

Narzędzia pracy z wolontariuszami w sporcie



Narzędzia pracy z wolontariuszami w sporcie

Autorzy: dr. Juan De Lucas
 Arzu Kirayoglu
 Daria Szulist
 Marcin Kaszubowski
 Murat Özer
 Juan Cruz Alecci Santa Cruz

ISBN: 978-83-960618-1-2



Publikacja bezpłatna

Publikacja została zrealizowana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+ KA2 – Współpraca strategiczna na rzecz młodzieży.



The collective way of life puts a duty on everyone.
Performing these tasks ensures order on the one hand and the elimination
of troubles on the other.
Therefore, this duty based on mutual aid increases the goodness and makes
the society strong.

**„Człowiek jest wielki nie przez to, co posiada, lecz przez to, kim jest; nie
przez to, co ma, lecz przez to, czym dzieli się z innymi.”**

Jan Paweł II.

“Mucha gente pequeña, en lugares pequeños, haciendo cosas pequeñas, pueden
cambiar el mundo. “

Eduardo Galeano

“El eli yikar, Iki el yuzu.”

Turkish Proverb

Tytuł projektu:

**Aktywny wolontariat dla Wszystkich
(ang. Active Volunteering For All)**

Numer projektu:

2018-3-PL01-KA205-061086

Typ projektu:

KA2 – Współpraca strategiczna na rzecz młodzieży

Rodzaj działań

KA205 – Wymiana dobrych praktyk

Kraje uczestniczące:

POLSKA, TURCJA, HISZPANIA

Organizacje partnerskie:

KLUB SPORTOWY BENIAMINEK 03 (POLSKA)

BURSA TUHAFIYECILER ve BENZERLERI ODASI (TURCJA)

ASOCIACION ARRABAL – AID (HISZPANIA)

SPIS TREŚCI

1. Wprowadzenie	9
2. Streszczenie z projektu „ACTIVE VOLUNTEERING FOR ALL”	
a) Skąd wziął się pomysł na ten projekt	10
b) Cykl trzech międzynarodowych spotkań	11
c) Organizacja konferencji eksperckiej	13
3. Charakterystyka organizacji biorących udział w projekcie, a także w tworzeniu niniejszej publikacji	
a) KLUB SPORTOWY BENIAMINEK 03 (POLSKA)	15
b) BURSA TUHAFIYECILER ve BENZERLERI ODASI (TURCJA) ...	18
c) ASOCIACION ARRABAL – AID (HISZPANIA)	20
d) POZOSTALI PARTNERZY	24
4. „Potrzeby młodych ludzi związane z wolontariatem w sporcie” – prezentacja wyników ankiet przeprowadzonych wśród 600 ankietowanych	27
5. Wolontariat w sporcie widziany oczami organizacji partnerskich - przedstawienie narzędzi wykorzystywanych w pracy z wolontariuszami ...	42
6. Podsumowanie	48
7. Załączniki	50

Celem tego projektu jest zaangażowanie wszystkich w pracę wolontariacką oraz transfer przykładów dobrych praktyk między instytucjami w zakresie wolontariatu.

Wprowadzenie

Większość z nas zapewne spotkała się z wolontariatem albo też była wolontariuszem. Ogólnie rzecz ujmując wolontariat to „nieodpłatne, świadome i dobrowolne działanie na rzecz innych osób, społeczności czy organizacji” a wolontariusz to osoba fizyczna, które te działania wykonuje. Można przypuszczać, iż niewiele osób słyszało o wolontariacie europejskim, współfinansowanym ze środków europejskich w tym o programie Erasmus+ czy Europejskim Korpusie Solidarności....

Niniejsza praca powstała dzięki właśnie jednemu z takich programów a dokładnie dzięki współpracy strategicznej na rzecz młodzieży, projektowi pt.: „Aktywny wolontariat dla wszystkich” (ang. Active volunteering for All) i współpracy trzech partnerskich organizacji, których charakterystyka została szczegółowo opisana w dalszej części niniejszego opracowania.

Publikacja prezentuje zbiór narzędzi możliwych do zastosowania do prowadzenia skutecznego niż do tej pory projektu wolontariatu (w tym docierania do grup wolontariuszy z mniejszymi szansami), prowadzenia efektywnej analizy potrzeb wolontariuszy, ustalania w drodze wzajemnego porozumienia harmonogramów zajęć (zapewniających wolontariuszom wysokiej jakości edukację nieformalną zdobywaną poprzez doświadczenie), prowadzenia działań ewaluacyjnych i monitoringowych.

Na potrzeby projektu wśród 600 osób, po 300 z Polski, Turcji i Hiszpanii przeprowadzono specjalnie stworzoną ankietę. Dzięki opracowaniu uzyskanych wyników poszerzyliśmy swoją wiedzę w informacje związane z potrzebami młodych ludzi związanymi z wolontariatem w sporcie.

Streszczenie z projektu „ACTIVE VOLUNTEERING FOR ALL”

Skąd wziął się pomysł na ten projekt

Zaczynając od początku projekty wolontariatu w sporcie odznaczają się znaczną specyfiką w stosunku do działań wolontariatu w innych dziedzinach, takich jak kultura, edukacja, działania społeczne itp. Można zauważyć, że obecnie brakuje m.in. specjalistycznych szkoleń, platform wymiany doświadczeń i publikacji, które odnosiłyby się bezpośrednio działań podejmowanych przez grupy pracowników młodzieżowych zajmujących się tą a nie inną dziedziną.

O innowacyjności projektu, który złożyły wspólnie organizacje z Polski, Turcji i Hiszpanii świadczyła chęć wypełnienia tej luki, a tym samym odpowiedź na potrzeby lokalnych środowisk amatorskich, niekomercyjnych klubów sportowych z trzech Krajów Partnerskich.



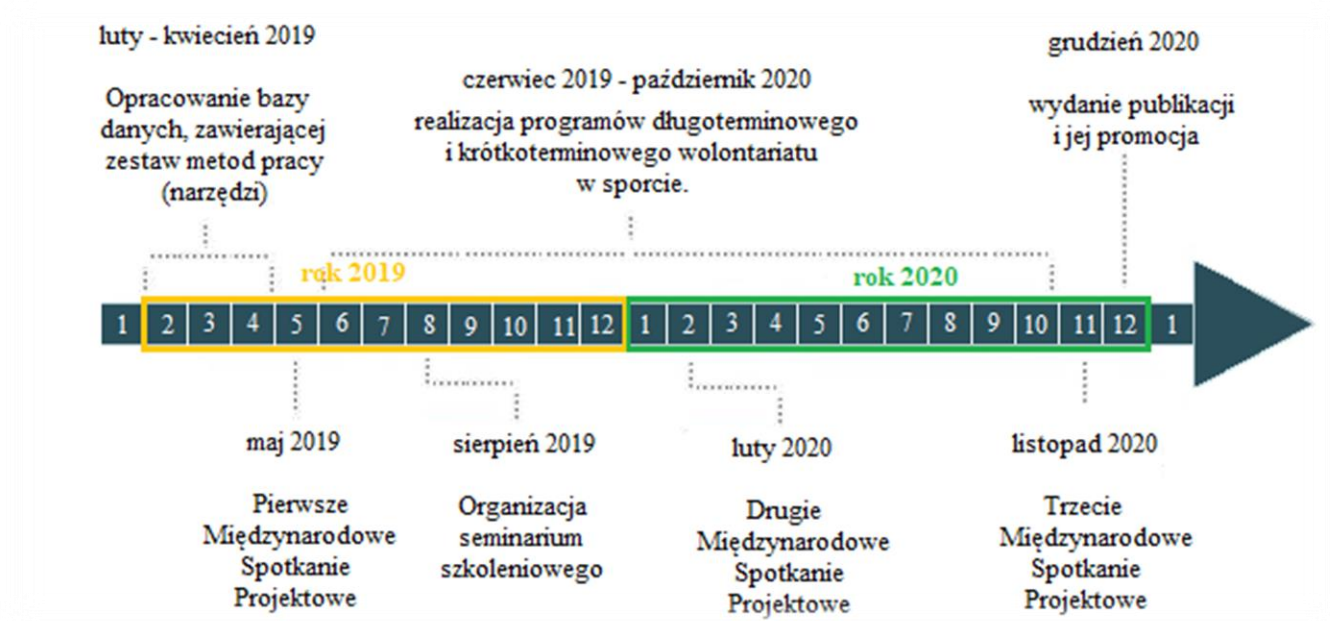
Projekt pt. „Aktywny wolontariat dla wszystkich” wpisywał się w priorytet strategiczny Programu Erasmus+ Młodzież w obszarze promowania wysokiej jakości pracy z młodzieżą, poprzez poszerzenie kompetencji koordynacji działań wolontariatu w sporcie przez trzydziestu pracowników młodzieżowych z trzech organizacji partnerskich.

W ramach realizacji projektu trzydziestu pracowników młodzieżowych (koordynatorów działań wolontariatu) z trzech Krajów Programu miało zdobyć kluczowe kompetencje w zakresie prowadzenia: rekrutacji wolontariuszy, analizy potrzeb i oczekiwań wolontariuszy, wyznaczania celów, wspierania procesów integracji zespołu, monitorowania rozwoju poszczególnych kompetencji, a także prowadzenia procesu ewaluacji.

Cykl trzech międzynarodowych spotkań

Projekt już na etapie składania wniosków aplikacyjnych został rozpisany na dwa lata tj. od lutego 2019 do stycznia 2021 roku, od początku zakładał stały kontakt pomiędzy organizacjami (poprzez e-maile czy też wideokonferencje), a także organizację trzech międzynarodowych spotkań i jednej konferencji eksperckiej.

Poniżej został zamieszczony wykres, prezentujący graficznie organizację konkretnych przedsięwzięć w czasie trwania całego projektu, tj.: w okresie 24 miesięcy.



W ramach realizacji projektu przewidziana była organizacja trzech międzynarodowych spotkań projektowych. W każdym ze spotkań uczestniczyło piętnaścioro koordynatorów działań wolontariatu krótko i długookresowego w sporcie (po pięciu przedstawicieli z każdej z trzech organizacji partnerskich).

Głównymi celami realizacji międzynarodowych spotkań projektowych były:

- wymiana doświadczeń związanych z organizacją projektów wolontariatu w sporcie przez koordynatorów projektów,
- opracowanie zestawu narzędzi które będą mogły zostać wykorzystane do prowadzenia: skuteczniejszego procesu rekrutacji wolontariuszy,

efektywnej analizy potrzeb wolontariuszy, ustalania harmonogramów zajęć zapewniających wolontariuszom wysokiej jakości edukację nieformalną.

- bieżąca analiza raportów z prowadzonych zajęć testowych sprawdzających nowe metody pracy z wolontariuszami.





Organizacja konferencji eksperckiej

Realizacja seminarium szkoleniowego, w ramach „Active volunteering for all” pozwoliła na podniesienie przez koordynatorów z Polski, Turcji i Hiszpanii kompetencji związanych z pracą z młodzieżą w ramach projektów wolontariatu krótko i długoterminowego w sporcie, w zakresie m.in.:

- prowadzenia otwartego i przejrzystego procesu rekrutacji wolontariuszy,
- wyznaczania celów, których osiągnięcie zapewni wolontariuszowi satysfakcję i rozwój,

- wspierania procesów integracji i budowy zespołu w grupie międzynarodowej (pomiędzy wolontariuszami zagranicznymi i lokalną społecznością),
- monitorowania procesu rozwoju kompetencji przez wolontariusza,
- prowadzenia wspólnie z wolontariuszem ewaluacji i wspieranie go w procesie samodzielnej nauki i oceny postępów.





Charakterystyka organizacji biorących udział w projekcie, a także w tworzeniu niniejszej publikacji



KLUB SPORTOWY BENIAMINEK 03 (POLSKA)

Adres: Tadeusza Kościuszki 34b, 83-200 Starogard Gdański, Polska

Klub Sportowy Beniaminek 03 powstał w 2003 roku i od tamtego czasu prowadzi działalność w Starogardzie Gdańskim, jako organizacja pożytku publicznego zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym.

Zapewne nieliczni wiedzą gdzie leży Starogard Gdański, mamy zatem nadzieję, że poniższy schemat rozjaśni nieco tę kwestię.....



Działalność KS Beniaminek 03 zorientowana jest wokół trzech obszarów:

1. Organizacja zajęć sportowych i sportowo - rekreacyjnych w ramach sekcji o profilach piłka nożna, kick-boxing, tenis stołowy, jeździectwo, gimnastyka, brydż sportowy; odbiorcami zajęć oferowanych przez klub są dzieci i młodzież w wieku 5-18 lat oraz dorośli. Działania organizacji adresowane są w dużej części do dzieci i młodzieży z mniejszymi szansami.



2. Organizacja niekomercyjnych, międzynarodowych wydarzeń sportowych i sportowo - integracyjnych; od 2013 roku KS Beniaminek 03 corocznie organizuje międzynarodowy turniej piłki nożnej dzieci z cyklu **Deyna Cup Junior** (w którego każdej edycji bierze udział około 400 zawodników z Anglii, Hiszpanii, Niemiec, Holandii, Rosji, Białorusi, Ukrainy, Litwy, Łotwy, Czech, Turcji, Gruzji i Polski) oraz **Beniaminek Cup** (w którego każdej edycji bierze udział około 200 zawodników z Anglii, Francji, Niemiec, Rosji, Białorusi, Litwy, Łotwy, Czech i Polski).



3. Prowadzenie programów wolontariatu młodzieżowego w sporcie skierowanego do wolontariuszy lokalnych i zagranicznych. Od 2015 roku KS Beniaminek 03 posiada Akredytację Wolontariatu Europejskiego. Corocznie w działania KS Beniaminek 03 zaangażowanych jest około 5 wolontariuszy długoterminowych i około 200 wolontariuszy krótkoterminowych.



Ponadto Klub posiada Srebrny Certyfikat Polskiego Związku Piłki Nożnej i we współpracy z PZPN realizuje „Program Certyfikacji PZPN dla szkółek piłkarskich”, który finansowany jest przez Ministerstwo Sportu. Czynnie prowadzi zajęcia dla najmłodszych i osób starszych z profilaktyką sportową. Klub działa również w środowisku wiejskim, tj. promuje wolontariat, kształci w dziedzinach związanych ze sportem dla niepełnosprawnych w szczególności dzieci, a także organizuje zajęcia dla dzieci z mniejszymi szansami.





BURSA TUHAFIYECILER ve BENZERLERI ODASI (TURCJA)

Adres: Anadolu Mahallesi Kader Sokak No 13 Kat 2 Oda No 19

Yıldırım-Bursa, Turcja

BURSA TUHAFIYECILER ve BENZERLERI ODASI (BTBO) jest organizacją non-profit i obywatelską, zorientowaną na przygotowanie do pracy.

Gdzie leży Bursa...? Poniżej schemat, proszę się przyjrzeć....



Organizacja nieprzerwanie prowadzi swoją działalność z 900 zarejestrowanymi członkami firmy oraz centrum edukacji, składającym się z 8 sal. Pracuje na przemian w zespole składającym się z 4 pracowników i 9 nauczycieli. Centrum edukacji pracuje nad różnymi projektami zdobywania zawodów i rozwijania edukacji w ramach związku.

Głównym celem BBTO jest wspieranie działań zawodowych zgodnie z 5362 przepisami prawa. Każdorazowo, nowe oferty współpracy w projektach finansowanych przez Unię Europejską są przez nich poddawane szczegółowej analizie i ocenie.

Podstawowe udogodnienia stosowane w BBTO, można określić następująco:

- ✓ W wykładach dotyczących wszystkich gałęzi przemysłu tekstylnego i mody biorą udział doświadczeni trenerzy.
- Niektóre z wykładów, które do tej pory zostały wygłoszone dotyczyły: skomputeryzowanej edukacji wzorniczej, projektowania, photoshopu i planowania projektowania, modelowania, stylizacji, gotowego

modelowania, edukacji kasjerów czy szkolenia pracowników sprzedaży detalicznej.

- ✓ Wszyscy studenci i stażyści, zarówno z kraju jak i zagranicy mają zapewnioną edukację, praktyki i/lub staż.
- ✓ Naszym celem jest zapewnienie studentom zagranicznym podstawowych usług, takich jak wyżywienie, transport, zakwaterowanie w bardzo przystępnych cenach.
- ✓ W zajęciach praktycznych wykorzystujemy najnowsze systemy, programy szkoleniowe i technologie.
- ✓ Nasze centrum szkoleniowe przez całą dobę, 7 dni w tygodniu monitorują kamery bezpieczeństwa, dzięki którym staramy się tworzyć bezpieczniejsze środowisko i miejsca do pracy.
- ✓ W celu monitorowania zastosowań w dziedzinie tekstyliów i mody okresowo odwiedzane są firmy produkcyjne.

