň beýanyny düzmek gerek.

Işiň beýanynda şu aşakdaky elementler bolmalydyr:

Ady
Iş nähili atlandyrylar.

Maksady
Iş nähili netijäni getirmelidir.

Wezipeleri
Maksatlara ýetmek üçin näme edilmelidiginiň beýany.

Endikleri
Meýletinçiniň nähili tejribesi, endikleri we bilimleri bolsa gowy.

Işiniň tertibi
Işiň talap edilýän möçberine, dowamlylygyna baha bermek.

Ýeri
Işiň ýerleşýän ýeri.

Ýolbaşçylyk
Ýolbaşçy kim we kime hasabat bermeli.

Ýeňillikler
Okatmak, ulag çykdajylaryny tölemek, höweslendiriji sowgatlar, ýol mümkinçiligi we ş.m.

Прежде чем привлекать добровольцев к своей деятельности сотрудникам следует ответить на следующие вопросы:

- Для какой конкретно деятельности нужны волонтеры?
- Как будет осуществляться руководство волонтерами?

Для каждой работы, которая будет выполняться добровольцем, надо составить описание работы.

Описание работы должно содержать следующие элементы:

Название
Как будет называться работа.

Цель
Какой результат должна принести работа.

Задачи
Описание того, что может быть сделано для достижения цели.

Навыки
Какой опыт, навыки и знания добровольца желательны.

График работы
Оценка требуемого объема времени, продолжительности работы.

Место
Расположение места работы.

Руководство
Кто руководитель, и кому отчитываться.

Льготы
Обучение, оплата транспортных расходов, поощрительные подарки, возможность поездок и т.д.

Meýletinçileriň işiniň beýanynyň mysalyna 1-nji Goşunda seret.
Пример описания работы добровольцев см. Приложение 1.

Meýletinçilere ýolbaşçylyk etmek
Руководство добровольцами

Meýletinçileriň ýolbaşçysynyň jogapkärçilik çygry şu aşakdakylary öz içine alýar:

- toplamak boýunça maksatnamany meýilleşdirmek;
- her bir meýletinçilik wezipesi üçin işiň beýany, söhbetdeşlik, meýletinçileri seçip almak we ýerli-ýerinde goýmak;
- meýletinçileriň hasaba alnyşyny we bellige alnyşyny ýöretmek;
- meýletinçileriň okuwyny guramak;
- meýletinçileriň işlerine gözegçilik etmek we hasaba alynmagyny ýöretmek;
- meýletinçiler bilen gatnaşyk etmek;
- işine baha bermek;
- meýletinçileriň işini ykrar etmek.

Ýolbaşçynyň işiniň netijeliligi onda şu aşakdaky endikleriň bolmagyna baglydyr: adamlar bilen sowatly gatnaşyk etmek, olaryň hajatlaryna we isleglerine, psihologiýasyna, barlyşyklary gazanmaga bolan ukyplaryna düşünmek, adamlaryň potensial mümkinçiliklerini kesgitlemek başarnygy we olary amala aşyrmak üçin şertleri döretmek.

Teoriýada meýletinçilere ýolbaşçylyk etmek netijelidir, ýöne iş ýüzünde çylşyrymlydyr. Oňa adamzat serişdelerini dolandyrmak bilen baglanyşykly ähli çylşyrymlylyklar mahsusdyr: işi meýilleşdirmek, esaslandyrmak, ýerine ýetirilişine gözegçilik etmek, baha bermek ulgamy.

Сфера ответственности руководителя добровольцев включает:

- планирование программы по набору;
- описание работы для каждой добровольческой должности, собеседование, отбор и расстановку добровольцев;
- ведение учета и регистрации добровольцев;
- организацию обучения добровольцев;
- контроль и ведение регистрации работ добровольцев;
- коммуникацию с добровольцами;
- оценку деятельности;
- признание работы добровольцев.

Эффект работы руководителя зависит от наличия у него следующих навыков: грамотного общения с людьми, понимания их нужд и желаний, психологии, способности к достижению компромиссов, умения определять потенциальные возможности людей и создавать условия для их осуществления.

Эффективное руководство добровольцами просто в теории, но сложно на практике. Ему присущи все сложности, связанные с управлением человеческими ресурсами: планирование работы, мотивация, контроль исполнения, система оценки.

Meýletinçileriň işini guramak üçin gerek bolan serişdeler
Ресурсы, необходимые для организации работы добровольцев

Meýletinçilik işi taslananda aşakdaky mümkin bolan maddy harajatlary nazara almak gerek:

- meýletinçileriň gündelik ownuk çykdajylarynyň (şol sanda ýol üçin çykdajylarynyň) öwezini dolmak;
- guramaçylyk çykdajylary, telefon, guramaçylyk tehnikasy üçin töleg;
- seminarlary guramak üçin çykdajylar we başgalar.

Meýletinçileriň öz serişdelerini däl-de, öz boş wagtyny beräýändiklerini ýatda saklamak gerek. Meýletinçileriň duşuşyp, gatnaşyk

При проектировании добровольческой работы необходимо учесть возможные материальные затраты:

- возмещение текущих мелких расходов добровольцев (в том числе расходов на проезд);
- организационные расходы, плата за телефон, оргтехнику;
- расходы на организацию семинаров и др.

Важно помнить, что добровольцы отдают свое свободное время, а не свои средства.

Для того, чтобы добровольцы могли встречаться, общаться, обсуждать свои про-

edip, öz meselelerini ara alyp maslahatlaşyp bilmekleri üçin meýletinçiler üçin iş ýerlerini (ýörite jaýy) taýýarlamak gerek.

Şeýlelik bilen, meýletinçileri toplamaga başlamazdan ozal guramanyň meýletinçilik zähmetine bolan talaplaryny kesgitlemek, işi taslamak, meýletinçileri kimiň dolandyrjakdygyny we zerur serişdeleri kesgitlemek gerek.

блемы, необходимо подготовить рабочее место для добровольцев (специальное помещение).

Таким образом, прежде чем начать набор добровольцев, необходимо определить потребности организации в добровольном труде, спроектировать работу, определить, кто будет управлять добровольцами и необходимые ресурсы.



volunteers

3-nji BAP
Meýletinçileri nähili toplamaly

ГЛАВА 3
Как набирать добровольцев

Adamzat serişdelerini seljermek
Анализ человеческих ресурсов

Toplamak – munuň özi hem gurama, hem ondaky hossarlyk edilýänlere kömek berip biler ýaly meýletinçileri agtarmak we çekmek işidir.

Işiň indiki tapgyry – bähbitleri guramanyň islegleri bilen gabat gelýän meýletinçileri agtarmakdyr, ýagny «Olary nireden tapmaly?» diýen sowala jogap bermek gerek.

Ozaly bilen biziň guramamyzda nähili okuw mekdepleriniň bardygy we «potensial meýletinçileri» nireden tapyp bolar? diýen maglumaty ýygnamak gerek.

Набор - это процесс поиска и привлечения добровольцев, которые могли оказывать помощь как организации, так и подопечным.

Следующая стадия работы - поиск тех добровольцев, чьи интересы совпадают с потребностями организации , т.е. нужно ответить на вопрос: «Где их найти?»

Прежде всего, нужно собрать информацию: какие существуют у нас организации, учебные заведения и где можно найти «потенциальных волонтеров»?

Meýletinçileri toplamagyň görnüşleri
Виды набора добровольцев

Potensial meýletinçileri toplamagyň dürli görnüşleri: gös-göni toplamak, maksatlaýyn toplamak, gös-göni toplamak ýaly görnüşleri bardyr.

1. Professional işgärleri çekmek üçin ilkinji nobatda **gös-göni toplamak** ulanylýar. Ol işgär bilen potensial meýletinçiniň şahsy gatnaşyklarynyň we özara gatnaşyklarynyň ulanylmagyna düşünilýär. Iň ýönekeý toplamak – öz maşgala agzalaryň, tanyşlaryň – dostlaryň arasyndadyr. Şeýle hem eýýäm emele gelen hyzmatdaşlar bilen hyzmatdaşlygyň täze görnüşleri ulanylýar.

2. Maksatlaýyn toplamak gysga wagt üçin we anyk iş üçin meýletinçileriň täsir etjek ýerlerinde ulanylýar. Maksatlaýyn toplamak haçan-da edilmeli iş anyk tejribäni we çemeleşmäni talap edende gutlanylýar, olara adamlaryň hemmesi eýelik etmeýärler.
Mysal üçin.

A) Size guramanyň işgärlerine kompýuterlerden peýdalanmagy öwretmek gerek, sizde bolsa kurslara tölemek üçin pul ýok. Kompýuterde işlemäge olara öwredip biljek hyzmatdaşlyk guramasynyň hünärmeniniň belli bir wagt üçin berilmegini haýyş ediň.

B) Size maýyplary sport zalyna eltmek üçin ulag gerek. Bu meseläni çözmek üçin

Существуют различные виды набора потенциальных добровольцев: непосредственный набор, целевой набор, непрямой набор.

1. Для привлечения профессиональных кадров в первую очередь используется **непосредственный набор.** Он подразумевает использование личных контактов и взаимоотношений сотрудника и потенциального волонтера. Самый простой набор - среди своих членов семьи, знакомых, друзей. Также используются новые варианты сотрудничества с уже сложившимися партнерами.

2. **Целевой набор** используется там, где добровольцы будут задействованы на короткий срок и для конкретной работы. Целевой набор предпочтителен, когда работа, которую предстоит сделать, требует конкретного опыта и подхода, которыми владеют не все люди.
Например.

А) Вам необходимо научить сотрудников организации пользоваться компьютерами, а у вас нет денег для оплаты курсов. Попросите выделить на определенное время специалиста партнерской организации, который сможет обучить их работе на компьютере.

Awtosýüjileriň jemgyýetini çekip bolar, olara bu işiň bileleşik üçin peýdalydygyny düşündirmeli. Muňa çenli Awtosöýüjileriň jemgyýetiniň agzalary üçin hem nämedir bir zatlary etmäge çalyşmak gerek, mysal üçin, olara lukmana çenli ilkinji kömek bermegiň kadalaryny öwretmeli.

3. Meýletinçileri agtarmagyň üçünji görnüşi - bildirişleriň, listowkalaryň, köpçülikleýin habar beriş serişdelerinde makalalaryň üsti bilen **göni däl toplamak** we başgalar.

Б) Вам необходим автотранспорт для доставки инвалидов в спортзал. Для решения этой проблемы можно привлечь Общество автолюбителей, объяснив полезность этой работы для сообщества. До этого нужно попытаться сделать что-то и для членов Общества автолюбителей, например, научить их правилам оказания первой доврачебной помощи.

