

NR. 001

TOOLKIT

VOLUNTARIAT GAMIFICAT

**PENTRU ORGANIZAȚIILE
DE TINERET**

**WORK
PLAY
GROW**



1234567890



Co-funded by
the European Union



GAMA INSTITUTE
Sănătate, Educație, Cercetare



aspaym
castilla y león



**ROSTO
SOLIDARIO**

SAIRS
INSTYTUT AKTYWIZACJI I ROZWÓJU SPOŁECZNEGO

Autori: Diana Laura Ciubotaru, Raluca Ferchiu, Joana Teixeira, Mariana Silva, Judit Arribas Muñoz, Celia Ramos Polo, Adrianna Madej, Michal Olszowy, Anna Tatys

Grafică de:

**Fundația Institutul pentru Activare și Dezvoltare Socială Probstwo 34, Lublin 20-089,
Polonia biuro@iairs.pl www.iairs.pl**

Proiect Nr 2022-1-RO01-KA220-YOU-000088546

Publicarea este publicată în cadrul proiectului „Lucrește, joacă, crește! Gamificarea programelor de voluntariat și stagiul pentru tineri”



**Co-funded by
the European Union**

Sprijinul Comisiei Europene pentru producerea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi făcută responsabilă pentru orice utilizare care poate fi făcută a informațiilor conținute în aceasta.

CUPRINS

DESPRE PROIECT

- 002 DESCRIEREA PROIECTULUI
- 004 DESCRIEREA PARTENERILOR

DEFINIREA CONCEPTELOR

- 009 DEFINIȚIA STAGIARULUI ÎN ONG-URILE NOASTRE ȘI PROFILUL DE VOLUNTARI
- 022 METODOLOGIA DE FACILITARE DE LA EGAL LA EGAL
- 029 COMPETENȚE PENTRU VOLUNTARI
- 036 DEZVOLTARE PERSONALĂ

1

2



CUPRINS

3

VOLUNTARIAT GAMIFICAT ÎN ONG-URI

GAMIFICATION CA INSTRUMENT
EDUCAȚIONAL NON-FORMAL ÎN
PROIECTAREA ACTIVITĂȚILOR DE
VOLUNTARIAT

039

PROCESUL DE SELECȚIE,
PREGĂTIRE ȘI MOTIVARE A
VOLUNTARILOR ÎN DOMENIUL
SOCIAL ȘI EDUCAȚIONAL

047

PROIECTARE ȘI MANAGEMENT
ACTIVITĂȚI DE VOLUNTARIAT -
TRAINING PENTRU VOLUNTARI

055

REZULTATE, IMPACT ȘI
PROMOVAREA ACTIVITĂȚILOR DE
VOLUNTARIAT ÎN COMUNITĂȚILE
LOCALE, NAȚIONALE ȘI EUROPENE

061

4

BIBLIOGRAFIE

BIBLIOGRAFIE

069

1

DESPRE PROJECT



DESCRIEREA PROIECTULUI

DESPRE PROIECT

Scopul principal al acestui proiect este dezvoltarea abilităților profesionale ale tinerilor și lucrătorilor de tineret pentru o mai bună inserție pe piața muncii, prin programe inovatoare de voluntariat și internship, folosind gamificarea și instrumente digitale ca nouă metodologie în educația non-formală.

Obiective specifice:

O1. Creșterea competențelor profesionale și a nivelului de angajabilitate a 40 de tineri și 40 de lucrători pentru tineret, din 4 țări, prin programe de voluntariat și internship gamified digital, pe parcursul a 6 luni de activități constante în 4 comunități locale.

Acest obiectiv este îndeplinit prin 2 programe pilot - unul de voluntariat și unul de internship, aplicate în cele 4 țări partenere, pe o perioadă de 1 an. În aceste programe pilot, 40 de tineri vor experimenta 6 luni de activități interactive în scopul comunității locale și 40 de lucrători de tineret vor experimenta ceea ce înseamnă asistența socială, dezvoltarea personală a dumneavoastră și a educatorului social și sunt angajați în activități concrete legate de experiența celor 4 organizații partenere.