Ponadto:

- ✓ W naszym ośrodku organizowane są imprezy kulturalne, historyczne i towarzyskie.
- ✓ Świadectwo ukończenia szkolenia wydawane jest na koniec okresu szkolenia.
- ✓ W IŞKUR i KOSGEB dla przedsiębiorców organizujemy szkolenia w zakresie bezrobocia.
- ✓ Nawiązaliśmy współpracę z Holland Vocational Schools w ramach programu stażowego w ramach programu Erasmus+ dla studentów. Organizujemy też staże w różnych tureckich firmach w Bursie dla studentów z Holandii.

W 2015 roku organizacja uzyskała akredytację na realizację projektów EVS (ang. European Voluntary Service). Aktualnie realizują 2 projekty EVS z Włochami, Polską i Tunezją. Do tej pory wysłali 13 wolontariuszy do różnych miast na EVS ale na tym nie kończą i nadal chcą realizować projekty wolontariatu.

ASOCIACION ARRABAL – AID (HISZPANIA)



Adres: Calle dos Aceras, 23, 25,
29012 Málaga, Hiszpania



ARRABAL-AID jest organizacją społeczną i non-profit. Od 1992 roku ich misją jest praca na rzecz pełnego zatrudnienia i integracji społecznej ludzi, zwłaszcza najsłabszych, wspierając ich poprzez stosowanie środków i działań mających wpływ na otoczenie społeczne.

„Musimy dbać o wszystkich ludzi i dbać o jakość świadczonych przez nas usług, sprawiając, że osoba obsługiwana opuszcza nasz podmiot po zaspokojeniu ich oczekiwań” – tak brzmi pogląd jednego z pracowników organizacji.

Arrabal AID Asociacion stale oferuje, w biurze w Maladze i Chiclana de la Frontera, szereg usług, które mają na celu kompleksowe pokrycie wszystkich potrzeb w zakresie szkoleń, zatrudnienia i programów rewitalizacji społecznej.

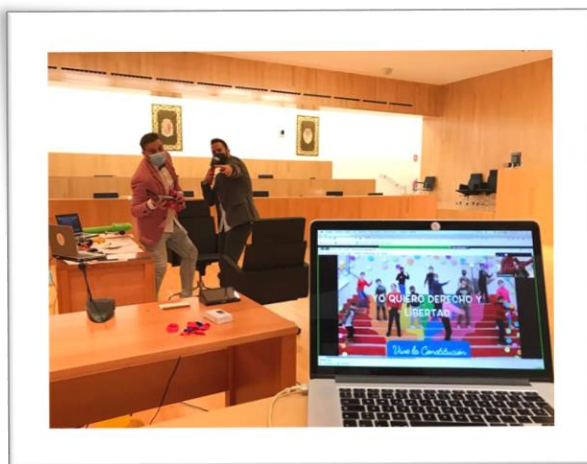
Działania, na obszarach krajowych i międzynarodowych, można podsumować jako:

- **przekazywanie informacji o:** zatrudnieniu i zasobach socjalnych dostępnych w Maladze, rynku pracy, ofertach pracy, emancypacji młodzieży (mieszkania), szkoleniach, stypendiach, zasobach, samozatrudnieniu, wolontariacie i działaniach społecznych poprzez tablice informacyjne, prasę itp.



- **prowadzenie lokalnego punktu pracy.** Andaluzyjskie Służby Zatrudnienia mają lokalny punkt zatrudnienia dostępny dla ludności w celu przeprowadzenia procedur związanych z SAE (andaluzyjskie usługi zatrudnienia). Obejmują one odnowienie zapotrzebowania na pracę, wgląd w dane osobowe i oferty pracy. Wszystko to za pośrednictwem komputera z zainstalowanym identyfikatorem linii papilarnych.
- **Orientacja na pracę:** jest oferowana poprzez indywidualne sesje i warsztaty. Wszystko, co jest potrzebne do skutecznego poszukiwania pracy, przekazuje się poprzez: planowanie celów kariery zawodowej, zasoby i znajomość rynku, umiejętności przed zatrudnieniem i poszukiwania społecznego, motywacja, aspekty rozwoju narzędzi itp.

Zapewniamy również wskazówki i wsparcie w całym procesie poszukiwania pracy i utrzymywania aktywności zawodowej tym, którzy wymagają większej uwagi.



- **Doradztwo w zakresie samozatrudnienia.**

Jednym z celów, nad którym pracuje Arrabal-AID jest promowanie samozatrudnienia jako alternatywy dla pracy najemnej. Sprzyja to realizacji projektów biznesowych i motywuje przedsiębiorców, którzy coraz chętniej

przedstawiają nam swój pomysł na biznes.

Wsparcie w tworzeniu biznesplanów i odpowiadanie na zapytania dotyczące dotacji, planów wykonalności, form prawnych, finansowych, podatkowych i innych procedur uruchamiania działalności – to tylko niektóre z czynności, które wykonujemy oprócz równoległego wspierania przedsiębiorczości społecznej i tworzenia innowacyjnych metod pracy z grupami wrażliwymi.

- **Obszar samodzielnej orientacji.** Każdy chętny otrzymuje możliwość skorzystania z komputera, podłączonego do sieci internetowej i wszelkich stron, które związane są pośrednio lub bezpośrednio z poszukiwaniem pracy.
- **Usługa Relacji z Firmami:** Promujemy zatrudniania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i oferujemy nasze usługi poprzez zatrudnianie pracowników preselekcyjnych w firmie. Od 2013 roku „Arrabal AID” posiada agencję pośrednictwa pracy, która ułatwia proces selekcji ludziom biznesu.
- **Promocja stowarzyszeń:** Przywiązujemy szczególną wagę do partycypacji społecznej, od zaangażowania w projekty aż po kolektywy związane ze stowarzyszeniami. Angażujemy się w łączenie wysiłków i zasobów dostarczających informacji i narzędzi do zarządzania.
- **Zasoby informacyjne - Mobilność międzynarodowa:** wszystkie podstawy służą nam do udzielania informacji o stypendiach i kursach językowych, ofertach pracy i stażach, programach wolontariackich i europejskich.



- **Szkolenie w zakresie zatrudnienia:** Program ten ma na celu zwiększenie szans osób poszukujących pracy na zatrudnienie poprzez szkolenia a także poprawę i dostosowanie ich zdolności. Posiadamy zezwolenie rządu Andaluzji na zapewnienie szkolenia zawodowego w celu zatrudnienia.
- **Szkolenie w zakresie nowych technologii komunikacyjnych (klasa ITC).** Promujemy dostęp ludzi wykluczonych technologicznie do wykorzystywania nowych technologii komunikacyjnych.

- **Trening asocjacyjny,** Oferujemy szeroki zakres szkoleń skierowanych do sfery społecznej, a szczególnie do członków stowarzyszeń. Wśród nauczanych przedmiotów są wszystkie związane z zarządzaniem partnerstwami i planowaniem strategicznym, projektowaniem i oceną, nowymi technologiami stosowanymi w stowarzyszeniach itp.

- **Mediacja międzykulturowa,** to działania mające na celu udostępnienie imigrantom zasobów prewencyjnych.



- **Działania na rzecz rozwoju społecznego** - za pośrednictwem Departamentu Dynamizmu Społecznego, prowadzone są w ramach wolontariatu warsztaty z umiejętności czytania i pisania, jedyk hiszpański dla imigrantów i inne, które mają związek ze społeczną poprawą naszego środowiska
- **AIDEI, Integration Companies** Miał być skutecznym sposobem promowania integracji społecznej i zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem. Wszystko to poprzez procesy, które pomagają w dostępie do zasobów, zatrudnienia, szkoleń, nowych technologii i promowaniu osobistej autonomii. AIDEI to spółka, której 100% kapitału należy do „Arrabal AID” i która zobowiązuje się do otwierania nowych kierunków pracy, w których tworzone są możliwości dla użytkowników naszych programów. www.aidei.es | www.hilodoble.com
- **Innowacje społeczne.** „Arrabal AID” jest zaangażowany w eksperymentowanie i tworzenie nowych modeli pracy w celu ułatwienia, ulepszania i dostarczania rozwiązań problemów społecznych. www.innovacionsocialmalaga.es
- **Rodziny i dzieci:** Dzięki wsparciu „la Caixa” i jej programu CaixaProinfancia, realizowane są działania mające na celu przerwanie cyklu przenoszenia ubóstwa

z rodziców na dzieci poprzez zapewnienie dostępu do wysokiej jakości możliwości edukacyjnych.



CaixaProinfancia:

W ramach programu przeprowadzono szereg działań zapewniających dzieciom i ich rodzinom wsparcie szkolne, doradztwo, edukację pozaformalną i wypoczynek w otwartych ośrodkach, obozach lub dzielnicach miejskich – oprócz pomocy

żywieniowej i zapewnienia środków higieny, dzieci otrzymały sprzęt szkolny oraz okulary i/lub aparaty słuchowe.

<https://www.facebook.com/arrabalaid.caixaproinfancia>

POZOSTALI PARTNERZY



KÜLTÜR EGİTİM VE PROJE DERNEĞİ

Organizacja została założona w 2017 roku w celu aktywizacji i rozwoju działalności społeczeństwa obywatelskiego oraz wspierania osób i organizacji zajmujących się tym zagadnieniem oraz realizowania projektów w tych dziedzinach poprzez działania i wspieranie młodych ludzi, w szczególności w dziedzinie kultury i edukacji.



KEPDER działa w oparciu o projekt. Grupą docelową są młodzi ludzie w wieku 15-30 lat. KEPDER oferuje różne usługi i programy w dziedzinie młodzieży i edukacji, sportu, współpracy, środowiska, obywatelstwa europejskiego, kultury, historii, rozwoju osobistego, wolontariatu i programu Erasmus+. Mamy około 100 aktywnych młodych ludzi. Obecność wolontariuszy jest ważnym doświadczeniem, które dodaje wartości KEPDER.

Kolejnym celem jest zwiększenie uczestnictwa i obywatelstwa europejskiego, tolerancji i solidarności obywatelskiej. Zarówno w dziedzinie polityki młodzieżowej, jak i świadomości europejskiej, działania młodzieżowe przy jednoczesnym promowaniu aktywnego obywatelstwa oraz znaczenie bardziej zjednoczonej Europy, wynikają ze wspomnianej interakcji. Wolontariusze europejscy współpracują przy opracowywaniu planowanych działań. W ten sposób KEPDER rozwija zajęcia i inicjatywy młodzieżowe oraz wspiera młodzież w działaniu.



Ponadto KEPDER prowadzi szkolenia dla lokalnych mieszkańców, młodych ludzi, organizacji pozarządowych a także organizuje różne zajęcia edukacyjno-rekreacyjne. Posiada także Znak Jakości – akredytację Europejskiego Korpusu Solidarności pozwalającą na realizację projektów wolontariatu europejskiego. Aktywnie działa na rzecz społeczności współpracując m.in. z:

- Bursa Profesyonel Futbolcular Derneği (Związek Zawodowy Piłkarzy w Bursie);
- Nilüfer Belediyesi (gmina Nilüfer);
- Yıldırım Belediyesi (gmina Yıldırım);
- Tüm etkin girişimci iş adamlar derneği (Stowarzyszenie Aktywnych Przedsiębiorców);
- Bursa sivil toplumla ilişkiler müdürlüğü (Dyrekcja ds. Stosunków z organizacjami pozarządowymi w Bursie).



NILÜFER MUNICIPALITY

Gmina Nilüfer jest jedną z siedmiu centralnych gmin powiatowych metropolii Bursa. Nazwa Nilüfer pochodzi od rzeki Nilüfer, która przez nią przepływa. Według spisu ludności z 2019 roku w Nilüfer mieszka 465.956 osób. Zmiany zachodzące na przestrzeni lat w strukturze ludności Nilüfer pokazują, że dzielnica ta jest najszybciej urbanizującym się regionem Bursy. Na dzień dzisiejszy na terenie Nilüfer o powierzchni 50,756 ha znajdują się 64 dzielnice. ***Bycie miastem sportu, zdrowym miastem, edukacją, nauką i technologią, miastem produkcji, miastem dzielenia się i solidarności, eko-miastem, miastem planowanym i rozwojowym oraz miastem kultury i sztuki*** to motta gminy Nilüfer, które postanowiło stać się nowoczesnym i wiodącym miastem.



STAROSTWO POWIATOWE W STAROGARDZIE GDAŃSKIM

Powiat starogardzki położony jest w Polsce, w południowej części województwa pomorskiego. Został utworzony w 1999 roku w ramach reformy administracyjnej. Siedzibą Powiatu Starogardzkiego jest stolica Kociewia Starogard Gdański.

Pod względem liczby mieszkańców nasz powiat zajmuje drugie miejsce wśród powiatów ziemskich województwa pomorskiego. Według danych z 31 grudnia 2019 roku powiat zamieszkuje 128 186 osób.

Nasz kociewski powiat jest atrakcyjny turystycznie – posiada dwa obszary chronionego krajobrazu, osobliwości przyrodnicze, pomniki przyrody, duże kompleksy leśne z bogactwami natury (zwierzyna, runo leśne), oraz czyste, rybne jeziora i rzeki. Kociewskie lasy ze względu na swój urok stanowią szczególne miejsce spotkań człowieka z naturą i wraz z czystymi jeziorami i rzekami dają możliwości wspaniałego wypoczynku.

„Potrzeby młodych ludzi związane z wolontariatem w sporcie” – prezentacja wyników ankiet przeprowadzonych wśród 600 ankietowanych.

WPROWADZENIE

W dzisiejszych czasach ludzie chcą zarabiać i czerpać korzyści ze swojej pracy, nie ma ludzi, którzy mogą i chcą pomóc bezinteresownie. Zainteresowanie tą formą pracy społecznej jest bardzo małe, stąd potrzeba propagowania idei wolontariatu (bezpłatna, wolontariacka nauka dla innych). Ludzie najpierw zaspokajają własne potrzeby, a dopiero wtórnie (lub wcale) potrzeby społeczne. Niewielką popularnością cieszy się wolontariat sportowy. Na niskim poziomie jest również zaangażowanie społeczne młodych ludzi. Brakuje zorganizowanych ofert, w tym w szczególności skierowanych do osób z mniejszymi szansami (z niepełnosprawnością ruchową, trudnościami edukacyjnymi, z ograniczonym potencjałem intelektualnym), które pozwolą im pomagać innym ludziom, jednocześnie ucząc ich nowych rzeczy i dając możliwość aktywnego spędzania czasu. Brakuje również wolontariuszy, którzy chcą angażować się w organizację różnych zajęć sportowych, brakuje wsparcia dla młodzieży z mniejszymi szansami, która chciałaby zaangażować się w wolontariat. Organizacje i wiodące przedsiębiorstwa społeczne nie wykorzystują w pełni potencjału młodzieży.

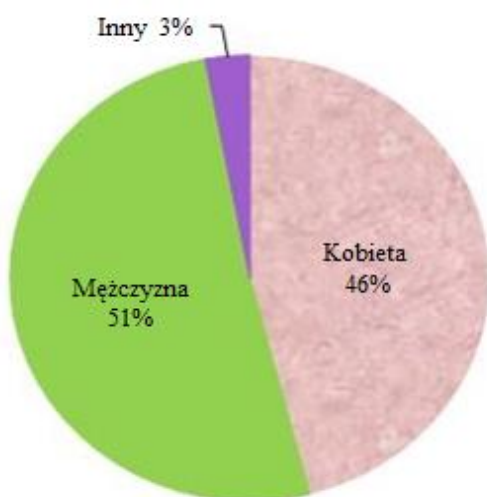
Głównym celem projektu jest przygotowanie nowego programu wolontariatu, który będzie odpowiedzią na potrzeby młodzieży przedstawione na kolejnych stronach niniejszego dokumentu. Realizacja projektu zakłada poszerzenie wiedzy z powyższego tematu poprzez nawiązanie, a następnie kontynuowanie współpracy strategicznej pomiędzy organizacjami z Polski, Turcji i Hiszpanii. Celem projektu jest podniesienie kompetencji 30 koordynatorów i mentorów wolontariatu młodzieżowego (krótko i długoterminowego) w zakresie działań związanych ze sportem.

„POTRZEBY MŁODYCH LUDZI ZWIĄZANYCH Z WOŁONTARIATEM W SPORCIE” - ANALIZA PROBLEMU

Ankiety zostały przeprowadzone w okolicach Starogardu Gdańskiego, Malagi i Bursy. W badaniu wzięło udział 600 osób. Ankiety zawierały pytania pozwalające przeanalizować potrzeby młodych ludzi związane z wolontariatem w sporcie.

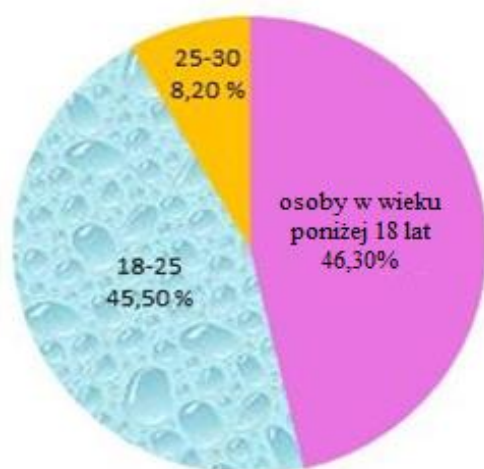
Poniżej przedstawiamy wyniki.

