



Monitorizarea și evaluarea voluntarilor pentru sisteme de răspuns la urgențe

Voluntariatul

Voluntariatul este activitatea desfășurată din proprie inițiativă, prin care o persoană fizică își oferă timpul, talentele și energia în sprijinul altora fără sprijinul altora o recompensă de natura financiară, dar care poate deconta cheltuielile realizate în sprijinul proiectului în care este implicate.

Mișcarea de voluntariat din România s-a dezvoltat constant în ultimii 21 de ani. Anul 2001, Anul Internațional al Voluntariatului, fiind un moment care a dat un impuls extraordinar acestei mișcări, atât prin adoptarea Legii 195/2001 (Legea Voluntariatului) - o formă de recunoaștere publică de care această mișcare avea nevoie pentru a se dezvolta, cât și prin inițierea unor proiecte de voluntariat constante, vizibile și cu un impact din ce în ce mai mare.

Voluntariatul în România

În comparație cu alte state, nivelul la care se situează voluntariatul în România este sub media europeană, Eurobarometrul din noiembrie 2010 indicând o rată de implicare a populației de 20%, plasând România în categoria țărilor din Uniunea Europeană cu un nivel scăzut de implicare. (VEU: pp. 65). În perioada 1996-2010 o serie de cercetări au indicat procente de implicare care variază între 8% și 33%, variații care pot fi explicate fie de metodologiile diferite de eșantionare și colectare a datelor, fie de neclarități conceptuale cu privire la tipul de activități care pot fi încadrate în categoria implicării voluntare.

Voluntariatul în Uniunea Europeană

Situația voluntariatului în Uniunea Europeană este marcată de o medie de implicare de 30% potrivit Eurobarometrului din noiembrie 2010, dintre care 13 state situate peste această medie, printre acestea remarcându-se Olanda, Danemarca și Suedia unde implicarea depășește 50% din populație. Profilul voluntarilor la nivel european indică un grad mai mare de activism al cetățenilor cu un nivel socio-economic ridicat și aproximativ 20 de ani de școală, persoane active pe piața muncii și care manifesta interes sporit pentru viața publică.

(EBR73: pp. 174). Echivalentul contribuției financiare a voluntariatului la PIB atinge, în state precum Austria, Olanda și Suedia, procente între 3% și 5%, iar în Marea Britanie, Finlanda și Danemarca peste două procente.

Evaluarea

Evaluarea reprezintă, alături de predare și învățare, o componentă operațională fundamentală a procesului de învățământ. Ea constituie elementul reglator și autoreglator, de conexiune inversă, prin sistemul de învățământ privit ca sistem cibernetic. În perspectiva corelațiilor sistemice dintre predare-învățare-evaluare, evaluarea ne informează despre eficiența strategiilor și metodelor, de predare-învățare dar în același timp asupra corectitudinii stabilirii obiectivelor operaționale și a măsurii în care acestea se regăsesc în rezultatele școlare.

Pașii procesului de evaluare

Stabilirea scopului evaluării;

Stabilirea întrebărilor de evaluare;

Crearea unui design de evaluare;

Colectarea datelor;

Analiza datelor;

Redactarea concluziilor;

Luarea deciziilor privind eficiența, eficacitatea și impactul programului;

Informarea factorilor interesați.

Evaluarea muncii voluntarilor

dezvoltarea unui plan de evaluare periodică a progresului, reușitelor, precum și a punctelor mai slabe ale voluntarilor;

construirea împreună cu întreaga echipă (voluntari și angajați) a unui chestionar de evaluare tridirecțional pentru a evalua voluntarii, Coordonatorul de Voluntari și angajații, și a micșora factorii care pot influența credibilitatea, validitatea și consistența datelor astfel culese;

instruirea angajaților să conducă evaluări periodice cu fiecare dintre voluntarii cu care lucrează;

instituirea pe baza fișei de post a unui sistem de auto-evaluare a voluntarilor

evaluarea personală a performanțelor voluntarilor pe baza fișelor de post

desfășurarea cu regularitate a interviurilor de evaluare a activității voluntarului care oferă posibilitatea adaptării activităților derulate la noile nevoi, interese și / sau abilități ale acestora;

Analizarea fiecărui raport de evaluare și oferirea unui feedback individual sau colectiv legat de modul în care s-a realizat evaluarea și de modul în care a decurs acest proces.

