



5.1 Értékelés

Értékelés – mely több mint csupán egy pár kérdés az önkéntes szolgálat végén...

Az értékelés nem pusztán azt jelenti, hogy felteszünk néhány rutinkérdést, mielőtt az önkéntesek hazatérnek a nemzetközi önkéntes szolgálat után. Habár ezt a fejezetet idetettük, a „Hazatérés” részbe, mégis hangsúlyozni szeretnénk, hogy az értékelés az egész nemzetközi önkéntes szolgálat szerves részét kell, hogy képezze, és leginkább a 4.3 Az önkéntesek folyamatos támogatása című fejezetbe illene.

Minden értékelésben van egy közös pont, mégpedig az, hogy a célok elérését vizsgálja, amelyeket a projekt kezdetén tűztünk ki magunk elé. Bizonyára mindenki számára nyilvánvaló, hogy a projekt elején meg kell határozni, hogy milyen irányba szeretnénk haladni, azért, hogy a végén láthassuk, elértük-e célunkat vagy nem. Egy nemzetközi önkéntes szolgálat során ezek a célok különböző területeket fedhetnek le: a munkát és az ahhoz kapcsolódó eredményeket (pl. tanulási készségek, képzési lehetőségek, projektek kivitelezése, hatékony munkavégzés), a társadalmi beilleszkedést (új barátok szerzése, jó együttműködés a kollégákkal stb.), az interkulturális dimenziót (pl. az emberek megismerése, a nyelv megtanulása, élmények az országgal kapcsolatban) és személyes dolgokat (pl. motiváció, honvágy, konfliktusok). És végül, de nem utolsósorban a gyakorlati dolgok (szállás, étkezés, közlekedés, szabadidős lehetőségek stb.) megszervezését is értékelnünk kell. Ezek azok a területek, amelyeket a projekt során érdemes rendszeresen értékelni azért, hogy minél előbb javítani lehessen rajtuk a projektben érintett személyek meglegedésére.

Az értékelésnek különféle funkciói és formái lehetnek. Álljon itt egy rövid áttekintés az értékelés különféle formáiról!

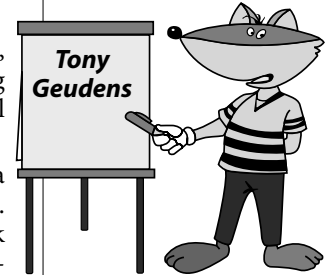
Értékelés – miért is?

Egy értékelés során azt akarjuk kideríteni, hogy a kitűzött célokot elértük-e – de különböző okokból:

- Talán a legismertebb értékelési forma az összegző értékelés. Erre általában a projekt végén kerül sor (vagy a projekt egy bizonyos fázisa után): ennek során megpróbáljuk összegezni az addig elért eredményeket. Gyakran a projekt minőségét is értékeljük, ami sokszor különféle pozitív döntésekhez vezet: pl. oklevelet adunk az

önkéntesnek, több pénzt áldozunk a projektre, úgy gondoljuk, hogy ezt az élményt újra meg akarjuk ismételni. Ez a fajta értékelés nem túl kellemes, mert túl sok múlik rajta.

- A fejlesztő értékelés viszont sokkal inkább a folyamatra koncentrálna, mint az eredményekre. Ezzel elsősorban azt vizsgáljuk, hogyan fejlődik a projekt és az önkéntes. A nemzetközi önkéntes szolgálat teljes időtartama alatt folyamatosan zajlik ez az értékelési forma, ezzel nyújtva folyamatos visszajelzést a projektről és a benne részt vevő emberekről: halad-e a projekt valamilyen irányba, hol kell esetleg valamit másképp csinálni a jövőben. Ez a mód lehetőséget ad az önkénteseknek, hogy kicsit kieresszék a gőzt, hangot adjanak véleményüknek, ötleteiknek. Ez a fajta értékelés kevésbé mond ítéletet, éppen ellenkezőleg: olyan nyílt és barátságos hangulatot teremt, amelyben mindenki nyugodtan elmondhatja aggályait. Azáltal, hogy nyílt kártyákkal játszunk, és mind a pozitív, mind a negatív dolgokról beszélünk, az önkéntest is felelőssé teszünk saját tanulási folyamatáért.