3. И третий вид поиска добровольцев - **непрямой набор** через объявления, листовки, статьи в средствах массовой информации и др.

Meýletinçileri çekmegiň usullary
Методы привлечения добровольцев

Meýletinçileriň çekmegiň ýönekeý usullary ýokdur. Kada bolşy ýaly, meýletinçiler söz bilen çekilýär. Şoňa görä-de potensial meýletinçilere çemeleşmegiň taýýarlygyna aýratyn ähmiýet bermek gerek. Toplamak hakyndaky çemeleşmede guramanyň işiniň mazmuny, salgysy we gatnaşyk telefony görkezilmelidir.

Köp guramalaryň ýalňyşlygy şundan ybaratdyr, ýagny işiň mazmuny hakynda aýdyp, köplenç müşderileriň talaplary hakynda däl-de, guramanyň talaplary hakynda aýdýarlar.

Простых методов привлечения добровольцев не существует. Как правило, добровольцы привлекаются словом. Поэтому особо пристальное внимание нужно уделять подготовке обращения к потенциальным добровольцам. В обращении о наборе обязательно должно быть отражено содержание работы, адрес и контактный телефон организации.

Ошибка многих организаций в том, что говоря о содержании работы, часто говорят о потребностях организации, а не о потребностях клиентов.

Biziň az üpjünçilikli adamlar üçin haýyr-sahawat naharhanamyz hepdede bir gezek gyzgyn nahary taýýarlamak üçin meýletinçilere mätäçlik edýär.	Biziň şäherimizde köp ýalňyz garry adamlar, az üpjünçilikli we köp çagaly maşgalalar özüne deňeçerleşdirilen nahary edinip bilmeýärler we nädogry naharlanmakdan ejir çekýärler. Olara kimdir biri kömek etmelidir. Şeýle adam bol. Türkmenistanyň Gyzyl Ýarymaýyna şu salgy boýunça ýüz tut:_____,telefony_____
Türkmenistanyň Gyzyl Ýarymaý Milli jemgyýetiniň Ýaşlar merkezi meýletinçi kömekçilere gyssagly mätäçlik edýär.	Köp garrylar öz öýlerinde beýleki adamlar we daşky dünýä bilen düýbünden gatnaşyklar bolmazdan ýaşaýarlar. Olar kesellidir, ejir çekýärler we kömege mätäçlik edýärler. Kömek bermäge isleg bildirýänler şu aşakdaky salgy boýunça Türkmenistanyň Gyzyl Ýarymaý Milli jemgyýetine ýüz tutup bilerler: ____ telefony_____
Türkmenistanyň Gyzyl Ýarymaý Milli jemgyýetiniň meýletinçisi boluň.	Topragyň eroziýasynda durup geçeliň: Türkmenistanyň Gyzyl Ýarymaýy bilen bilelikde agaç oturdalyň. Biziň salgymyz:_____,telefonymyz_____

Наша благотворительная столовая для малообеспеченных людей нуждается в добровольцах для приготовления горячей пищи один раз в неделю.	В нашем городе многие одинокие пожилые люди, малообеспеченные и многодетные семьи не могут позволить себе сбалансированное питание и страдают от неправильного питания. Кто-то должен им помочь. Будь этим человеком. Обратись в Красный Полумесяц Туркменистана по адресу:_____,телефон_____
Молодежный центр Национального общества Красного Полумесяца Туркменистана срочно нуждается в добровольных помощниках.	Многие старики живут в своих домах практически без контактов с другими людьми и окружающим миром. Они больны, страдают и нуждаются в помощи. Желающие помочь могут обратиться в Национальное общество Красного Полумесяца Туркменистана по адресу: ___телефон_____
Станьте добровольцем Национального общества Красного Полумесяца Туркменистана	Остановим эрозию почвы: посадим деревья вместе с Красным Полумесяцем Туркменистана Наш адрес:_____,телефон_____

Çep sütündäki nusgalar iş ýüzünde hiç mahal oňyn netijeleri bermez. Her bir adam ilkinji bildirişi okap özüne gyzgyn plitanyň üstünde ýüzüni derledip iş berýär we şeýle işden hoşal adamlaryň köpüsi tapdyrmasa gerek. Sag sütündäki getirilen ýüz tutmalar bolsa adamlarda ejiri döretmäge ukyplydyr. Şeýlelik bilen, olaryň näme bilen meşgul boljakdygyny däl-de, adamlara özleriniň meseläni çözmäge kömek berip biljekdiklerini görkezmek möhümdir.

Tebigy ýagdaýda netijeli oýlanyşylan ýüz tutma adamlary: men meseläni çözmek üçin nämedir bir zatlary edip bilerinmi, etmek isleýärinmi diýen pikire getirmelidir.

Habary potensial meýletinçilere bermek üçin maglumaty ýetirmegiň dürli usullaryny peýdalanmak bolar.

Meýletinçileri çekmegiň usullary

- Afişalar/bildirişler (bildirişler tagtasynda, awtobus duralgalarynda, awtobuslarda, trolleýbuslarda, kinoteatrlarda);
- Mahabatyň üsti bilen radioda we telewideniýede, görkezme agitasiýasynda (diwarlyklar), broşýuralary ýaýratmak;
- Göçme sergi, ony duşuşyklaryň we ýygnaklaryň geçýän ýerlerinde, dükanlarda, westibýullarda we beýleki jemgyýetçilik ýerlerinde ýerleşdirip bolar;
- Köpçülikleýin çärelere gatnaşyjylaryň arasynda maglumat kagyzlaryny paýlamak;
- Gazetlerde, žurnalarda makalalar we bildirişler;

Образцы в левой колонке, практически никогда не дадут положительных результатов. Каждый, прочитав первое объявление, представляет себе работу в поте лица над горячей плитой, и вряд ли найдется много людей, довольных такой работой. А вот обращения, приведенные в правой колонке, способны вызвать у людей сострадание. Таким образом, важно показать людям, как они могут помочь решить проблему, а не то, чем они могут заниматься. Эффективное продуманное обращение естественным образом должно подводить людей к мысли: я должен (могу, хочу) что-то сделать для решения проблемы.

Для передачи сообщения потенциальным добровольцам можно использовать разные методы донесения информации.

Методы привлечения волонтеров

- Афиши/ объявления (на доске объявлений, автобусных остановках, в автобусах, троллейбусах, в кинотеатрах);
- Посредством рекламы на радио и телевидении, наглядной агитации (стенды), распространения брошюр;
- Передвижная выставка, которую можно развернуть в местах, где проходят встречи и собрания, в магазинах, в вестибюлях и др. общественных местах;
- Раздача информационных листков среди участников публичных мероприятий;
- Статьи и объявления в газетах, журналах;

- Talyplar we mekdep okuwçylary üçin praktikalary we stažirowkalary geçmegi teklip etmek;
- Söhbetdeşlikler we tanyşdyrmalar (auditoriýanyň öňünde çykyş edip);
- Guramada açyk gapylar güni (çaý içişligi guramak bolar);
- Broşýurajyklary paýlamak bilen köçede toplamak.

- Предложение прохождения практики и стажировок для студентов и школьников;
- Беседы и презентации (выступая перед аудиторией);
- День открытых дверей в организации (можно устроить чаепитие);
- Набор на улице, с раздачей брошюрок





4-nji BAP
Meýletinçileri işe taýýarlamak

ГЛАВА 4
Подготовка добровольцев к работе

Tanyşlyk we söhbetdeşlik
Знакомство и собеседование

Şeýlelik bilen, biz toplamak boýunça işi geçirdik, ýöne guramanyň we meýletinçiler bolmak isleýänleriň bähbitleriniň laýyk gelýändigine düşünmezden ozal tanyşmak we meýletinçileri seçip almagy geçirmek gerek.

Meýletinçileri seçip almak söhbetdeşlik arkaly geçirilýär. Söhbetdeşligiň esasy maksady – täze saýlananyň näme bilen meşgullanmakçydygyny, onuň nämä gyzyklanýandygyny kesgitlemäge, guramanyň işine onuň öndümli nähili goşulyşyp biljekdigini düşündirmäge synanyşmaly.

Çünki söhbetdeşligi geçirýän işgär ýa-da tejribeli meýletinçi täze adam bilen guramadan çaknyşýan ilkinji adamydyr, ol päk göwünli gatnaşyklary ýola goýmalydyr.

Söhbetdeşligi geçirjek adam meýletinçileriň näme bilen meşgullanjakdygyny bilmelidir we aşakdakylary başarmalydyr:

- gurama we meýletinçileriň näme bilen meşgullanmalydygy hakynda giňişleýin gürrüň bermegi;
- meýletinçiniň ýerine ýetirip biljek işine gyzyklandyrmagy;
- ýaşyna, medeni derejesine, bilimine ýa-da ykdysady ýagdaýyna garamazdan adamlar bilen erkin gatnaşyk etmegi;
- söhbetdeşini ünsli diňlemegi we düşünmegi;
- söhbetdeşligiň maksatlaryna jemlenmegi, gürrüňi ugrukdyrmagy, şunda çuslugy we päk ýürekliligi saklamagy;
- dalaşgäriň ýapyk mümkinçiliklerini we güýçli taraplaryny ýüze çykarmak;
- beýleki adamlaryň pikirine çydamlylygy ýüze çykarmak;
- eger adam gurama gabat gelmese, sypaýyçylyk bilen «ýok» diýmek.

Söhbetdeşlige başlamazdan öň onuň geçjek ýagdaýy hakynda aladalanmak gerek. Söhbetdeşligiň geçiriljek ýerini islendik boş jaýda guramak bolar, ýöne söhbetdeşligiň ýagdaýy meýletinçi üçin rahat we

Итак, мы провели работу по набору, но прежде чем понять, совпадают ли интересы организации и желающих стать добровольцами, необходимо познакомиться и провести отбор добровольцев.

Отбор добровольцев проводится через собеседование. Основная цель собеседования - попытаться определить, чем хочет заниматься новобранец, в чем он заинтересован, объяснить, как он может плодотворно подключиться к работе организации.

Поскольку проводящий собеседование сотрудник или опытный волонтер является первым человеком из организации, с которым сталкивается новый человек, он должен устанавливать доброжелательные отношения.

Человек, который будет проводить собеседование, должен знать, чем будут заниматься добровольцы и уметь:

- обстоятельно рассказать об организации и том, чем будут заниматься волонтеры;
- заинтересовать работой, которую доброволец мог бы выполнять;
- свободно общаться с людьми независимо от возраста, уровня культуры, образования или экономического положения;
- внимательно выслушать и понять собеседника;
- сосредоточиться на цели собеседования, направлять разговор, сохраняя при этом чуткость и доброжелательность;
- выявить скрытые возможности и сильные стороны кандидата;
- проявлять толерантность к мнению других людей;
- вежливо сказать «нет», если человек не подходит организации.