Metode de evaluare:

probe orale;

probe scrise;

probe practice.

observarea sistematică a comportamentului;

investigația;

proiectul;

portofoliul;

autoevaluarea.

Metoda de evaluare cantitativă și calitativă:

Măsurare/evaluare cantitativă, ce se bazează pe date numerice care definesc anumite aspecte ale realității cercetate în mod statistic relevant în raport cu totalitatea cazurilor aparținând realității cercetate. Pentru acest tip de măsurare de obicei există ipoteze explicative bine conturate ce stabilesc relațiile de tip cauză-efect între demersul realizat și rezultatele obținute (fie că sunt imediate, pe termen mediu sau pe termen lung). Iar procesul de colectare și analiză a datelor nu face decât să infirmе sau să confirme aceste ipoteze pre-existente.

Măsurare/evaluare calitativă, ce se bazează pe informații descriptive ce creează o înțelegere în profunzime a unor cazuri simptomatice, fără ambiția de a produce explicații imediat generalizabile la întregul univers/ realitate studiat(ă). Adeseori acest tip de măsurare se folosește atunci când vrem să studiem o realitate fie nouă, pentru care nu există ipoteze explicative suficient de puternice, sau complexă, greu explicabilă prin ipoteze clasice de tip cauză-efect. De obicei măsurarea de acest tip permite formularea unor prime ipoteze, care ulterior pot fi verificate prin măsurare cantitativă riguroasă.

Principii definitorii la baza activității de voluntariat

- o activitate desfășurată în beneficiul comunității/beneficiul public.
- o activitate neremunerată sau care nu urmărește un câștig financiar, chiar dacă include decontarea unor cheltuieli derivate din activitatea respectivă (transport, consumabile etc.).
- o activitate desfășurată de bună voie, fără vreo constrângere de vreun fel sau altul.
- este derulată într-un cadru organizat (sub tutela unei organizații sau a unui grup de inițiativă), spre deosebire de acțiunile spontane de binefacere.

Ghid evaluare efecte voluntari

Rezultate sau produse (în eng. “Output”) – sunt rezultate imediate, generate de activitățile presupuse de demers (în cazul nostru de voluntariatul din organizație).