Összegző értékelés

- * az eredményre koncentrálna
- * a múltba tekint
- * ítélkezik
- * összefoglal
- * következmények
- * valaminek a végén

Fejlesztő értékelés

- * a folyamatra koncentrálna
- * a jövőbe tekint
- * segít
- * utat mutat
- * fejlődés
- * folyamatosan



Ha a nemzetközi önkéntes szolgálatra úgy gondolunk, mint egy tanulási folyamatra, akkor egyértelmű, hogy a projekt sikere érdekében csakis fejlesztő értékeléssel tudjuk az önkéntes, a projekt többi résztvevőjének és magának a projektnek a fejlődési folyamatát a megfelelő irányba terelni. Ezért ez a fejezet a folyamatos fejlesztő értékelésre koncentrálna. Egy nemzetközi önkéntes szolgálat végén azonban jó, ha a szervezet egy összegző értékelést is elvégez. Ezzel tartoznak a projekt támogatóinak, de saját maguknak is, hogy lássák, elérték-e céljaikat, és el tudják dönteni, újra belevágnak-e valami hasonlóba vagy sem.

Hogyan értékeljünk?

Az értékelésnek különféle formái lehetnek. Némelyik nagyon formális és rendszerezett, de az így nyert információ informális elemekkel is kiegészíthető.

Az iskolában általában nagyon formális értékelési módszerekkel találkozunk: ilyenek pl. a vizsgák, mert ezekkel objektívebben lehet értékelni. Egy nemzetközi önkéntes szolgálat során külső értékelőt lehet bevonni, aki eljön és interjúkat készít mindenkivel, az eredményeket egy táblázatba gyűjti össze, majd megmondja, hogy elértük-e a célokat vagy sem. Az ilyen módszerek általában az összegző értékelés során használatosak. A fejlesztő értékelés során a legformálisabb és legrendszerezettebb módszer az „értékelő találkozó” lenne. Ez azt jelenti, hogy rendszeres időközönként a projekt résztvevői értékelést tartanak különféle gyakorlatok segítségével (lásd lejjebb). Egyazon módszer többszöri használata lehetővé teszi a folyamatban lévő fejlődés megfigyelését. Különböző gyakorlatok használata mindig újszerűvé és érdekessé teheti ezeket az értékelő találkozókat. Néha lehet, hogy nincs is szükség speciális gyakorlatokra: az értékelés csupán egy beszélgetés az önkéntes és a mentor között olyan témákról, amelyekről úgy érzik, hogy fontos beszélni. Természetesen, ha gyakorlatok segítségével értékelünk, akkor is teret kell hagynunk minden egyéb visszajelzés számára is. Ezek az értékelő találkozók az érintett felek számára megfelelő lehetőséget biztosítanak mind a negatív, mind a pozitív kritikai észrevételek megtételére. A bizalom és együttműködés biztos légköre mindenképpen hozzájárul a projekt sikeréhez.

Az értékelést nem fontos mindig valaki mással együtt végezni. Az önértékelés is nagyon fontos értékelési eszköz, és megvan az az előnye, hogy

az önkéntesek bármikor csinálhatják, amikor csak kedvük van hozzá. Ez lehetővé teszi számukra, hogy figyelemmel kísérjék saját tanulási folyamatukat, emellett mindenféle érzést, tapasztalatot és megfigyelést számba vegyenek. Természetesen az önértékelés eredményeit rendszeresen meg kell beszélni a mentorról, hiszen közösen vagyunk felelősek az önkéntes szolgálatért. Az önértékelést is készíthetjük egy táblázat segítségével, ami tartalmazza az önkéntes vagy a projekt fő céljait; de természetesen szabadabb formát is ölthet, lehet pl. egy napló.