Перед началом собеседования нужно позаботиться об обстановке, в которой оно будет проходить. Место проведения собеседования можно организовать в любом сво-

ynandyryjylykly bolmalydyr. Kärdeşleriň telefon jaňlary, gürrüňleri söhbetdeşligiň arasyny üzmese gowy. Meýletinçi bilen söhbetdeşligi geçirmegiň barşynda ony gurama getiren gyzyklanmalar we deliller, onuň anyk işi ýerine ýetirmek üçin gerek bolan tejribesi we hünäri hakynda has köp maglumat almak gerek.

бодном помещении, но важно, чтобы атмосфера собеседования была для добровольца комфортной и доверительной. Желательно, чтобы собеседование не прерывали телефонные звонки, разговоры коллег. В ходе проведения собеседования с добровольцем необходимо получить максимальную информацию об интересах и мотивах, которые привели его в организацию, его опыте и квалификации, необходимых для выполнения конкретной работы.

Söhbetdeşligiň mysalyna 2-nji Goşunda seret.
Пример собеседования см. Приложение 2.

Ugry kesgitlemek we okatmak
Ориентирование и обучение

Ugry kesgitlemek

Şeýlelik bilen, biz öz guramamyz üçin täze meýletinçileri toplamagy geçirdik. Ýöne täze meýletinçileriň hiç biriniň-de Milli jemgyýetde öz roluny ahyryna çenli bilmeýändigini ýatda saklamak gerek. Täze saýlanan diňe özüne anyk näme etmegiň garaşýandygy, işgärler bilen beýleki meýletinçileriň arkalaşykly hereketini nähili amala aşyrmalydygy hakynda takmynan düşünjesi bardyr. Meýletinçiniň özüniň jogap almakçy bolýan köp sowallary bardyr.

Kollektiwde meýletinçiniň hünär taýdan ugry kesgitlemegi we uýgunlaşmagy – onuň öz zähmetini öndürijilikli etmek üçin ilkinji ädimdir. Ugry kesgitlemegiň maksady – meýletinçileri binýatlaýyn we praktiki maglumat bilen üpjün etmekdir, onuň kömegi bilen olar öz hereketlerini umumy iş bilen utgaşdyryp we guramanyň maksatlaryna ýetmegine ýardam edip bilerler. Eger meýletinçi guramada işiň ulgamyna we kadalaryna gowy düşünse, onda munuň özi diňe bir işiň peýdasyna däl-de, eýsem dawaly ýagdaýlaryň ýüze çykmak töwekgelçiligini hem aşakladyp biler. Ugry kesgitlemegi meýletinçiniň gurama kabul edilenden, ýöne işe girişmezinden öň ýakyn wagtda meýilleşdirmek we geçirmek gerek.

Ugry kesgitlemek okatmakdan tapawutlanýar, çünki munuň özi umumy tanyşdyryş häsiýetli hereketdir.

Ориентирование

Итак, мы провели набор новых волонтеров для нашей организации. Однако следует помнить, что никто из новых добровольцев до конца не знает своей роли в Национальном обществе. Новобранец имеет лишь приблизительное представление о том, что ему/ей предстоит конкретно делать, каким образом будет осуществляться взаимодействие с сотрудниками и другими волонтерами. Волонтер имеет много вопросов, на которые хотел бы получить ответы.

Профессиональное ориентирование и адаптация добровольца в коллективе - первый шаг к тому, чтобы сделать его труд производительным. Цель ориентирования - обеспечить добровольцев базовой и практической информацией, с помощью которой они смогут соотносить свои действия с общей деятельностью и содействовать достижению целей организации. Если доброволец хорошо понимает систему работы и правила в организации, то это будет служить не только на пользу делу, но и снизит вероятность возникновении конфликтных ситуаций. Ориентирование следует планировать и проводить в ближайшее время после того, как волонтер был принят в организацию, но еще не приступил к деятельности.

Ориентирование отличается от обучения, т.к. это действия общего ознакомительного характера.

Ugry kesgitlemek birnäçe tapgyrlary öz içine alýar:

Birinji tapgyr

Giriş kursy meýletinçä TGÝMJ-niň nämedigi we onuň näme bilen meşgullanýandygy hakynda düşünje berýär. Giriş kursy şu aşakdaky temalar üçin maglumat toplumydyr:

- GH we GÝ Halkara Hereketiniň taryhy, missiýasy, ýörelgeleri we düzüm birlikleri;
- TGÝMJ-niň işiniň ugurlary we maksatnamalary hakynda maglumat;
- Gurama üçin aýratyn esasy adalgalar;
- TGÝMJ-niň maksatlaýyn toparlary hakynda maglumat;
- Beýleki guramalar bilen gatnaşyklar hakynda maglumat;
- TGÝMJ-niň guramaçylyk gurluşy.

Ikinji tapgyr

Gatnaşyklary düzgünleşdirmek şu aşakdakylary öz içine alýar:

- Guramada meýletinçileriň roly hakyndaky maglumaty (taraplaryň jogapkärçiligi, wezipä bellemek, işiň beýany bilen tanyşmak);
- Meýletinçiniň gös-göni ýolbaşçysy bilen tanyşmak;
- Guramaçylyk pursatlary: iş tertibi, gatnaşygyň meseleleri, hasabatlylyk, ýaşyrynlygy berjaý etmek, gatnaşyklaryň etikasy, okatmagyň maksatnamasyna bolan talaplar; sanitariýa ölçegleri, tehniki howpsuzlyk kadalary hakynda gözükdirme we ş. m.

Üçünji tapgyr

Meýletinçiniň kollektiwe girmegi

Kollektiwe gireninde meýletinçä özüni aşakdaky ýaly duýmagyna kömek bermek gerek:

- gurama gerekli;
- komandanyň galan agzalaryna (işgärlerine we meýletinçilerine) deň;
- azat, erkana we öz güýçlerine ynamly.

Kollektiwe girmek şulary öz içine alýar: kollektiwiň esasy agzalaryny görkezmek; guramanyň jaýy boýunça ekskursiýa; guramanyň

Ориентирование включает несколько этапов:

Первый этап

Вводный курс дает волонтеру представление о том, что такое НОКПТ и чем оно занимается. Вводный курс представляет собой информационный блок на следующие темы:

- История, миссия, принципы и компоненты Международного Движения КК и КП;
- Информация о направлениях деятельности и программах НОКПТ;
- Основные термины, специфичные для организации;
- Информация о целевых группах НОКПТ;
- Информация об отношениях с другими организациями;
- Организационная структура НОКПТ

Второй этап

Регулирование отношений включает:

- Информацию о роли волонтеров в организации (ответственность сторон, назначение на должность, ознакомление с описанием работы);
- Знакомство с непосредственным руководителем волонтера;
- Организационные моменты: инструктаж о режиме работы, вопросах посещаемости, отчетности, соблюдения конфиденциальности, этике отношений, требованиях к программе обучения; санитарных нормах, правилах техники безопасности и т.д.

Третий этап

Введение волонтера в коллектив

При введении в коллектив необходимо помочь волонтеру чувствовать себя:

- нужным организации;
- равным остальным членам команды (сотрудникам и волонтерам);
- свободным, раскованным и уверенным в своих силах.

Введение в коллектив включает: представление основных членов коллекти-

jaýynda özüňi alyp barmagyň kadalaryny düşündirmek (iş sagatlary, tehnikany, jaýlary, harçlaýyş materiallaryny peýdalanmak we başgalar).

Okatmak

Ilkinji göräýmäge meýletinçilere teklip edilýän käbir işler binýatlaýyn ugry kesgitlemäge garanda köp okuwy talap etmeýän ýaly bolup görünmegi mümkin. Ýöne munuň özi edil beýle däldir. Käbir meýletinçiler özlerinde ýetik tejribäniň ýokdugy zerarly öz üstüne kesgitlenen borçnamalary almakdan gorkýarlar.

Şeýle ýagdaýda okatmak ähli gorkulary pytradyp we olarda özüne bolan ynamy döredip biler. Okatmak meýletinçä gowy tejribäni berýändigi, gurama bolsa – meýletinçiniň öndürijilikli işlemegine ynam döredýändigi üçin peýdalydyr.

Okatmagyň maksady – meýletinçigini öz üstüne ýüklenen borçnamalary ýerine ýetirmäge taýýarlamakdyr.

Bu okuw gollanmasynda biz okatmagyň 3 görnüşine gararys: formal okatmak, türgenleşik we nobatdaky okatmak.

Formal okatmak – meýletinçini anyk işi ýerine ýetirmäge **- *teoretiki*** taýdan taýýarlamakdyr.

Bu derejede meýletinçiä aşakdakylar habar berilýär:

Işiň barşynda näme **etmek** gerekdigi,

Nämäni etmeli däldigi,

Anyk/emele gelen ýagdaýda näme etmelidigi,

Meýletinçi bilen toplanan tejribäni paýlaşmak möhümdir.

Türgenleşik. Işe başlamazdan ozal okatmagyň bu görnüşi meýletinçä **praktiki endikleri** edinmäge kömek edýär.

Türşgenleşigiň barşynda türgençi:

- özüniň özleşdirmeli ýa-da gowulandyrmaly endiklerini görkezýär;
- bu endikleri peýdalanýan meýletinçä gözegçilik edýär;
- yzyna aragatnaşygy we seljermäni amala aşyrýar.

Türgenleşigiň maksady – meýletinçä köp özbaşdaklyk bermek we tejribe alyşmak.

Mysal: Siz meýletinçä guramada telefon

ва; экскурсию по помещению организации; объяснение правил поведения в помещении организации (рабочие часы, использование техники, помещений, расходных материалов и др.)

Обучение

На первый взгляд, может показаться, что некоторые предлагаемые добровольцам работы не требуют большего обучения, чем базовая ориентация. Однако это не совсем так. Некоторые добровольцы боятся брать на себя определенные обязательства из-за того, что у них нет достаточного опыта.

В таком случае обучение поможет рассеять эти страхи и выработать у них уверенность в себе. Обучение полезно потому, что даёт добровольцу хороший опыт, а организации - уверенность, что доброволец будет работать плодотворно.

Цель обучения - подготовить добровольца к выполнению возложенных на него обязанностей.

В данном пособии мы будем рассматривать 3 вида обучения: формальное обучение, тренировка и текущее обучение.

Формальное обучение **- *теоретически*** подготовить добровольца к выполнению конкретной работы

На этом уровне добровольцу сообщается:

Что **необходимо** делать в ходе работы,

Чего **нельзя** делать,

Что надо **делать** в конкретной/сложившейся ситуации.

