

גיוס מתנדבים פוטנציאליים המשתייכים לדורות שונים - כלי שימושי

ליאורה ארנון, מטעם ג'וינט התנדבות

רבות כבר נכתב על גיוס מתנדבים. חיפוש פשוט בגוגל על המונח "גיוס מתנדבים" יעלה לא מעט רעיונות, מאמרים ופרקי ספרים, גם בעברית.

הפרק בספר "עידוד מעורבות והתנדבות של אזרחים" בעריכת ברנדה נידל-שמעוני, העוסק בגיוס מתנדבים, הוא דוגמא מצוינת. הפרק סוקר את התיאוריה והתהליכים המרכזיים החשובים שיש להביא בחשבון בעת תכנון אסטרטגיית גיוס מתנדבים. חשוב, שכל מי שמבקש לתכנן מערך גיוס מתנדבים, יתחיל את התכנון בקריאת הפרק והכרות עם הבסיס התיאורטי המופיע בו.

בכלי זה, ננסה לקחת את הדברים "לשלב הבא"...ננסה לדבר על גיוס מתנדבים במאה ה-21 על כל המשתמע מכך. כיצד ניתן, על בסיס התיאוריה של שלבי התכנון של תהליך גיוס מתנדבים, ליישם את מה שאנחנו יודעים היום, לגבי מניעים להתנדבות, לגבי סגנונות התנדבות ולגבי הציפיות של המתנדבים הפוטנציאליים, השייכים לאוכלוסיות ולדורות שונים.

נקודת המוצא היא כי המשתמש בכלי זה, קרא את הידע הבסיסי הקיים כבר על גיוס ומתנדבים ונמצא בשלב בו הוא מבקש לחדד את אסטרטגיית הגיוס שלו בהתאם למציאות של ימנו. קרי: אם הינך רכז/מנהל מתנדבים, סביר שבשלב זה ביצעת איתור צרכים על מנת לבחון כמה מתנדבים ולאלו תפקידים הנך זקוק, שיש בידיך הגדרת תפקיד אליו תרצה לגייס וכן הגדרה של פרופיל המתנדב שיכול להיענות למשימה.

כעת עליך לבחור את אמצעי הגיוס ולחדד את מסרי הגיוס, בהתאם לפרופיל המתנדב אותו הגדרת. כאן עומד בפניך אתגר לא קטן, בעיקר לאור השונות הגדולה הקיימת כיום בין אוכלוסיות יעד פוטנציאליות שונות של מתנדבים.

לפני שנצא לדרך...

לפני שנצא לדרך בכל הנוגע להגדרת מניעים, ציפיות ומסרים לגיוס מתנדבים, אנא וודא כי אתה יכול לענות על השאלות הבאות:

- א. עבור אילו תפקידים אני מגייס/ת מתנדבים?
- ב. כמה מתנדבים אני מחפש/ת?
- ג. מיהם המתנדבים הפוטנציאליים שיכולים לבצע את כל אחד מן התפקידים?
 - האם אני מחפשת בני נוער? צעירים? מבוגרים? פנסיונרים?
 - האם אני מחפשת אנשים בעלי ידע/כישורים/ניסיון כלשהו?
- ד. מה מאפיין את הפעילות?
 - האם מדובר בפעילות קבוצתית או אישית?
 - האם מדובר בפעילות פנים אל פנים, טלפונית או וירטואלית?



- האם מדובר בפעילות חד פעמית או מתמשכת?

ה. מהן הציפיות שלי מהמתנדבים?

- איזה סוג של מעורבות/מחויבות נדרשת?
- באיזו תדירות?
- האם קיימת גמישות? (בשעות, בימים, בתדירות)

ו. מה אני יכולה להציע למתנדב הפוטנציאלי?

- איזו הכשרה/ליווי/הדרכה יקבל המתנדב?
- אילו מניעים/צרכים של המתנדבים יוכלו לקבל מענה במסגרת התפקיד?
- אילו תגמולים אני כארגון אוכל לספק?
- אילו אפשרויות לפיתוח מיומנויות חדשות אני אוכל לספק?
- אילו אפשרויות לניסיון ולמידה אני כארגון אוכל לספק?

ז. מה האימפקט (ההשפעה) של פעילות המתנדב?

- כיצד הפעילות תשפיע על המוטבים?
- כיצד הפעילות תשפיע על הארגון?
- כיצד הפעילות תשפיע על המתנדב עצמו?
- כיצד הפעילות תשפיע על הקהילה הרחבה?