A hivatalos értékelésből és az önkéntes önértékelésből nyert információt kiegészíthetjük „informális értékelési” elemekkel. Ilyen pl. a projektről, az önkéntesről vagy a projekt más résztvevőiről beérkező mindenféle információ. Ezek rálátást nyújthatnak az önkéntes motivációjára (spontán túlórázás vagy gyakori hiányzás, arckifejezések stb.), a munka minőségére (beérkező panaszok vagy dicséret, a munkavégzés sebessége stb.), a munkatársakkal való együttműködésre (a munkatársak reakciói az önkéntesekkel kapcsolatban, az együtt töltött idő, súrlódások stb.) és így tovább. Egy formális értékelő találkozón érdemes megbeszélni ezeket a jeleket, és azzal foglalkozni, hogy mit is jelentenek valójában.

Akarsz velem értékelni?

Az értékelést levezető ember nagy befolyással van az értékelő találkozó hangulatára. Ideális esetben az értékelésnek támogató és konstruktív légkörben kell zajlania. Ezért olyan személy kell, hogy vezesse az értékelést, akinek a pozíciója nem túl magas, akivel az önkéntesek jól érzik magukat. Az értékelést vezető ember elsődleges dolga nem a véleménynyilvánítás, hanem inkább az, hogy a projekt jövőjén gondolkodjon az önkéntessel együtt.

Amennyiben az önkéntesekkel egyesével értékelünk, akkor az értékelést szabhatjuk az egyéni szükségletekhez. Így személyesebb a légkör, de természetesen a beszélgetés is sokkal bizalmasabb. A többi önkéntessel történő közös értékelésnek az előnye, hogy saját élményeit mindenki összehasonlíthatja mások benyomásaival. Ennek egyfajta megnyugtató és motiváló hatása lehet. Akármelyiket is választjuk, fontos, hogy az értékelést megfelelő helyen (senki se sétáljon át rajtunk közben, ne legyen zaj, telefoncsörgés stb.) és megfelelő időkeretek között tartsuk (mindenkinek tudnia kell, hogy meddig fog tartani és hány témát érintünk).



Tippek a nemzetközi önkéntes szolgálat során történő értékeléshez:

- Győződjünk meg arról, hogy céljainkat világosan, mérhető formában határoztuk meg – mik azok a kritériumok, amelyek alapján azt mondhatjuk, hogy céljaink eléréséhez a helyes úton járunk.
- Ha az önkéntesek számára a nyelv nehézséget okoz, alkalmazzunk vizuálisan könnyebb módszereket vagy használjunk olyan nyelvet, amelyet az önkéntesek jobban beszélnek!
- Az értékelések bizalmasak, kivéve, ha a résztvevők beleegyeznek, hogy az ott elhangzottokról másokat is tájékoztassunk.
- Éppen ezért az értékelést egy nyugodt, csendes helyen kell tartani – tehát nem egy iroda közepén, ahol bárki bármit meghallhat.
- Rendszeresen kell értékelni azért, hogy a fejlődési folyamatokat nyomon tudjuk követni.
- Az objektív értékelés érdekében fontos, hogy ne hagyjuk magunkat semmi olyasmivel befolyásolni, ami közvetlenül vagy röviddel az értékelés előtt történt.
- Kérdéseinket próbáljuk minél semlegesebb formába önteni (pl. a „rossz” helyett mondjuk azt, hogy „ez javításra szorul”; vagy ahelyett, hogy „Nem gondolod, hogy XYZ számára ez jobb lett volna?”, inkább „Mit gondolsz, hogyan lehetett volna ezt jobban csinálni?”)!
- Néha egyszerűbb szimbólumokat vagy rajzokat használni, mint elmagyarázni érzelmeinket.
- Javasoljuk, hogy az önkéntesek végezzenek önértékelést, majd számoljanak be róla!
- Az értékelés mindig egy beszélgetés legyen (és ne egy ember előadása).
- El kell érniük, hogy az önkéntesek bízzanak bennünk, mert csak így lesznek őszinték hozzánk!
- Ne hagyjuk, hogy a nehézségek fokozódjanak: vegyük komolyan az értékeléseket és cselekedjünk, ha erre van szükség!