Важно поделиться с добровольцем накопленным опытом.

Тренировка. Перед началом работы этот вид обучения помогает добровольцу приобрести ***практические навыки.***

В ходе тренировки тренер:

- демонстрирует навыки, которые следует освоить или улучшить;
- наблюдает за добровольцем, использующим эти навыки;
- осуществляет обратную связь и анализ.

Цель тренировки - предоставить добровольцу больше самостоятельности и поделиться опытом.

Пример: Вы объясняете добровольцу, как

jaňlaryna nähili jogap bermelidigini düşündiriň.

Siziň ädimleýin hereketleriňiz şulardyr:

- Ilkibaşda meýletinçi guramada telefon jaňlaryna nähili jogap bermelidigini diňleýär;
- Soňra käbir wagtdan meýletinçi siziň gözegçiligiňiziň astynda telefon boýunça jogap beryär;
- birnäçe günüň dowamynda telefon boýunça özbaşdak jogap bermek mümkinçiligini meýletinçä beriň, soňra onuň näme öwrenendigini barlaň.

Türgenleşik meýletinçä işi nähili gowulandyrmalydygyny görkezýär; ara alyp maslahatlaşmak muny nähili gazanmalydygyna düşünmäge kömek edýär.

Gündelik okatmak

Gündelik okatmak ähli işiň dowamynda amala aşyrylýar we meýilleşdirilen hem-de ýagdaý okatmagy öz içine alýar. Meýlilleşdirilen gündelik okatmak meýletinçiniň hünäriniň hemişe ýokarlandyrylmagyna ýardam edýär we özüne nähili işi ýerine ýetirmegiň teklip edilýändigine baglydyr.

Ýagdaý okatmagy meýilleşdirmek mümkin däldir, ol işiň barşynda ýüze çykýan müşgil ýagdaýlary seljermek üçin ulanylýar. Hünärli meýletinçilik işgärlerini taýýarlamak we ösdürmek üçin okatmagyň ähli görnüşlerini utgaşdyrmak gerek, şeýlelik bilen taýýar meýletinçiler bolmaýar we okatmaga degişli ähmiýet bermek gerek.

отвечать на телефонные звонки в организации. Ваши пошаговые действия таковы:

- Сначала доброволец слушает, как надо отвечать на телефонные звонки в организации;
- Затем некоторое время доброволец отвечает по телефону под вашим наблюдением;
- Даете добровольцу возможность в течение нескольких дней отвечать по телефону самостоятельно, а затем проверяете, чему он научился.

Тренировка показывает добровольцу, как улучшить работу; обсуждение помогает понять, как этого добиться.

Текущее обучение

Текущее обучение осуществляется в процессе всей деятельности и включает в себя запланированное и ситуационное обучение. ***Запланированное текущее обучение*** способствует постоянному повышению квалификации добровольца и зависит от того, какую работу ему предлагается выполнить.

Ситуационное обучение невозможно спланировать, оно применяется для разбора проблемных ситуаций, возникающих в процессе деятельности. Для подготовки и развития квалифицированных добровольческих кадров необходимо сочетать все виды обучения. Таким образом, не бывает готовых добровольцев, и обучению следует уделять должное внимание.

5-nji BAP
Guramada meýletinçileri nähili saklamaly

Ozaly bilen, guramada meýletinçileri saklamagyň usullaryna garalyň, olaryň gitmek sebäplerini anyklamak maksada laýykdyr.

ГЛАВА 5
Как удержать добровольцев в организации

Прежде, чем рассмотреть способы удержания добровольцев в организации, целесообразно выяснить причины их ухода.

Näme üçin meýletinçiler işini goýýarlar
Почему добровольцы оставляют работу

Meýletinçiniň işini goýmak çözgüdine gurama bagly bolmadyk daşarky hem-de içerki sebäpler täsir edip biler.

Daşrky sebäplere maşgala ýagdaýlaryny, şahsy durmuşyndaky üýtgemeleri, sosial we ykdysady şertleriň üýtgemegini, hökümete dahylsyz guramalaryň arasyndaky bäsleşigi degişli etmek bolar.

Içerki sebäpler şu aşakdakylar bilen baglanyşyklydyr:
- meýletinçilik işine gyzyklanmanyň ýitirilmegi we lapykeçlik, çünki iş garaşylýany ödäp bilmedi;
- guramanyň içinde şahsyýetara ýaramaz gatnaşyklar;
- çözgütleriň ara alnyp maslahatlaşylmagyna we kabul edilmegine gatnaşmak mümkinçiliginiň ýokdugy sebäpli gurama bolan ynamsyzlyk;
- meýletinçiniň şahsy goşandyny ýeterlik bolmadyk ykrar etmek;
- gowşak ýolbaşçylyk, guramanyň we okatmagyň ýoklugy, borçlaryň başarnyksyz paýlanylmagy, hakyky däl wezipeleriň goýulmagy.

Meýletinçä gözegçilik edilmegi hemişe guramanyň ýaramaz işiniň netijesi bolmaýar. Ortaça meýletinçi gurama bilen 2-den 6 ýyla çenli hyzmatdaşlyk edýär. Şu ýagdaýda «maşgaladan» meýletinçä gözegçilik etmek – tebigy prosesdir, olar öz bähbitlerine ýetdiler we munuň üçin alada etmek gerek däl.

Eger meýletinçi gidýän bolsa, onuň goşandyna minnetdarlyk bildiriň, oňa maslahatyň gerekdigini soraň, üstünlik arzuw ediň!

На решение добровольца оставить работу могут повлиять как внешние, не зависящие от организации, так и внутренние причины.

К внешним причинам можно отнести семейные обстоятельства, изменения в личной жизни, изменения социальных и экономических условий, конкуренцию между неправительственными организациями.

Внутренние причины связаны с:
- потерей интереса к добровольческой деятельности и разочарованием, поскольку работа не оправдала ожидания;
- плохими межличностными отношениями внутри организации;
- недоверием к организации вследствие отсутствия возможности участвовать в обсуждении и принятии решения;
- недостатком признания личного вклада добровольца;
- слабым руководством, отсутствием организации и обучения, неумелым распределением обязанностей, постановкой нереальных задач.

Не всегда уход добровольца является следствием плохой работы организации. В среднем доброволец сотрудничает с организацией от 2 до 6 лет. В этом случае уход добровольца из «семьи» - естественный процесс, они достигли своих интересов, и не стоит из-за этого переживать.

Если волонтер все же уходит, поблагодарите его за вклад, спросите, нужна ли ему рекомендация, пожелайте удачи!

Meýletinçileriň esaslandyrmasy
Мотивация добровольцев

Meýletinçilik maksatnamalary meýletinçileriň we guramanyň işgärleriniň esaslandyrmasy bilen herekete getirilýär. Meýletinçileri saklamak meseleleri, kada bolşy ýaly, esaslandyrmagyňmeselelerinesyrykdyrylyp bilner. Ýolbaşçynyň wezipesi meýletinçileriň talaplaryna has takyk baha bermekden we olaryň esasynda esaslandyrmagyň prosesini gurmakdan ybaratdyr.

Muny «Talaplaryň iýerarhiýasy» atly psihologik teoriýanyň esasynda (A.Maslou) has netijeli edip bolar:

- esasy fiziologik talaplar – nahar, ýaşaýyş jaýy, geýim bilen üpjün etmek;
- goraglylykdaky talaplar – howpsuzlyga, töwekgelçilikden goranmaga ymtylmak;
- gatnaşykdaky talap;
- ykrar edilmedäki talap;
- ösüşdäki, öz-özüň aňlatmadaky talap.

Talaplaryňşusanawynda adamyň ulalmak prosesinde olaryň ýüze çykmagynyň tertibinde getirildi. Toparlaryň ilkinji ikisi «pes», galanlary «ýokary» diýip hasap edilýär. A. Maslouwyň pikirine görä, ýokary talaplar güýç toplaýarlar we diňe pes talaplar kanagatlandyrylandan soň wajyp bolýarlar.

Ileri tutulýan talaplara baglylykda şu aşakdaky **maslahatlary** kesgitlemek boalr:

«Esasy fiziologik talaplar» derejesi üçin:

- meýletinçiler özleriniň maddyýetmezçiliklerini ejir çekmezligi üçin ähli mümkinçilikleriň edilýändigini bilmelidirler;
- maddy höweslendiriş hökmünde ulag, çaý içişlik, ýaşlar lagerlerine mugt gezelençler üçin çykdajylary peýdalanmak.

«Goraglylykdaky talap» derejesi üçin:

- işiň howpsuzlygyny üpjün etmek (gije-gündiziň garaňky wagtynda ondan-oňa gitmegi talap edýän tabşyryklary bermezlik, adatdan daşary kriminilizasiýa sezewar edilen adamlar we şertler bilen işe çekmezlik, hemişe ýanynda bolmaga we haýsydyr bir işden ätiýaçlandyrmaga çalyşmak);
- eger çylşyrymly ýagdaý bolup geçse, howpsuzlyk we özüňi alyp barmagyň çäreleri hakynda gözükdirmek.

Добровольческие программы приводятся в действие мотивацией добровольцев и персонала организации. Проблемы удержания добровольцев могут быть, как правило, сведены к проблемам мотивации. Задача руководителя состоит в том, чтобы как можно более точно оценить потребности добровольцев и на их основе построить процесс мотивации.

Наиболее эффективно это можно сделать на основе психологической теории «Иерархия потребностей» (А.Маслоу):

- основные физиологические потребности - обеспечение питанием, жильем, одеждой;
- потребности в защищенности - стремление к безопасности, защите от риска;
- потребность в общении;
- потребность в признании;
- потребность в развитии, самовыражении.

В этом списке потребности приведены в порядке их возникновения, в процессе взросления человека. Первые две группы считаются «низшими», остальные «высшими». По мнению А. Маслоу, высшие потребности набирают силу и становятся актуальными только после того, как удовлетворены низшие.

В зависимости от преобладающей потребности можно сформулировать следующие рекомендации:

Для ступени «основные физиологические потребности»:

- добровольцы должны знать, что делается все возможное, чтобы их материальный достаток не пострадал;
- использовать в качестве материального поощрения расходы на транспорт, чаепитие, бесплатные поездки в молодежные лагеря.

Для ступени «потребность в защищенности»:

- обеспечивать безопасность работы (не давать заданий, требующих перемещения в темное время суток, не привлекать к работе с людьми и условиям, подверженными чрезмерной криминализации, постараться всегда быть рядом и подстраховать в какой - либо работе);

«Gatnaşykdaky talap» derejesi üçin:

- meýletinçileri gurama we köpçülikleýin çärelerine gatnaşmaga çekmek;
- meňzeş gyzyklanmalary bolan toparlary döretmek, formal däl aragatnaşyklary bozmazlyk;
- kollektiw hökmünde meýletinçilik komandasyny ykrar etmek;
- işgäriň we meýletinçileriň bilelikdäki ýygnaklaryny geçirmek;
- bütin kollektiw üçin umumy maksatlary goýmak.

