

Düşünsel Çıktı 1: Seviye Matrisi

Seviye Matrisi, Avrupa Yeterlilik Çerçevesi'nde (AYÇ) 2'den 5'e kadar olan seviyelerle alakalı gönüllülük becerilerinin tanımlanmasını gösterir. Konsorsiyum, seviye matrisini geliştirmek için temel olarak Avrupa yeterlilik Çerçevesi ile Ulusal Yeterlilik Çerçevelerinin birbirleriyle olan ilişkilerinin analizinden yararlanmıştı. Ayrıca, konsorsiyum Avrupa Komisyonu tarafından uyarlanan (<http://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32006H0962>) hayat boyu öğrenme için kilit yeterlilikleri ve hayat boyu öğrenmenin gelişimi için Rego, Zózimo ve Correia'nın modelini (2014, as competências profissionais geradas pelo voluntariado) göz önünde bulundurur.

Gelişim için 4 önemli başlık vardır:

- (1) Gönüllülük alanının kendisi: Avrupa Yeterlilik Çerçevesi'nde 'iş alanı' / 'çalışma alanı' nın tanımı kullanılmaktadır. Modelin içinde gönüllülük bir çalışma alanı olarak tanımlanmaktadır. Bunu akılda tutarak, verilen bir ülkedeki gönüllülük alanlarının gerçeklik bilgisi gibi bir kategori bilgisi olabilir.
- (2) Seviyelerin biçimlendirilmesi: Analiz edilen Avrupa Yeterlilik Çerçevesi ve en çok da Ulusal Yeterlilik Çerçeveleri 8 seviyenin varsayımına sahiptir. Proje, aradaki seviyelere (basamak 2-5) odaklanır çünkü, konsorsiyumun görüşünü göre, gönüllülük çalışması (birçok durumda) yüksek eğitim ile eşitlenemez (seviye 6-8) ve temel becerilerden (birinci seviye) daha fazlasıdır.
- (3) Avrupa Yeterlilik Çerçevesi ile Ulusal Yeterlilik Çerçevesi arasındaki bağlantı: Ulusal Yeterlilik Çerçeveleri arasındaki ortak payda bilgi, beceri ve yeterlilikler veya tutumlar arasındaki farktır. Bu kategoriler Avrupa Yeterlilik Çerçevesi'nde yer almaktadır ve bunlar modele aktarılmıştır.

Rego, Zózimo and Correia (2014) modelinin eklenmesi ve hayat boyu öğrenme için kilit yeterlilikler: Modelde farklılaşan üç önemli kategori vardır. Bunlar: (i) bireysel beceriler, (ii) liderlik becerilere ve (iii) ilişki becerileridir. Bu modelin bilgi ve becerilere hayat boyu öğrenme için olan kilit yeterliliklerle karşılaştırılabilir. Bütün bu bilgi, beceri ve yeterliliklerin birleşimi; kişisel, sosyal ve kendini düzenleyen becerilere odaklanmayı hedefleyen projeyi etkiler.

| Seviye 2 | | |
|--|---|--|
| Gönüllülüğün açık ve kararlı bir şekilde yapılandırılmış alanında temel gereksinimleri profesyonel bir şekilde yerine getirebilecek yeterliliğe sahip olma. Görevlerin büyük ölçüde gözetim altında yerine getirilmesi. | | |
| Bilgi | Beceriler | Yeterlilikler/Tutumlar |
| <p>Gönüllülük alanındaki farklı hedef gruplarıyla birlikte iletişim süreçleri ve iletişim profilleri (bilgi, anlaşma motivasyon, çatışma ya da işbirliği) hakkında genel ve temel bilgilere sahip olma.</p> <p>Gönüllülüğün sınırlarının (yasal çerçeve, roller, beklentiler) ve ortamının (ortaklar) farkında olma.</p> <p>İşsel iletişim sürecini başlatma ve yönetme konusunda temel bilgilere sahip olma.</p> <p>Yönetim ve sürekli geliştirme araçlarının farkında olma.</p> <p>Gönüllülükteki etik ve kültürel gereksinimler hakkında temel bilgilere sahip olma.</p> | <p>Gönüllülük çalışmasındaki iletişim için basit araçları kullanabilme.</p> <p>Büyük ölçüde gözetim altında yeni sorunlarla başa çıkabilme.</p> <p>Gönüllülük görevleri berirlenirken kendini kontrol etmeyi kavrama ve kendini kontrol edebilme</p> <p>Gönüllülük alanındaki günlük programları desteklemek için bilgi ve iletişim teknolojileri araçlarının temel özelliklerinden faydalanabilme</p> <p>Günlük programda basit gönüllülük değerlerinin (örneğin, başka insanları kabullenme) farkına varabilme.</p> | <p>Bir sıkıntıdan kurtulmak veya bu sıkıntıları fırsata çevirmek için esnekliğin öneminin farkında olma</p> <p>İş kalitesini takip etme kapasitesini kavrayın.</p> |