Néhány módszer:

- Vázoljunk fel elérendő tanulási pontokat és stratégiákat, melyekkel elérhetjük ezeket – pl. egy lépésről lépésre típusú megközelítés keretében (lásd 4.2.1 Az önkéntes motiválása)!
- Rajzoljunk egy hőmérőt, majd kérjük meg az önkénteseket, hogy rendszeresen jelöljék be rajta motivációjuk mértékét (nagyon alacsony motiváció: 0 fok alatt, magas motiváció: 50 fok felett)!
- Kérjük meg az önkénteseket, hogy írjanak maguknak egy levelet, melyben arról írnak, hogy szerintük mi lesz velük egy hónap múlva! Ha lejárt ez az idő, akkor átadhatjuk vagy elküldhetjük nekik leveleiket.
- Készítsünk egy „Vészjelzések”-listát (negatív tapasztalatok, melyek lehangolják az önkéntest) és egy „Pozitív jelzések”-listát (pozitív tapasztalatok, melyek lelkesítik az önkéntest), és figyeljük meg, hogy milyen gyakran bukkanak fel a vészjelek és milyen gyakran a pozitív jelek! Dologozunk ki olyan stratégiákat, melyek segítségével egyre több pozitív jelzés és egyre kevesebb vészjelzés érkezik az önkéntesektől!
- Rajzoljunk egy kört és osszuk fel szeletekre, mint egy tortát! Minden szeletbe írjunk valamit, amit értékelni szeretnénk! Minden önkéntesnek legyen valami kis jele, és kérjük meg őket, hogy a jelüket rajzolják be az egyes szeletekbe: ha elégedettek voltak az adott dologgal, akkor inkább a kör közepe felé, ha nem, akkor a kör széléhez közelebb.
- Keressünk egy olyan képet, amelyen sok ember/épület/dolog stb. van, és kérjük meg az önkénteseket, hogy azonosítsák magukat a képen valakivel vagy valamivel, majd választásukat magyarázzák is meg (pl. „Én vagyok ez az ugró emberke, mert úgy érzem, sok energiám van a projektben” vagy „Én az autópálya vagyok, mert úgy érzem, hogy számomra túl gyorsan zajlanak az események”). Egy másik változata ennek a módszernek, hogy meghatározunk egy témát, és az önkéntesnek egy tárggyal kell szimbolizálnia a témával kapcsolatos érzelmeit.

Ha még több ilyen módszerre vagyunk kíváncsiak, akkor utánanézhethetünk a *Projektmenedzsment* című T-kitben, az értékelésről szóló fejezetben (letölthető a www.training-youth.net honlapról).

5.2 Utánkövetés – élet az önkéntes szolgálat után

Sok szervezet számára az önkéntes szolgálat azt az időszakot foglalja magába, amit az önkéntes az adott projektben tölt; minden, ami ez előtt és ez után történik, kevésbé fontos. Az előző fejeze-





tekben láthattuk, milyen fontos a felkészítés egy külföldi tartózkodás sikere érdekében. De a külföldi szolgálat után is nagyon sokféle lehetőség van az utánkövetésre – ezeket figyelembe kell vennünk a nemzetközi önkéntes szolgálat tervezése során.

Hazatérés külföldről

Az önkéntesek gyakran szenvednek kulturális sokktól a hazatérés után is. Az önkéntesek olyan dolgokat éltek át, amilyeneket az otthon maradtak nem feltétlenül értenek meg. Az önkéntesek egy fejlődési folyamaton mentek át a szolgálat során anélkül, hogy ezt otthon bárki is tudná. Lehet, hogy az önkéntes viselkedése megváltozott, és ez nem tetszik mindenkinek, hiszen az otthoniak ugyanazt az embert várják vissza, aki elment tőlük pár hónappal korábban. Az önkéntesnek is megvannak az elképzelései az emberek reakcióit illetően, de a valóságban általában minden másképpen történik.