«Ykrar etmekdäki talap» derejesi üçin:

- hakyky, gazanylýan netijeleri bolan mazmunly işi teklip etmek;
- meýletinçilerden ýolbaşça yzyna aragatnaşygy üpjün etmek;
- her bir meýletinçiniň umumy işe şahsy goşandyny hemişelik bellemek;
- meýletinçileriň işine baha bermek we köpçülikleýin höweslendirmek;
- meýletinçilere öz borçlarynyň we jogapkärçiliginiň bir bölegini tabşyrmak;
- özbaşdak kararlar kabul etmek mümkinçiligini bermek.

«Ösüşde, öz-özüňi aňlatmakda talap» derejesi üçin:

- meýletinçilere okatmak mümkinçiligini üpjün etmek;
- meýletinçilerde döredijilik başarnyklaryny ösdürýän işi tabşyrmak
-hünär taýýarlyk derejesini hasaba almak bilen iş bermek;
- meýletinçileriň ygtyýarlyklarynyň töweregini hemişe giňeltmek;
- «halypaçylyk» arkaly täze meýletinçileri okatmaga çekmek;
- ýolbaşçy wezipeleri teklip etmek.

Guramada meýletinçileriň işlemegini höweslendirýän adatdan daşary güýçli esaslandyrma atmosfera bolup durýar, onda adamlar bir tarapdan özlerini komandanyň bir bölegi duýýarlar, beýleki tarapdan – özüniň seýrek duş gelýändigine akyl ýetirýärler.

- инструктировать о мерах безопасности и поведения, если произойдет сложная ситуация.

Для ступени «потребность в общении»:

- привлекать добровольцев к организации и участию в публичных мероприятиях;
- формировать группы со сходными интересами, не разрушать неформальные связи;
- признавать добровольческую команду, как коллектив;
- проводить совместные собрания сотрудника и волонтеров;
- ставить общие цели для всего коллектива.

Для ступени «потребность в признании»:

- предлагать содержательную работу с реальными, достижимыми результатами;
- обеспечивать обратную связь от добровольцев к руководителю;
- постоянно отмечать личный вклад каждого добровольца в общее дело;
- оценивать работу и публично поощрять добровольцев;
- перепоручать добровольцам часть своих обязанностей и ответственности;
- предоставлять возможность принимать самостоятельные решения.

Для ступени «потребность в развитии, самовыражении»:

- обеспечивать добровольцам возможность обучения;
- поручать работу, которая развивает у добровольцев творческие способности;
- предоставить работу с учетом уровня профессиональной подготовки;
- постепенно расширять круг полномочий добровольцев;
- привлекать к обучению новых добровольцев путем «наставничества»;
- предлагать руководящие должности.

Чрезвычайно сильной мотивацией, стимулирующей добровольцев работать в организации, является атмосфера, в которой люди чувствуют себя, с одной стороны - частью команды, с другой - осознают свою уникальность.

Meýletinçileri höweslendirmek
Поощрение добровольцев

Meýletinçini höweslendirmek esaslandyrma we moral taýdan öwezini dolma bilen pugta baglanyşyklydyr we «ykrar etmekde» we «ösdürmekde we öz-özüni aňlatmakda» talaplary kanagatlandyrmaga esaslanýar.

Ykrar etmek – munuň özi öz zähmeti üçin meýletinçä tölegdigini ýatda saklamak möhümdir. Ykrar etmegiň altyn kadasy şeýle fakt bolup durýar, ýagny ykrar etmek öz wagtynda, aýratyn, tüýs ýürekden we köpçülikleýin bolmalydyr.

Meýletinçilere minnetdarlygy aňladyp, biz şu aşakdakylary tapawutlandyrýarys:

*meýletiçiniň amala aşyrýan işiniň gymmatyny we möhümligini (seniň işiň diňe bir özüňe däl-de, eýsem ýene-de kimdir birine gerekdigini bilmek möhümdir);

*meýletinçiniň şahsy goşandy: edilen tagallalar, berlen wagt, teklip edilen ideýalar;

*meýletinçiniň şahsyýetiniň aýratynlygy we gaýtalanmazlygy;

*gazanylan üsünlikler;

* meýletinçi tarapyndan gazanylan netijeleri ykrar etmek;

*bilimler, endiklder, başarnyklar, başlangyjy we tejribesi.

Guramada esaslandyryjy atmosferany döretmek üçin meýletinçileri islendik görnüşde höweslendirip bolar we olary peýdalanmak gerek.

Höweslendirmegi formal we formal däl höweslendirmelere şertli bölmek bolar.

Formal höweslendirmek esasy okaýan/işleýän ýerinde, maşgalada sowgatlary, hormat hatlaryny, nyşanlary, minnatdarlyk hatlaryny öz içine alyp biler.

Mysal: Meýletinçilik guramalarynyň köpüsi her ýylky dabaralary geçirýärler, ol ýerde her bir meýletinçiniň hyzmatlary ýatlanylýar. Şeýle çäreler köplenç Halkara meýletinçiniň güni wagtynda geçirilýär.

Formal däl höweslendirmeler has netijelidir. Olar guramanyň işgärleri we beýleki meýletinçileri bilen hemişelik gatnaşyk etmeginiň barşynda onuň üstünliklerniň ykrar edilmegine, edilen iş üçin işgärden hoşallyk alynmagyna düşünilýär.

Şeýle görnüş gurama degişlidigiňi we

Поощрение добровольца тесно связано с мотивацией и моральной компенсацией и основывается на удовлетворении потребностей в «признании» и «развитии и самовыражении».

Важно помнить, что признание - это плата волонтеру за его труд. Золотым правилом признания является тот факт, что признание должно быть своевременным, индивидуальным, искренним и публичным.

Выражая признательность волонтерам, мы выделяем следующее:

*ценность и важность деятельности, которую осуществляет волонтер (важно знать, что твоя работа нужна не только тебе, но и еще кому-то);

*персональный вклад волонтера (приложенные усилия, уделенное время, предложенные идеи);

*исключительность и неповторимость личности волонтера;

*достигнутые успехи (признание результатов, достигнутых волонтером);

*знания, навыки, способности, инициативность и опыт.

Для создания мотивирующей атмосферы в организации можно и нужно использовать поощрение добровольцев в любой форме.

Поощрение можно условно разделить на формальное и неформальное.

Формальное поощрение может включать подарки, грамоты, значки, благодарственные письма на основное место учебы/работы, семье.

Пример: Многие добровольческие организации проводят ежегодные церемонии, где упоминаются заслуги каждого волонтера. Такие мероприятия часто проводятся во время Международного Дня волонтера.

Неформальные поощрения более эффективны. Они подразумевают признание успехов волонтера в процессе его постоянного общения с сотрудниками и другими добровольцами организации, получение благодарности от персонала за проделанную работу. Такая форма формирует ощущение принадлежности к организации и постоян-

hemişelik ünsi duýmagy döredýär.

Ýylda 1 gezek guralan ýörite bankedi tutuş ýyldaky hoşniýetli özara gatnaşyklar hökmündäki duýgylar üçin geçirmeli däl.

Formal däl höweslendirmek birnäçe ululluar bilen bolup biler: gündelik minnetdarlyk bildirmek bilen, maslahat üçin ýüz tutmak bilen, yzyna aragatnaşygy amala aşyrmak bilen, meýletinçiniň jogapkärçiligini ýokarlandyrmak bilen.

Gündelik minnetdarlyk bildirmek

Iň **arzan**, ilkinji göräýmäge, höweslendirmegiň iň ýeňil usuly.
* «sag bolsun» aýtmak;
*meýletinçiniň guramadaky işiniň ýubileýini baýram etmek;
*meýletinçiniň maşgalasy hakynda soramak we çuňňur gyzyklanma bildirmek;
*meýletinçiniň doglan güni hakynda ýatlatmak.
Wagtynda «sag bol» aýtmak ýaly hiç bir zat arzan bolmaýar we gymmatly baha berilmeýär.

Maslahat üçin ýüz tutmak

Meýletinçiler innowasiýa ideýalarynyň tükeniksiz çeşmesidir. Meýletinçä maslahat üçin ýüz tutup, gurama «bir okda iki towşan awlaýar» - öz ösüşi üçin täze ideýalary alýar we meýletinçiniň pikiriniň ähmiýetliligini görkezýär.

Ýöne bir sagatda durmuşa geçirip bolmaýan teklipler, ideýalar hem bar. Bu ideýalaryň durmuşa geçirilmegini gaýra goýup, meýletinçä olaryň häzirlikçe durmuşa geçirilmeginiň mümkin dälidigini düşündirmek hökmandyr.

Yzyna aragatnaşygy amala aşyrmak

«Yzyna aragatnaşyk» - munuň özi adalga bolup, şu ýagdaýda ýolbaşçy tarapyndan öz işine baha berilmegini meýletinçilerden almagyny aňladýar. Munuň özi meýletinçä özüniň ähmiýetliligini duýmagyna ýardam edýär.

Mysal üçin, haçan-da siz geçirilen çäräniň ýa-da haýsydyr bir işiň netijelerini jemleseňiz, çärä/işe gatnaşan meýletinçileri çagyryň we olara çäre, gurama babatda öz pikirini aýtmaga

ного внимания.

Званый банкет, организованный 1 раз в год, не производит такого впечатления, как добрые взаимоотношения целый год.

Неформально поощрять можно несколькими способами: повседневным выражением признательности, обращением за советом, осуществлением обратной связи, повышением ответственности волонтера.

Повседневное выражение признательности

Самый **дешевый** и, на первый взгляд, самый легкий способ поощрения.
*говорить «спасибо»;
*праздновать юбилеи работы добровольца в организации;
*спрашивать о семье добровольца и выражать искреннюю заинтересованность;
*помнить о дне рождении добровольца.
Ничто не дается так дешево и так дорого не ценится, как вовремя сказанное «спасибо».

Обращение за советом

Добровольцы являются неистощимым источником инновационных идей. Обращаясь за советом к добровольцу, организация «убивает двух зайцев»- получает новые идеи для развития своей деятельности и демонстрирует значимость мнения добровольца.

Однако есть предложения, идеи, которые нельзя в одночасье претворить в жизнь. Откладывая реализацию этих идей, обязательно объясните добровольцу, по какой причине их воплощение пока невозможно.

Осуществление обратной связи

«Обратная связь» - это термин, в данном контексте означает получение руководителем от волонтеров оценки своей деятельности. Это дает добровольцу ощущение своей значимости.