| Seviye 3 | | |
|--|--|--|
| Gönüllülüğün sabit bir şekilde yapılandırılmış alanında, genel ihtiyaçların profesyonel bir şekilde yerine getirecek yeterliliğe sahip olma. Görevler bir taraftan gözetim altında bir taraftan da biraz sorumlulukla yerine getirilir. | | |
| Bilgi | Beceriler | Yeterlilikler/Tutumlar |
| <p>Gönüllülük alanındaki farklı hedef gruplarıyla birlikte iletişim süreçleri ve iletişim profilleri (bilgi, anlaşma motivasyon, çatışma ya da işbirliği) hakkında genel bilgilere sahip olma.</p> <p>Gönüllülüğün sınırlarını (yasal çerçeve, roller, beklentiler) ve ortamını (ortaklar) tanıma</p> <p>İşsel iletişim sürecini başlatma ve yönetme konusunda genel bilgilere sahip olma.</p> <p>Yönetim ve sürekli geliştirme araçlarını tanıma</p> <p>Gönüllülükteki etik ve kültürel gereksinimler hakkında genel bilgilere sahip olma.</p> | <p>Gönüllülük çalışmasındaki iletişim için farklı araçları kullanabilme</p> <p>Büyük ölçüde denetim altında olan yeni zorluklarla baş edebilme</p> <p>Gönüllülük görevleri berirlenirken kendini kontrol etmeyi kendini kontrol edebilme ve bunu geliştirebilme</p> <p>Gönüllülük alanındaki günlük programları desteklemek için farklı bilgi ve iletişim teknolojileri araçlarını kullanabilme</p> <p>Günlük programdaki genel gönüllülük değerlerini tanımlama ve bu değerlerin farkına varma.</p> | <p>Küçük faaliyetleri, ağırları ve zamanlama görevlerini koordine etme anlamına gelen gönüllülük sektöründeki liderlik ve yönetim faaliyetlerinin önemini kavrama</p> <p>Kendi gelişimini ve başkalarının gelişimini gözden geçirmek ve daha da gelişebilmesi için geribildirim verecek kapasiteyi destekleme.</p> <p>Sıkıntıdan kurtulmak veya bunları fırsata çevirmek için esnek olma kapasitesini destekleme</p> <p>İşin kapasitesini takip edebilecek kapasiteyi destekleme.</p> <p>Paydaşları bilgilendirmenin önemini farketme ve hangi paydaş hangi aktiviteye ihtiyaç duyuyor bunu bilme</p> <p>Kültürel kimlik duygusunu geliştirme</p> <p>Hayat boyu öğrenmek tutumunu deneyimleme</p> |