1. Płeć



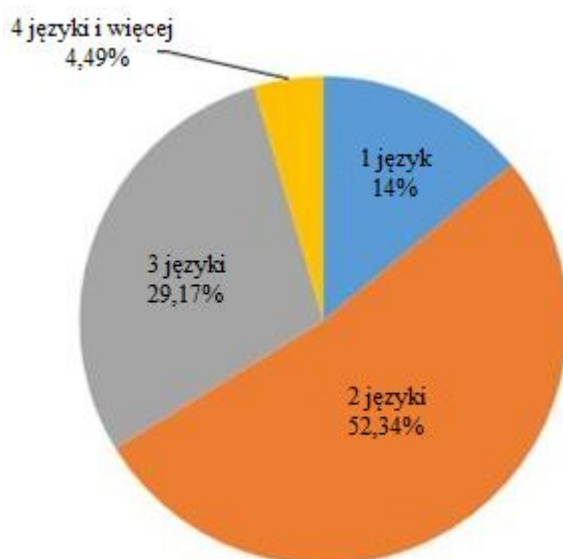
W badaniu wzięło udział 276 kobiet (co stanowi 46% badanych), 306 mężczyzn (51%) i 18 osób (3%), które określiły swoją płeć jako niezidentyfikowaną.

2. Wiek



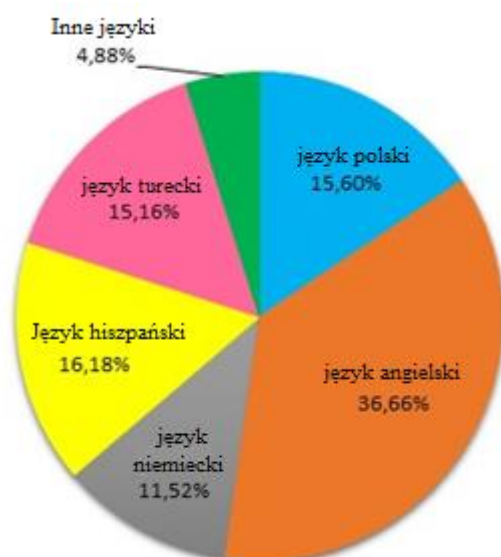
W badaniu skupiliśmy się głównie na młodzieży, która nie ukończyła jeszcze 25 lat. 91,8% (551 osób) badanych ma nie więcej niż 25 lat. Pozostali ankietowani byli w wieku 25 - 30 lat.

3. Znajomość języków (np. znajomość j. ojczystego i j. angielskiego to znajomość 2 języków).



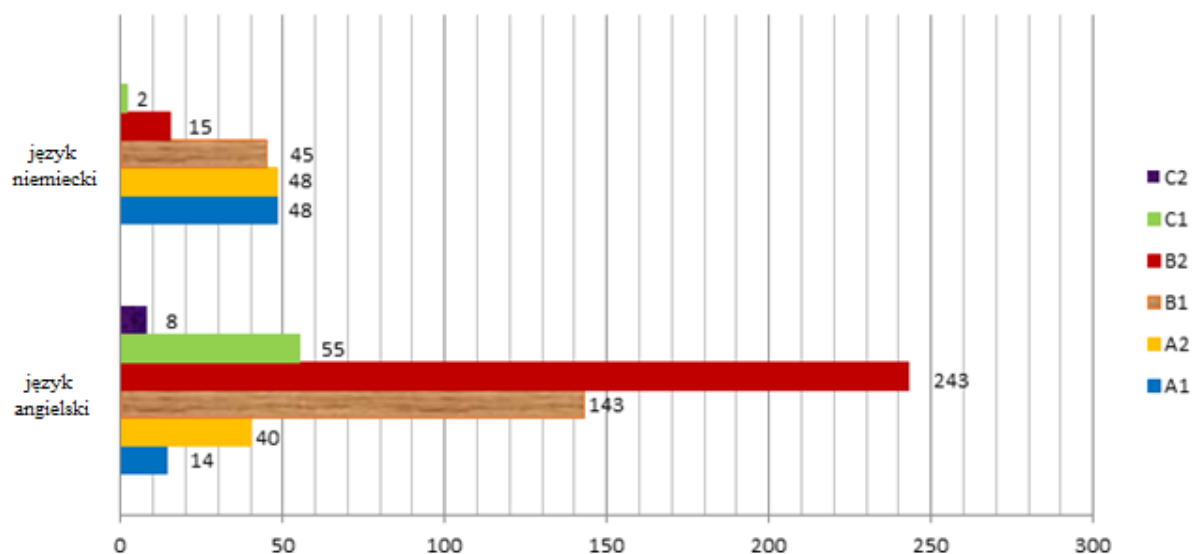
W pytaniu dotyczącym ilości znanych języków wyraźnie widać, że ponad połowa badanych (52,34% = 314 osób) potrafi porozumiewać się w dwóch językach. Drugie miejsce (29,17% = 175 osób) zajmują osoby znające trzy języki.

4. Znajomość języków obcych – wyodrębnienie procentowe znajomości konkretnego języka.



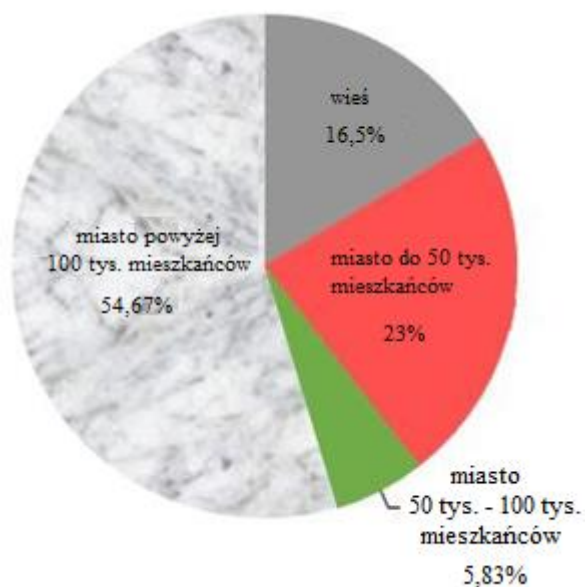
Porównując znajomość konkretnych języków obcych wśród naszych respondentów, można jednoznacznie stwierdzić, że 36,66% (503 osoby) zna język angielski. Ponadto warto dodać, że znany jest również język polski (15,60%), niemiecki (11,52% = 158 osób), hiszpański (16,18%) i turecki (15,16%). Odpowiedź „inne” stanowi 4,88% wszystkich odpowiedzi i zawiera w sobie odpowiedzi 67 osób, które wskazały iż znają język włoski, rosyjski lub francuski.

5. Poziom znajomości języka obcego.



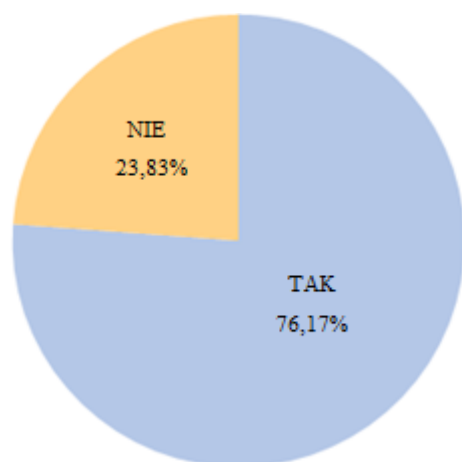
Analizując poziom znajomości języka angielskiego i niemieckiego, w którym jak wiemy 503 osoby porozumiewają się w języku angielskim, a 158 osób również mówi po niemiecku możemy zauważyć iż najczęściej powtarzającym się poziomem z języka angielskiego jest B2 (243 respondentów), a z języka niemieckiego - A2 i A1, które wybrało łącznie 48 osób. Ponadto 111 osób wskazało, że zna inne języki obce, jednakże nastąpił brak skonkretyzowania poziomu ich znajomości, w związku z czym rezultatów nie można było uwzględnić na wykresie.

6. Miejsce zamieszkania.



Badając miejsce zamieszkania ankietowanych, można zauważyć że większość respondentów pochodzi z miast powyżej 100 000 mieszkańców - 54,67% (328 odpowiedzi). 16,5% (99 odpowiedzi) respondentów określiło, iż ich miejscem zamieszkania jest wieś. Pozostali ankietowani to mieszkańcy miast do 100 tys mieszkańców.

7. Czy wiesz, że można realizować projekty programu Erasmus+?



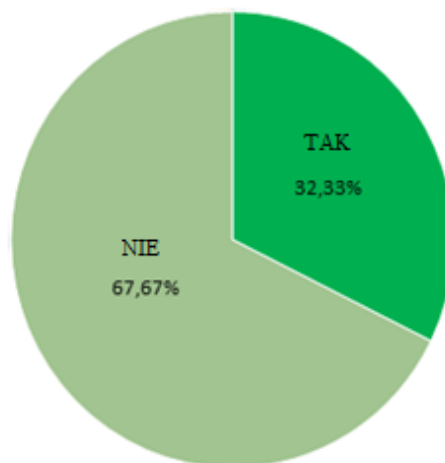
Na to pytanie 76,17% badanych (457 osób) odpowiedziało twierdząco, a 23,83% - przecząco.

Oznacza to, że program Erasmusa+ jest rozpoznawany w Polsce, Hiszpanii i Turcji, a społeczeństwo ma świadomość, że może realizować taki projekt.

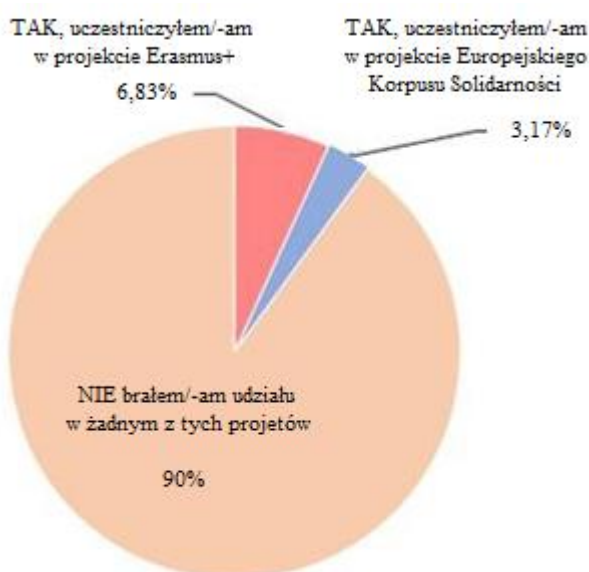
8. Czy wiesz, że można realizować projekty programu Europejski Korpus Solidarności (EKS)?

Na to pytanie 32,33% respondentów (194 osoby) odpowiedziało TAK, a 67,67% - NIE.

Oznacza to, że obecnie program Europejskiego Korpusu Solidarności nie jest zbyt popularny w Polsce, Hiszpanii i Turcji, a społeczeństwo nie wie, że może uczestniczyć w takim projekcie.



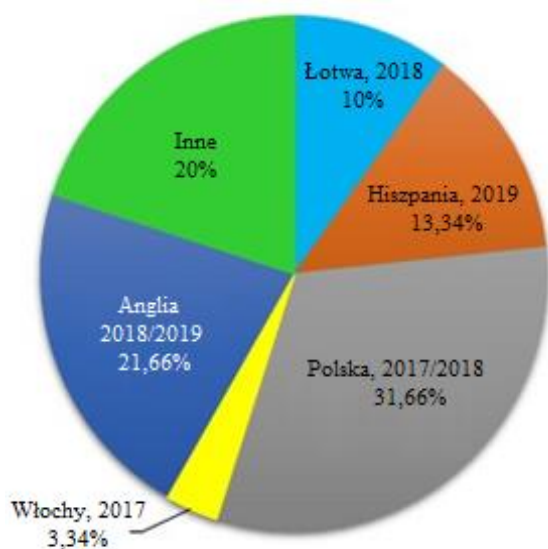
9. Czy brałeś/brałaś udział w międzynarodowym projekcie?



Ankietowani mieli tu do wyboru trzy odpowiedzi. Analizując uzyskane odpowiedzi stwierdzamy iż udział młodych ludzi w wieku poniżej 30 lat w projektach Erasmus + i Europejskiego Korpusu Solidarności, jest znikomy. Jak się okazuje, większość respondentów (90% = 540 osób) odpowiedziała, że dotąd nie uczestniczyła w żadnym z nich.

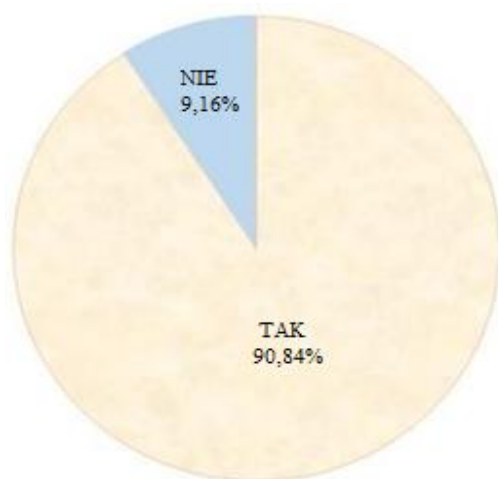
Można zatem powiedzieć, że uczestnictwo w tego typu programach wciąż się rozwija, ponieważ dotychczas w tego typu projektach uczestniczyło zaledwie 56 osób (10% ankietowanych).

10. Jeśli w poprzednim pytaniu (nr 9) zaznaczyłeś/zaznaczyłaś TAK, podaj kraj oraz czas realizacji projektu.



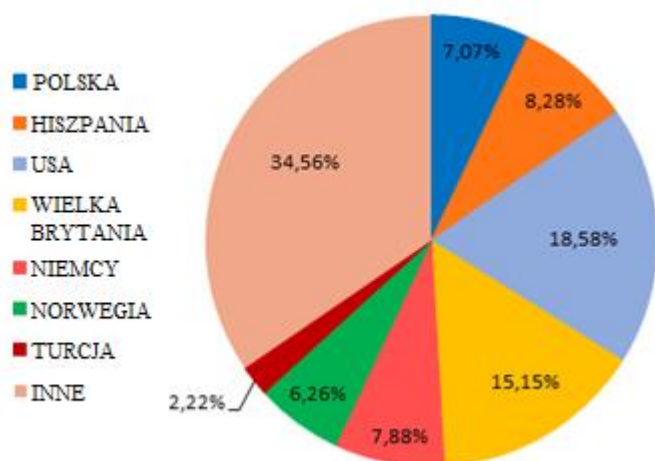
Odpowiedzi na to pytanie zostały podzielone. 10% respondentów odpowiedziało, iż uczestniczyło w projekcie, który realizowany był na Łotwie w 2018r., 13,34% brało udział w 2019 r. w projekcie w Hiszpanii, 31,66% w Polsce, 21,66% w Anglii.

11. Czy bylibyś/ byłabyś zainteresowany /-a udziałem w takim projekcie w przyszłości?



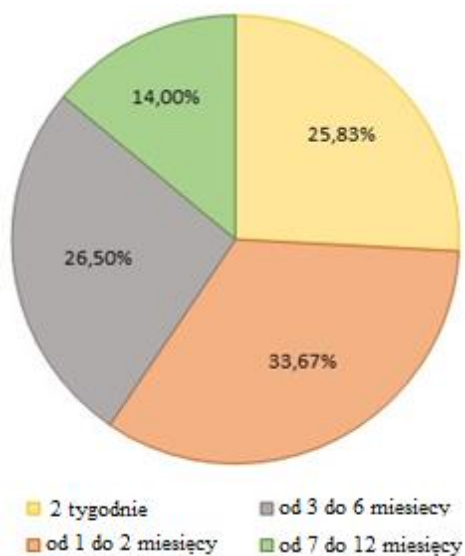
90,84% respondentów jest zainteresowanych udziałem w projekcie wolontariackim w przyszłości, 9,16% ankietowanych nie jest natomiast zainteresowanych udziałem w projekcie wolontariackim w przyszłości.

12. Do jakiego kraju chciałbyś/chciałabyś wyjechać na projekt?



18,58% badanych chciałoby wyjechać na projekt do USA; 15,15% do Wielkiej Brytanii; 9,28% do Hiszpanii; 7,88% chciałoby wziąć udział w projekcie w Niemczech; 6,26% wyjechałoby do Norwegii; 2,22% do Turcji, a 34,56% wskazało inne kraje jako najlepsze miejsce do realizacji projektu.