Например, когда вы подводите итоги проведенной акции или какой-то работы, пригласите добровольцев, участвовавших в

mümkinçilik beriň, soňra olaryň işine baha beriň.

Säwlikler hakynda däl-de, talap edilýän gowulandyrma hakynda aýdyp, oňyn çemeleşmäni peýdalanyp, netijeleri jemlemek gerek.

Netijä eger seljerme «gyzgan yzlar» boýunça geçirilse, bu usuldan köp netijäni diňe şu ýagdaýda alyp bolar. Şeýle ara alyp maslahatlaşmak gowulandyrylmagyny talap edýän üstünlikleri we kemçilikleri şobada görkezmäge, işe baha bermäge we geljek üçin meýilnamalary bellemäge mümkinçilik berýär.

Meýletinçiler bilen yzygiderli gatnaşyk etmek, ýagny şahsy gatnaşyk etmek guramada meýletinçileri saklamagyň has netijeli usuly bolup durýar.

Meýletinçilerde öz işiniň ähmiýetlidigini, onuň ýagdaýy üýtgedýändigi, adamlara kömek etmekde özleriniň ýeke däldigini görmek mümkinçiligi peýda bolýar. Yzygiderli duşuşyklaryň mümkinçiligi guramanyň meýletinçilere gyzyklanýandygyny görkezýär, olaryň goşantlaryny ykrar edýär we baha berýär, öz nobatynda meýletinçileriň esaslandyrmasyny ýokarlandyrýar, gurama bolan dahyllydygyny duýmagy berýär we meýletinçileri öz ýerine ýetirýän işi üçin has jogapkär edýär.

Meýletinçiniň jogapkärçiligini ýokarlandyrmak.

Eger meýletinçi tabşyryga üstünlikli hötde gelse, indiki gezek oňa has çylşyrymly tabşyrygy tabşyrmak gerek. Jogapkärçiligiň ýuwaş-ýuwaşdan şeýle ýokarlandyrylmagy hünär ösüşiniň ykrar edilmegi we mundan beýläkki ösüşiň höweslendirmesi bolup hyzmat edýär. Meýletinçä özüni dürli sypatda synag edip görmegi bermeli, munuň özi guramada meýletinçiniň bolmak tejribesini dürli görnüşli eder, çünki täze wezipe täze bilimleri, endikleri talap edýär we täze tejribäni edinmäge mümkinçilik berer.

Möhümdir!

Siz haýsy usuly ulansaňyz hem:

- Minnetdarlyk bildiriň we meýletinçilerde ynamlylyk duýgusyny döretmek üçin ýygy-ýygydan baha beriň;
- Haçanda beýleki meýletinçileriň gatnaşmagynda köpçülikleýin amala aşyrylsa, has netijelidigini ykrar ediň;

акции/работе, и предоставьте им возможность высказать свое мнение относительно акции, организации, а затем дайте оценку их работы.

Подводить итоги необходимо, используя позитивный подход, говоря не о просчетах, а требуемом улучшении. Наибольшую отдачу от этого метода можно получить в том случае, если разбор проводится по «горячим следам». Такое обсуждение позволяет сразу же показать успехи и недоработки, требующие улучшения, оценить работу и наметить планы на будущее.

Регулярное общение с волонтерами, то есть личный контакт, является наиболее эффективным методом удержания волонтеров в организации.

У волонтеров появляется возможность увидеть, как значима их работа, как она меняет ситуацию, что они не одиноки в стремлении помочь людям. Возможность регулярных встреч демонстрирует, что организация заинтересована в волонтерах, признает и ценит их вклад, что, в свою очередь, повышает мотивацию волонтеров, дает ощущение причастности к организации и делает волонтеров более ответственными за работу, которую они выполняют.

Повышение ответственности волонтера

Если доброволец удачно справился с заданием, следует в следующий раз поручить ему более сложное задание. Такое постепенное повышение ответственности служит подтверждением профессионального роста и поощрением к дальнейшему развитию. Нужно дать волонтеру попробовать себя в различном качестве, что разнообразит опыт нахождения волонтера в организации, так как новая должность потребует новых знаний, навыков и даст возможность приобрести новый опыт.

Важно!

Какой бы способ вы не использовали:

- Выражайте благодарность и давайте оценку как можно чаще, чтобы сформировать у добровольцев чувство уверенности;
- Признание наиболее эффективно, когда совершается публично в присутствии других волонтеров;

- Minnetdarlyk ýerliklidir, eger ol gös-göni höweslendirilmäge mynasyp bolan etmiş üçin bolsa;
- Beýlekileri unudyp, şol bir adamlara şol bir iş üçin minnetdarlyk bildirmäň;
- Höweslendirip, örän az hyzmat üçin minnetdarlygy aşa artdyryp ýa-da aýdyň üstünlikleri äsgermän, çetde galmaň.

- Благодарность уместна, если она следует непосредственно за тем поступком, который достоин поощрения;
- Не высказывайте благодарность за одну и ту же работу одним людям, забывая других;
- Поощряя, не впадайте в крайности - преувеличивая благодарность за малосущественную услугу или игнорируя явные успехи.



Netije
Заключение

Bu günki meýletinçiler öňkülere garanda häsiýeti we talaplary boýunça has çylşyrymlydyr we talabedijidir, ýöne şol bir wagtda-da has hünärlidir, professionaldyr. Meýletinçiler bolup işleýän işgärler hem örän köp bilmelidirler, hemme wagt kämilleşmelidirler we gazanylan üstünlikde durmaly däldirler. Milli jemgyýetiň işgärleriniň şu aşakdakylara takyk düşünmekleri möhümdir:

*Meýletinçiler Gyzyl Haç we Gyzyl Ýarymaý Halkara Hereketiniň missiýasyna ýetilmeginde esasy güýçdür;

*Meýletinçilere peýdaly we olaryň garaşmalaryna we talaplaryna laýyk gelýän iş bilen meýletinçileri üpjün etmek möhümdir;

*Meýletinçileriň işini utgaşdyrmak yzygiderli bolmalydyr we uly hünäri, güýji we wagty talap edýär;

*Işgärler bilen meýletinçileriň arasyndaky arkalaşykly hereket meýletinçilik maksatnamasynyň esasy üstünligidir;

*Diňe meýletinçiniň talaplaryna düşünip we olary gündelik işde nazara alyp, ony saklap bolar;

*Meýletinçileriň işini goldamak üçin maddy serişdeler gerek, ýöne meýletinçileriň işiniň hasabyna geçirilen sosial netije bu goýumlardan ölçegsiz ýokarydyr.

Şeýlelik bilen, meýletinçileriň işini guramak belli bir tehnologiýalary talap edýär, munuň özi adamzat serişdelerini dolandyrmagyň aýratyn görnüşidir. Gowy guralanda meýletinçiler tarapyndan edilen işiň gymmaty olary dolandyrmaga edilen harajatlardan ýokary geçip biler.

Bu okuw gollanmasy meýletinçilik serişdelerini ösdürmek boýunça wezipeleri çözmäge kömek eder diýip umyt edýäris, ol Türkmenistanyň Gyzyl Ýarymaý Milli jemgyýetiniň potensialyny pugtalandyrmaga we mundan beýläk-de ösdürmäge, iş çygryny giňeltmäge we ilatyň mätäçlik edýän gatlaklaryna edilýän hyzmatlaryň hilini gowulandyrmaga ýardam eder.

Сегодняшние добровольцы более сложны и требовательны по характеру и требованиям чем те, что были раньше, но в то же время и более квалифицированны, профессиональны. И сотрудникам, работающим с волонтерами, необходимо очень много знать, все время совершенствоваться и не останавливаться на достигнутом. Важно, чтобы сотрудники Национального общества четко понимали, что:

*Волонтеры основная сила в достижении миссии Международного Движения Красного Креста и Красного Полумесяца;

*Важно обеспечивать добровольцев работой, которая полезна и соответствует ожиданиям и потребностям волонтеров;

*Координация работы волонтеров должна быть регулярной и требует большой квалификации, сил и времени;

*Взаимодействие между сотрудниками и волонтерами является основой успеха волонтерской программы;

*Только понимая потребности добровольца и учитывая их в повседневной работе, можно его удержать;

*Для поддержки деятельности волонтеров необходимы материальные средства, но социальный эффект, произведенный за счет деятельности волонтеров, неизмеримо выше этих вложений.

Таким образом, организация работы волонтеров требует определенной технологии, это особый вид управления человеческими ресурсами. При хорошей организации ценность работы, проделанной волонтерами, может намного превышать затраты на управление ими.

Надеемся, что это пособие поможет в решении задач по развитию добровольческих ресурсов, что будет способствовать укреплению потенциала и дальнейшему развитию Национального общества Красного Полумесяца Туркменистана, расширению сфер деятельности и улучшению качества услуг, оказываемых нуждающимся слоям населения.

Goşundylar
Приложение

1-nji Goşundy. Meýletinçileriň işiniň beýanynyň mysaly.
Приложение 1. Пример описания работы добровольцев.

Durmuş ugry boýunça işleýän meýletinçiniň işiniň beýanynyň mysaly

Wezipeleri: Ilatyň durmuş taýdan kömege mätäç gatlaklaryna praktiki we psihologik kömek bermek.

Kömek alyjylar: ýalňyz ýaşaýan garry adamlar we maýyplar, ýetim çagalar we köp çagaly az üpjünçilikli maşgalalaryň çagalary, polisiýada hasaba goýulan problemaly maşgalalaryň çagalary.

Bu ugur boýunça meýletinçiler üçin şu aşakdaky endikler talap edilýär:

- çydamlylyk
- rehimlilik
- diňlemegi başarmak
- kommunikatiw endikler
- dykgatlylyk

Işiň ýeri: hossaralyk edilýänleriň ýaşaýyş jaýlary, dikeldiş merkezleri, kabul ediji-paýlaýjy, çagalar kömekçi internatlary we çagalar öýleri, garry raýatlaryň öýleri.

Işiniň görnüşleri:

1.Ýalňyz garry raýatlaryň we maýyplaryň ýaşaýyş jaýlarynda iş şu aşakdakylary öz içine alýar:

Ýaşaýyş jaýyny süpürmek (pollary we gap-gaçlary ýuwmak, tozany süpürmek, zil-zibili çykarmak, penjireleri ýuwmak, eger olar birinji gatdan ýokarda ýerleşmese, sowadyjyny ýuwmak), eger bar bolsa, howluda süpürmek);
Bazardan we dükandan önümleri satyn almak;
Dermanhanadan dermanlary satyn almak;
Pensiýalary, kömek pullaryny, maýyplyk üçin pullary almak üçin öý müdirliginden, häkimlikden, saglyk öýlerinden resminamalary ýygnamaga kömek etmek we ş. m.);
Täze meýletinçiler hossarlykdakylar bilen TGÝMJ-niň işgärleriniň gatnaşmagynda tanyşýarlar.