| Seviye 4 | | |
|---|--|---|
| Gönüllülüğün geniş alanındaki gereksinimleri profesyonel bir şekilde yerine getirebilecek yeterliliğe sahip olma. Görevlerin yerine getirilmesi geniş ölçüde ve yalnızca sorumlulukla olur. | | |
| Bilgi | Beceriler | Yeterlilikler/Tutumlar |
| <p>Gönüllülük alanındaki farklı hedef gruplarıyla birlikte iletişim süreçleri ve iletişim profilleri (bilgi, anlaşma motivasyon, çatışma ya da işbirliği) hakkında yoğun bilgiye sahip olma. Gönüllülüğün sınırlarını (yasal çerçeve, roller, beklentiler) ve ortamını (ortaklar) kavrama içsel iletişim sürecini başlatma ve yönetme konusunda yoğun bilgiye sahip olma. Yönetim ve sürekli geliştirme araçlarını hakkında bir anlayışa sahip olma Gönüllülükteki etik ve kültürel gereksinimler hakkında yoğun bilgiye sahip olma.</p> | <p>Gönüllülük çalışmasındaki iletişim için farklı ve karmaşık araçları kullanabilme Büyük ölçüde tek başına yeni zorluklarla başedebilme. Gönüllülük görevleri belirlenirken kendi kontrolünü geliştirebilme. Gönüllülük alanındaki özel problemlerle başedebilmek için üst düzey bilişim ve iletişim teknolojileri araçlarını yönetebilme Gönüllülük alanında geniş bağlamda Gönüllülük değerlerini tanımlayabilme ve fark edebilme.</p> | <p>Faaliyetleri, ağırları ve zamanlama görevlerini koordine etme anlamına gelen gönüllülük sektöründeki liderlik ve yönetim faaliyetlerinin kapasitesini destekleme Kendi gelişimini ve başkalarının gelişimini gözden geçirmek ve daha da gelişebilmesi için geribildirim verme kapasitesi. Sıkıntıdan kurtulmak veya bunu fırsata çevirecek direnç kapasitesi ve değişime aktif olarak katılım için kalitesini takip edebilme kapasitesi Paydaşları bilgilendirme konusundaki hassasiyet ve hangi paydaş hangi aktiviteye ihtiyaç duyuyor bunu bilme Kültürel yaşamın içinde aktif rol almak ve kültürel alış veriş. Hayat boyu öğrenmek stratejisi fikrini yaşatma yolunu geliştirme</p> |

| Seviye 5 | | |
|--|---|--|
| Değişebilen ve yapılandırılmamış gönüllülük alanında görevleri profesyonel bir şekilde yerine getirecek yeterliliğe sahip olma. Bu görevlerin yerine getirilmesi yalnızca sorumluluk ve gözetim uygulamasıyla olur. | | |
| Bilgi | Beceriler | Yeterlilikler/Tutumlar |
| <p>Gönüllülük alanındaki farklı hedef gruplarıyla birlikte iletişim süreçleri ve iletişim profilleri (bilgi, anlaşma motivasyon, çatışma ya da işbirliği) hakkında ayrıntılı bilgiye sahip olma. Gönüllülüğün sınırlarını (yasal çerçeve, roller, beklentiler) ve ortamını (ortaklar) hakkında kapsamlı bilgiye sahip olma İçsel iletişim sürecini başlatma ve yönetme konusunda ayrıntılı bilgiye sahip olma Yönetim ve sürekli geliştirme araçlarını hakkında kapsamlı bilgiye sahip olma Gönüllülükteki etki gereksinimler hakkında kapsamlı bilgiye sahip olma Gönüllülük bağlamındaki öğrenmek yöntemleri hakkında bilgi sahibi olma.</p> | <p>Gönüllülük çalışmasındaki iletişim için kapsamlı araçları kullanabilme Büyük ölçüde tek başına yeni zorluklarla başedebilme ve diğerlerini yönetebilme Gönüllülük görevleri belirlenirken kendi kontrolünü geliştirebilme ve öğretebilme Gönüllülük alanındaki üst düzey bilişim ve iletişim teknolojileri araçlarını yönetebilme ve geliştirebilme Gönüllülük alanındaki verilen durumlarda yeterli gönüllülük değerlerini fark edebilme ve diğer gönüllülere rol model olacak şekilde işlevini yerine getirebilme</p> | <p>Faaliyetleri, ağırları ve zamanlama görevlerini koordine etme anlamına gelen gönüllülük sektöründeki liderlik ve yönetim faaliyetlerini uygulama Kendi gelişimini ve başkalarının gelişimini gözden geçirme ve daha da gelişebilmesi için geribildirim verme Sıkıntılardan kurtulmak veya bunları fırsata çevirmek ve değişimin desteklemek için güçlü bir dirence sahip olma Senin ve başkalarının işinin kalitesini takip etme Paydaşları bilgilendirmeyi sürdürme ve hangi paydaş hangi aktiviteye ihtiyaç duyuyor bunu bilme Kültürel yaşamda rol alma, başka kültürlerle saygı göstermek ve kendi kültürünü yaratıcı bir şekilde ifade etme. Yaşam boyu öğrenme tutumunu canlı tutma ve onu başkalarına tanıtmak.</p> |