

פורום התמקצעות – הצעה לדין

להתנדבות תרומה משמעותית ועמוקה, בהשפעתה על חיזוק החברה האזרחית, בתרומתה ללכידות ולסולידאריות החברתית ולתחושת השייכות לקהילה. ההתנדבות מהווה ביטוי לאזרחים הלוקחים אחריות על החברה בה הם חיים.

פורום התמקצעות מתמקד בהקמת תשתית לפיתוח התמקצעות בהתנדבות, תומך בפיתוחו של מקצוע ניהול ההתנדבות ובקידום תהליכי הכשרה והסמכה לעוסקים בתחום.

בשנים האחרונות עבר תחום ההתנדבות בכלל ותחום ניהול ההתנדבות בפרט תהליך של התמקצעות שבבסיסו עומד עולם ידע נרחב, הנשען על פרקטיקות של ניהול המשאב האנושי והתאמתן לעולם ההתנדבות. כחלק מתהליך התמקצעות זה, הולך ומתפתח מקצוע חדש, ניהול התנדבות, שהוא בעל תפקיד מכריע בהצלחתה של ההתנדבות בראייה הארגונית. לתהליך פיתוח המקצוע, מתלווים תהליכי הכשרה, הסמכה ומיסוד, הנשענים על עולם ידע שהולך ומתפתח בתחום זה.

להטמעתו של המקצוע החדש, כמו גם לפיתוח המקצועי של הלוקחים בו חלק, תהיה השפעה רבה על הארגונים המפעילים מתנדבים, על מנהלי ההתנדבות ועל המתנדבים עצמם. ניהול התנדבות מקצועי, יתרום להרחבת מעגלי המתנדבים, לשימור מתנדבים לאורך זמן וחווית התנדבות חיובית, משמעותית וסוחפת.

פורום התמקצעות שואף לספק תשתית להנגשת הידע והמידע הקיימים בתחום ההתנדבות, באמצעות מיסוד תהליכי למידה ובאמצעות הטכנולוגיה. הפורום ידגיש את פיתוח תהליכי הלמידה בראייה בין מגזרית ויעניק משענת מקצועית לתחום ההתנדבות בעולם העבודה ולתוכניות ומיזמי התנדבות הפועלים בשטח. פורום התמקצעות יזין את הצורך בעיגון תקינתי של תהליכים מקצועיים בעבודת ארגוני ההתנדבות ובהפעלת מתנדבים בכלל.

מטרת העל של הפורום:

קידום תשתית לפיתוח התמקצעות בהתנדבות - מיקצוע ניהול ההתנדבות בראייה בין מגזרית.

מטרות הפורום:

- יצירת מרחב שיח אודות מיקצוע ניהול ההתנדבות בראייה בין מגזרית.
 - פיתוח מקצוע ייעודי ניהול ההתנדבות ומיצובו בחברה הישראלית
 - פיתוח תשתית להסמכה ולהכשרות מקצועיות וקידום מסלולי למידה
- אקדמיים בתחום.
- פיתוח תשתית להתמקצעות מסגרות המפעילות מתנדבים בראיה בין מגזרית – באמצעות הנגשת כלים, ידע והטמעת תו איכות.

מיפוי מענים וצרכים ראשוני בתחום הפורום, בישראל:

ממיפוי הצרכים הראשוני עולה, כי במרבית הארגונים המפעילים מתנדבים כיום, לא קיימת פונקציה מוגדרת לתחום ניהול ההתנדבות ואם היא קיימת, היא בחלקיות משרה בלבד. במקביל, מרבית העוסקים בתחום ניהול והפעלת מתנדבים, לא הוכשרו באופן פורמאלי לתפקידם. עבור אנשים אלה, אף לא נוצרה קהילייה מקצועית מוגדרת, המתגבשת לכדי רשת מקצועית וחברתית מובחנת. בנוסף, החיבור בין העוסקים בתחום לבין גוף הידע הגדל ומתחדש בתחום ההתנדבות, אינו שיטתי וכמעט ואינו מתורגם לתהליכי הדרכה ולמידה.