Пример описания деятельности добровольца, работающего по социальному направлению

Задачи: Оказание практической и психологической помощи социально уязвимым слоям населения

Получатели помощи: одинокие престарелые люди и инвалиды, дети и подростки с различными формами инвалидности, дети – сироты и дети из многодетных малообеспеченных семей, дети из проблемных семей, поставленные на учет в полиции.

Для волонтеров по данному направлению требуются следующие навыки:

- терпение
- отзывчивость
- умение слушать
- коммуникативные навыки
- аккуратность

Места деятельности: жилые помещения подопечных, реабилитационные центры, приёмник-распределитель, детские вспомогательные интернаты и детские дома, дома престарелых граждан.

Виды деятельности:

1.Работа в жилых помещениях пожилых одиноких граждан и инвалидов включает в себя:

Уборку жилья (мытьё полов и посуды, вытирание пыли, вынос мусора, мытьё окон, если они находятся не выше первого этажа, мытье холодильника) уборка во дворе, если таковой имеется);
Покупка продуктов на базаре и в магазине,
Покупка лекарств в аптеке;
Помощь в сборе документов из домоуправления, хякимлика, поликлиники и т.п. для получения пенсий, пособий, инвалидности и т.д.
Новые добровольцы знакомятся с подопечными в присутствии сотрудников НОКПТ.

2.Gyzgyn nahary Gyzyl Ýarymaýyň jaýyndan hossarlyk edilýäniň öýüne eltmek. Gyzgyn nahar hossarlyk edilýäne nahar iýilýän wagtda günde bir gezek eltilýär. Meýletinçi Gyzyl Ýarymaýyň jaýyndan ýörite gapda naharlaryň toplumyny alýar we ony gerekli salgy boýunça eltýär. Täze meýletinçi özüniň ilkinji ugruny eýýäm işleýän meýletinçiniň ýa-da TGÝMJ-niň işgäriniň ýanynda bolmagynda edýär.

3.Dikeldiş merkeziniň sport zalynda mümkinçilikleri çäklendirilen adamlar bilen işlemek sport zalynyň grafigi boýunça ýerine ýetirilýär.

Grafigiň ähli üýtgetmeleri hakynda meýletinçilere şobada habar berilýär. Ýerine ýetirilýän işleriň möçberi: zalda süpürmek, sport snarýadnalaryndan peýdalanmakda maýyplara kömek etmek, psihologik goldaw (gürrüňdeşlikler), mümkinçilikleri çäklendirilen adamlar üçin dürli sport, güýmenje we baýramçylyk çärelerini guramakda sport zalynyň türgençilerine kömek etmek.

4.Kömekçi internatlardan, çagalar öýlerinden, kabul ediji-paýlaýjylardan bolan **çagalar bilen** işlemek durmuş endiklerini ösdürmek boýunça çagalar üçin dersleriň geçirilmegini, baýramçylyk çärelerini guramakda, çagalara psihologik kömek bermekde internatlaryň ýolbaşçylaryna kömek etmegi, çagalaryň hajatlarynyň barlaglarynyň geçirilmegini, hajatlary düzetmek boýunça taslamalaryň döredilmegini öz içine alýar.

Şeýle hem durmuş ugrunyň meýletinçileri aýry-aýry raýatlaryň kömek üçin ýüz tutmagyna görä ilata durmuş hyzmatlarynyň goşmaça görnüşleriniň edilmegine gatnaşyp bilerler, şunda talap edilýän hyzmatlar meýletinçilere moral we fiziki zyýany ýetirmeli däldir.

Meýletinçiler üçin işi paýlamagy şol ugruň ýolbaşçysy geçirýär, şunda meýletinçiniň özüniň islegi nazara alynýar.

Meýletinçileriň işine ýolbaşçy tarapyndan yzygiderli baha berler.

5.Haýyr-sahawat aksiýalarynyň we serişdeleri ýygnamak boýunça aksiýalaryň **guralmagyna** we geçirilmegine **gatnaşmak**.

2.Доставка горячего питания из Дома Красного Полумесяца на дом подопечному. Горячее питание доставляется подопечному один раз в день в обеденное время. Доброволец получает из Дома Красного Полумесяца комплексный обед в специальной посуде и доставляет его по нужному адресу. Новый доброволец первый свой маршрут проделывает в сопровождении уже работающего добровольца или сотрудника НОКПТ.

3.Работа в спортзале реабилитационного центра для людей с ограниченными возможностями выполняется по графику спортивного зала.

Все изменения графика немедленно сообщаются добровольцам. Объем выполняемых работ: уборка в зале, помощь инвалидам в пользовании спортивными снарядами, психологическая поддержка (беседы), помощь тренерам спортзала в организации различных спортивных, развлекательных и праздничных мероприятий для людей с ограниченными возможностями.

4.Работа с детьми из вспомогательных интернатов, детских домов, приемников- распределителей включает в себя проведение занятий для детей по развитию жизненных навыков, помощь руководству интернатов в организации праздничных мероприятий, психологической помощи детям, проведение исследований нужд детей, создание проектов по устранению нужд.

Также добровольцы социального направления могут участвовать в оказании дополнительных видов социальных услуг населению по мере обращения отдельных граждан за помощью, при условии, что требуемые услуги не наносят морального и физического ущерба для волонтеров.

Распределение деятельности для добровольцев производит руководитель данного направления, при этом учитывается желание самого добровольца.

Работа добровольцев будет регулярно оцениваться со стороны руководителя.

5.Участие в организации и проведении благотворительных акций и акций по сбору средств.

Höweslendirmeler. Ýeňillikler

Ähli meýletinçiler höweslerme hökmünde aşakdakylary amala aşyryp bilerler:

- Durmuş endiklerini we okuwy alyp;
- Gyzyl Ýarymaýdan maslahatlar we häsiýetnamalar alyp;
- Iş bilen baglanyşykly çykdajylaryň öwezini dolup;
- Ulag serişdeleriniň tölenilmegini;
- Güýmenje, doglan günleri, şanly seneleri baýram etmek maksady bilen meýletinçileriň yzygiderli ýygnaklaryny;
- Şäheriň daşyna gezelençleri, oturlyşyklary

Has işjeň meýletinçilere şular garaşýar:

- Milli we halkara seminarlaryna, konferensiýalara, lagerlere gatnaşmak;
- Türkmenistan boýunça gezelençler;
- TGÝMJ-nyň kollegial organlaryna saýlanmak;
- Kurslarda okamak (1 aýdan 3 aýa çenli).

Поощрения. Льготы

Все добровольцы в качестве поощрения могут:

- Получить жизненные навыки и обучение;
- Получить рекомендации и характеристики от Красного Полумесяца;
- Возмещение расходов, связанных с деятельностью;
- Оплата транспортных расходов;
- Регулярные собрания волонтеров с целью развлечения, празднования дней рождения, знаменательных дат;
- Выезды за город, пикники

Наиболее активных волонтеров ждет:

- Участие в национальных и международных семинарах, конференциях, лагерях;
- Поездки по Туркменистану;
- Избрание в коллегиальные органы НОКПТ
- Обучение на курсах (от 1 до 3 –х месяцев)

«Deň - deňe» usuly boýunça ýaşytdaşlary okatmagyň ugry boýunça işleýän meýletinçiniň işiniň beýanynyň Mysaly

Maksady: Ýaşytdaşlary «Deň -deňe» diýen usul boýunça okatmak.

«Deň-deňe» diýen usul boýunça treningleri geçirmek ugrunda işleýän meýletinçiler şu aşakdaky sypatlara eýe bolmalydyrlar:

- alçaklyk,
- oratorlyk başarnyklary,
- özüňe bolan ynam, işjeňlik,
- auditoriýa bilen gatnaşyk etmegi başarmak,
- auditoriýa bilen işlemegiň dürli usullaryny peýdalanmagy başarmak,
- tema boýunça gowy habarlylyk,
- inisiatiwalylyk, okatmaga döredijilikli çemeleşmek.

Işiniň görnüşleri:

- «Saglygy goraýyş», «Niýetiň taryhy, Halkara Gyzyl Haç we Gyzyl Ýarymaý Hereketi», «Adatdan daşary ýagdaýlara we tebigy betbagtçylyklara jogap bermäge taýýarlyk», «Liderlik», «Adam söwdasynyň öňüni almak» we başga ugurlary boýunça TGÝMJ-niň bar bolan okuw modullary we okuw gollanmalary bilen tanyşmak;

- interaktiw gönükmeleri we oýunlary, TGÝMJ-niň okuw modullaryny we usulyýet okuw gollanmalaryny peýdalanmak bilen treningleri, seminarlary, dersleri geçirmek;

- treningleri we seminarlary geçirmek üçin täze tematiki öwrediji modullary işläp taýýarlamak;

- maglumat çärelerini we aksiýalaryny guramak we geçirmek;

Meýletinçiler üçin işi paýlamagy bu ugruň ýolbaşçysy geçirýär, şunda meýletinçiniň özüniň islegi nazara alynýar.

Meýletinçileriň işine ýolbaşçy tarapyndan

Пример описания деятельности добровольца, работающего по направлению обучения сверстников по методу «равный-равному»

Цель: Обучение сверстников по методу «Равный -равному»

Добровольцы, работающие в направлении проведения тренингов по методу «Равный - равному» , должны обладать следующими качествами:

- коммуникабельность,
- ораторские способности,
- уверенность в себе, активность,
- умение общаться с аудиторией,
- умение использовать различные методы работы с аудиторией,
- хорошая информированность по теме,
- инициативность, творческий подход к обучению.

Виды деятельности:

- ознакомление с существующими учебными модулями и учебными пособиями НОКПТ по направлениям: «Здравоохранение», «История замысла, Международное Движение Красного Креста и Красного Полумесяца», «Подготовка к реагированию на чрезвычайные ситуации и стихийные бедствия», «Лидерство», «Предотвращение торговли людьми» и др.;

- проведение тренингов, семинаров, занятий с использованием интерактивных упражнений и игр, учебных модулей и методических пособий НОКПТ;

- разработка новых тематических обучающих модулей для проведения тренингов и семинаров;

- организация и проведение информационных мероприятий и акций;

Распределение деятельности для добровольцев производит руководитель данного направления, при этом учитывается же-

yzygiderli baha berler.