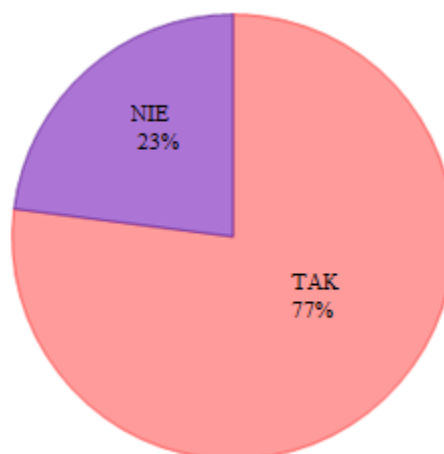
13. Jaki okres realizacji projektu byłby dla ciebie optymalny?



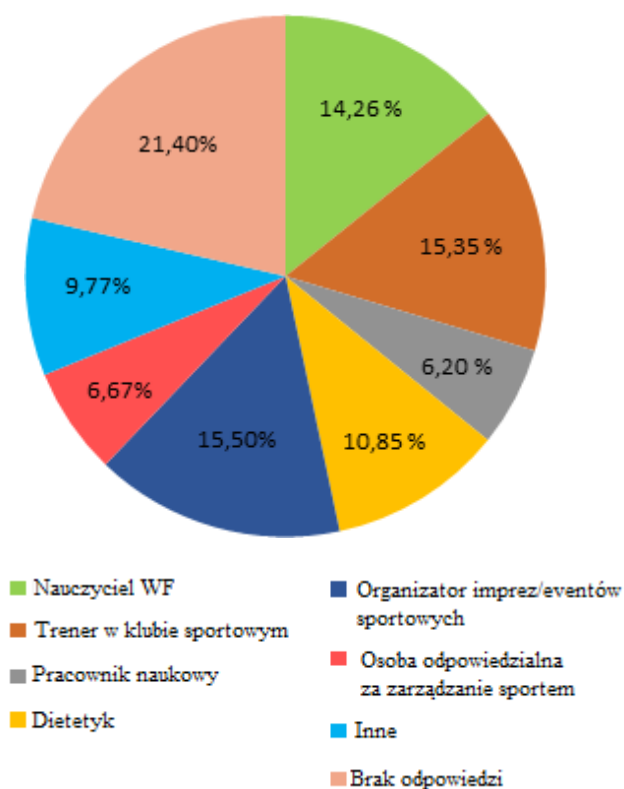
Dla 25,88% badanych optymalny okres realizacji projektu to 2 tygodnie, dla 33,67% badanych okres ten wynosi od 1 do 2 miesięcy, dla 26,50% jest to od 3 do 6 miesięcy, dla 14,00% respondentów optymalny okres realizacji projektu to od 7 do 12 miesięcy.

14. Czy wiążesz swoją zawodową przyszłość z obszarem sportu?

77% ankietowanych wiąże swoją przyszłość zawodową z sektorem sportu, 23% natomiast odpowiedziało, że nie wiąże swojej przyszłości zawodowej z sektorem sportu.



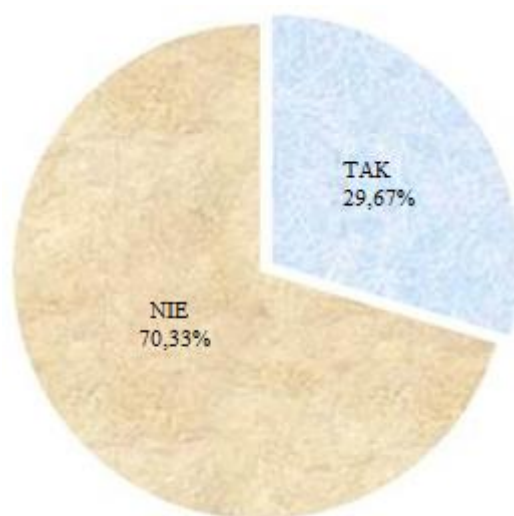
15. Z jaki rodzaj pracy w obszarze sportu chciałbyś/chciałabyś wykonywać?



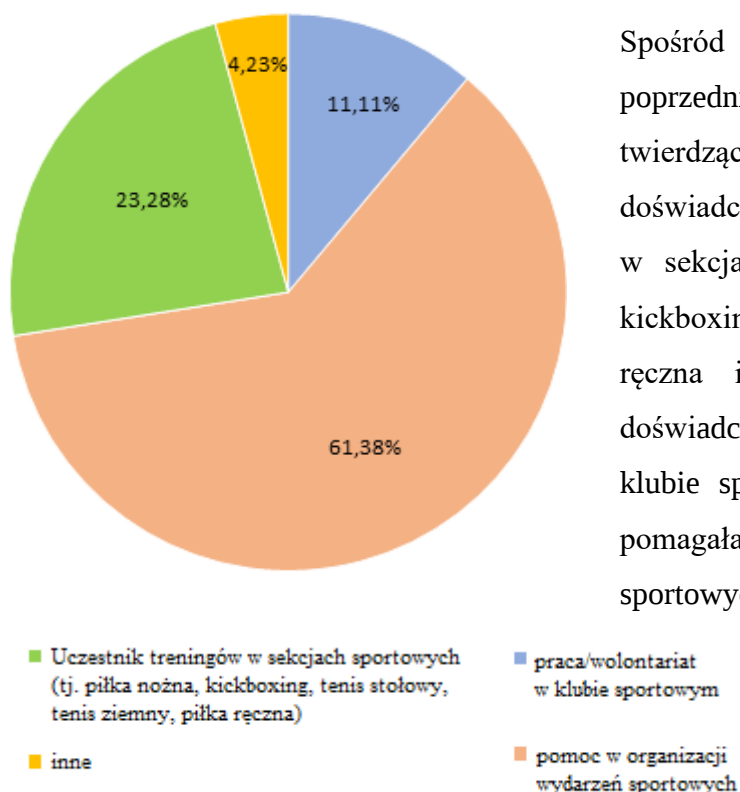
14,26% badanych chciałoby w przyszłości pracować jako nauczyciel wychowania fizycznego; 15,35% chciałoby w przyszłości pracować jako trener w klubie sportowym; 6,20% pragnie zostać pracownikiem naukowym; 10,85% ankietowanych chciałoby pracować w przyszłości jako dietetyk; 15,50% jako organizator wydarzeń sportowych; 6,67% badanych chciałoby w przyszłości zarządzać sportem, a 9,77% badanych chciałoby w przyszłości pracować w innych dziedzinach. 21,40% osób udzielających odpowiedzi nie wskazało co chcieliby robić w przyszłości.

16. Czy posiadasz doświadczenie w pracy lub w wolontariacie w obszarze sportu?

26,67% respondentów ma doświadczenie w pracy w sporcie lub w wolontariacie sportowym, a 70,33% respondentów niestety przeciwnie.

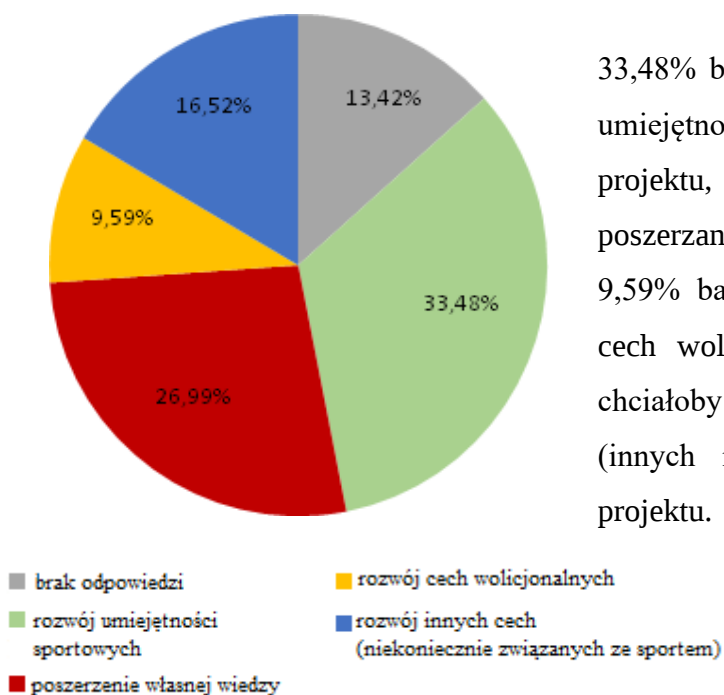


17. Jeśli w pytaniu 16 odpowiedziałeś/odpowiedziałaś **TAK** to jakie jest twoje doświadczenie?



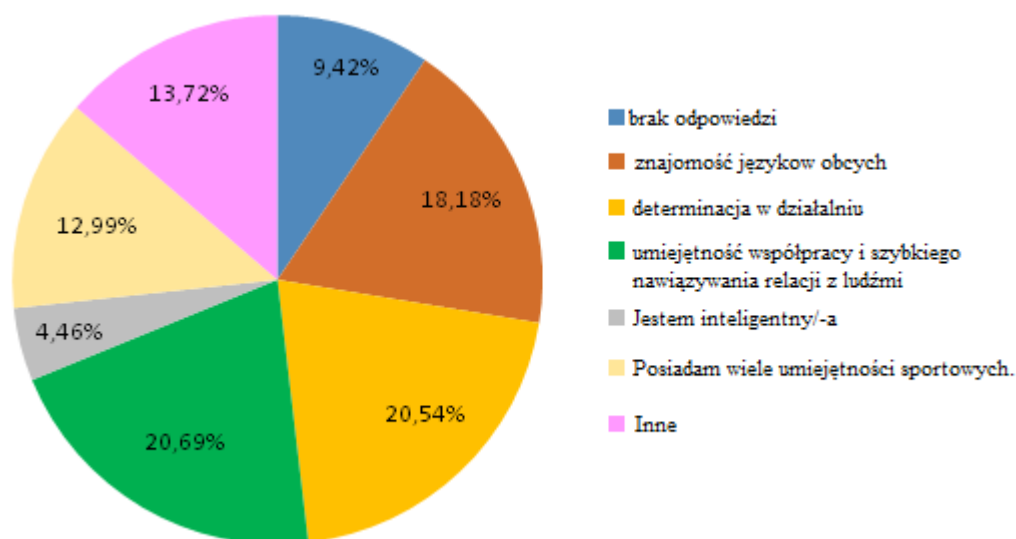
Spośród ankietowanych, którzy w poprzednim pytaniu udzielili odpowiedzi twierdzącej 23,28% badanych ma doświadczenie jako uczestnik treningów w sekcjach sportowych (piłka nożna, kickboxing, tenis stołowy, tenis, piłka ręczna itp.), 11,11% badanych ma doświadczenie w pracy / wolontariacie w klubie sportowym, 61,38 % badanych pomagała w organizowaniu imprez sportowych.

18. Rozwój jakich kompetencji związanych ze sportem jest dla ciebie kluczowe?



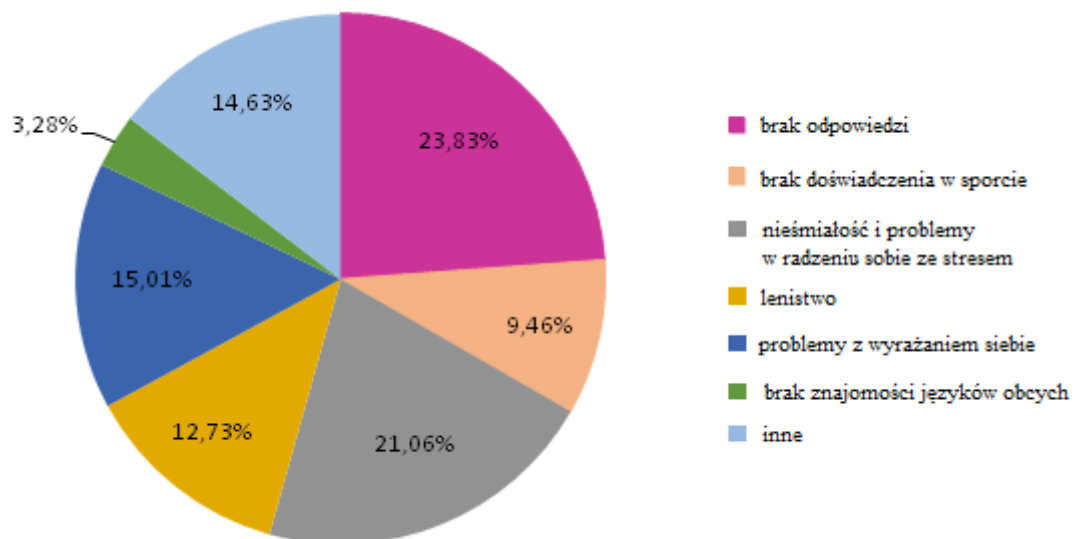
33,48% badanych chciałoby poprawić rozwój umiejętności sportowych w trakcie trwania projektu, 26,99% badanych za istotne uważa poszerzanie wiedzy w trakcie trwania projektu, 9,59% badanych chciałoby poprawić rozwój cech wolicjonalnych, 16,52% respondentów chciałoby poprawić rozwój innych swoich cech (innych niż sportowe) w trakcie trwania projektu.

19. Jakie kompetencje uważasz za swoje mocne strony?



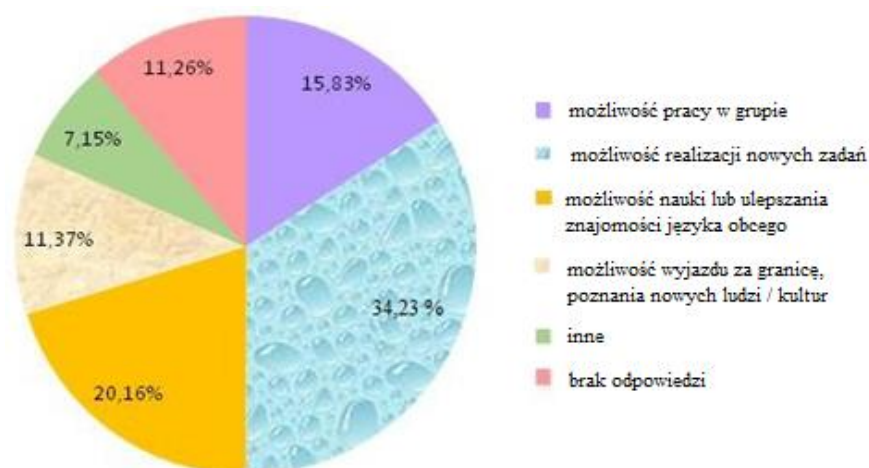
18,18% badanych jako swoją mocną stronę wskazało znajomość języków obcych, 20,54% badanych jest zdeterminowanych do działania, 20,69% badanych posiada umiejętność dobrej współpracy i komunikacji z ludźmi, 4,46% badanych uważa siebie za inteligentną osobę, 12,99% respondentów posiada wiele umiejętności sportowych.

20. Jakie kompetencje uważasz za swoje słabe strony?



9,46% badanych za swoją słabą stronę uważa brak doświadczenia w sporcie, 21,06% badanych jest nieśmiałych i ma problemy z radzeniem sobie ze stresem, 12,73% badanych jest leniwych, 15,01% badanych ma problemy z wyrażaniem siebie, 3,28% respondentów nie zna języków obcych, a 14,63% nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

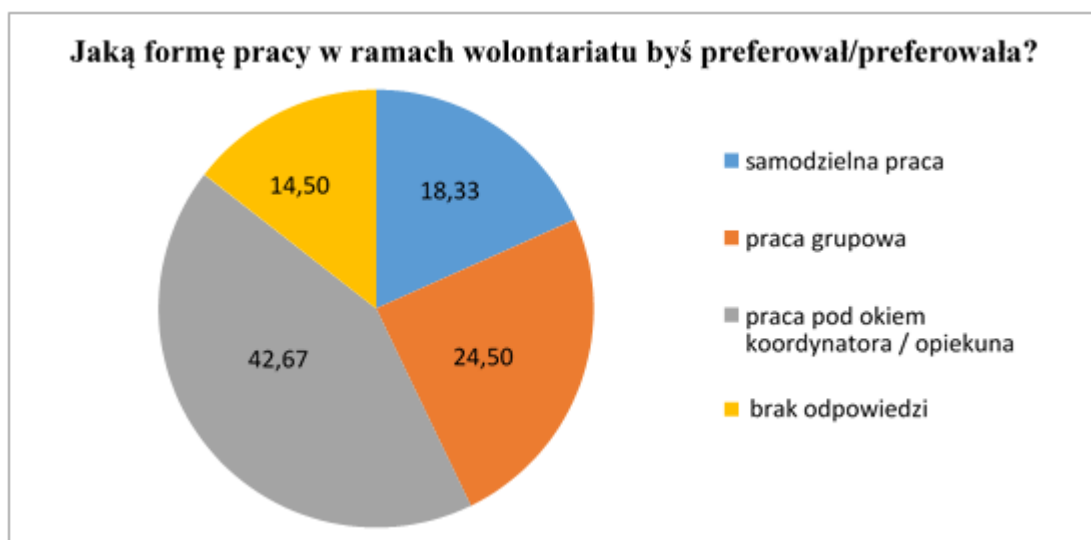
21. Jakie działania w ramach wolontariatu twoim zdaniem zapewnią ci największy rozwój edukacyjny?