מהמיפוי עולה, כי מספר מסלולי ההכשרה, המסגרות להתפתחות מקצועית וההתמחויות בתחום ניהול ההתנדבות הם מצומצמים. הפונים (יחידים ו/או נציגי ארגונים) לבקש ללמוד את התחום, ולהתמקצע, עלולים להתקשות במציאת מענה נגיש אשר הולם את צרכיהם. מכאן, שקיים מחסור בגופים הנותנים מענה מקצועי לקידום המסגרות המפעילות מתנדבים ולקידום אנשי מקצוע המעוניינים להתמקצע בתחום ניהול המתנדבים ולהטמיע "תו איכות" להפעלת מתנדבים בארגונים.

ממיפוי זה עולה, כי קיים צורך בהגדרת תפקיד מנהל התנדבות בארגון וביצירת תהליכי הסמכה בעלי תוקף וחלוקת תעודת הסמכה לעיסוק בתחום, כאמצעי לקידום ההתמקצעות לעוסקים במלאכה.

מה נעשה בתחום הפורום בתוכניות דומות בעולם:

- **בקנדה:** הוקם מרכז תמיכה בקהילה – מטרת המרכז לתמוך בארגונים בפיתוח מתודות עבודה חדשניות לניהול, שימור ושיפור פני ההתנדבות ברמה הלאומית והמקומית (דרך Volunteering Canada); כמו כן הוקמו במרכז פורומים מקצועיים ללמידה ברמה המקומית ושיתוף ברמה הארצית. במקביל עוסקים במרכז בחיזוק תשתיות ההתנדבות והיכולות של הארגונים באמצעות: תכניות לימוד, הכשרה, סדנאות, ייעוץ וליווי ארגוני ואישי. המרכז אף מוביל דיאלוג לאומי חוצה ארגונים בנושאים נבחרים בעולם התנדבות-הדיאלוג כולל החלפה של ידע, רעיונות ועוד.
- **באוסטרליה:** ממשלת אוסטרליה, כחלק מהאסטרטגיה לקידום ההתנדבות, החליטה על הקצאת מימון לפיתוח ידע, משאבים וכלים שיתמכו ויסייעו למנהלי התנדבות; ממשלת אוסטרליה עובדת עם ארגוני גג בשיפור מערכי ההדרכה וההכשרה למנהלי התנדבות, ובהפקה של תו תקן /סטנדרטים לטובת התמקצעות הארגונים.
- **בבריטניה:** Volunteering England, ארגון הגג של בריטניה, יזם הקמת "ארגז כלים" והנגשתו במרכז מידע אינטרנטי ונגיש לכל "one stop shop" ובו מאמרים, ידע, מדריכים, "חקרי מקרה", דפי מידע ועוד. הארגון אף פיתח מערך שירותים ארצי למנהלי מתנדבים, המופעל באמצעות מגוון אופני למידה (מתוקשבת, קורסים, אימון אישי). כמו כן ישם תו תקן לכלל הארגונים העובדים עם מתנדבים "Investing in volunteers" והוקם איגוד מקצועי למנהלי התנדבות.

דרכי פעולה אפשריות לפורום:

- **פיתוח מקצוע ניהול ההתנדבות בראייה בין מגזרית:**
 - הגדרת המקצוע "ניהול התנדבות" כפרופסיה/מקצוע.
 - פיתוח סקר למנהלי התנדבות הבוחן בקביעות צרכים לקידום תהליכי התמקצעות והכשרה.
 - הקמת איגוד למנהלי התנדבות.
 - יצירת מאגר "ארגז כלים למנהל ההתנדבות".
- **פיתוח מסלולי הסמכה והכשרה בתחומי התנדבות והשתתפות חברתית לכלל המגזרים:**
 - בניית מסלולי הכשרה לניהול התנדבות – מודל גנרי והתמחויות.
 - בניית מסלול אקדמי – כמסלול התמחות בתואר ראשון ובתואר שני, בהקשר בין מגזרי.
 - שילוב קורסים אקדמיים בחוגי לימוד שונים.
- **הטמעת סטנדרטים למצוינות באיכות ניהול התנדבות במסגרות וארגונים:**
 - הטמעת הסטנדרטים בקרב ארגונים ותוכניות שונות באמצעות תכניות הדרכה מגוונות ומותאמות.
- **פיתוח וקידום רשתות מקומיות לעידוד התנדבות והשתתפות חברתית:**
 - מיקצוע מנהל התנדבות רשותי - בעל ראייה מערכתית של תחום ההתנדבות ברשות.
 - קידום שיח מקומי בין מגזרי סביב הצרכים המקומיים בתחום ההתנדבות.
- **פיתוח פלטפורמות ללמידת עמיתים בראייה בין מגזרית:**
 - עידוד הקמת פורומים לטובת החלפת ידע והנגשת ידע בין בעלי עניין.
 - קידום פורומים כבמה לשינוי דעת קהל, עמדות והתמקצעות.
 - קידום פורומים כבמה להעלאת סוגיות לבחינה בראייה בין מגזרית ותוך מגזרית לטובת יצירת ה-best practices.