תשובות לשאלות אלה, יהיו את הבסיס לתכנון אסטרטגיית גיוס אפקטיבית, כפי שבוודאי קראת בחומר שעוסק בגיוס מתנדבים שהוזכר לעיל.

בוודאי גם קראת, כי תהליך הגיוס האפקטיבי ביותר הידוע כיום, הוא תהליך גיוס אשר מבהיר למתנדב הפוטנציאלי את מקסימום המידע לגבי הדרישות, התפקיד, מידת הלווי, ההכשרה, האימפקט, הציפיות והתגמולים שיקבל.

במחקרים רבים נמצא כי כאשר פונים לאדם באופן ישיר ואישי ומבקשים ממנו להתנדב, הסיכוי כי יתנדב עולה משמעותית בהשוואה לאדם הרואה מודעת דרושים. המסקנה היא, כי הדרך האפקטיבית ביותר לגייס מתנדבים היא באמצעות פניה ממוקדת (לקהל יעד פוטנציאלי המתאים לפרופיל המתנדב), אישית (למתנדבים מסוים/ים המתאימים לפרופיל המתנדב) ודו-כיוונית (פניה המאפשרת דיאלוג בין המתנדב הפוטנציאלי ובין המגייס: פרזנטציה, שיחה וכו'). פניה ממוקדת, אישית ודו-כיוונית מאפשרת למתנדב שאלת שאלות, התמודדות עם חששות אפשריים, הבהרת הציפיות ובחינת ההתאמה ההדדית, עוד בטרם שלב המיון. האפקטיביות הזו יוצרת גם היא, בתורה, תהליך מיון אפקטיבי, היות ולשלב המיון מגיעים רק מי שמתאימים, לתפקיד ולדרישותיו הטכניות והמקצועיות. על כן, פנייה למתנדבים באמצעות הכרזות אישיות (למשל באמצעות "חבר מביא חבר") מוכיחה את עצמה כאפקטיבית ביותר.

עם זאת, שיטת "חבר מביא חבר" עלולה לייצר הומוגניות גדולה בארגון ובכך למנוע מהארגון מלהגיע למגוון קהלי יעד פוטנציאליים נוספים שיתכן ו"מתפספסים" בדרך. כמו כן, לעיתים הארגון ממצה את קשריו הישירים ויש צורך להרחיב את המעגלים. כאשר קיים צורך בגיוס מספר מתנדבים רב, מתעורר הצורך בשיטות פניה רחבות יותר, אשר מגיעות לכמה שיותר מתנדבים פוטנציאליים.

קהלי יעד שונים, מניעים שונים, מסרים שונים...

בבואנו לגייס מתנדבים, חשוב מאד לזכור כי אנשים בגילאים שונים, בקבוצות עניין שונות, מונעים על ידי מניעים שונים להתנדבות והציפיות והצרכים שלהם מההתנדבות משתנים גם הם. על כן, גם האופן בו פונים אליהם וגם המסר המועבר אליהם, צריך להיות שונה בהתאם!

בבחירת אמצעי הגיוס נשאל את עצמנו, מהי שיטת הגיוס שתאפשר לנו להגיע למקסימום אנשים במינימום הוצאות? האם בהתאם לקהל היעד מתאימה שיטת גיוס כתובה, אלקטרונית או אולי וורבלית? האם נגייס באינטרנט? ב-SMS או אולי בעיתונים ובתוכניות רדיו?

בניסוח המסר חשוב שנשאל את עצמנו: האם המסר אותו ניסחנו תואם לגיל קהל היעד? האם הוא מנוסח בשפה הנכונה? עושה שימוש בטרמינולוגיה מדויקת? מהו המסר שישכנע, מסר שיביא את האדם עמו משוחחים/אליו פנים- להגיד: "זה מעניין אותי, אני רוצה להצטרף..."