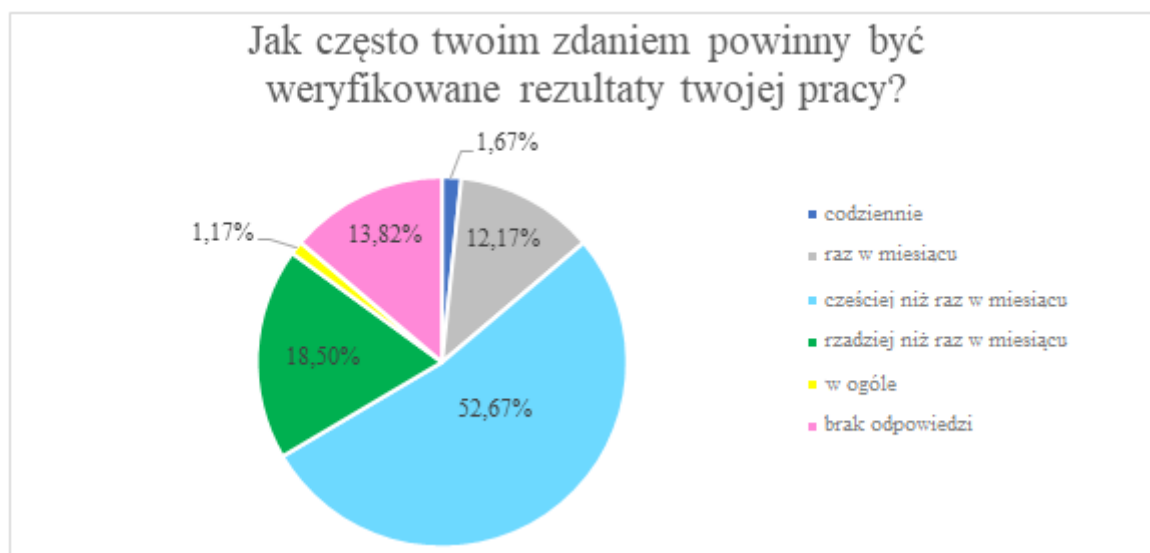
Zdaniem 34,23% ankietowanych największy rozwój da im możliwość realizacji nowych zadań; 20,16% respondentów uważa iż program da im możliwość nauki a także poprawi ich znajomość języka obcego. 15,83% badanych największy rozwój widzi w możliwości pracy w grupie, 11,37% respondentów możliwość wyjazdu za granicę, poznania nowych ludzi / nowych kultur może dać im szansę na rozwój. Reszta odpowiedzi została podzielona pomiędzy inne a brak odpowiedzi.

22. Jaką formę pracy w ramach wolontariatu byś preferował/preferowała?

Jak często twoim zdaniem powinny być weryfikowane rezultaty twojej pracy?

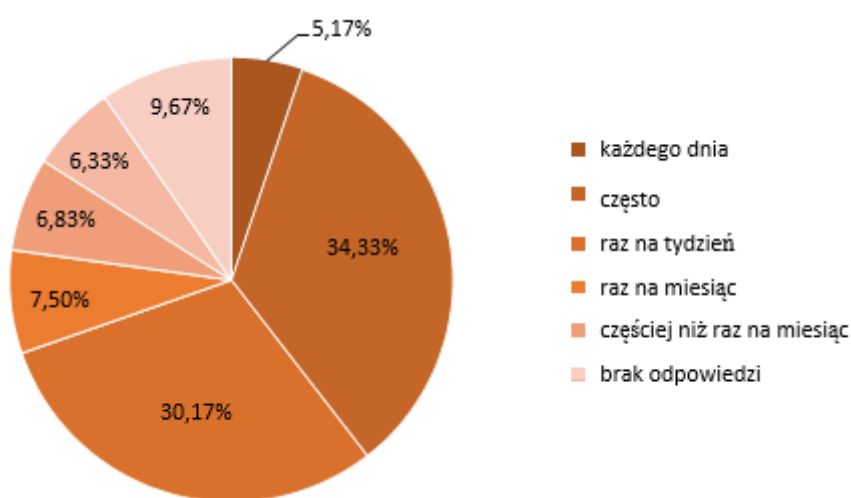


18,33% badanych jako formę wolontariatu preferuje pracę samodzielną; 24,50% badanych jako formę wolontariatu preferuje pracę w grupach; 42,67% badanych jako formę wolontariatu preferuje pracę pod kierunkiem koordynator / opiekun, a 14,50% nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.



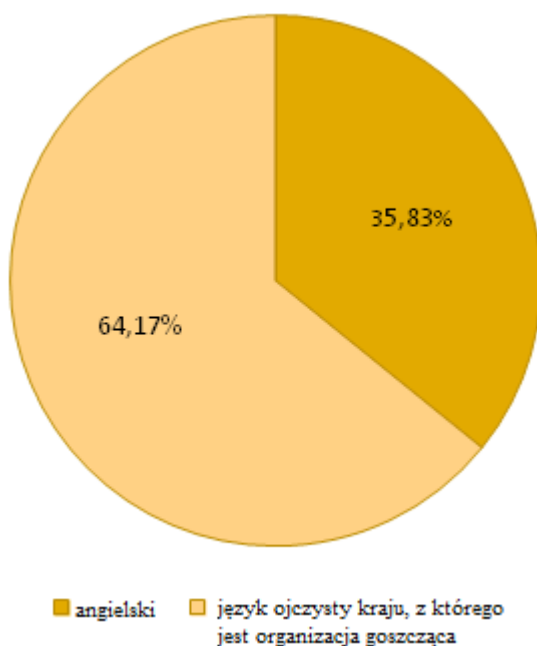
52,67% badanych uważa, że wyniki pracy powinny być weryfikowane częściej niż raz na miesiąc; 18,50% respondentów uważa, że wyniki pracy powinny być weryfikowane rzadziej niż raz na miesiąc; 12,17% ankietowanych uważa, że wyniki pracy należy weryfikować raz w miesiącu; 1,17% respondentów uważa, że wyniki pracy nie powinny być weryfikowane.

23. Jak często chciałbyś/chciałabyś omawiać swoje działania w ramach wolontariatu z mentorem?



5,17% badanych chciałoby codziennie rozmawiać o wolontariacie ze swoimi mentorami, 34,33% - często; 30,17% - 1 raz w tygodniu; 7,50% badanych chciałoby porozmawiać o wolontariacie ze swoimi mentorami 1 raz na 1 miesiąc; 6,83% więcej niż 1 raz przez 1 miesiąc.

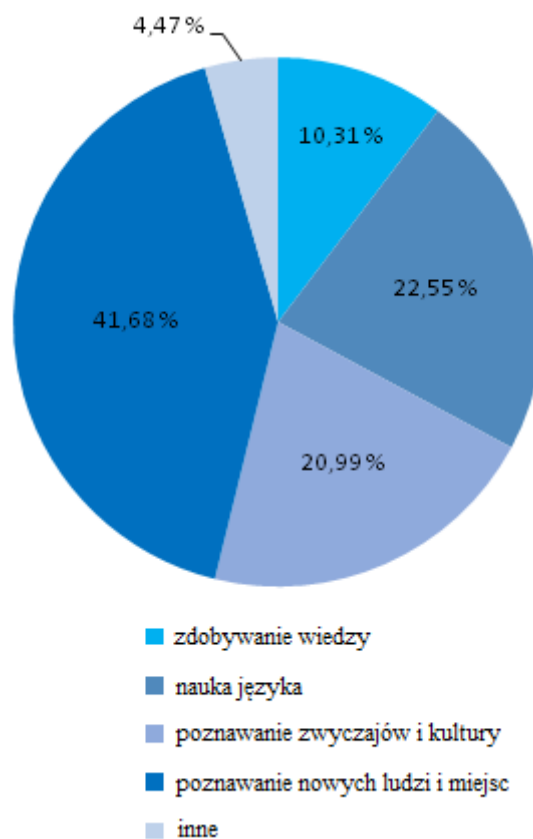
24. Jakiego języka chciałbyś/chciałabyś się nauczyć w czasie trwania wolontariatu?



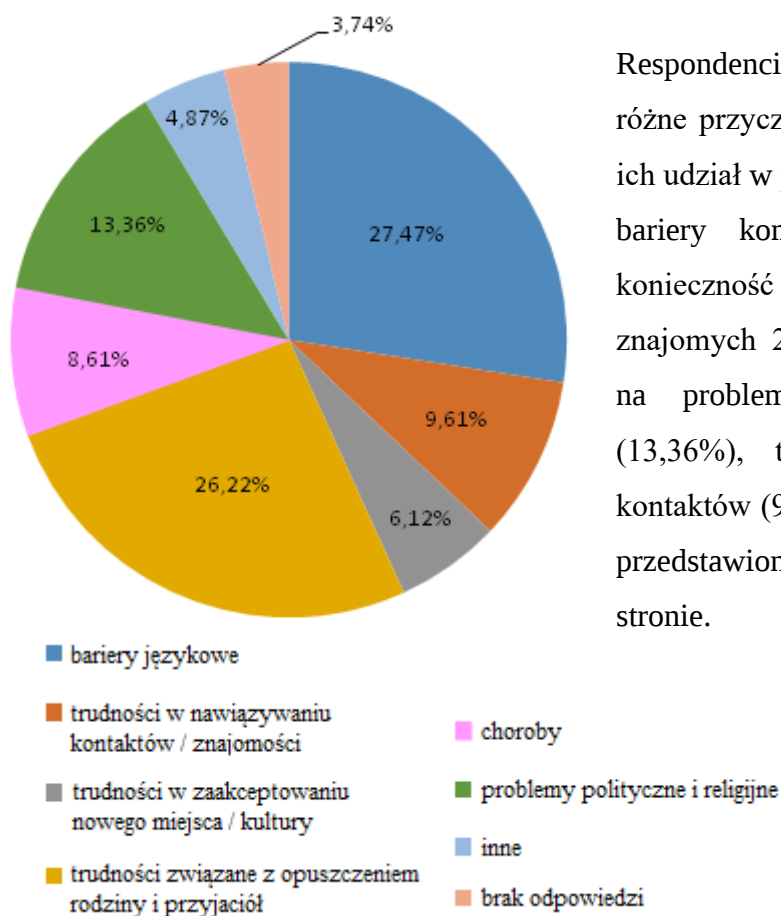
W ramach projektów wolontariackich 35,83% badanych chciałoby uczyć się języka angielskiego, a 64,17% badanych chciałoby nauczyć się języka ojczystego kraju organizacji goszczącej.

25. Jakie są twoim zdaniem największe korzyści związane z wyjazdem na projekt wolontariatu?

Dla 10,31% badanych największą korzyścią z wyjazdu na wolontariat jest zdobywanie wiedzy, dla 22,55% - nauka języków obcych, dla 20,99% badanych największe korzyści wyjazdu na wolontariat to poznanie zwyczajów i kultury, a dla 41,68% respondentów największą korzyścią z wyjazdu na wolontariat jest poznanie nowych ludzi i miejsc.



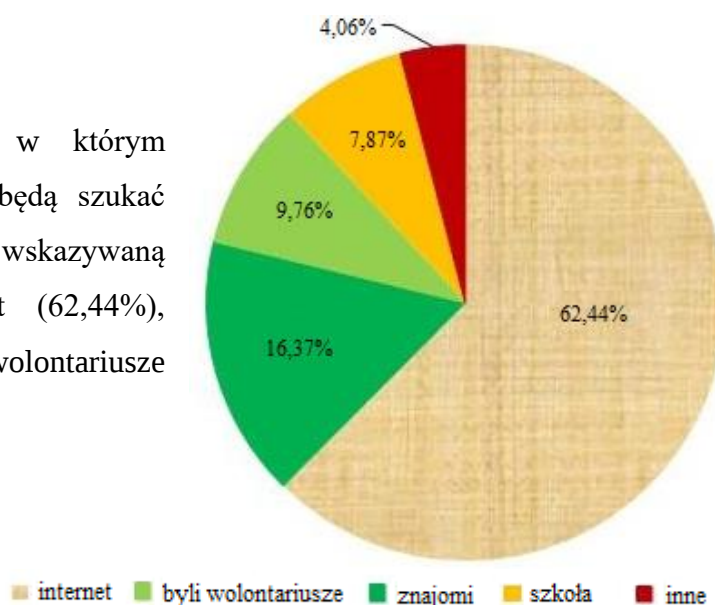
26. Jakie trudności twoim zdaniem mogą zniechęcić cię do udziału w projekcie wolontariatu?



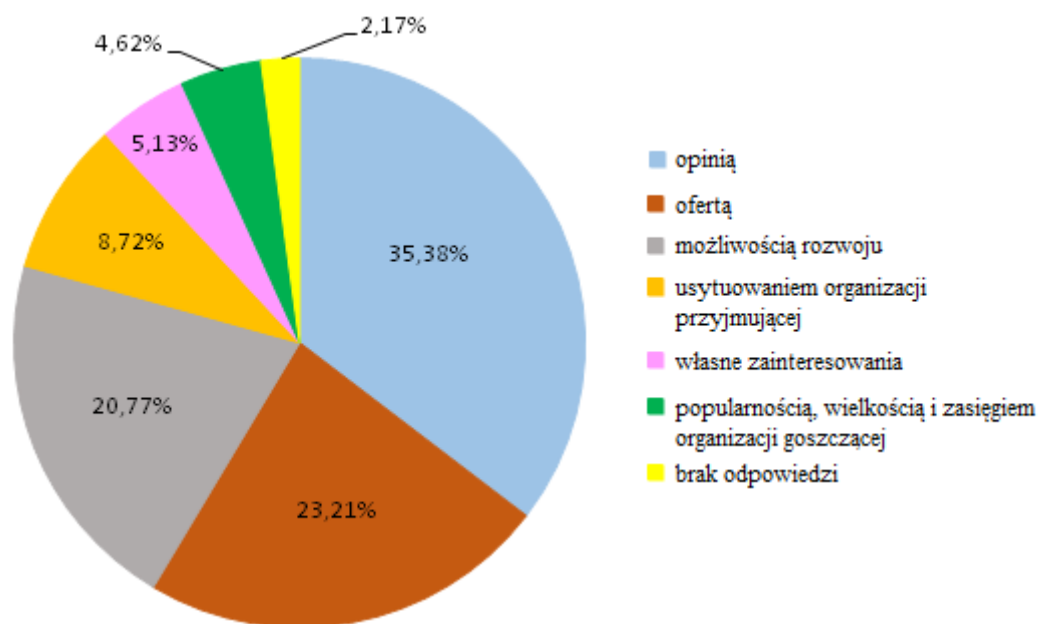
Respondenci w ankietach wskazywali na różne przyczyny, które mogą wpłynąć na ich udział w projekcie - najczęściej były to bariery komunikacyjne 27,47%; oraz konieczność opuszczenia rodziny i znajomych 26,22%. Następnie wskazano na problemy polityczne i religijne (13,36%), trudności w nawiązywaniu kontaktów (9,61%). Pozostałe odpowiedzi przedstawiono na schemacie po lewej stronie.

27. Jeśli zdecydujesz się na wyjazd na projekt wolontariatu, gdzie będziesz szukać informacji o ofertach organizacji o możliwościach odbycia projektu wolontariatu międzynarodowego?

W pytaniu o miejsce, w którym potencjalni wolontariusze będą szukać informacji, najczęściej wskazywaną odpowiedzią jest internet (62,44%), znajomi (16,37%) i byli wolontariusze (9,36%).



28. Czym będziesz kierować się wybierając konkretną organizację przyjmującą?



Na ostatnie pytanie dotyczące najważniejszych kwestii przy wyborze organizacji goszczącej respondenci wskazywali na opinię (35,38%), ofertę celową (23,21%), możliwości rozwoju (20,77%).

Podsumowanie wyników

Analiza potrzeb młodzieży pozwoliła wskazać główne obszary zainteresowań młodych ludzi i dostosować programy wolontariatu do ich potrzeb. Najważniejsze w organizacji wysokiej jakości projektów wolontariackich to:

- prowadzenie otwartego, przejrzystego i niewyłącznego procesu rekrutacji wolontariuszy, który umożliwia dotarcie z wolontariatem także do młodych ludzi o mniejszych szansach (w tym młodzież z rodzin uchodźców, z marginesu społecznego, ma trudności w nauce),
- przeprowadzenie merytorycznej analizy potrzeb i oczekiwań wolontariuszy, określenie ich mocnych i słabych stron oraz priorytetów edukacyjnych,

- wyznaczanie w drodze konsensusu z wolontariuszem ambitnych, mierzalnych i realistycznych celów, których osiągnięcie zagwarantuje rozwój kompetencji wolontariusza i zapewni mu satysfakcję z wykonywanej pracy,
- wspieranie procesów integracyjnych w grupie międzynarodowej, pomiędzy wolontariuszami zagranicznymi a społecznością lokalną,
- monitorowanie rozwoju umiejętności twardych i miękkich wolontariusza, osiągalności założonych celów częściowych i strategicznych,
- prowadzenie wraz z wolontariuszem ewaluacji ex-ante i ex-post wykonywanych czynności, wspieranie wolontariusza w procesie samooceny oraz wskazywanie sposobów poprawy niezadowolających obszarów pracy przez wolontariusza.