O2. Creșterea capacității a 4 organizații de a oferi programe de voluntariat și internship structurate, pe termen lung și motivaționale, folosind instrumente digitale și gamificarea ca metodologie de educație non-formală în noul context digital și modern.

Acest obiectiv va fi atins prin 2 pachete de lucru, în care partenerii vor dezvolta metodologia de voluntariat și internship și le vor gamifica, pentru ca tinerii și lucrătorii de tineret să fie motivați să participe la mai multe și diferite activități.

O3. Creșterea capacității organizațiilor de tineret din Europa de a implica tot mai mulți tineri în programe de voluntariat și stagii, pentru a-i sprijini în dezvoltarea competențelor profesionale în domenii precum asistența socială, educația non-formală, educația socială și dezvoltarea personală a tinerilor, printr-o metodologie nouă și completă de selecție, integrare, motivare și evaluare a muncii de tineret, într-un mod inovator și digital.

INSTITUTUL GAMMA ROMANIA

Scopul **Institutului pentru Cercetare și Studiul Conștiinței Cuantice – Gamma Institute** este promovarea, dezvoltarea, cercetarea și inițierea de activități în domeniul psihologiei, psihoterapiei și sănătății mintale. Gamma Institute se adresează cursanților, copiilor și specialiștilor internaționali prin programe de formare, workshopuri, servicii psihologice, consiliere și cooperare internațională.

Aceste misiuni sunt realizate prin intermediul celor trei departamente ale Gamma Institute:

1. **Gamma Training** – Oferă formare pentru specialiști în psihologie, psihoterapie și dezvoltare personală, precum și programe de educație non-formală pentru adulți. Scopul acestui departament este de a crea o comunitate de specialiști în psihoterapie care generează schimbare în ariile în care activează, la cel mai înalt nivel.
2. **Gamma Clinic Psychology** – Oferă servicii de psihologie clinică și psihoterapie individuală, de cuplu și de familie, cu abordare sistemică. Scopul său este susținerea transformării sistemului familial în ansamblu, având ca obiectiv sănătatea fizică, mintală, emoțională și relațională.
3. **Gamma Projects & Research** – Se ocupă de dezvoltarea de metodologii inovatoare în psihoterapie și dezvoltare personală, având la bază teoriile conștiinței cuantice. Scopul acestui departament este elaborarea de pachete de instrumente (toolkits) pe teme diverse din domeniile psihologiei, psihoterapiei, tineretului, educației adulților, dezvoltării personale și formării specialiștilor.

FUNDAȚIA ASPAYM CASTILLA Y LEÓN SPANIA



Fundația ASPAYM Castilla y León și-a început activitatea în anul 2004, la doisprezece ani după înființarea ASPAYM în regiunea Castilla y León. Obiectivele sale principale sunt promovarea autonomiei, a egalității de drepturi și de șanse, precum și creșterea calității vieții persoanelor cu dizabilități fizice, facilitând o integrare semnificativă a acestora în societate.