הטבלה שלפניכם מנסה "לעשות סדר". זוהי טבלה שמציגה, למעשה, ארבעה קהלי יעד פוטנציאליים שונים להתנדבות. כיום, נהוג לסווג קהלי יעד אלה לפי דורות: דור ה-Y- הם בני הנוער והצעירים של היום, דור ה-X הם המבוגרים בני 33-57, דור הבייביבומרס הם המבוגרים בני 58-66 והדור השקט הם בני 67 ומעלה. סיווג זה והתייחסות זו לדורות השונים כאל קהלי יעד שונים, שאובה מעולם השיווק ומעולם התעסוקה, שם הבחינו כי פערי הדורות נכון להיום גדולים משהיו אי פעם. פערי דורות אלה, משקפים שפה, שיח, מאפיינים, מנטליות וקודים התנהגותיים אחרים, אשר זהו במחקרים רבים שנערכו על כל אחד מן הדורות. מובן שמדובר בהכללות, היות ואנו מדברים על דור, אך מתוך הכללות אלה, ניתן ללמוד לא מעט על המגמות, על השינויים המתחוללים בעולם ההתנדבות ועל ההשלכות של אלה, על הדרכים האפקטיביות ביותר לגיוס ולרתימת בני דורות אלה להתנדבות.

על כל אחד מן הדורות מופיעים בטבלה: תיאור קצר של המאפיין אותם, הציפיות שלהם ממקום ההתנדבות, המניעים הייחודיים להם להתנדבות, אמצעי הגיוס הרלוונטיים ביותר עבורם והמסרים שחשוב להדגיש עבור כל אחת מקבוצות גיל אלה.

בסיום הטבלה, ניתן למצוא דוגמא למודעת גיוס מתנדבים המנוסחת ב-4 דרכים שונות, בהתאם לכל אחד מקהלי היעד השונים אליה היא מכוונת.



טבלת ציפיות, מניעים אמצעים ומסרים לגיוס מתנדבים לפי דורות שונים

הדור...	מאפיינים מרכזיים	ציפיות מההתנדבות	מניעים ייחודיים להתנדבות	אמצעי גיוס מתאימים	מסרים חשובים להעברה/הדגשה בגיוס
דור ה-Y (בני 11-32)	<ul style="list-style-type: none"> • בטחון עצמי ותחושת מסוגלות מאד גבוהה • טכנולוגיה היא חלק בלתי נפרד מהחיים מולטי-טטסקרים • מחליפים מקום עבודה כל שנתיים ומצפים לקידום מהיר • אקטיביסטים, מאמינים בעצמם וביכולתם לייצר שינוי • יזמיים • חיוני להם איזון בין פנאי לקריירה • פרספקטיבה גלובאלית פתיחות רבה וסובלנות לשונות 	<ul style="list-style-type: none"> • תפקידי התנדבות אטרקטיביים, מאתגרים, העונים על הצרכים האישיים שלהם ומעניקים סיפוק מידי • גמישות, גיוון וחופש בחירה • שילוב של טכנולוגיה בהתנדבות • התנדבות אפיוזודית, וירטואלית, נגישה • קידום מהיר ואפשרות לבצע כמה משימות בו זמנית • חיבור למטרות ולמשימות ולא לארגון • אינטראקציה חברתית משמעותית • ההתנדבות צריכה לסייע להם לפתח מיומנויות ולהתפתח בעתיד המקצועי שלהם: קו"ח וניסיון 	<ul style="list-style-type: none"> • התנדבות כאמצעי לקידום קריירה בעתיד • התנדבות כאמצעי להכיר אנשים חדשים • התנדבות כאמצעי לעשות שימוש משמעותי בשעות הרבות של הגלישה ברשת • התנדבות כאמצעי ליצירת שינוי חברתי 	<ul style="list-style-type: none"> • רשתות חברתיות (!): פייסבוק, טוויטר • סרטונים ב-youtube • טכנולוגיה מבוססת ווב: פרסום אונליין באתרי אינטרנט ובבלוגים • שליחת SMS • גיוס דרך קבוצות נוער פעילות (תנועות נוער, קבוצות מנהיגות וכיו"ב) • ירידי התנדבות וימי מוקד • מעבר בין הכיתות בבית הספר/אוניברסיטא ות ומכללות • גיוס דרך מקומות עבודה 	<ul style="list-style-type: none"> • הגיוס צריך להתמקד בפרויקט/תוכנית/משימה ולא בארגון • הגיוס צריך להתמקד במטרה, במשמעות, בחשיבות ובתוצאות של המשימה • היתרונות של ההתנדבות בקידום העתיד התעסוקתי: הניסיון שיצברו השורה שיוכלו להוסיף לקורות חיים • תעודות המלצות • החיבור לטכנולוגיה בהתנדבות • האינטראקציות החברתיות שההתנדבות מספקת • הגיוון, המגוון, האפשרויות לבצע מולטיטאסקינג, אפשרויות בחירה • מסלולי קידום וצמיחה בארגון • חשוב שלא להדגיש דרישות מחויבות זמן גבוהות או ארוכות מדי • חשוב להדגיש הזדמנויות אפיוזודיות