Wolontariat w sporcie widziany oczami organizacji partnerskich – przedstawienie narzędzi wykorzystywanych w pracy z wolontariuszami.

„Stawiam tezę, że kraje, które chcą, aby ich cywilizacja była humanistyczna i dojrzała, nie potrafią tego uczynić, jeżeli nie ma w ich strukturach wolontariatu. Bez prawdziwego wolontariatu nie ma ani patriotyzmu, ani prawdziwej demokracji. Wolontariat jest podstawą zachowań budowaną na bezinteresowności, która niszczy interesowność, częstą w młodych demokracjach oraz niektórych współczesnych kręgach cywilizacyjnych. Dlatego w prawdziwie dojrzałych cywilizacjach wolontariat ma swoje miejsce i swoją formę działania. (...) W cywilizacjach takich jak nasza, która jest nacechowana konsumpcjonizmem, przy jednoczesnej niewydolności formacji i braku należytej opieki ze strony rodziny (...) wolontariat jest pewną szkołą życia, która uczy poświęcenia i troski o innych.”

**Ksiądz Biskup Jan Chrapek
Młodzieżowy wolontariat, Fundacja „Świat na Tak”,
Warszawa 2002**

Powyższe słowa nie są bezpodstawne. Obecnie obserwujemy spadek ludzi chętnych do bezinteresownego niesienia pomocy. Mimo że widzimy potrzebę wśród ludzi, w tym osób starszych potrafimy przejść obok, nie czując wewnątrz siebie żadnej większej zmiany. Doskonałym przykładem jest epidemia koronawirusa SARS-CoV-2, która wywróciła funkcjonowanie każdego z nas o 180°.... ilu ludzi potrzebowało albo i/lub nadal potrzebuje pomocy. Potrzeba nie tylko wolontariuszy ale i osób, które wezmą na swoje barki ciężar organizacji pracy w taki sposób, aby każdy kto chce pomóc otrzymał zadania do wykonania, a każdy kto potrzebuje pomocy ją otrzymał. Pomoc może być wyrażona w różnorodny sposób. Dla jednych pomocą będzie rozmowa, dzięki której nabiorą siły do działania a przede wszystkim uwierzą w siebie i w swoje możliwości. Dla drugich ogromnym wsparciem będzie możliwość uzyskania pomocy w swoich działaniach.

Podjmując się realizacji wydarzeń sportowych, często niezbędna okazuje się pomoc wolontariuszy. Ale jak wybrać tych najlepszych? Tutaj przychodzi nam z pomocą jedno z rozwiązań, które stosowane jest zapewne we wszystkich organizacjach, ale w każdej stosuje się nieco inne pytania. Poniżej opis spotkania/wywiadu realizowanego przez polską organizację partnerską – KLUB SPORTOWY BENIAMINEK 03.

Spotkanie wstępne lub wywiad z wolontariuszem

Głównym celem przed wyborem nowego wolontariusza jest próba poznania jego osobowości i wybranie obszaru organizacji, w którym wolontariusz czułby się komfortowo pomagając i pracując.

Kiedy zaczynamy szukać wolontariuszy, kontaktujemy się z organizacjami wysyłającymi, aby powiedzieć im, jakiego profilu szukamy, a także udostępniamy informacje o rekrutacji pozostałym wolontariuszom, którzy już uczestniczą w innych projektach w naszym klubie, aby ich zaangażować, bo w ten sposób możemy otrzymać rekomendacje dotyczące potencjalnych kandydatów.

Pierwszym krokiem dla nas jest zapytanie kandydata o Curriculum Vitae i list motywacyjny, w którym wolontariusz opisuje siebie, wyjaśniając, dlaczego chce przyjechać i uczestniczyć w naszym projekcie. Jest to również dobry sposób na przedstawienie się (jeśli to możliwe w języku angielskim).

Po otrzymaniu wszystkich Curriculum Vitae i listów motywacyjnych przystępujemy do rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami. Kilkakrotnie prowadzimy wideokonferencje przed przyjazdem wolontariusza do Polski i pozostajemy z nim w kontakcie za pośrednictwem mediów społecznościowych. Za każdym razem pozostajemy skupieni na swoich działaniach.

Podczas tych wideokonferencji nasi koordynatorzy przeprowadzają z nowym wolontariuszem pierwszą rozmowę, podczas której poruszane są następujące zagadnienia: jak wyglądałby wolontariat, jakie warunki miałby wolontariusz. Następnie rozwiewane są wszystkie wątpliwości, jakie do tej pory ma wolontariusz. Nasza organizacja wykorzystuje serię pytań, które są bardzo przydatne, ponieważ w zależności od odpowiedzi będziemy mieć szczegółowe informacje o wolontariuszu.

- Dlaczego chcesz tu przyjechać?
- Jakie są Twoje oczekiwania?
- Jak dowiedziałeś się o projekcie?
- Czy mieszkałeś wcześniej sam?
- Czy uważasz się za osobę o otwartym umyśle?
- Jakie znasz języki obce?
- Wymień swoje 3 zalety i 1 wadę.
- Jakie są Twoje zainteresowania?
- Jak spędzasz wolny czas?
- Czy kiedykolwiek pracowałeś z dziećmi? Czy lubiłeś to?
- Jaki termin jest dla Ciebie odpowiedni aby rozpocząć projekt wolontariatu?

Ale kiedy potencjalny wolontariusz dzieli się z nami informacją, że jest piłkarzem, pytamy również kandydata o film, na którym gra w piłkę nożną, ponieważ jest to najlepsza opcja, aby mieć pojęcie o jego potencjale, a następnie dodatkowe pytania:

- Na jakiej pozycji grasz?
- Gdzie grasz?
- Jaka jest maksymalna kategoria, w której grałeś?
- Czy miałeś urazy?

- Z którym piłkarzem się identyfikujesz?
- Czy w razie potrzeby, bylibyś gotów do gry na innej pozycji?
- Jak możesz opisać swoją piłkę nożną?

Po rozmowach kwalifikacyjnych i kontaktach ze wszystkimi kandydatami przychodzi czas, aby wspólnie (z organizacjami partnerskimi, koordynatorami, mentorami i osobami zarządzającymi) zdecydować i wybrać tyłu wolontariuszy, ilu potrzeba do projektu.

Aby podjąć decyzję o tym, kto weźmie udział w projekcie, opieramy się na cechach i wiedzy kandydatów. Bardzo ważnym aspektem jest dla nas również to, że są dobrymi ludźmi, którzy chcą się uczyć i odkrywać nowe rzeczy.

Następnym ważnym elementem, jaki jest stowany we wszystkich organizacjach współtworzących tę publikację jest obustronne podpisanie umowy wolontariackiej (ang. Volunteering Agreement) (**załącznik nr 1**) – która zawiera opis praw i obowiązków wolontariusza oraz organizacji pozarządowej jak również określa zasady ich współpracy i podstawowe zadania do wykonywania przez wolontariusza. Ponadto jest ona swoistym wyznacznikiem końca etapu nawiązywania współpracy i tym samym rozpoczęcia etapu następnego – etapu działania, w którym to przeprowadza się ocenę posiadanych przez wolontariusza kompetencji.

OCENA POSIADANYCH KOMPETENCJI

Ocena, czy ktoś posiada określone kompetencje, nie jest łatwym zadaniem.

Kwestionariusz samooceny służy diagnozie następujących kompetencji: umiejętności komunikacyjne (komunikacja werbalna i niewerbalna), praca w zespole (role, przywództwo), kreatywność, umiejętności organizacyjne (efektywność), rozwiązywanie problemów, przedsiębiorczość, interkulturowość, samoświadomość, umiejętność uczenia się, wartości i etyka, kompetencje techniczne. To właśnie te kompetencje uznaje się jako niezbędne do realizacji działań na polu wolontariatu.

Przykładowy kwestionariusz stanowi **załącznik nr 2** do niniejszej publikacji i pozwala ocenić 10 pierwszych kompetencji, spośród tych wymienionych powyżej i wskazać mocne strony oraz możliwości rozwoju wolontariuszy. Pomaga zidentyfikować kompetencje, które są szczególnie wysoko

cenione w organizacjach pozarządowych, a zarazem stanowią podstawę efektywnej i satysfakcjonującej współpracy między organizacją pozarządową a wolontariuszem.

Jak korzystać z Kwestionariusza?

1. KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY (załącznik 2): Aby badanie było miarodajne, Wolontariusz powinien wypełnić dokument jak najbardziej szczerze. Odpowiedzi, które najtrafniej go opisują, powinien zaznaczyć kółkiem.
2. ANALIZA KWESTIONARIUSZA: Po wypełnieniu kwestionariusza, wolontariusz razem z opiekunem analizują dokument i sumują uzyskane punkty. Poziom każdej kompetencji wolontariusza określa się na cztery sposoby: nie można ocenić, czy wolontariusz posiada tę kompetencję / posiada tę kompetencję w niewielkim stopniu / jest w tym dobra/dobry / radzi sobie doskonale.
3. Następnie opiekun porównuje wyniki kwestionariusza z tabelą przeznaczoną dla opiekunów (**załącznik nr 3**). Wypełnia ją, wpisując „X” przy tych odpowiedziach, które najlepiej opisują wolontariusza.

Każde zadanie, którego wolontariusz podejmuje się w organizacji, ma na celu zmiany na dwóch płaszczyznach. Pierwszy wymiar - oddziaływanie na społeczeństwo, drugi - to rozwój osobisty wolontariusza. Nie ma wątpliwości, że wpływowi działalności na społeczność lokalną zawsze będzie towarzyszył proces rozwoju osobistego i zawodowego osoby w nią zaangażowanej. Dlatego podczas rozpoczynania mobilności przez wolontariusza warto sporządzić plan rozwoju.

STWORZENIE INDYWIDUALNEGO PLANU ROZWOJU

Plan rozwoju (**załącznik nr 4**) składa się z następujących części:

- Opis celów edukacyjnych – główna odpowiedzialność dla koordynatora wolontariuszy, która polega na wsparciu podopiecznych w refleksji na temat celów edukacyjnych oraz sformułowaniu ich w jak najbardziej konkretny sposób.

- „Opisz aktualną wiedzę lub poziom kompetencji” – wolontariusz musi jasno określić aktualny poziom wiedzy lub kompetencji (z opisem przykładów umiejętności itp).
- Cele/motywacje – ta rubryka tabeli ma związek z motywacjami osobistymi wolontariusza: dlaczego chce rozwijać się w określonym kierunku. Zadaniem koordynatora nie jest osądzanie ani sugerowanie możliwych przyczyn i motywacji, ale pomoc w odkryciu własnych powodów.
- „Jak chcesz osiągnąć określone cele?”, „Z kim? (kto może ci pomóc?)”, „Kiedy chcesz zacząć?”, „Czas realizacji” – to bardzo konkretne wskaźniki planu, które wolontariusz ustala sam dla siebie – to on nadaje rytm procesowi, a wymienione elementy to ilustrują; stanowią ważne czynniki podczas kontroli osiągnięć.
- Monitoring – będzie zachodzić podczas całego procesu, ale warto, by Koordynator organizował specjalne spotkania w tym celu; o ich terminach od początku decydują dwie strony; ustala się je w zależności od potrzeb wolontariusza oraz czynników takich, jak długość projektu, etc. Proces kontroli stanowi niezbędną część planu edukacyjnego, bo pozwala na stałą adaptację i zmianę celów ustalonych na początku, w zależności od przebiegu działalności wolontariusza (z tego punktu widzenia cele edukacyjne mają charakter dynamiczny, łatwo podlegają adaptacji i mogą ulec zmianie w zależności od potrzeb wolontariusza).

Etap działań, czy nazywany też przez większość organizacji działających na polu projektów wolontariatu europejskiego etap/czas mobilności wolontariusza jest tym najważniejszym. Musi być tak przygotowany, aby działanie wolontariusza było użyteczne dla społeczeństwa oraz aby miał on szansę na zdobycie doświadczenia/osiągnięcie celów edukacyjnych ustalonych w poprzednich krokach.

Ten etap składa się z trzech głównych kroków: **wprowadzenie** (zapoznanie z organizacją, rodzajem wykonywanej pracy oraz współpracującymi ludźmi), **praca wolontariusza** (biuro lub przestrzeń, gdzie wolontariusz będzie wykonywał swoją pracę) oraz **zakończenie** (ewaluacja, informacja zwrotna, oferta kolejnych możliwości bycia

wolontariuszem). Tutaj też wykorzystuje się kilka narzędzi, które okazują się pomocne w całym procesie mobilności wolontariusza:

1. Karta oceny Wolontariatu Europejskiego (**załącznik nr 5**) – stosowana na początek i koniec każdego wolontariatu, ma pomóc wskazać postępy/porażki jaki poczynił wolontariusz podczas całego swojego projektu.
2. Formularze aktywności: „Moja mobilność w minionym miesiącu” lub „Karta miesięcznej aktywności” - stosowany do kontroli postępów w realizacji projektu (**Załączniki nr 6 i 7**).

Podsumowanie

Publikacja „Narzędzia pracy z wolontariuszami w sporcie” jest efektem projektu „Aktywny wolontariat dla wszystkich” (ang. Active volunteering for all” realizowanego przez trzy organizacje partnerskie z Polski, Turcji i Hiszpanii w ramach programu Erasmus + KA205 - Strategiczna współpraca młodzieży, Wymiana dobrych praktyk.

Poprzez realizację projektu poznaliśmy się i pozostawaliśmy w stałym kontakcie, aby zapewnić jak najlepszą organizację wszystkich założeń i działań przewidzianych w aplikacji. Komunikacja przebiegała sprawnie, a co najważniejsze wszystkie pomysły były mile widziane, co sprzyjało dialogowi i otwartemu dzieleniu się własnymi pomysłami. Działania te pozwoliły nie tylko poszerzyć wiedzę o wolontariacie, ale także o kulturze i promocji znoszenia barier mentalnych, mieszkając razem przez kilka dni w zespole osób chętnych do nauki i wspierających promocję aktywności obywatelskiej.

Przedstawiony w niniejszej publikacji krótki opis projektu, organizacji uczestniczących, partnerów i narzędzi wykorzystywanych w pracy z wolontariuszami w sporcie, mamy nadzieję, że będzie praktycznym zbiorem informacji przydatnych podczas realizacji projektów wolontariackich.

Dzięki współpracy z organizacjami i wolontariuszami sami stajemy się bardziej otwarci, zyskujemy większą świadomość otaczającej nas rzeczywistości, czujemy się bardziej przedsiębiorczy i zmotywowani do działania.

Z pełną odpowiedzialnością za treść niniejszej publikacji możemy powiedzieć, że warto realizować projekty finansowane z Funduszy Europejskich. Możliwość realizacji projektów przyczynia się do powstania unikalnej więzi pomiędzy uczestniczącymi w nim organizacjami, co mamy nadzieję, przyczyni się do możliwości wspólnej realizacji kolejnych projektów.

Dr. Juan De Lucas
(Asociación Arrabal-AID, HISZPANIA)

Mrs. Arzu Kirayoglu
(BBTO Association, TURCJA)

Mrs. Daria Szulist
(KLUB SPORTOWY BENIAMINEK 03, POLSKA)

Mr. Marcin Kaszubowski
(KLUB SPORTOWY BENIAMINEK 03, POLSKA)

Mr. Murat Özer
(KLUB SPORTOWY BENIAMINEK 03, POLSKA)

Mr. Juan Cruz Alecci Santa Cruz
(KLUB SPORTOWY BENIAMINEK 03, POLSKA)



Erasmus+

ASOCIACIÓN
Arrabal
www.asociacionarrabal.org



ZAŁĄCZNIK NR 1

UMOWA WOLONTARIACKA

NARZĘDZIE WSPIERAJĄCE WOLONTARIUSZY	
NAZWA NARZĘDZIA	UMOWA WOLONTARIACKA
KIEDY UŻYWAĆ?	WOLONTARIAT EUROPEJSKI GOSZCZENIE WOLONTARIUSZY WOLONTARIUSZE LOKALNI W ORGANIZACJI
CHARAKTERYSTYKA	Umowę podpisuje się przed rozpoczęciem wolontariatu lub tuż po przybyciu wolontariusza do naszej organizacji. Formularz jest rozdawany podczas spoktania indywidualnego lub grupowego. Wypełnia się go w dwóch kopiach: jedna z nich przeznaczona jest dla wolontariusza, druga – dla organizacji. Dokument jasno określa prawa i obowiązki obu stron.