תמונת עתיד מוצעת:

- ניהול התנדבות כמקצוע מוכר, מעוגן בחוק.
- איש מקצוע מומחה ומוסמך בתחום ניהול ההתנדבות בארגונים המפעילים מתנדבים.

- מסלולי הסמכה והכשרה יישומיים ואקדמיים לעוסקים בניהול התנדבות.
- תו איכות לניהול התנדבות מוטמע ומיושם בארגונים המפעילים מתנדבים.
- מנהל התנדבות רשותי מקצועי המקדם התנדבות ברמה המקומית.
- רשת מקצועית מעודכנת ולומדת למנהלי התנדבות ברמה הארצית, המקומית והתחומית.

מצ"ב:

- נספח 1: מיפוי ארגונים מובילים בתחום ההכשרה וההתמקצעות בנושא התנדבות
 - נספח 2: דוגמאות לתוכניות הכשרה, קורסים וימי עיון בתחום ניהול ההתנדבות
- נספח 1: מיפוי ארגונים מובילים בתחום ההכשרה וההתמקצעות בנושא התנדבות**

הדרכה והכשרה פירוט תחומי העיסוק בגיש פנים ארגוני, הקמה של מכללת מתנדבים.	ישראל	
הכשרות בתחום ההתנדבות במסגרת בית הספר לעובדים הדרכה והכשרה בתחום ההתנדבות, משאבי אנוש בעולם סוציאליים (דימול). הכשרות ברמה המחוזית והארצית לרכזי התנדבות.	שתיל	
מחזלה לקידום התנדבות כחלק מהכשרות למנכ"לי עמותות.	שיתופים	
הכשרות ברמה המחוזית והארצית לרכזי התנדבות.	מעלה	
הכשרות לרכזי התנדבות בשירותי בריאות, מועצות התנדבות אזוריות ומקומיות המקדמות שיח, חשיפה למתנדבי העשייה והאזרחי הלאומי.	מועצות התנדבות מקומיות/רשותיות	
הכשרה בתחום ההתנדבות פאליקית מתוכנית הלאומי.	מרכז מעשה	
בניהול מגזר שלישי אנשים פרטים בעלי יוזמות ויכולת העברה ידע בתחום. הדרכה והכשרה בתחום ההתנדבות.	פרילנסרים פרטיים	מגזר עסקי
הדרכה והכשרה בתחום ההתנדבות.	המועצה הלאומית להתנדבות	
מרכז הכשרה למתנדבי שלם ולרכזי התנדבות של החברה למתנ"סים – התמקדות פנים ארגונית, התמחות במתנדבים גמלאים.	החברה למתנ"סים	
הדרכה והכשרה בתחומים שמשיקים לעסקים-קהילה	מתן-הדרך שלך לתת	
הדרכה והכשרה בתחום התנדבות עסקים	ציונות 2000	ארגוני מגזר שלישי