מסרים חשובים להעברה/הדגשה בגיוס	אמצעי גיוס מתאימים	מניעים ייחודיים להתנדבות	ציפיות מההתנדבות	מאפיינים מרכזיים	הדור... דור ה-X (בני 33-57)
<ul style="list-style-type: none"> גמישות ונוחות ההתנדבות: כיצד ההתנדבות תשתלב באורח חייהם העמוס ולא תכביד היתרונות של ההתנדבות בקידום התעסוקה הנוכחית והעתידית: <ul style="list-style-type: none"> ○ חידוד ופיתוח מיומנויות ○ קשרים שניתן ליצור עם אנשי מפתח בקהילה החשיבות של ההתנדבות כאקט חינוכי ומודל לחיקוי לילדיהם הצגת ההתנדבות כפעילות פנאי משמעותית- קצרת טווח עם תוצאות. 	<ul style="list-style-type: none"> טכנולוגיה מבוססת ווב: פרסום אונליין באתרי אינטרנט ובבלוגים רשתות חברתיות (!): פייסבוק, טוויטר סרטונים ב-youtube מיילים ויראליים גיוס דרך מקומות עבודה גיוס דרך מסגרות חינוכיות של הילדים (גנים ובתי ספר) 	<ul style="list-style-type: none"> התנדבות כאמצעי לקידום קריירה נוכחית ופיתוח מיומנויות חדשות התנדבות כאמצעי חיבור לקהילה והרחבת הרישות הקהילתי התנדבות כאמצעי חינוכי כלפי הילדים 	<ul style="list-style-type: none"> נוחות, נגישות פעילות המוגדרת במונחים של התחלה-אמצע-סוף גמישות, גיוון וחופש בחירה תפקידי התנדבות המוגדרים על פי תוצאות סגנונות התנדבות שמשתלבים באורח החיים שלהם (התנדבות משפחות, התנדבות עסקים) מקצועיות, יעילות, מינימום בירוקרטיה התנדבות שמסייעת להם להתקדם בקריירה 	<ul style="list-style-type: none"> עצמאיים מגיל מאד צעיר סומכים בעיקר על עצמם מאד פרגמאטיים ציניים לגבי סמכות המהפכה הטכנולוגית התרחשה לנגד עיניהם- והם מתחברים אליה מחליפים מקום עבודה כל 4-5 שנים עמוסים מאד: עסוקים בגידול הילדים ובבניית הקריירה חשוב להם איזון בין פנאי לקריירה 	

הדור... מאפיינים מרכזיים	ציפיות מההתנדבות	מניעים ייחודיים להתנדבות	אמצעי גיוס מתאימים	מסרים חשובים להעברה/הדגשה בגיוס
<p>דור הבייבי בומרס (בני 66-58)</p> <ul style="list-style-type: none"> דור ה"הגשמה העצמית" דור "ילדי הפרחים": אקטיביסטים, עומדים על שלהם יצבים במקומות העבודה שלהם- בין קריירה אחת לשתיים כל החיים רואים בפנסיה כהזדמנות להתחיל קריירה שנייה 	<ul style="list-style-type: none"> תחושת משמעות בהתנדבות: הרגשה של יצירת אימפקט והשפעה עצמאות תפקידית יכולת לבטא את עצמם, את החוזקות שלהם ואת המיומנויות שלהם מקצועיות ויעילות צבירת מיומנויות חדשות 	<ul style="list-style-type: none"> התנדבות כאמצעי לקידום מטרות שחשובות לי ולעשות שינוי התנדבות כאמצעי "להחזיר לחברה" התנדבות כאמצעי להגשמה עצמית ואישית התנדבות כאמצעי לשימור בריאות ואיכות חיים התנדבות כאמצעי לבלוי שעות פנאי איכותיות התנדבות כאמצעי להכיר אנשים חדשים ומעניינים 	<ul style="list-style-type: none"> גיוס דרך מעגלי הארגון הקיימים: "חבר מביא חבר" גיוס דרך מקומות עבודה גיוס באמצעות סמינרים של הכנה לפרישה טכנולוגיה מבוססת ווב: פרסום אונליין באתרי אינטרנט ובבלוגים גיוס דרך מועדוני גמלאים, מתנסים, חוגים גיוס באמצעות ביטאוני גמלאים/מגזינים/עיתונים מקומיים גיוס באמצעות תוכניות רדיו מקומיות/תוכניות בוקר ירידי התנדבות 	<ul style="list-style-type: none"> ההשפעה והאימפקט שיש להתנדבות- תוך שימוש בנתונים מחקריים והוכחות אמפיריות (עד כמה שניתן) יצירת חיבור ישיר בין המשימה ההתנדבותית לבין המטרה של הארגון הדגשת התרומה של ההתנדבות לחיזוק ובניית הקהילה הדגשת החיבור בין ההתנדבות לבין המיומנויות הנדרשות/המפותחות בה ההתנדבות כהזדמנות להתנסות חדשה, ללמידה ולצמיחה אישית התנדבות כתורמת לאריכות חיים ולבריאות גמישות והעצמאות שהתפקיד יספק הזדמנות לחשיפה חד-פעמית לארגון כדי שיוכלו לבחון עמידת הארגון בציפיות שלהם