EUROPEJSKI KORPUS SOLIDARNOŚCI (EKS)
UMOWA NA REALIZACJĘ AKTYWNOŚCI PROJEKTOWYCH

CZĘŚĆ 1 Informacje o Partnerach & Wolontariuszu					
Tytuł Projektu					
Numer projektu					
Okres mobilności					
ORGANIZACJA WYSYŁAJĄCA & WSPIERAJĄCA (WO)					
Nazwa organizacji					
Siedziba (adres)					
Reprezentant Prawny (imię i nazwisko)					
Osoba kontaktowa		telefon		Email	
ORGANIZACJA KOORDYNUJĄCA & GOSZCZĄCA (GO)					
Nazwa organizacji					
Siedziba (adres)					
Reprezentant Prawny (imię i nazwisko)					
Osoba kontaktowa		telefon		Email	
INFORMACJE O WOLONTARIUSZU					
Imię i nazwisko					
Data urodzenia			Narodowość		
Numer telefonu			Płeć		
Email			Numer dowodu/paszportu		
Numer PRN			Numer Cigna		
Adres zamieszkania					
DANE OSOBY, KTÓRĄ NALEŻY POWIADOMIĆ W RAZIE NAGŁEGO ZDARZENIA					
Imię i nazwisko			Pokrewieństwo		
Adres zamieszkania					
Numer telefonu			Email		

CZĘŚĆ 2 Prawa & Obowiązki

1.1. Wolontariusz ma obowiązki

- przeczytać, sprawdzić i podpisać Umowę o aktywności oraz przestrzegać jej warunków,
- w razie potrzeby wraz z organizacją wysyłającą sporządzić dokumenty wizowe,
- wносить swój czas, energię i entuzjazm do realizacji celów projektu,
- wykonywać zadań związanych z projektem od początku do daty zakończenia projektu,
- uczestniczyć w szkoleniach i spotkaniach ESC,
- wysyłać oryginalne bilety, karty pokładowe (jeśli są wymagane), paragony i faktury w ciągu 2 tygodni po dokonaniu wszystkich wydatków pocztą do GO lub dostarczyć je osobiście.
- przestrzegać lokalnego prawa, a także wewnętrznych zasad i przepisów organizacji goszczącej i organizacji koordynującej (przedstawione wolontariuszowi po ich przybyciu),
- wolontariusz nie może zachowywać się w taki sposób, aby ryzykować odniesieniem obrażeń lub jakimkolwiek innym zagrożeniem dla jego życia i zdrowia, a także zdrowia ludzi w pobliżu,
- informować organizację wysyłającą, goszczącą i koordynującą o wszelkich specjalnych potrzebach lub okolicznościach, które mogą mieć wpływ na projekt (dieta, choroby itp.), w odniesieniu do których należy podjąć środki ostrożności,
- dbać o zakwaterowanie, miejsce do pracy i wyposażenie, które zostały mu zapewnione. Przestrzegać zasad dotyczących miejsca pracy i domu, które zapewnia organizacja goszcząca. W przypadku uszkodzenia mienia organizacji lub mieszkania (z winy wolontariusza) wolontariusz jest zobowiązany do pokrycia wydatków poniesionych przez organizację goszczącą,
- wypełnić raport ewaluacyjny wolontariusza i odpowiednie dokumenty na koniec projektu ESC,
- wypełnić i podpisać wszystkie dokumenty wymagane dla projektu (deklaracja kieszonkowego, dokumenty ewaluacyjne itp.),
- wolontariusz nie może oficjalnie uczestniczyć w innym projekcie Erasmus + / Europejski Korpus Solidarności podczas swojego projektu ESC,

1.2. Wolontariusz ma prawo

- otrzymywać informacje o projekcie, organizacji goszczącej (GO) i organizacji wysyłającej (WO),
- być odpowiednio przygotowanym do swojego projektu ESC i wziąć udział w szkoleniu przed wyjazdem,
- być objętym ubezpieczeniem zdrowotnym na czas jego / jej Projektu ESC (CIGNA),
- zakończyć swój projekt przed ustalonym czasem, jeśli ma uzasadniony powód,
- otrzymywać kieszonkowe i pieniądze na żywność od GO, ustalone co miesiąc przez Komisję Europejską,
- otrzymać odpowiednie, czyste i bezpieczne zakwaterowanie podczas ESC,
- otrzymać mentora zorganizowanego przez GO,
- do odbycia pewnego rodzaju szkolenia językowego (nie zawsze oficjalnego), także innego szkolenia potrzebnego do wykonania uzgodnionych zadań,
- wziąć udział w szkoleniu ON-ARR i MID-TERM oferowanym przez NA,
- mieć 2 dni wolne w tygodniu i 2 dni urlopu w ciągu miesiąca, wakacje wolontariuszy zależą od czasu wakacji organizacji przyjmującej i nie powinny zakłócać planowanych działań,
- otrzymać Youthpass od GO,

1.3. Obowiązki i prawa organizacji goszczącej (GO)

- Zapewnienie wolontariuszowi miesięcznego kieszonkowego i pieniędzy na żywność, ustalonych przez Komisję Europejską,
- Zapewnienie wolontariuszowi odpowiedniego i bezpiecznego zakwaterowania podczas jego / jej projektu w ESC,
- Przedstawienie go / jej w organizacji, kolegom, mentorowi, sąsiedztwu, pomoc w orientacji,
- Zarejestrowanie wolontariusza na szkolenie ON-ARR i MID-TERM organizowanym przez NA,
- Omówienie treści projektu i omówienie nawyków pracy i oczekiwań wobec wolontariusza,

- Określić role i prawa wolontariusza dotyczące jego / jej zadań,
- Zapewnić kursy językowe,
- Odbywać regularne refleksje co miesiąc z wolontariuszem,
- Utworzyć Youthpass wraz z wolontariuszem przed jego odejściem,
- Zapewnić mentora wolontariuszowi i powinien on mieć z nim regularny kontakt,
- Pozostać w kontakcie z WO i informować o wszelkich zmianach, problemach,
- Oczekiwać, aby wolontariusz przestrzegał zasad związanych z organizacją i mieszkaniem, ale także miał szacunek dla koordynatora, innych wolontariuszy, pracowników organizacji i uczestników warsztatów,
- Oczekiwać od wolontariusza, że będzie na czas w pracy. W przypadku nieoczekiwanej sytuacji, gdy wolontariusz nie może być na czas lub jest chory, musi wcześniej poinformować koordynatora,
- Oczekiwać, że wolontariusz będzie aktywnie uczestniczył w projekcie, chętnie będzie uczył się lub wypróbowywał nowe rzeczy,
- Oczekiwać od wolontariusza, że wykonuje zadania i czynności zapisane w umowie,
- Otrzymywać regularne informacje zwrotne od wolontariusza na temat jego pracy, procesu uczenia się i potrzeb, problemów zdrowotnych,
- Jeśli wolontariusz nie przestrzega zasad, stwarza problemy dla koordynatora i organizacji, nie chce wykonywać zadań zapisanych w umowie, GO ma prawo zaprzestać działalności wolontariusza i we współpracy z pisemnym zgłoszeniem zastrzeżeń zakończyć projekt przed czasem,
- W przypadku uszkodzenia mienia organizacji lub mieszkania (z winy wolontariusza) wolontariusz jest zobowiązany do pokrycia wydatków poniesionych przez KO,

1.4. Obowiązki organizacji wysyłającej (WO)

- dostarczanie wolontariuszowi odpowiednich informacji i wyjaśnianie różnych kwestii związanych z ESC (na przykład kwestie techniczne, podróżnicze, finansowe, kulturalne, wizy, Youthpass itp.),
- wspomaganie Organizacji Goszczącej, jeśli to konieczne, w przekazywaniu raportu końcowego do Narodowej Agencji (NA),
- poinformowanie wolontariusza o jego prawach i obowiązkach,
- zapisanie wolontariusza do ubezpieczenia CIGNA,
- poinformowanie organizacji goszczącej (GO) o dokładnych datach przyjazdu i wyjazdu wolontariusza,
- zapewnienie, że wolontariusz uczestniczy w szkoleniu przed wyjazdem lub iż przygotowuje go indywidualnie,
- komunikowanie się z wolontariuszem co najmniej raz w miesiącu oraz zapewnianie pomocy i wskazówek,
- utrzymywanie kontaktu z GO podczas projektu,

1.5. Prawa organizacji wysyłającej (WO)

- otrzymać wszystkie informacje o działaniach związanych z projektem i praktyczne ustalenia od organizacji goszczącej,
- być w stałym kontakcie i otrzymywać regularne opinie od wolontariusza,
- zażądać sprawozdania z oceny projektu od GO i wolontariusza.
- wycofać się z projektu, jeśli wolontariusz nie bierze udziału w działaniach, stwarza problemy lub jeśli GO wykonuje nieregularne i niekompletne działania lub działa niezgodnie z zasadami programu,
- udostępniać wyniki projektu według kanałów komunikacji (strona internetowa organizacji, profil na Facebooku itp.)

CZĘŚĆ 3 Praktyczne Informacje

GODZINY PRACY:	Wolontariusz będzie pracował maksymalnie 8 godzin dziennie i maksymalnie 35 godzin tygodniowo. Wolontariusz będzie miał 2 dni wolne w tygodniu: sobotę i niedzielę (dni te mogą ulec zmianie po wcześniejszym uzgodnieniu z wolontariuszem - czasami - w przypadku wydarzeń odbywających się w weekend - wolontariusz może zostać poproszony o pracę w sobotę i / lub niedzielę, a następnie będą mieć wolne dni w ciągu tygodnia).
PIENIĄDZE:	Wolontariusz otrzyma miesięczne wsparcie finansowe (kieszonkowe i pieniądze na jedzenie) w wysokości nie mniejszej niż PLN.
ZAKWATEROWANIE:	Wolontariusz zostanie zakwaterowany w wynajmowanym mieszkaniu, w pokoju dwuosobowym.
UBEZPIECZENIE:	Ubezpieczenie dla wolontariusza musi być wykonane przez WO z firmy Cigna
PODRÓŻ:	Koszty podróży międzynarodowych wolontariusza zostaną zwrócone przez GO, jeśli wolontariusz dostarczy oryginalną fakturę i kartę pokładową.
WAKACJE:	Wolontariusz będzie miał 2 dni wolne w tygodniu, a także 2 dni urlopu w miesiącu, wakacje wolontariuszy zależą od czasu wakacji organizacji goszczącej i nie powinny zakłócać planowanych działań.
INCLUSION SUPPORT:	Aby przezwyciężyć trudności, organizacja goszcząca i wspierająca zapewni wzmocnione wsparcie.
MENTOR:	W celu osobistego wsparcia wolontariusz będzie miał mentora, z którym będzie się regularnie spotykał przez cały okres wolontariatu.

CZĘŚĆ 4 Role & Zadania Uczestnika

Uczestnik będzie pomagał KS Beniaminek 03 w przygotowaniu i prowadzeniu wszystkich naszych działań oraz w przygotowaniu międzynarodowych wymian młodzieżowych o sporcie, kulturze i sztuce. Będzie pomagał w organizacji turniejów piłkarskich a także turniejów takich jak BENIAMINEK CUP czy DEYNA CUP JUNIOR. Dodatkowo uczestnik ukończy szkolenie językowe (OLS), będzie uczestniczył w treningach sportowych jako asystent trenera i w zajęciach sportowych w przedszkolach jako asystent nauczyciela. Ponadto będzie uczestniczył w cotygodniowych spotkaniach ewaluacyjnych i będzie przygotowywał wideo raporty ze swoich działań, a jeśli wyrazi taką chęć to wesprze piłkarską drużynę seniorów lub wniesie wkład w ten obszar w innej roli. Będzie pracował na rzecz mediów i reklamy, a także poszukiwał powiązań wspierających współpracę międzynarodową oraz nawiązywał kontakty w celu zacieśniania współpracy we własnym kraju.

Największym oczekiwaniem ze strony organizacji goszczącej będzie chęć uczestnika do współpracy.

CZĘŚĆ 5 Deklaracja

Niniejsza umowa jest wiążąca dla wszystkich organizacji partnerskich i wolontariuszy zaangażowanych w działanie. Umowa składa się z 5 części i 6 stron. Oświadczamy, że informacje podane w niniejszym formularzu są kompletne i prawidłowe. Strony oświadczają, że zapoznały się i zaakceptowały wszystkie treści w niej zawarte poprzez podpisanie niniejszej umowy. W przypadku istotnych zmian konieczne jest podpisanie nowej umowy.

Wolontariusz podpisując niniejszą umowę oświadcza, że:

1. Nigdy wcześniej nie brał udziału w projekcie EVS lub ESC (*),
2. Nie jest zarejestrowany jako uczeń lub student w żadnej szkole lub na uczelni na czas trwania służby,
3. Nie ma umowy o pracę na czas trwania projektu Europejskiego Programu Solidarności,

(*) wyjątki od tej reguły: patrz. Przewodnik programowy dotyczący kryteriów kwalifikowalności do Europejskiego Programu Solidarności.

PODPISY

Ze strony Uczestnika:

.....
(podpis)

.....
(miejscowość, data)

Ze strony Organizacji Goszczącej:

.....
(podpis)

.....
(miejscowość, data)

Ze strony Organizacji Wysyłającej:

.....
(podpis)

.....
(miejscowość, data)



Erasmus+

ASOCIACIÓN
Arrabal
www.asociacionarrabal.org



ZAŁĄCZNIK NR 2 KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY

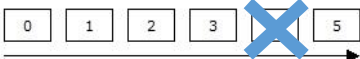
NARZĘDZIE WSPIERAJĄCE WOŁONTARIUSZY	
NAZWA NARZĘDZIA	KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY
KIEDY UŻYWAĆ	WOŁONTARIAT EUROPEJSKI GOSZCZENIE WOŁONTARIUSZY WOŁONTARIUSZE LOKALNI W ORGANIZACJI
CHARAKTERYSTYKA	<u>Kwestionariusz samooceny</u> służy diagnozie następujących kompetencji posiadanych przez wolontariusza: umiejętności komunikacyjne (komunikacja werbalna i niewerbalna), praca w zespole (role, przywództwo), kreatywność, umiejętności organizacyjne (efektywność), rozwiązywanie problemów, przedsiębiorczość, interkulturowość, samoświadomość, umiejętność uczenia się, wartości i etyka, kompetencje techniczne. To właśnie te kompetencje uznaje się jako niezbędne do realizacji działań na polu wolontariatu. Niniejszy kwestionariusz pozwala ocenić 10 pierwszych kompetencji, spośród tych wymienionych powyżej i wskazać mocne strony oraz możliwości rozwoju wolontariuszy. Pomaga zidentyfikować kompetencje, które są szczególnie wysoko cenione w organizacjach pozarządowych, a zarazem stanowią podstawę efektywnej i satysfakcjonującej współpracy między organizacją pozarządową a wolontariuszem.

KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY

Będziemy wdzięczni za szczere odpowiedzi – prosimy o wskazanie odpowiedzi, która najtrafniej Ciebie opisuje, stawiając na niej „X”

np.

0	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---



Metryczka:

Imię i nazwisko:

Wiek:

Narodowość:.....

KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY

Poniżej znajdziesz szereg stwierdzeń pozwalających na samoocenę. Proszę wybrać na skali cyfrę wyrażającą stopień natężenia danej cechy (umiejętności). Poszczególnym cyfrom przypisano określony poziom natężenia danej cechy:

- 0 - Nie umiem stwierdzić, czy posiadam daną cechę/umiejętność, czy jej nie posiadam.
- 1 – Poziom podstawowy: Posiadam tę umiejętność/cechę w małym stopniu.
- 2 – Poziom średni: Tę umiejętność/cechę wykorzystuję tylko czasami.
- 3 – Poziom wysoki: Tę umiejętność/cechę wykorzystuję często.
- 4 – Poziom bardzo wysoki: Tę umiejętność/cechę wykorzystuję bardzo często.
- 5 – Poziom doskonały: Ta umiejętność/cecha pozwala mi na realizowanie większości moich zadań.