נספח 2: תכנית קורס הסמכת מנהלי התנדבות- דוגמא לסליבוס קורס הסמכה

תאריך	נושא	שעות	פרוט
	מבואות: התנדבות והחברה האזרחית בישראל	11:00-09:30	דברי פתיחה, הכרות ותאום ציפיות
		13:00-11:15	התנדבות : הגדרות, אפיוני והיקפי התנדבות בישראל ובעולם
		15:30-13:30	החברה האזרחית והמגזר השלישי
	מבואות: התנדבות במערכות ארגוניות שונות	11:00-09:30	התנדבות במגזר הציבורי, העסקי והשלישי
		12:30-11:10	סוגי מתנדבים, סגנונות התנדבות
		14:15-13:00	ניהול מתנדבים- מקצוע בהתהוות
		15:30-14:30	מגמות בהתנדבות בעולם
	מנהל מתנדבים- מנהיג מתנדבים	10:30-09:30	עבודת הגמר- הצגת שיטת העבודה והדרישות
		12:30-10:45	מניעים להתנדבות
		14:15-13:00	חזון התנדבות אישי- הכרות עם דמות מנהיגה מעולם ההתנדבות
		15:30-14:30	הגדרת תפקיד מנהל ההתנדבות
	ניהול מתנדבים הלכה למעשה-א'	10:45-09:30	מנהל ההתנדבות כמנהיג מוביל ומתכלל
		12:00-11:00	חזון מנהל ההתנדבות
		13:15-12:30	הצעדים בהפעלת מתנדבים
		15:00-13:30	הכנת הארגון לקליטת מתנדבים
	ניהול מתנדבים הלכה למעשה- ב'	09:30-09:00	שיחת חתך עם משתתפי הקורס
		11:00-09:30	הגדרת תפקידים למתנדבים
		13:00-11:15	גיוס מתנדבים
		15:00-13:30	מיון מתנדבים

קליטה והשמת מתנדבים	11:00-09:30	ניהול מתנדבים הלכה למעשה ג'	
הכשרה הדרכה וליווי מתנדבים	12:30-11:15		
המשך מיון ושימור ותגמול מתנדבים- מבט כולל	15:00-13:00		
תגמול מתנדבים	12:00-09:30	ניהול מתנדבים הלכה למעשה ד'	
התמודדות עם שחיקת מתנדבים ומניעת נשירה	12:30-14:00		
הערכת ביצועים ומשוב למתנדבים	15:00-14:00		
פיתוח קריירת התנדבות- מסלולי צמיחה	12:30-09:30	סוגיות ניהוליות בעבודה עם מתנדבים	
התמודדות עם מתנדב מורכב	15:00-13:00		
ניהול קונפליקטים ואמפטיה	12:30-09:30	סוגיות ניהוליות בעבודה עם מתנדבים	
התנדבות משפחות	14:00-13:00		
התנדבות בני נוער	15:00-14:00		
התנדבות בחירום	12:30-09:30	התנדבות בחירום וברשת	
סיום עבודת המתנדב ו"פיטורי" מתנדבים	15:00-13:00		
יחסי צוות שכיר מתנדבים	11:00-09:30	סוגיות ביטוחיות אתיות ומשפטיות בניהול מתנדבים	
סוגיות אתיות בניהול מתנדבים	12:45-11:15		
האינטרנט בשירות ארגוני מתנדבים	15:00-13:15		
מפגש עם מנהלי התנדבות בשטח	15:00-09:30	סיור	
יזמות חברתית ואקטיביזם חברתי	10:30-09:30	התנדבות וניהול התנדבות בעתיד	
ביטוח מתנדבים	11:30-10:30		
מפגש עם יו"ר המועצה הלאומית להתנדבות	12:30-11:30		
סוגיות משפטיות בניהול מתנדבים	15:00-13:00		
ניהול התנדבות- התבוננות מסכמת	11:00-09:30	מפגש סיכום	
הצגת עבודות גמר	13:00-11:15		
משוב וסיכום הקורס	14:30-13:30		

קורס אקדמי - ניהול והפעלת מתנדבים – סיליבוס לדוגמא

(הקורס הועבר במרכז ללימודים אקדמיים אור יהודה)