מסרים חשובים להעברה/הדגשה בגיוס	אמצעי גיוס מתאימים	מניעים ייחודיים להתנדבות	ציפיות מההתנדבות	מאפיינים מרכזיים	הדור... דור המבוגרים/ הדור השקט (בני מעל 67)
<ul style="list-style-type: none"> הדגשת מטרות הארגון והאוכלוסייה לה הארגון מסייע יצירת חיבור ישיר בין המשימה ההתנדבותית לבין המטרה של הארגון מבנה הארגון, הסמכות הדגשת ההזדמנות להכיר אנשים ומתנדבים חדשים ולייצר סביבה חברתית התנדבות כתורמת לאריכות חיים ולבריאות הדגשת תגמולים ופעולות הוקרה שיתבצעו במהלך הפעילות 	<ul style="list-style-type: none"> גיוס דרך מעגלי הארגון הקיימים: "חבר מביא חבר" גיוס דרך מועדוני גמלאים, מתנסים, חוגים גיוס באמצעות ביטאוני גמלאים/מגזינים/עיתונים מקומיים גיוס באמצעות תוכניות רדיו מקומיות/תוכניות ת בוקר ירידי התנדבות 	<ul style="list-style-type: none"> התנדבות במטרה לסייע לאחרים שזקוקים לכך התנדבות כאמצעי לקידום מטרות שחשובות לי התנדבות כאמצעי לזכות בהכרה והוקרה מהקהילה ו"להשאיר חותם" התנדבות כאמצעי לשמור על אורח חיים אקטיבי ובריא התנדבות כאמצעי ליצירת מסגרת חברתית/תעסוקתית קבועה התנדבות כפיצוי על חלומות שלא הוגשמו בקריירה 	<ul style="list-style-type: none"> מצהירים כי פועלים בעיקר על פי מניעים אלטרואיסטיים בוחרים להתנדב איפה שצריך אותם ופחות איפה שמעניין אותם. בעלי מחויבות ונאמנות גבוהה לארגון ההתנדבות מעריכים תהליכים מתמשכים ואינם זקוקים לתוצאות מיידיות זקוקים ליציבות בתפקיד ובארגון מצפים לארגון מובנה, מסודר ולסטאטוס ארגוני 	<ul style="list-style-type: none"> מרביתם פרשו לגמלאות, על אף שחלקם עדיין עובדים מסירות, נאמנות ועבודה קשה הם ערכים חשובים. המשפחה והבטחת יציבות הכלכלית והעתיד-היו להם החשובים ביותר מאז ומתמיד מעריכים ומכבדים סמכות חיבור מועט לטכנולוגיה חווים עצמם כפחות עמוסים מהדורות הבאים מקדישים שעות רבות לסיוע לילדיהם בטיפול בנכדים. 	

אותה מודעה, 4 אוכלוסיות מתנדבים פוטנציאליים שונים:

באתר אינטרנט ישראלי פורסמה מודעת ה"דרושים מתנדבים" הבאה:

מתנדב למרכז למידה בבית נוער

זקוקים למתנדבים בשעות אחה"צ והערב למרכז למידה בבית נוער בכפר סבא.
עזרה בשיעורי בית והכנה למבחנים
לפרטים: _____

בואו נראה כעת, איך ניתן על בסיס המידע המופיע בטבלה שלהן וההכרות שלנו עם אוכלוסיות היעד השונות, לקחת את מודעת הדרושים הזו ולהתאים אותה לאוכלוסיות שונות של מתנדבים.