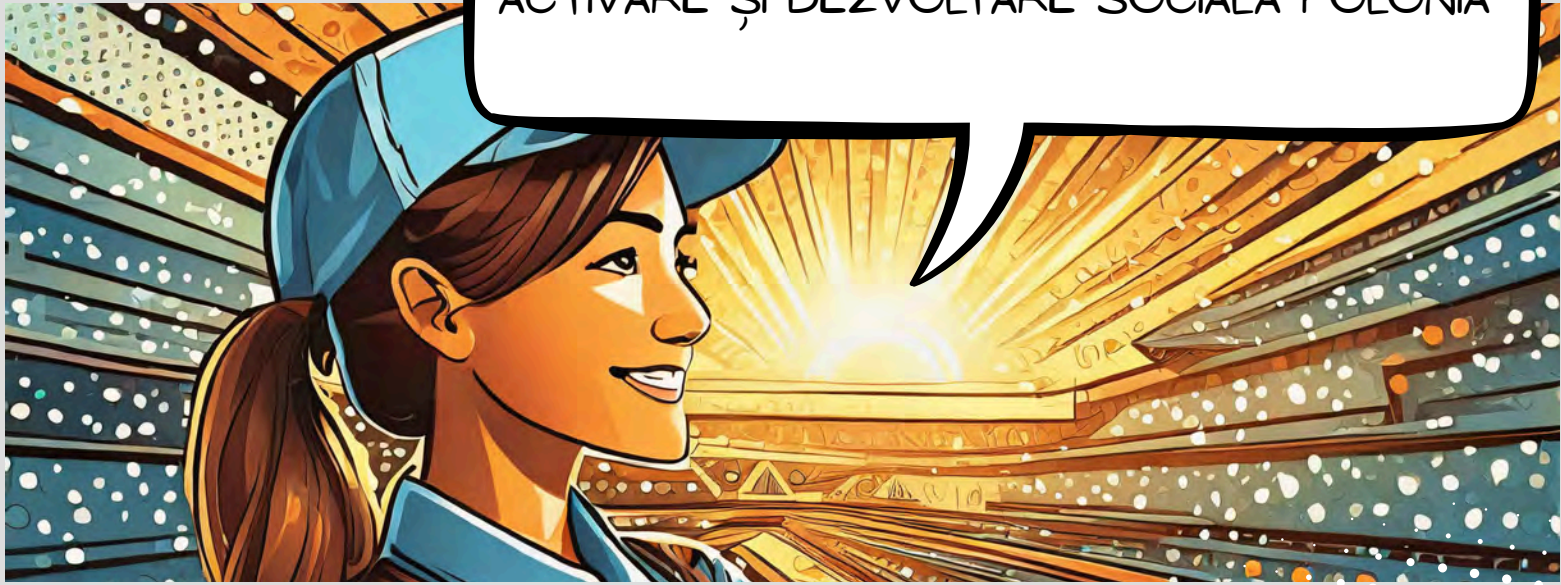
În plus, ASPAYM Castilla y León își propune să fie o organizație de referință, oferindu-le beneficiarilor săi instrumentele necesare pentru a atinge aceste obiective. Această misiune este îndeplinită datorită calității programelor și activităților desfășurate, implicării în cercetare și utilizării eficiente a noilor tehnologii.

Organizația – inclusiv departamentul de tineret – are sedii în mai multe orașe din regiunea Castilla y León, punând un accent deosebit pe zonele rurale. Printre acestea se numără: Ávila, Burgos, Camponaraya (León), Cubillos del Sil (León), León, Matapozuelos (Valladolid), Palencia, Paredes de Nava (Palencia), Segovia, Valladolid și Villadiego (Burgos).

Departamentul de tineret al ASPAYM Castilla y León este axat pe activități dedicate tinerilor. Acesta este membru activ al Consiliului Regional al Tineretului din Castilla y León, precum și parte a Consiliului Permanent al Tineretului din Provincia Valladolid, unde ASPAYM face parte din consiliul de administrație.

Suntem, de asemenea, incluși în rețeaua punctelor de informare pentru tineret din provincia Valladolid, ceea ce face din ASPAYM singura entitate dedicată tinerilor cu diversitate care îndeplinește toate aceste criterii.

Departamentul de tineret dezvoltă numeroase activități de advocacy, educație non-formală, integrare profesională și timp liber incluziv. Unul dintre cele mai remarcabile exemple este tabăra incluzivă, organizată de peste 25 de ani și distinsă cu multiple premii. De asemenea, derulează proiectul de conștientizare „Pune-te în locul meu” (Ponte en mis zapatos), al cărui scop principal este normalizarea percepției dizabilităților în școli, centre comunitare, organizații de tineret etc.



IAIRS - FUNDAȚIA INSTITUTUL PENTRU
ACTIVARE ȘI DEZVOLTARE SOCIALĂ POLONIA

„Institutul pentru Animare și Dezvoltare Socială” (Fundacja Instytut Aktywizacji i Rozwoju Społecznego) este o organizație non-guvernamentală din Lublin, Polonia, activă din anul 2012. Sediul său se află în centrul orașului Lublin.