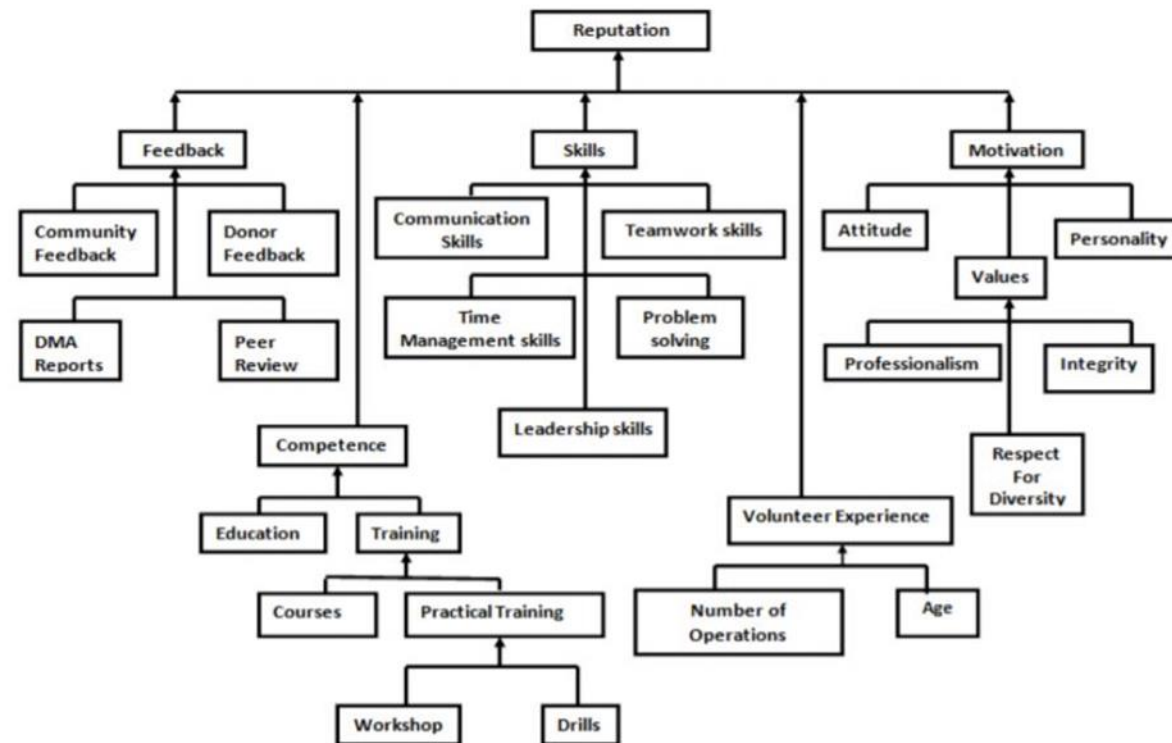
Sunt și cele mai vizibile și ușor de cuantificat, măsurat și evaluat.

Efecte (în eng. “Outcome”) – consecințe pe termen mediu ale rezultatelor obținute (de ex. legate de scopuri de proiect, obiective organizaționale, așteptări/ nevoi ale voluntarilor, calitatea vieții beneficiarilor). Acestea, deși posibil a fi surprinse la sfârșitul intervenției/ demersului care le provoacă, sunt mai greu de cuantificat și evaluat decât produsele, presupunând demersuri distincte, analiză și interpretare de date atât cantitative, cât și calitative.

Impact (în eng. “Impact”) – schimbări, pozitive sau negative, directe sau indirecte, generalizate și/sau pe termen lung ale voluntariatului (de ex. legate de traseul în viața al voluntarului, de dezvoltarea organizațională și misiunea organizației, schimbări societale la nivel de comunitate, optimizare de politici publice etc.).

Model de evaluare ale voluntarilor în situații de urgență

Meta-modelul de reputație este împărțit în cinci categorii care ajută la crearea scorului de reputație al voluntarului. Categoriile meta-modelului de reputație sunt feedback-ul, abilitățile, motivație, experiență voluntară și competență. Fiecare dintre aceste categorii constau din sub-categorii și sub factori



Strategii de recrutare al voluntarilor:

recrutare generală;

recrutare specifică;

recrutare de tip “concentric”;

recrutare în sistem închis.

Recrutarea și selecția voluntarilor

Recrutarea voluntarilor se face în funcție de nevoile prezente ale organizației, care pot lua orice formă, de la muncă administrativă din birou și până la activități de coordonare care necesită o pregătire specială. Profilul voluntarului dorit, gradul de pregătire și motivația acestuia vor fi elemente cheie în stabilirea tipului de recrutare cel mai potrivit. Cea mai eficientă recrutare se face de la persoana la persoană și mai puțin în grupuri mari în care fiecare voluntar nu se regăsește. Din acest punct de vedere imaginea coordonatorului de voluntari atunci când recrutează voluntari este foarte importantă: este bine ca coordonatorul să arate cât mai asemănător cu cei pe care îi dorește în organizație.

Pregătirea recrutării:

- Pasul 1 Evaluarea nevoii de voluntari în organizație;
- Pasul 2 Analiza posturilor și elaborarea fișelor de post;
- Pasul 3 Studierea mișcării de voluntariat și a tendințelor existente
- Planificarea recrutării;
- Pasul 4 Focalizarea recrutării (alegerea grupurilor țintă);
- Pasul 5 Momentul mobilizării (calendarul activităților de recrutare);
- Pasul 6 Elaborarea procesului de recrutare – Mesajul transmis, Tehnicile de recrutare, Resursele necesare, Persoanele implicate.