כפי שנכתב לעיל, מודעת דרושים אינה אמצעי הגיוס היעיל ביותר, אך לעיתים היא משמשת כשלב ראשון באסטרטגיית גיוס מורכבת יותר: היא תביא אנשים לפנות ואז, למנהל ההתנדבות יתאפשר לתת למתנדבים פרזנטציה אישית או קבוצתית ובה יוכל לפרט יותר וגם לאפשר למתעניינים לשאול שאלות. לשם התרגיל ובגלל מגבלות המסמך הכתוב, נתמקד בניסוח מודעת דרושים כתובה.

נקודת המוצא שלנו היא, כי למרכז הלמידה אנו מעוניינים לגייס מגוון של מתנדבים, מאוכלוסיות שונות. עקב העובדה שלכל אחת מן האוכלוסיות מניעים שונים וציפיות שונות כפי שראינו, יהיה נכון גם לנסח לכל אחת מהן מודעה שונה, אשר מבליטה דגשים שונים המתאימים לאוכלוסיה זו. דגשים אלה הובלטו באדום.

שימו לב- זוהי דוגמא למודעת דרושים שיכולה להתפרסם כפלייר, בקבוצת פייסבוק, באתר אינטרנט, במייל או בלוח מודעות. אין המדובר כאן על המדיה אלא על המסר. וגם על כך חשוב להגיד: כותבת המודעות אינה קופירייטרית במקצועה ובוודאי שניתן לנסח את המודעות באופן טיזרי, מעניין ומאתגר יותר. המטרה כאן היתה להדגים כיצד ניתן להדגיש מסרים שונים לכל אחד מקהלי היעד של המתנדבים. הדוגמאות הן בסיס עליו ניתן לעשות עבודה נוספת- כדי להגיע למוצר המוגמר המתאים והמקצועי ביותר.

המודעה המקורית:

מתנדב למרכז למידה בבית נוער

זקוקים למתנדבים בשעות אחה"צ והערב למרכז למידה בבית נוער בכפר סבא.
עזרה בשיעורי בית והכנה למבחנים
לפרטים: טלפון _____ מייל _____



דוגמא למודעה לדור ה-Y:

הזדמנות ייחודית לסייע לילדים בסיכון ולצבור ניסיון בהוראה

דרושה **קבוצת** מתנדבים **צעירים, בעלי אנרגיות והתלהבות**, ללמד ילדים ולסייע להם להתכונן למבחנים ולעשות שיעורי בית.

הילדים להם תוכל/י לעזור, זקוקים למישהו בוגר, עם ניסיון, סבלנות ואמונה- שינחה וידריך אותם ויעזור להם להתמודד עם **מגוון הקשיים והאתגרים** שלהם.

ההתנדבות היא בשעות אחה"צ, תוכל להשתבץ **ביום שמתאים ונוח לך**.

אנחנו נספק לך את **ההכשרה**, ההדרכה וכל ליווי שתזדקק לו.

בסוף תקופת הפעילות תוכל לקבל גם **תעודה ומכתב המלצה**.

במקביל לסיוע הלימודי, במרכז הלמידה שלנו **עוד מגוון אפשרויות ותפקידים** שמתנדבים יכולים לבצע, כולל חונכות וירטואלית, חונכות קבוצתית **והזדמנויות לקידום** לתפקידי ריכוז וניהול חונכים.

נשמח לתת לך עוד פרטים **בקבוצת הפייסבוק שלנו** :
או בנייד :



דוגמא למודעה לדור ה-X:

הזדמנות להתנדב מתי וכמה שנוח לך

לעמותה המסייעת לילדים **בהעצמה אישית ולימודית**, דרושים מתנדבים צעירים, ללמד ילדים ולסייע להם **להתכונן למבחנים**, במגוון **מסלולי התנדבות גמישים ומגוונים** :

התנדבות בחונכות אישית, אחת לשבוע בשעות אחה"צ **ביום שמתאים ונוח לך** .

התנדבות בחונכות קבוצתית **ברוטציה עם מתנדבים אחרים**, בתדירות שתקבע בהתאם לצורך.