Prin activitățile noastre, urmărim să inițiem și să susținem acțiuni orientate spre dezvoltarea armonioasă a indivizilor și grupurilor, având la bază valori civice și pro-sociale. În acest sens, ne propunem să identificăm provocările care apar odată cu schimbările și nevoile societății. Răspundem acestora prin metode de educație non-formală, formând competențele necesare pentru o participare activă și responsabilă, atât în plan personal, cât și profesional.

Susținem o dezvoltare echilibrată a oamenilor și comunităților, promovând atitudini bazate pe valori fundamentale precum: prietenie, empatie, sensibilitate, curaj, onoare, înțelegere, onestitate, grijă față de ceilalți, loialitate, respect, ecologie, patriotism și toleranță.

În anul 2023, împreună cu Fundația TRACH – Fundacja Animatorów i Twórców Kultury, IAI RS a fondat un spațiu deschis dedicat tinerilor, numit „Prusa2” – un loc de întâlnire pentru tinerii din comunitate. Aici, aceștia pot crea și organiza diverse evenimente și activități, facilitând integrarea și colaborarea între egali.

ROSTO SOLIDARIO PORTUGALIA



Rosto Solidário a fost înființată în 2007, la inițiativa Congregației Pasioniștilor din Santa Maria da Feira și a unui grup de laici din comunitatea locală, având la bază o experiență îndelungată în sprijinirea familiilor aflate în situații de vulnerabilitate socială, precum și experiența misionarilor pasioniști în misiunile din Angola, în special în provincia Uíge.

Este o asociație de dezvoltare non-profit, recunoscută din 2008 ca ONGD (Organizație Neguvernamentală pentru Dezvoltare) de către Ministerul Afacerilor Externe, beneficiind de statutul de persoană juridică de utilitate publică.

Obiectivele Rosto Solidário sunt aliniate la Declarația Universală a Drepturilor Omului, Carta ONG-urilor Europene, Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă, Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD) și Declarația de la Incheon „Educația 2030: spre o educație de calitate, echitabilă, incluzivă și pe tot parcursul vieții pentru toți”.

Organizația lucrează în domeniul dezvoltării, promovând echitatea, drepturile omului și egalitatea de șanse prin proiecte concrete centrate pe educația și cultura comunităților. Rosto Solidário valorizează participarea și integrarea prin voluntariat, solidaritate, colaborare în rețea și parteneriate.



2

DEFINIREA CONCEPTELOR

2.1

DEFINIȚIA VOLUNTARIATULUI ÎN ONG-URILE NOASTRE ȘI PROFILUL DE VOLUNTARI

CE ESTE VOLUNTARIATUL?

„Voluntariatul” se referă la un sector de activitate ale cărui organizații nu urmăresc în primul rând realizarea de profit, ci mai degrabă promovarea incluziunii sociale, advocacy și educație civică (Rego, 2010b).

În întreaga lume, numeroase persoane se confruntă cu provocări și probleme diverse. Acestea includ dezastre cauzate de schimbările climatice, boli, sărăcie și alte dificultăți care reprezintă obstacole majore în calea păcii și prosperității. Din acest motiv, voluntariatul a jucat un rol esențial de-a lungul istoriei.

Voluntariatul reprezintă acțiunea de a oferi muncă gratuită pentru a desfășura activități în sprijinul comunității sau al unei organizații non-profit. Este principiul de a dona timp și energie în slujba unei cauze mai mari. Voluntarii contribuie la schimbarea vieții celor din comunitate, considerând aceasta o responsabilitate socială, nu un mijloc de recompensă financiară.

Voluntariatul este important deoarece le permite oamenilor să ajute și să slujească pe alții în mod altruist. Când indivizii iau inițiativa de a sprijini comunitatea și cauzele filantropice, acest lucru poate duce la îmbunătățirea relațiilor și coeziunii sociale, formând legături durabile și comunități mai unite. În plus, organizațiile non-profit pot valorifica implicarea acestor grupuri de voluntari pasionați pentru a atinge obiective ce contribuie la o lume mai bună și mai sigură.