נושא מרכזי	פירוט נושאים	פרטי קריאת חובה
1 מבוא - התנדבות בחברה הישראלית	התנדבות: הגדרות, אפיוני והיקפי התנדבות בישראל ובעולם; התנדבות והשתתפות חברתית	<ul style="list-style-type: none"> חסקי-לוונטל, ד. יוגב-קרן, ה., כץ, ח. (2011). פילנתרופיה בישראל 2008: דפוסי התנדבות, תרומה ותרומת איברים. המרכז הישראלי לחקר המגזר השלישי, אוניברסיטת בן גוריון. גרומב, מ., מגן, צ., סטויצקי, ר., ארנון, ל. דרי-דרור, ע. (2011) מישוה להתנדב איתו. הוצאת נדב. עמ' 29-46 ו-, 67-84. המועצה הלאומית להתנדבות (2007). אמנת ההתנדבות- קוד האתיקה להפעלת מתנדבים בישראל.
2 מבוא - מגמות בעולם התנדבות	מגמות בהתנדבות בעולם סוגי מתנדבים, סגנונות התנדבות ניהול מתנדבים- מקצוע בהתהוות	<ul style="list-style-type: none"> גרומב, מ., מגן, צ., סטויצקי, ר., ארנון, ל. דרי-דרור, ע. (2011) מישוה להתנדב איתו. הוצאת נדב עמ' 29-46 ו-, 67-84. חסקי-לוונטל, ד. (2007). ניהול מתנדבים כפרופסיה מתגבשת בארגוני שירות. בטחון סוציאלי, 74, 121-144.
3 תפקיד מנהל ההתנדבות	הגדרת תפקיד מנהל ההתנדבות מפגש עם מנהל התנדבות בארגון – מנהל ומנהיג חזון מנהל ההתנדבות	<ul style="list-style-type: none"> גרומב, מ., מגן, צ., סטויצקי, ר., ארנון, ל. דרי-דרור, ע. (2011) מישוה להתנדב איתו. הוצאת נדב. עמ' 355-362. מנהלי התנדבות מתנדבים-מאפיינים, צרכים ושיטות עבודה ייחודיות מתוך בלוג ההתנדבות: http://jointvolunteering.co.il/blog/?p=701 McCurly, S. & Lynch, R. (2006). Volunteer Management- Mobilizing all the resources of the community. Johnstone Training and Cosultaion, Inc. p-224
4 מניעים להתנדבות	מניעים להתנדבות הבחירה בהתנדבות; בחירה בארגון מסויים; מניעים ותגמולים; שביעות רצון בהתנדבות	<ul style="list-style-type: none"> ינאי-ונטורה, ג. וליבנה, ט. (2010). ניהול מתנדבים יעיל-נקודת מבטם של המנהלים. בטחון סוציאלי, 84, 129-157. חסקי-לוונטל, ד., הנדי, פ., כנען, ר. (2009). התנדבות סטודנטים בפרספקטיבה משווה: מנבאים, מניעים, תגמולים והשפעתם של מוסדות החינוך. ביטחון סוציאלי, 79, 163-141. נידל-שמעוני, ב. (2007). עידוד מעורבות והתנדבות של אזרחים – מדריך לניהול מתנדבים בעמותות המגזר השלישי ובמסגרות התנדבות בישראל. שתיל, ירושלים. עמ' 23-36
5 ניהול מתנדבים - הלכה למעשה	הצעדים בהפעלת המתנדבים הכנת הארגון לקליטת מתנדבים: התשתית הערכית, הניהולית והמנהלית להפעלת מתנדבים	<ul style="list-style-type: none"> ינאי-ונטורה, ג. וליבנה, ט. (2010). ניהול מתנדבים יעיל-נקודת מבטם של המנהלים. בטחון סוציאלי, 84, 129-157. בן דוד, ב., חסקי-לוונטל, ד., רונאל נ., יורק א. (2004). התנדבות עובדת: מתנדבים והתנדבות במרכזי מידע ויעוץ לנוער "הפוך על הפוך". ירושלים: האגף לפיתוח שירותים, המוסד לביטוח לאומי. עמ' 8-24. נידל-שמעוני, ב. (2007). עידוד מעורבות והתנדבות של אזרחים – מדריך לניהול מתנדבים בעמותות המגזר השלישי ובמסגרות התנדבות בישראל. שתיל, ירושלים. עמ' 39-44 McCurly, S. & Lynch, R. (2006). Volunteer Management- Mobilizing all the resources of the community. Johnstone Training and Cosultaion, Inc. p-22-24
6 ניהול מתנדבים - הלכה למעשה	הגדרת תפקידים לאור צרכי הארגון גיוס ומיון מתנדבים – כיצד מגייסים קבוצות אוכלוסייה שונות להתנדבות	<ul style="list-style-type: none"> McCurly, S. & Lynch, R. (2006). Volunteer Management- Mobilizing all the resources of the community. Johnstone Training and Cosultaion, Inc. p-35-36 פרידמן-גמליאל, ס. (2008). ניהול מתנדבים הלכה למעשה. יד שרה, מכון לר לניהול התנדבות. ירושלים. עמ' 9-30
7 ניהול מתנדבים -	קליטה והשמת מתנדבים	<ul style="list-style-type: none"> נידל-שמעוני, ב. (2007). עידוד מעורבות והתנדבות של אזרחים – מדריך לניהול מתנדבים בעמותות המגזר השלישי ובמסגרות התנדבות