Az önkéntesek gyakran panaszkodnak, hogy szinte senki sem foglalkozik a külföldi önkéntes szolgálat befejezése utáni igényekkel, és hogy a legtöbb esetben hazatérésük után beilleszkedési problémáik vannak. Külföldi tartózkodásuk során (többnyire) ők voltak a figyelem középpontjában és sok új dolog történt velük, míg hazatérés után újra szembe kell nézniük régi életükkel. Úgy tűnik, az önkéntesek ugyanoda tértek vissza, ahonnan elindultak.

De a hazatérés nem kell, hogy mindennek a végét jelentse – ha megfelelően tervezünk, akkor ez egy új élet kezdete lehet. Remélhetőleg az önkéntesek külföldön sok érdekes élményt szereztek – a tapasztalatszerzést folytatni lehet. A fogadó szervezet mentorának nélkülözhetetlen szerepe van az önkéntes tanulási folyamatának nyomon követésében és optimalizálásában a projekt ideje alatt, de a küldő szervezet feladata a hazatérés utáni lehetőségek biztosítása. A küldő szervezet segítséget és iránymutatást nyújthat ahhoz, hogy az önkéntes kezdjen valamit a szolgálata során megszerzett tapasztalatokkal.

A szolgálat utáni lehetőségekről valójában már a nemzetközi önkéntes szolgálat kezdetekor el kell gondolkodni. Ez nem okozhat különösebb gondot a küldő szervezetek számára, hiszen ők a felelősek a szolgálat előtt az önkéntesek felkészítéséért is. Érdemes közösen kidolgozni egy akciótervet, az önkéntes és a küldő szervezet érdeklődési körének, igényeinek megfelelően. Az utánkövetés nem más, mint annak vizsgálata, hogy a nemzetközi önkéntes szolgálattal elértünk-e minden kitűzött célt.

A hazatérést követő találkozók

Javasolt az utánkövetés részeként egy vagy több találkozót megbeszélni az önkéntesekkel – akár csoportosan, akár egyenként –, hosszú távú önkéntes szolgálat esetén mindkét megoldást érdemes alkalmazni.

Egy ilyen hazatérés utáni találkozó az alábbi célokat szolgálhatja:

- A nemzetközi önkéntes szolgálat általános értékelése.
- Az elvárások és célok összevetése a konkrét eredményekkel.
- Segítségnyújtás az önkéntesnek abban, hogy a negatív élményeket is úgy tudja feldolgozni, hogy azokból minél többet tanuljon.
- Az önkéntes segítése különösen komoly viszályeszkedési problémák esetén (hazatérés utáni kulturális sokk).
- Lehetőség biztosítása az önkéntes számára, hogy megossza élményeit hasonló dolgokat tapasztalt, más önkéntesekkel.
- Az önkéntesek megismertetése más önkéntes szolgálati lehetőségekkel vagy feladatokkal a küldő szervezetnél vagy más szervezeteknél.

Tanulási és szakmai lehetőségek

Vannak olyan célcsoportok vagy küldő szervezetek, melyek esetén a nemzetközi önkéntes szolgálat célja, hogy a megszokott iskolai vagy egyéb képzési lehetőségektől eltérően más módon biztosítsa a különféle készségek fejlesztését (nyelvi, szociális, gyakorlati készségek) a jövőbeli boldogulás érdekében. Az ilyen esetekben nagyon fontos szem előtt tartani ezt a tanulási szempontot az egész önkéntes szolgálat során, de különösen akkor, amikor az önkéntesek hazatérnek és életük egy új szakaszába lépnek. A nemzetközi önkéntes szolgálat után jobban el tudják dönteni, hogy mit szeretnének kezdeni az életükkel, hogy jövőbeli tevékenységeik során hasznát tudják-e venni annak, amit külföldön tapasztaltak. Pl. fogyatékosokkal végzett önkéntes tevékenység után az önkéntes esetleg kedvet kap ahhoz, hogy a hazatérés után ebben a szakmában helyezkedjen el, vagy lehet, hogy az önkéntes nagy érdeklődést tanúsít a fogadó ország nyelve iránt stb. A küldő szervezetnek nagyon fontos szerepe van abban, hogy az önkéntes hazatérte után segítse őt új tanulási vagy szakmai terveinek megvalósításában.