Strategia de recrutare

CINE? (cunoașterea organizației);

CE? (de ce fel de voluntari aveți nevoie);

DE CE ? (știți ce vreți ca ei să facă);

UNDE? (știți unde îi puteți găsi);

CÂND ? (știți care este momentul cel mai bun pentru a-i găsi);

CUM? (știți cum veți ajunge la ei?).

Sistemul de selecție a voluntarilor

Sistemul de selecție al voluntarilor reprezintă o etapă foarte importantă în atingerea succesului activităților de voluntariat, deoarece printr-o selecție corectă este permisă identificarea abilităților pe care viitorii voluntari le dețin, identificarea nevoilor de instruire pentru activitățile următoare de voluntariat, permite clarificarea imaginii voluntarilor despre organizație, activitățile desfășurate și rolul lor în această structură și ajută la diferențierea clară a rolurilor personalului angajat și ale voluntarilor.

Selecția posibililor voluntari se va face în funcție de:

Cunoștințele lor

Abilitățile și aptitudinile fiecăruia

Care este pregătirea de care are nevoie fiecare candidat

Timpul de pregătire

Principalele instrumente utilizate în selecția voluntarilor

Formularele de aplicare - pot fi folosite ca primă etapă a procesului de selecție a voluntarilor, informațiile astfel colectate fiind folosite pentru orientarea voluntarului către o activitate sau devenind baza interviului de selecție.

Recomandările – acestea nu sunt o alternativă la celelalte metode de selecție a voluntarilor, ci mai degrabă o completare a acestora. Recomandările sunt o confirmare a unor abilități a căror existență trebuie constatată printr-o altă metodă.

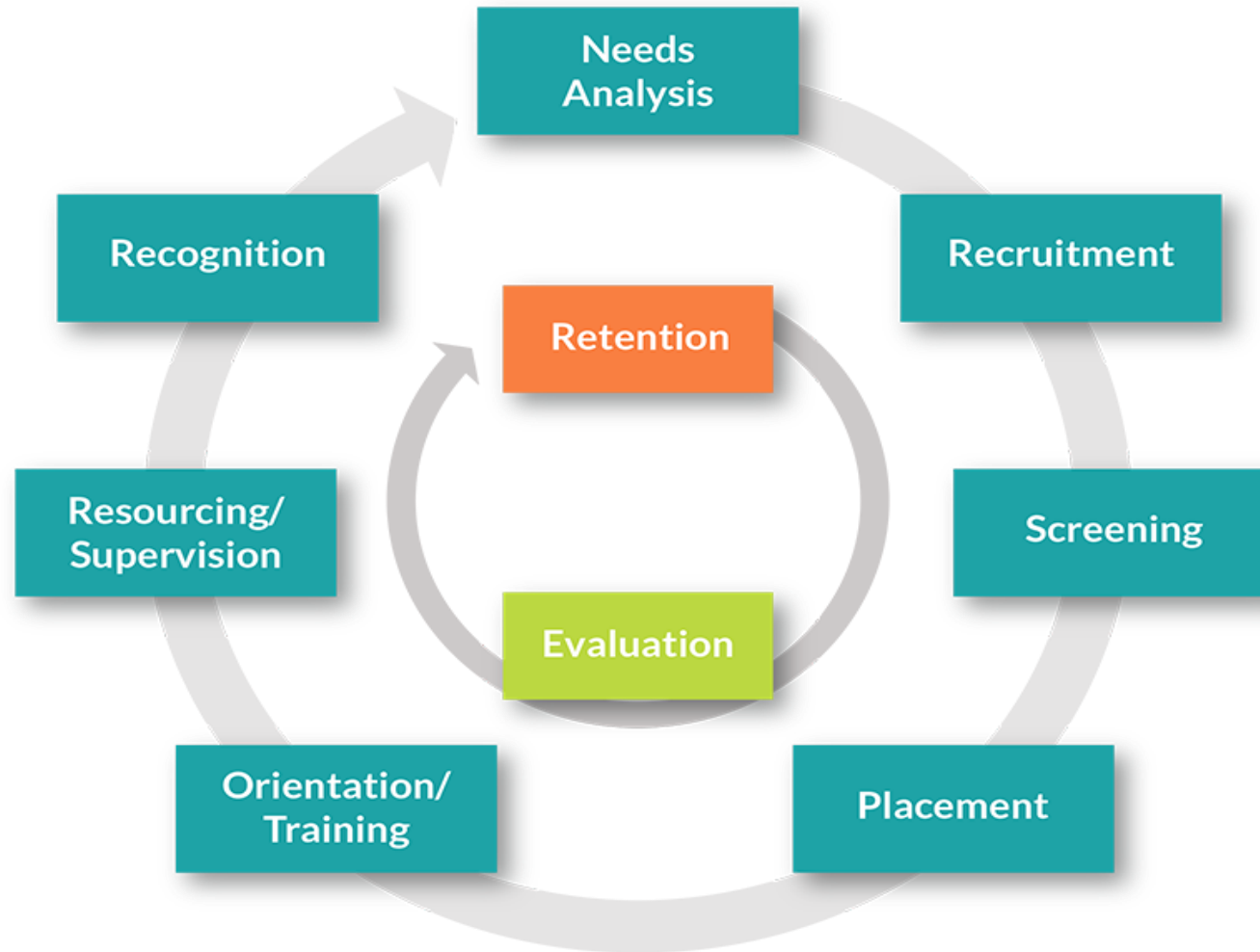
Interviul - este instrumentul prin care putem dobândi cele complete informații despre viitorii voluntari