התנדבות בחונכות וירטואלית, **בימים ובשעות שמתאימים לך**, כולל בסופי שבוע

אנחנו נספק לך את **ההכשרה**, ההדרכה וכל ליווי שתזדקק לו.

ההתנדבות במגוון המסלולים מציעה לך הזדמנות **להתנסות בעולם ההוראה** ולפתח מגוון **מיומנויות חדשות** ומעניינות!

נשמח לתת לך עוד פרטים **בקבוצת הפייסבוק שלנו** :
באתר האינטרנט של הארגון :
או **במייל** :



דוגמא למודעה לדור הבייבי-בומרס:

80% מבוגרי מרכז הלמידה שלנו- זכאים לתעודת בגרות! רוצה להיות חלק מההצלחה?

למרכז הלמידה בעיר כפר סבא, דרושים **מתנדבים צעירים ברוחם**, ללמד ילדים ולסייע להם להתכונן למבחנים ולעשות שיעורי בית.

אנו זקוקים למתנדבים **מנוסים ובוגרים**, אשר יוכלו **להוות עבור הילדים מודל לחיקוי**, וליישם את **ניסיון החיים שלהם ויכולותיהם**. בליווי והדרכת הילדים לטובת **העצמתם האישית** והצלחתם בעתיד.

לכל מתנדב יתאפשר **לקחת חלק בעיצוב ובתכנון** תוכנית החניכה והליווי של הילד שיוצמד אליו.

מרכז הלמידה מספק למתנדביו תוכנית **הכשרה, הדרכה וליווי** בהתאם לצרכי התפקיד שלוקח על עצמו המתנדב.

המעוניינים להתרשם ממרכז הלמידה, מוזמנים **ליום התנסות ומפגש עם מתנדבים וחניכים**.

לפרטים נוספים ניתן לפנות בטלפון:

או במייל:



דוגמא למודעה לדור המבוגרים/השקט:

ילדים בסיכון עם קשיים לימודיים- זקוקים מאד לעזרתך!

למרכז הלמידה בעיר כפר סבא, דרושים מתנדבים **להתנדבות קבועה, בין פעם לפעמיים בשבוע**, בלימוד ילדים וסיוע להם להתכונן למבחנים ולעשות שיעורי בית.

חלק גדול מהילדים הללו לא יוכל לסיים תיכון ולהגיע לתעודת בגרות, ללא עזרה של מתנדבים כבר בגיל הצעיר.

אנו זקוקים למתנדבים **מנוסים ובוגרים**, אשר יוכלו **להוות עבור הילדים מודל לחיקוי** ולהדריך אותם לטובת **העצמתם האישית** והצלחתם בעתיד.

בכל יום התנדבות, **נוכחים במקביל מספר מתנדבים** אשר פועלים יחד, כל אחד עם התלמיד הצמוד אליו. המתנדבים המתאימים יעברו תהליך תוכנית **הכשרה, הדרכה וליווי** בהתאם לצרכי התפקיד.

קבוצת המתנדבים הפועלת יחדיו תיפגש במהלך שנת הפעילות **לפעילויות מגוונות**, כולל **טיול מתנדבים, הרצאות העשרה** ועוד. המתנדבים הפעילים ישתתפו גם **בפעילויות שמארגנת העירייה למען המתנדבים בעיר.**

לפרטים נוספים ניתן לפנות בטלפון:



לסיכום

כלי זה נועד לספק נקודת מבט והתייחסות נוספת לנושא המאד מדובר של "גיוס מתנדבים". המסר המרכזי שעולה מן הכלי הוא, כי גיוס מתנדבים דורש תכנון וחשיבה, הכוללים גם התייחסות לקהל היעד הפוטנציאלי אותו מבקשים לגייס והמניעים, הצרכים והמאפיינים הייחודיים להם. היכולת "לתפור" אסטרטגיית גיוס מתאימה ולנסח מסר מתאים לכל אחד מקהלי היעד האלה, על בסיס הדברים שחשוב לכל אחד מהם לשמוע בבואו לשקול הצטרפות להתנדבות היא יכולת קריטית בעולם ההתנדבות במאה ה-21 בוא התחרות על המשאב העיקרי של המתנדבים- הזמן, הולכת ומתגברת והאפשרויות גם הן מתרבות באופן תמידי.

נשמח לתגובות או מחשבות על הכלי במייל: info@hitnadvut.co.il