	<ul style="list-style-type: none"> בישראל. שתיל, ירושלים. עמ' 110-126 חסקי-לוונטל, ד. (2007). ניהול מתנדבים כפרופסיה מתגבשת בארגוני שירות. בטחון סוציאלי, 74, 121-144. 	<p>הכשרת מתנדבים וסוציאליזציה ארגונית</p> <p>הדרכה וליווי מתנדבים</p>	<p>הלכה למעשה</p>	
8	<ul style="list-style-type: none"> McCurly, S. & Lynch, R. (2006). Volunteer Management-Mobilizing all the resources of the community. Johnstone Training and Cosultaion, Inc. p-157-170 גדחון, ב. (1983). מקורות לשביעות רצון של מתנדבים מעבודתם. חברה ורווחה, ה' (3), 270 - 259. דריהם, ר., ויורק, א. (2002). גורמים המשפיעים על מסירותם של מתנדבים. חברה ורווחה, כ"ב (3), 345-360. 	<p>שימור מתנדבים</p> <p>מניעים להתנדבות ממבט אחר; תגמולים ומחירי ההתנדבות; מחויבות ארגונית של מתנדבים; התמודדות עם שחיקה ונשירת מתנדבים</p>	<p>ניהול מתנדבים -</p> <p>הלכה למעשה</p>	
9	<ul style="list-style-type: none"> פרידמן-גמליאל, ס. (2008). ניהול מתנדבים הלכה למעשה. יד שרה, מכון לר לניהול התנדבות. ירושלים. עמ' 69-74 נידל-שמעוני, ב. (2007). עידוד מעורבות והתנדבות של אזרחים - מדריך לניהול מתנדבים בעמותות המגזר השלישי ובמסגרות התנדבות בישראל. שתיל, ירושלים. עמ' 152-163 	<p>הערכה ומשוב</p> <p>רפלקציה על העשייה ההתנדבותית</p> <p>סיום עבודת ההתנדבות</p>	<p>ניהול מתנדבים -</p> <p>הלכה למעשה</p>	
10	<ul style="list-style-type: none"> מהי המטרה האמיתית של התנדבות עובדים? http://www.shirleykantor.co.il/קשרי-קהילה/item/1626-מה-המטרה-האמיתית-של-התנדבות-עובדים סקירת ספרות בנושא התנדבות משפחות מתוך: http://jointvolunteering.co.il/blog/wp-content/uploads/2012/02/סקירת-התנדבות-משפחות.pdf 	<p>קשרי עסקים - קהילה: אחריות תאגידית; התנדבות עובדים בחברות עסקיות; התנדבות משפחות כמקרה בוחן</p>	<p>התנדבות של קבוצות אוכלוסייה ייחודיות</p>	
11	<ul style="list-style-type: none"> גרומב, מ., מגן, צ., סטויצקי, ר., ארנון, ל. דרי-דרור, ע. (2011) מישו להתנדב איתו. הוצאת נדב. עמ' 67-84. סטויצקי, ר. ופנסו, ע. (2002). התנדבות מתבגרים - המשאב הלא מנוצל. משאבי אנוש, 174, 42-45. בר, ר. (2008). פיתוח וקידום התנדבות נוער וצעירים. מתוך: 60 שנות חינוך בישראל: כנס מנדל לחינוך (עמ' 118-113). 	<p>התנדבות נוער וצעירים: דור ה-Y בהתנדבות; התנדבות סטודנטים ומלגאים</p>	<p>התנדבות של קבוצות אוכלוסייה ייחודיות</p>	
12	<ul style="list-style-type: none"> בר, ר. וארנון, ל. (2010) התנדבות וירטואלית. עט השדה, גיליון 5. Ellis, S. & Craves, J. (2000). The virtual volunteering guidebook. San Francisco: Impact Online, Inc. p 1-10. 	<p>האינטרנט בשירות ההתנדבות: הטכנולוגיה בשירות ההתנדבות והמדיה החברתית כאמצעי לגיוס והנעה של מתנדבים</p>	<p>תוכניות התנדבות חדשניות</p>	
13	<ul style="list-style-type: none"> בר, ר. וארנון, ל. (2010) התנדבות וירטואלית. עט השדה, גיליון 5. Ellis, S. & Craves, J. (2000). The virtual volunteering guidebook. San Francisco: Impact Online, Inc. p 1-10. 	<p>התנדבות וירטואלית</p> <p>סיכום הקורס</p>	<p>תוכניות התנדבות חדשניות</p>	