Sistemul de monitorizare și evaluare a competențelor voluntarilor în situații de urgență

Procesul de evaluare al competențelor și cunoștințelor voluntarilor în situații de urgență implică:

- Planificarea și coordonarea activității de colectare a datelor;
- Evaluarea muncii și a performanțelor individuale ale voluntarilor;
- Evaluarea Programului de voluntariat și a Coordonatorului de Voluntari

Ciclul managementului voluntarilor



Recunoașterea meritelor voluntarilor

sisteme formale de recunoaștere a meritelor voluntarilor care se referă la organizarea în cinstea voluntarilor cu merite deosebite a unor întâlniri / recepții și decernarea de premii, certificate, medalii etc.

sisteme informale de recunoaștere a meritelor voluntarilor prin care personalul angajat își exprimă sincer, spontan și cât mai frecvent aprecierile și mulțumirile pentru aportul adus de voluntari

Concluzii:

Oriunde în lume, în orice organizație, fie ea publică sau privată, voluntarii au un rol crucial în demersul și buna organizare a activității. De la împărțitul de pliante până la salvarea de vieți omenești, voluntarul bine pregătit va face față cu brio oricărei sarcini, dacă va ține cont de evaluarea care i va oferi odată cu trecerea timpului.

O bună evaluare, mai ales în cazul voluntarilor care sunt alături de echipele de medici și paramedici prezente în situații de urgență, va delimita și organiza echipa de voluntari în așa fel încât, fiecare să aibă un rol bine definit, rol atribuit pe baza competențelor dobândite, pe care să se bazeze la bun sfârșit fără probleme.

Valorile, reputația și dorința voluntarului, definesc o persoană capabilă să ia decizii bune și cu ajutorul căruia ar distinge între alegerile corecte și cele greșite.

În urma evaluării și monitorizării, feedback-ul este foarte important pentru fiecare voluntar, deoarece îl ajută să își îmbunătățească părțile mai puțin bune.

Pe lângă evaluarea efectuată de persoane abilitate, voluntarii trebuie să și autoevalueze pentru a conștientiza care le sunt punctele slabe.