Höweslendirmeler. Ýeňillikler

Ähli meýletinçiler höweslenme hökmünde aşakdakylary amala aşyryp bilerler:

- Durmuş endiklerini we okuwy alyp;
- Gyzyl Ýarymaýdan maslahatlar we häsiýetnamalar alyp;
- Iş bilen baglanyşykly çykdajylaryň öwezini dolup;
- Ulag serişdeleriniň tölenilmegini;
- Güýmenje, doglan günleri, şanly seneleri baýram etmek maksady bilenmeýletinçileriň yzygiderli ýygnaklaryny;
- Şäheriň daşyna gezelençleri, oturlyşyklary
- Has işjeň meýletinçilere şular garaşýar:
- Milli we halkara seminarlaryna, konferensiýalara, lagerlere gatnaşmak;
- Türkmenistan boýunça gezelençler;
- TGÝMJ-nyň kollegial organlaryna saýlanmak;
- Kurslarda okamak (1 aýdan 3 aýa çenli).

лание самого добровольца.

Работа добровольцев будет регулярно оцениваться со стороны руководителя.

Поощрения. Льготы

Все добровольцы в качестве поощрения могут:

- Получить жизненные навыки и обучение;
- Получить рекомендации и характеристики от Красного Полумесяца;
- Возмещение расходов связанных с деятельностью;
- Оплата транспортных расходов;
- Регулярные собрания волонтеров с целью развлечения, празднования дней рождения, знаменательных дат;
- Выезды за город, пикники

Наиболее активных волонтеров ждет:

- Участие в национальных и международных семинарах, конференциях, лагерях;
- Поездки по Туркменистану;
- Избрание в коллегиальные органы НОКПТ
- Обучение на курсах (от 1 до 3 –х месяцев)

2-nji Goşundy. Söhbetdeşligiň mysaly.

Söhbetdeşlige başlamak

- Tanyşmak, amatly ýerleşmegi teklip etmek we söhbetdeşlige gelendikleri üçin hoşallyk bildirmek;
- Söhbetdeşligiň nähili geçjekdigini gürrüň bermeli (sowallar gutlanylýar, gysgaça ýazgylary alyp baryp bolar, dowamlylygy 30 minutdan 1 sagada çenli);
- Dalaşgäri siziň ýanyňyza nämäniň getirendigini we onuň bu gürrüňdeşlikden nämä garaşýandygyny soramaly;
- Dalaşgäriň meýletinçi bolup iş tejribesiniň bardygyny, eger hawa bolsa, onda haýsydygyny soramaly;
- TGÝMJ-niň işi we onuň maksatnamalary hakynda dalaşgäriň bilýändigini soramaly (munuň özi gürrüňdeşligiň nähili jikme-jik bolmalydygyna düşünmäge mümkinçilik berer);
- Gurama, onuň ýörelgeleri, maksatnamalary we näme üçin siziň meýletinçilere çekilýändigiňiz hakynda gysgaça gürrüň beriň (şu tapgyrda dalaşgäre «aşa köp ýüklemez» ýaly diňe esasy maglumat bilen çäkleniň);
- Hereketiň Ýörelgelerine dalaşgäriň düşünýändigine göz ýetirmeli.

Söhbetdeşligiň esasy bölegi

- Dalaşgäre haýsy işiň gyzyklydygyny soramaly;
- Dalaşgäre teklip edilip bilinjek iş hakynda gürrüň bermeli;
- Özüňiziň teklip etjek goldaw we okuw ulgamyňyz hakynda gürrüň bermeli;
- Dalaşgäriň bu işden we guramadan realistik garşaşmalarynyň bardygyna göz ýetirmeli.

Söhbetdeşligi tamamlamak

- Meýletinçiniň gurama we işe bolan gyzyklanmasy üçin dalaşgäre minnetdarlyk bildiriň;
- Özüniň jogap alyp bilmedik haýsydyr bir sowalynyň bardygyny dalaşgärden soraň;
- Eger dalaşgäre siziň teklip edýäniňiz gyzykly bolsa we ol gurama ýaramly bolsa, aşakdaky hereketler hakynda ylalaşyň;
- Gurama we onuň işi hakyndaky çap materiallarynyň bukjasyny gowşuryň;
- Dalaşgäriň siziň bilen baglanyşyp biljek gatnaşyklaryňyzy goýuň;
- Meýletinçilige dalaşgäriň anketasyny we TGÝMJ-niň meýletinçileriniň hataryna girmegi hakyndaky arzasyny doldurmagyny teklip ediň.

Söhbetdeşligi geçeninden soň onuň gös-göni ýolbaşçysy (ýaşlar merkeziniň utgaşdyryjysy, instruktory ýa-da lideri) meýletinçi üçin «TGÝMJ-niň meýletinçisiniň şahsy kagyzyny» doldurýar.

Приложение 2. Пример собеседования.

Начало собеседования

- Познакомиться, предложить удобно расположиться и поблагодарить за приход на собеседование;
- Рассказать, как именно будет проходить интервью (вопросы приветствуются, могут вестись краткие записи, продолжительность от 30 минут до 1 часа);
- Спросить, что привело кандидата к вам и что он/она ожидает от этой беседы;
- Спросить, имеет ли кандидат опыт работы волонтером, если да, то какой;
- Спросить, что знает кандидат о НОКПТ и его программах (это даст возможность понять, насколько детальной должна быть беседа);
- Рассказать вкратце об организации, ее принципах, программах и причинах, почему вы привлекаете волонтеров (на этом этапе ограничьтесь только основной информацией, чтобы не «перегрузить» кандидата);
- Убедиться, что кандидат понимает Принципы Движения.

Основная часть собеседования

- Спросить, какая работа интересна кандидату;
- Рассказать о работе, которая может быть предложена кандидату;
- Рассказать о системе поддержки и обучения, которую вы сможете предложить;
- Убедиться, что кандидат имеет реалистичные ожидания от этой работы и организации.

Завершение собеседования

- Поблагодарите кандидата за проявленный интерес к организации и работе волонтером;
- Спросите у кандидата, имеет ли он какие-либо вопросы, на которые не получил ответа;
- Если кандидату интересно то, что вы предлагаете, и он подходит организации – договоритесь о следующих действиях;
- Вручите пакет печатных материалов об организации и ее деятельности;
- Оставьте контакты, по которым кандидат может связаться с вами;
- Предложите заполнить анкету кандидата в добровольцы и заявление о вступлении в ряды добровольцев НОКПТ.

После прохождения собеседования его прямой руководитель (координатор, инструктор или лидер молодежного центра) заполняет на добровольца «Личный листок добровольца НОКПТ».

3-nji Goşundy. Meýletinçilige dalaşgäriň anketi.

Türkmenistanyň Gyzyl Ýarymaý Milli jemgyýeti

Hormatly dostlar!

Anketiň sowallyna jogap bermegiňizi
Sizden haýyş edýäris.
Siziň jogabyňyz biziň üçin möhümdir.
Aşakdakylary görkezmegiňizi haýyş edýäris::

F.A.Aa._____

Doglanenäňiz_____

Okaýan ýeriňiz _____

Işleýän ýeriňiz_____

Pişäňiz (güýmenjäňiz, gyzyklanmaňyz)_____

Endikleriňiz (Sen näme etmegi başarýarsyň?)_____

Gyzyl Haç hakynda Siz nireden bildiňiz? _____

Siziň Gyzyl Ýaramaýa gelmegiňiziň maksady? _____

Siz daşary ýurt ditlleriniň haýsylaryny bilýärsiňiz? _____

Kompýuter sowatlylygyňyzyň derejesi (örän gowy, ýagşy, ortaça)_____

Siz zähmet haky tölenmezden jemgyýetiň hatyrasyna meýletin işlemäge razymy? _____

Hepdede işe näçy sagady bagyşlap bilersiňiz? _____

Gije-gündiziň ileri tutulýan günleri we wagty _____

Sizde beýleki jemgyýetçilik guramalarynda meýletinçilik işiniň tejribesi barmy?
_____

Sene_____ Goly_____

Taňryýalkasyn!

Приложение 3. Анкета кандидата в добровольцы.

Национальное общество Красного Полумесяца Туркменистана

Уважаемые друзья!

Просим Вас ответить на вопросы анкеты.
Для нас важен Ваш ответ.
Укажите, пожалуйста, следующее:

Ф.И.О._____

Дата рождения_____

Место учёбы_____

Место работы_____

Хобби (увлечения, интересы)_____

Навыки (Что ты умеешь делать?)_____

Откуда Вы узнали о Красном Полумесяце?_____

Цель Вашего прихода в Красный Полумесяц?_____

Какие Вы знаете иностранные языки?_____

Уровень компьютерной грамотности (отлично, хорошо, средне)_____

Согласны ли Вы добровольно, без оплаты труда, работать на благо общества?_____

Сколько часов можете уделять работе в неделю? _____

Предпочтительные дни и время суток _____

Есть ли у Вас опыт добровольной деятельности в других общественных организациях?
_____

Дата_____ Подпись_____

Спасибо!



TGÝMJ-niň Merkezi edarasy, Aşgabat ş., 2022 köç, 116/1, tel.: (0012) 93-25-12 , faks: (0012) 93-03-43

TGÝMJ-niň Ahal welaýat bölümi, Akbugdaý etrabynyň Änew şäherçesiniň B.Annanow köçesiniň 25-nji jaýy, tel.: (00137) 44-6-20

TGÝMJ-niň Balkan welaýat bölümi , ş. Balkanabad, kwartal 136, jaý 23, tel.: (00222) 7-73-34

TGÝMJ-niň Daşoguz welaýat bölümi ş.Daşoguz, N.Andalyp köç., Jaý 21, tel.: (00322) 5-35-72

TGÝMJ-niň Lebap welaýat bölümi, ş.Türkmenabad, kwartal 4A, jaý 3, tel.: (00422) 2-69-24

TGÝMJ-niň Mary welaýat bölümi, ş.Mary, Magtymguly köçesi, jaý 35 A, tel.: (00522) 7-16-02.

Ашхабад, Центральный офис, ул. 2022, здание 116/1, тел.: (0012) 93-25-12 , факс: 93-03-43

Ахалское велаятское отделение НОКПТ, г. Ашхабад, этрап Акбугдай, ул. Б. Аннанова, 25, тел.: (00137) 44-6-20

Балканское велаятское отделение НОКПТ, г. Балканабад, 136 квартал, д. 23, тел.: (00222) 7-73-34

Дашогузское велаятское отделение НОКПТ, г. Дашогуз, ул. Н. Андалыба, 21, тел.: (00322) 5-35-72

Лебапское велаятское отделение НОКПТ, г. Туркменабад, 4а квартал, д. 3, тел.: (00422) 2-69-24

Марыйское велаятское отделение НОКПТ, г. Мары, ул. Магтымгулы, 35 А, тел.: (00522) 7-16-02