1	Moje wypowiedzi są jasne i zrozumiałe.	0 1 2 3 4 5 →
2	Staram się obserwować emocje i intencje osoby, z którą rozmawiam.	0 1 2 3 4 5 →
3	Jestem odpowiedzialna/odpowiedzialny za moje decyzje.	0 1 2 3 4 5 →
4	Jasno wyznaczam pracę w grupie i kontroluję postępy.	0 1 2 3 4 5 →
5	Lubię szukać nowych sposobów na rozwiązywanie problemów.	0 1 2 3 4 5 →
6	Wiem, jak zaplanować działanie w czasie i dotrzeć do źródeł pozwalających na realizację zadania.	0 1 2 3 4 5 →
7	Umiem mówić o moich uczuciach, zarówno pozytywnych, jak i negatywnych.	0 1 2 3 4 5 →
8	Umiem ustalać priorytety.	0 1 2 3 4 5 →
9	Udzielam informacji zwrotnej.	0 1 2 3 4 5 →
10	Nie zniechęcają mnie trudności.	0 1 2 3 4 5 →
11	Jestem otwarta/otwarty i podejmuję wyzwania.	0 1 2 3 4 5 →
12	Mam świadomość własnej wiedzy, umiejętności, postaw.	0 1 2 3 4 5 →
13	Umiem krytycznie patrzeć na siebie.	0 1 2 3 4 5 →
14	Kiedy uczę się czegoś nowego, umiem od razu wykorzystać tę wiedzę w praktyce.	0 1 2 3 4 5 →
15	W pracy z innymi zawsze przestrzegam zasad <i>fair play</i> .	0 1 2 3 4 5 →
16	Staram się zrozumieć intencje rozmówcy.	0 1 2 3 4 5 →

17	Potrafię właściwie dobierać osoby do współpracy.	012345
18	Zawsze postrzegam problem całościowo, jednocześnie zauważając jego komponenty.	012345
19	Umiem wskazać mocne strony organizacji, dla której pracuję.	012345
20	Umiem przyjmować informację zwrotną na temat opinii i działań.	012345
21	Ważne jest dla mnie, by mieć wpływ na grupę.	012345
22	Lubię mieć wpływ na otaczających mnie ludzi.	012345
23	Umiem wykonywać wiele zadań jednocześnie.	012345
24	Umiem wyciągać wnioski z własnych doświadczeń.	012345
25	Zawsze się upewniam, czy jestem dobrze rozumiany przez innych.	012345
26	Dostrzegam różne aspekty danej sprawy.	012345
27	Jestem w stanie poprawnie i skutecznie porozumieć się z ludźmi z innych kultur (o odmiennych wartościach, normach, oczekiwaniach w stosunku do relacji itp.), nie osądzam ich.	012345
28	Przestrzegam ogólnie obowiązujących zasad zawsze, nawet jeśli pracuję sam/sama.	012345
29	Wiem, że doświadczenie życia w mojej kulturze wpływa na sposób, w jaki wykonuję pewne rzeczy i komunikuję różne sprawy (normy obowiązujące we wspólnocie narodowej, wartości, stereotypy).	012345
30	Wyrażam się ekspresywnie i z pasją.	012345
31	Kiedy prowadzę konwersację, pamiętam, aby każdemu biorącemu w niej udział dać szansę przedstawienia swojego punktu widzenia.	012345
32	Jeżeli nie mam odpowiedniej ilości informacji na określony temat, zawsze dopytuję.	012345

33	Umiem wyznaczać hierarchię zadań.	0 1 2 3 4 5 →
34	Staram się zrozumieć argumenty innych, aby móc sformułować kontrargumenty, które pozwolą osiągnąć (mój) cel albo kompromis.	0 1 2 3 4 5 →
35	Dążę do realizacji własnych celów stale i wytrwale.	0 1 2 3 4 5 →
36	Wiem, że stereotypy dotyczące odmiennych kultur wpływają na moje zachowanie.	0 1 2 3 4 5 →
37	Wypowiadam się swobodnie.	0 1 2 3 4 5 →
38	Dostrzegam powiązania i relacje między poszczególnymi elementami problemu.	0 1 2 3 4 5 →
39	Dostrzegam efekty moich działań (także w perspektywie długofalowej).	0 1 2 3 4 5 →
40	Szybko się uczę i z łatwością nabywam nowe umiejętności.	0 1 2 3 4 5 →
41	Uważam za istotne, aby organizacja określiła swoje wartości i przestrzegała ich.	0 1 2 3 4 5 →
42	Zawsze wybieram i konkretnie określłam metody pracy.	0 1 2 3 4 5 →
43	Rozpoznaję i określam pozycję oraz interesy obu stron konfliktu.	0 1 2 3 4 5 →
44	Ufam sobie i wiem, że mam duże możliwości.	0 1 2 3 4 5 →
45	Umiem uczyć się przez obserwację.	0 1 2 3 4 5 →

ANALIZA KWESTIONARIUSZA SAMODIAGNOZY

Komunikacja werbalna: 1, 16, 25, 32	Odpowiedź	Suma	Punkty(w sumie)
Nie można tego ocenić	0	0 - 2	20 Twój wynik: ... + ... + ...+ ... = ...
Użytkownik podstawowy	1 – 2	3 – 8	
Użytkownik samodzielny	3 – 4	9 - 16	
Użytkownik profesjonalny	5	17 - 20	

Komunikacja niewerbalna : 2, 7, 30, 37	Odpowiedź	Suma	Punkty (w sumie)
Nie można tego ocenić	0	0 – 2	20 Twój wynik: ... + ... + ...+ ... = ...
Użytkownik podstawowy	1 – 2	3 – 8	
Użytkownik samodzielny	3 – 4	9 – 16	
Użytkownik profesjonalny	5	17 - 20	

Praca zespołowa : 4, 8, 17, 31	Odpowiedź	Suma	Punkty (w sumie)
Nie można tego ocenić	0	0 – 2	20 Twój wynik: ... + ... + ...+ ... = ...
Użytkownik podstawowy	1 – 2	3 – 8	
Użytkownik samodzielny	3 – 4	9 – 16	
Użytkownik profesjonalny	5	17 – 20	

Kreatywność: 5, 18, 38	Odpowiedź	Suma	Punkty (w sumie)
Nie można tego ocenić	0	0 – 2	15 Twój wynik: ... + ... + ...= ...
Użytkownik podstawowy	1 – 2	3 – 6	
Użytkownik samodzielny	3 – 4	7 – 12	
Użytkownik profesjonalny	5	13 – 15	

Umiejętności organizacyjne (skuteczność) : 6, 19, 33, 42	Odpowiedź	Suma	Punkty (w sumie)
Nie można tego ocenić	0	0 – 2	20 Twój wynik: ... + ... + ... + ... = ...
Użytkownik podstawowy	1 – 2	3 – 8	
Użytkownik samodzielny	3 – 4	9 – 16	
Użytkownik profesjonalny	5	17 – 20	

Rozwiązywanie problemów: 9, 20, 24, 26, 34, 43	Odpowiedź	Suma	Punkty (w sumie)
Nie można tego ocenić	0	0 – 3	30 Twój wynik: ... + ... + ... + ... + ... + ... = ...
Użytkownik podstawowy	1 – 2	4 – 12	
Użytkownik samodzielny	3 – 4	13 – 24	
Użytkownik profesjonalny	5	25 – 30	

Przedsiębiorczość: 10, 21, 22, 23, 35, 39	Odpowiedź	Suma	Punkty (w sumie)
Nie można tego ocenić	0	0 – 3	30 Twój wynik: ... + ... + ... + ... + ... + ... = ...
Użytkownik podstawowy	1 – 2	4 – 12	
Użytkownik samodzielny	3 – 4	13 – 24	
Użytkownik profesjonalny	5	25 – 30	

Interkulturowość : 11, 27, 29, 36	Odpowiedź	Suma	Punkty (w sumie)
Nie można tego ocenić	0	0 – 2	20 Twój wynik: ... + ... + ... + ... = ...
Użytkownik podstawowy	1 – 2	3 – 8	
Użytkownik samodzielny	3 – 4	9 – 16	
Użytkownik profesjonalny	5	17 – 20	

Samoświadomość: 12, 13, 44	Odpowiedź	Suma	Punkty (w sumie)
Nie można tego ocenić	0	0 – 2	15 Twój wynik: ... + ... + ... = ...
Użytkownik podstawowy	1 – 2	3 – 6	
Użytkownik samodzielny	3 – 4	7 – 12	
Użytkownik profesjonalny	5	13 – 15	

Umiejętność uczenia się: 14, 40, 45	Odpowiedź	Suma	Punkty (w sumie)
Nie można tego ocenić	0	0 – 2	15 Twój wynik: ... + ... + ... = ...
Użytkownik podstawowy	1 – 2	3 – 6	
Użytkownik samodzielny	3 – 4	7 – 12	
Użytkownik profesjonalny	5	13 – 15	

Wartości i etyka: 3, 15, 28, 41	Odpowiedź	Suma	Punkty (w sumie)
Nie można tego ocenić	0	0 – 2	20 Twój wynik: ... + ... + ... + ... = ...
Użytkownik podstawowy	1 – 2	3 – 8	
Użytkownik samodzielny	3 – 4	9 – 16	
Użytkownik profesjonalny	5	17 – 20	

ZAŁĄCZNIK NR 3

KWESTIONARIUSZ OCENY DLA OPIEKUNÓW

Proszę wypełnić poniższą tabelę w oparciu o odpowiedzi wolontariusza pochodzące z „Kwestionariusza samooceny”. Należy wpisać znak „X” w tej rubryce, która opisuje poziom jego umiejętności najtrafniej.

Imię i nazwisko Wolontariusza:

Lp.	Kompetencje	Opis	Poziom			
			Nie można ocenić, czy wolontariusz posiada tę kompetencję	Posiada tę kompetencję w niewielkim stopniu (UŻYTKOWNIK PODSTAWOWY)	Jest w tym dobra/dobry (UŻYTKOWNIK SAMODZIELNY)	Radzi sobie doskonale (UŻYTKOWNIK PROFESJONALNY)
1.	Umiejętności komunikacyjne- komunikacja werbalna	• Jej/jego wypowiedzi są jasne i zrozumiałe. • Stara się zrozumieć intencje rozmówców. • Jeśli nie ma wystarczających informacji na określony temat, dopytuje o nie.				
2.	Umiejętności komunikacyjne - komunikacja niewerbalna	• Próbuje zrozumieć intencje i emocje swoich rozmówców. • Potrafi komunikować swoje emocje – zarówno pozytywne, jak i negatywne. • Wypowiada się w sposób wyrazisty i swobodny.				
3.	Praca w zespole	• Umie określić priorytety i ustalić role członków zespołu oraz monitoruje działania grupy. • Potrafi właściwie dobierać osoby do współpracy. • Kiedy prowadzi dyskusję, dba, by każdy miał szansę przedstawić własny punkt widzenia.				

4.	Kreatywność	• Dostrzega powiązania między elementami omawianego problemu. • Zawsze widzi problem całościowo, jednocześnie dostrzegając jego komponenty. • Stara się szukać nowych rozwiązań.				
5.	Umiejętności organizacyjne (skuteczność)	• Wie, jak planować działania i docierać do źródeł umożliwiających realizację zadania. • Potrafi ustalać priorytety. • Wybiera i konkretnie określa metody pracy.				
6.	Rozwiązywanie problemów	• Udziela informacji zwrotnej i przyjmuje ją. • Umie patrzeć na problem z różnych perspektyw. • Stara się zrozumieć argumenty drugiej strony, po to, aby móc podać kontrargumenty pozwalające osiągnąć cel lub kompromis.				
7.	Przedsiębiorczość	• Konsekwentnie realizuje swoje cele, a przeszkody go/jej nie zniechęcają. • Lubi wykonywać kilka zadań jednocześnie, widzi w odległej perspektywie efekty swoich działań. • Dąży do władzy, lubi mieć wpływ na otaczających go/ją ludzi.				
8.	Interkulturowość	• Poprawnie i skutecznie komunikuje się z ludźmi wychowanymi w innej kulturze (o odmiennych wartościach i normach), nie ocenia ich. • Zdaje sobie sprawę, że na jej/jego zachowanie mają wpływ stereotypy kulturowe. • Wie, że to, że wychował/-a się w danej kulturze, powoduje, że wykonuje pewne rzeczy lub komunikuje się w określony sposób, stara się być otwarty/-a.				
9.	Samoświadomość	• Ma świadomość swojej wiedzy, umiejętności, postaw. • Ufa sobie i wie, że ma wielki potencjał. • Ma zdolność krytycznego myślenia (w odniesieniu do siebie).				
10.	Umiejętność uczenia się	• Szybko przyswaja nową wiedzę i nowe umiejętności. • Umie uczyć się przez obserwację innych. • Umie od razu zastosować w praktyce to, czego się uczy.				
11.	Wartości i etyka	• Jest odpowiedzialny/odpowiedzialna za swoje decyzje. • Pracując w grupie, zawsze przestrzega zasad <i>fair play</i>. • Uważa, że ważne jest ustalenie i przestrzeganie zasad obowiązujących cały zespół.				

[illegible]



Erasmus+

ASOCIACIÓN
Arrabal
www.asociacionarrabal.org



ZAŁĄCZNIK NR 5

KARTA OCENY WOLONTARIATU EUROPEJSKIEGO

NARZĘDZIE WSPIERAJĄCE WOLONTARIUSZY	
NAZWA NARZĘDZIA	KARTA OCENY WOLONTARIATU EUROPEJSKIEGO
KIEDY UZYWAĆ?	WOLONTARIAT EUROPEJSKI WYSYŁANIE LUB GOSZCZENIE WOLONTARIUSZY
CHARAKTERYSTYKA	Formularz przekazywany jest wolontariuszom przebywających na początek i koniec projektu wolontariatu. Dokument ten pozwala sprawdzić, jaki postęp poczynili wolontariusze podczas swojego pobytu zagranicznego.

Wypełnij formularz, podając poziom posiadanych kompetencji.

numer 1 bardzo niski,

numer 10 bardzo wysoki,

np.

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☒ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐

1. Jakie są Twoje obecne umiejętności organizacyjne?

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐

2. Jaki jest Twój poziom zdobytych umiejętności językowych?

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐

3. Jakie są Twoje umiejętności pisania tekstów w języku angielskim w tej chwili?

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐

4. Czy komunikacja w zespole była zadowalająca?

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐

5. Jak zadowalająca była realizacja spotkań?

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐

6. Na ile zadowalająca była realizacja wydarzeń publicznych?

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐

7. Jak czułeś się współpracując i pracując z nastolatkami?

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐

8. Jaka jest Twoja wiedza na temat spraw ekonomicznych i zarządzania?

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐

9. Jak dobrze możesz zmotywować innych do udziału w zajęciach?

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐

10. Jak dobra była Twoja współpraca z twoją organizacją goszczącą?

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐



Erasmus+

ASOCIACIÓN
Arrabal
www.asociacionarrabal.org



ZAŁĄCZNIK NR 6

FORMULARZ “MOJA MOBILNOŚĆ W MINIONYM MIESIĄCU”

NARZĘDZIE WSPIERAJĄCE WOŁONTARIUSZY	
NAZWA NARZĘDZIA	FORMULARZ “MOJA MOBILNOŚĆ W MINIONYM MIESIĄCU”
KIEDY UŻYWAĆ?	WOŁONTARIAT EUROPEJSKI WYSYŁANIE I GOSZCZENIE WOŁONTARIUSZY
CHARAKTERYSTYKA	Formularz przekazywany wolontariuszom realizujących projekty zagraniczne dłuższe niż 4 miesiące. Służy sprawdzeniu, czy wolontariusz uczy się i zdobywa wiedzę zgodnie z oczekiwaniami.

.....
Numer projektu (może być 6 ostatnich cyfr)

1. Jakie działania zrealizowałeś w ostatnim tygodniu?
2. W jaki sposób podniosłeś swoją wiedzę?
3. Jakie rozwinąłeś kompetencje?
4. Ile czasu spędziłeś ucząc się języka polskiego? Podaj 5 słów, które poznałeś w ostatnim tygodniu?
5. Co osiągasz dzięki realizacji projektu wolontariatu?
6. W jaki sposób promujesz solidarność i wartości Europejskiego Korpusu Solidarności?
7. W jaki sposób jesteś wspierany podczas realizacji wszelkich działań?
8. W jaki sposób monitoruje się twoje działania?
9. Jaki wpływ miały na ciebie / KS Beniaminek 03 / lokalną społeczność działania które wykonałeś?
10. Jaki wpływ (twoim zdaniem) ma projekt na poziomach: lokalnym, regionalnym, krajowym, europejskim i/lub międzynarodowym?



Erasmus+

ASOCIACIÓN
Arrabal
www.asociacionarrabal.org



ZAŁĄCZNIK NR 7

KARTA MIESIĘCZNEJ AKTYWNOŚCI

NARZĘDZIE WSPIERAJĄCE WOŁONTARIUSZY	
NAZWA NARZĘDZIA	KARTA MIESIĘCZNEJ AKTYWNOŚCI
KIEDY UŻYWAĆ?	WOŁONTARIAT EUROPEJSKI GOSZCZENIE WOŁONTARIUSZY WOŁONTARIAT LOKALNY
CHARAKTERYSTYKA	Kartę stosuje się w organizacji podczas wykonywania przez wolontariusza świadczeń. Wolontariusz wypełnia ją samodzielnie co miesiąc i przesyła do koordynatora. Ma pomóc dostosować ilość zadań do potrzeb i możliwości wolontariusza oraz wykazać jego czas pracy.

Pieczęć organizacji goszczącej

KARTA AKTYWNOŚCI MIESIĘCZNEJ

Imię i nazwisko wolontariusza _____

Numer projektu

[illegible]

Całkowita liczba godzin pracy wolontaryjnej		

Podpis wolontariusza _____