דוגמא לימי עיון בתחום ניהול התנדבות:

גיוס מתנדבים בראי הדורות השונים - כיצד מגייסים מתנדבים במאה ה-21

<p>מי הם המתנדבים החדשים וכיצד מגייסים אותם לעשייה התנדבותית? המתנדבים החדשים באים עם ציפיות חדשות ועם דרישות חדשות למקצועיות, לגמישות, לגיוון, למענה על צרכיהם האישיים, לשימוש בטכנולוגיות, לחדשנות ועוד....במפגש נברר את מאפייני ההתנדבות של קבוצות הגיל השונות, המניעים שלהם וכיצד ניתן לגייס אותם לפעילות התנדבותית בארגון.</p> <p>גיוס נכון של המתנדבים משפיע על התאמת המתנדב לצרכים בארגון, חוסך משאבי זמן ואנרגיה וחוסר שביעות רצון מצד המתנדב. במסגרת המפגש נדון בכלים לבניית תוכנית גיוס יעילה ומותאמת לכל אחת מקבוצות הגיל ונתייחס להשפעות של ההתנדבות החדשה על שיטות גיוס המתנדבים השונות.</p>	<p>רקע</p>
<p>1. המשתתפים ילמדו על המאפיינים של הדורות השונים בהתנדבות 2. המשתתפים ילמדו על המניעים של הדורות השונים בהתנדבות 3. המשתתפים ילמדו על דרכים לרתימתם וגיוסם של מתנדבים בני הדורות השונים לארגון</p>	<p>מטרת הסדנה:</p>
<p>מנהלי, רכזי ומפעילי מתנדבים בארגונים</p>	<p>קהל יעד:</p>
<p>- סקירה קצרה על מגמות עכשוויות בניהול התנדבות - מאפיינים ומניעים של בני הדורות השונים בהתנדבות (דור הדממה; הבייבי בומרס; דור ה X- ודור ה Y) - כלים לבניית תוכנית גיוס המותאמת לבני הדורות השונים לטובת התנדבות בארגון</p>	<p>תכני הסדנה:</p>

תגמול מתנדבים אפיזודיים-סדנא בנושא תגמול ושימור מתנדבים אפיזודיים

התנדבות אפיזודית היא התנדבות חד פעמית או פעילות התנדבותית לטווח קצר והיא נחשבת להתנדבות ההולכת וצוברת תאוצה בעשורים האחרונים. כיום, יותר ויותר אנשים נרתמים לעשייה התנדבותית על בסיס ארעי-אפיזודי. בסדנא בנושא תגמול מתנדבים אפיזודיים נתמקד בהקניה של ידע, כלים ומיומנויות לתגמול ושימור של מתנדבים אפיזודיים. הסדנא הנה חווייתית ומשלבת כלים ליישום בארגון.

<p>נושאים מרכזיים:</p>
<p>התנדבות אפיזודית: סקירה קצרה על מגמות עכשוויות בהתנדבות.</p>
<p>יתרונות ההתנדבות האפיזודית: על היתרונות בשילוב מתנדבים אפיזודיים בארגון</p>
<p>שלבי ניהול המתנדב האפיזודי: מהם השלבים בהפעלת המתנדבים האפיזודיים ומהו תפקיד מנהל ההתנדבות בהפעלתם.</p>
<p>על תגמול ושימור המתנדב האפיזודי: דרכים אפקטיביות לתגמול ושימור המתנדב/קבוצות המתנדבים האפיזודיים.</p>

דוגמא לכנסים שמטרתם לעודד התמקצעות עם אוכלוסיות מודרות

[מעגלים מתרחבים - מכון לר, יד שרה](#)