Társadalombiztosítás

Egy másik figyelemre méltó téma a társadalombiztosítás. A legtöbb európai országnak nincsen az önkéntesek jogállásáról szóló törvénye, ezért a külföldi önkéntesség gyakran hatással van olyan társadalombiztosítási kérdésekre, mint a munkanélküli juttatások, lakhatási támogatások, minimálbér stb. A legtöbb, hosszú távra külföldre utazó önkéntesnek le kell mondania szociális juttatásairól, mielőtt hazáját elhagyja. De néha a hazatérés után az önkéntesek el is veszítik jogosultságukat a különféle juttatásokra vagy diákkedvezményekre. A nemzeti hatóságok nagyon bürokratikusak tudnak lenni, és nehezen fogadják el az önkéntesek által benyújtott igényléseket – ezért a küldő szervezeteknek gyakran közvetítőként kell fellépniük a hatóságok és az önkéntesek között, hogy elmagyarázzák, miről is szól az önkéntes szolgálat. Ezekre az eshetőségekre jobb előre felkészülni, hogy elkerülhetők legyenek az esetleges kellemetlenségek az önkéntes hazatérése után.

Utánkövetés küldő és fogadó szervezetek számára

Az utánkövetés nem csak az önkéntesek számára hasznos. A küldő szervezetek is felfoghatják a nemzetközi önkéntes szolgálatot tanulási tapasztalatként: olyasmiként, amiből sokféle módon profitálhatnak. A tapasztalatok értékelése után az utánkövetés a küldő szervezetek számára az alábbiakat jelentheti:

- Egy bizonyos partnerségi kapcsolat folytatása vagy megszakítása.
- Új partnerek keresése ugyanezen vagy más munkaterületeken.
- Új munkamódszerek alkalmazása az önkéntesek javaslatai alapján vagy a fogadó szervezetnél megfigyelt jó példák alapján.

A küldő szervezet a hazatért önkénteseket munkájában fontos erőforrásként tudja használni, például:

- A küldő szervezet javasolhatja az önkéntesnek, hogy kapcsolódjon be aktuális tevékenységeibe és ossza meg velük külföldi tapasztalatait.
- Az önkéntes – tapasztalatai átadásával – segíthet az új önkéntesek kiválasztásában és felkészítésében.

A fogadó szervezet is levonhatja a tanulságokat a nemzetközi önkéntes szolgálatból, megerősítheti vagy felülvizsgálhatja együttműködési stratégiáit, és az önkéntes segítségével fejlesztheti tevékenységeit. Az önkéntes szolgálat értékelése

után a fogadó szervezet is dönthet úgy, hogy az önkéntes javaslatai alapján új munkamódszereket és feladatokat vezet be, vagy lehet, hogy egyszerűen csak felismeri, hogy némi változtatással a dolgok jobban is mehetnének. Nagyon gyakran hasznos, ha sikerül a külföldi önkéntes szemével néznünk szervezetünkre: így jobban tudatosodik bennünk, hogy mit hogyan csinálunk és min hogyan lehetne javítani.

5.3 Az önkéntes szolgálat hivatalos elismerése

A nemzetközi önkéntes szolgálat egy olyan nagyszerű kaland, amely segíti a rászoruló közösségeket, és amely során az önkéntes is új készségeket sajátíthat el. Néhány küldő szervezet azzal a fő céllal küldi külföldre az önkénteseket, hogy tanulási tapasztalatokat és új készségeket szerezzenek, és ezáltal munkaerőpiaci helyzetük erősödjön. Habár korábban már esett szó az önkéntes személyes fejlődése és a társadalom számára nyújtott emberbaráti segítség közötti egyensúly szükségességéről (lásd 1.4 A nemzetközi önkéntes szolgálatban való részvétel okai), mégis hibát követnénk el, ha nem tekintenénk át, hogy milyen haszonnal járhat az önkéntes szolgálat az önkéntesek számára. Példák az önkéntes szolgálat során elsajátítható készségekre:

- Élettapasztalat és érettség, ami hatással lehet a személyes és a szakmai fejlődésre.
- Kommunikációs készségek: az önkéntesek képessé válhatnak az emberekkel való jó együttműködésre, kapcsolatok és partnerségek kialakítására személyes és szakmai szinten.
- Kommunikációs készségek olyan értelemben, hogy a „külföldre szakadt” önkéntesek gyakran többféle kommunikációs eszköz használatát is megtanulják (internet, e-mail, telefon stb.).
- Megtanulnak csapatban dolgozni és döntéseket hozni; rugalmassá és önállóvá válnak.
- A fiatalok sokféle szakmai ismeretet és gyakorlati készséget is elsajátítanak különféle munkaterületeken – mint például az adminisztráció, a szociális ellátás, az interkulturális kommunikáció, a könyvtár vagy a környezetvédelem terén.





- Nyelvi készségeket is elsajátítanak, mivel hosszabb ideig a saját anyanyelvüktől eltérő nyelvi környezetben tartózkodnak.
- Interkulturális készségeket, egy másik kultúra iránti megértést: azt, hogy ne ítélkezzenek túl gyorsan, vagy ne értelmezzenek félre valamilyen viselkedést; a többértelműség elfogadását: azt, hogy megpróbálják a dolgokat más szemszögből látni.

Fontos, hogy mindezeket a készségeket hivatalosan is elismerjük valamilyen szinten, és lehetőleg dokumentáljuk, mert ez befolyással lehet az önkéntesek munkakeresési lehetőségeire. A nemzetközi önkéntes szolgálat egy olyan tapasztalat lehet, amelyet manapság már sok munkaadó elvár. Ha megfelelően dokumentált és hivatalossá van téve, az önkéntes szolgálat alatt elvégzett munka és képzések mindenképpen az önkéntesek hasznára válnak, és önéletrajzukban is jól fognak mutatni.

Az elismerések és a hivatalos igazolások széles skálán mozognak Európában. Egyes országokban az önkéntesnek kell listát vezetnie eredményeiről, míg más országokban a szervezetnek külön engedélyre van szüksége, hogy az önkéntes számára oklevelet bocsáthasson ki a frissen szerzett készségekről. Néhány munkaadó kapcsolatba lép az önkéntes ajánlójával, míg mások csak a diplomákra és különféle egyéb papírokra kíváncsiak. Így tehát mindig az önkéntes helyzetétől függ, hogy éppen milyen hivatalos elismerésnek veszi hasznát.

Egy egyszerű és megszokott módja az önkéntes szolgálat során szerzett készségek dokumentálásának az oklevél. Ez egy hivatalos írásos nyilatkozat arról, hogy az önkéntes egy bizonyos időszakban az adott fogadó szervezetnél részt vett a nemzetközi önkéntes szolgálatban. Azért, hogy ez az oklevél nagyobb hangsúlyt kapjon, az alábbiakat tehetjük:

- Részletezzük az önkéntes szolgálat alatt végzett feladatokat és felelőségeket.
- Írjunk az oklevél mellé egy ajánlólevelet.
- Az oklevélben adjuk meg néhány ajánló elérhetőségeit is.
- Magyarazzuk meg, hogy az önkéntes milyen készségeket sajátított el szolgálata során.
- Állítsunk össze egy portfóliót az önkéntes által végzett feladatok eredményeiről (képek, cikkek, az önkéntes által szervezett események plakátjai stb.).
- Próbáljunk meg kapcsolatba lépni olyan oktatási intézményekkel vagy hatóságokkal, melyek a nemzetközi önkéntes szolgálat alatt bekövetkezett ismeretszerzést hivatalosan elismerik.
- Az oklevél külalakja is nagyon fontos – lásuk el a szükséges aláírásokkal és pecsétekkel, hogy hivatalosan nézzen ki.
- Az oklevelet mindenképpen valamely világnyelven állítsuk ki (vagy két nyelven), gondolva annak későbbi olvasóira.