Tipuri de voluntariat

Există multe tipuri și forme diferite de voluntariat și oricine poate fi voluntar. Acesta este unul dintre cele mai bune lucruri despre voluntariat; există o varietate de moduri prin care indivizii pot avea un impact în funcție de interesele și abilitățile lor.

Pentru coordonatorul de voluntari, este important să învețe despre diferitele tipuri de voluntariat pentru a proiecta mai bine profilul de voluntari pentru organizații. Există cinci mari categorii de voluntariat:

- De mediu
- Animale
- Social
- Sănătate
- Sport și agrement

Motivul din spatele voluntariatului:

- Le oferă indivizilor puterea de a acționa și de a produce o schimbare în comunitățile lor. Prin oferirea timpului, abilităților și resurselor lor, voluntarii își exercită capacitatea de a influența și contribuie la modelarea lumii din jurul lor.
- Favorizează coeziunea socială, aducând împreună oameni din medii, convingeri și experiențe diverse. Promovează un sentiment de apartenență și comunitate, reduce diferențele și creează conexiuni între indivizi și grupuri.
- Joacă un rol crucial în combaterea inegalității și nedreptății sociale prin amplificarea vocilor comunităților marginalizate, susținerea schimbărilor de politici și oferirea de sprijin celor aflați în nevoie.
- Contribuie la construirea unor comunități reziliente, capabile să facă față adversităților și să își revină din provocări. Prin eforturi colective, voluntarii întăresc rețelele sociale, promovează cooperarea și sporesc pregătirea și capacitatea de răspuns a comunității.
- Promovează implicarea civică prin încurajarea indivizilor să participe activ în procesul democratic și să contribuie la binele comun. Inspiră un sentiment de responsabilitate civică și încurajează implicarea activă în modelarea comunității și societății.
- Depășește granițele și promovează solidaritatea și cooperarea globală. Voluntarii se implică în acțiuni umanitare internaționale, sprijină inițiativele de dezvoltare globală și construiesc punți între culturi și națiuni.



În România, activitatea de voluntariat a început să fie remarcată chiar și în perioada comunistă, prin intermediul unor asociații/fundații care activau în interesul comunității. Epoca comunistă din România a reprezentat o perioadă de restrângere a drepturilor omului și de control strict asupra spațiului civic. Crucea Roșie este, fără îndoială, o organizație ce trebuie menționată în acest context istoric, fiind activă la nivel local încă din anul 1876.

Organizația Națională a Cercetașilor României este un alt exemplu de organizație cu o activitate ce datează încă din anul 1914. După căderea regimului comunist, spațiul civic din România a fost revitalizat, odată cu apariția unor factori externi care au contribuit la promovarea organizațiilor și activităților de voluntariat.

Voluntariatul a fost reanimat după 1989, odată cu sosirea primilor voluntari internaționali, prin organizații precum Peace Corps și Voluntary Service Overseas. Ulterior, organizații internaționale de prestigiu, precum World Vision și Habitat for Humanity, și-au deschis filiale în România, aducând cu ele experiență și expertiză în managementul voluntarilor.

În prezent, România se află pe o traiectorie ascendentă semnificativă în ceea ce privește dezvoltarea mediului asociativ și a voluntariatului, în ansamblul său. Cu doar 20–25 de ani în urmă, activitățile de voluntariat la scară largă erau greu de imaginat, deoarece infrastructura critică necesară era atunci într-un stadiu incipient. Odată cu diversificarea priorităților societății civile și urmarea tendințelor internaționale în domeniu, spațiul civic românesc s-a dezvoltat în multiple direcții de acțiune.

Un raport de studiu al Uniunii Europene privind imaginea de ansamblu a voluntariatului în România, ca stat membru, enumeră principalele sectoare de activitate în care cetățenii români se implică voluntar, după cum urmează: domeniul religios – 6%, servicii sociale pentru grupuri defavorizate (vârstnici, săraci, handicapați) – 3%, mediu, ecologie și drepturile animalelor – 3%, activități de educație, sport și recreere – 3%, muzică, sport și recreere – 2%, 2% sindicate – 2%, politică – 2%, acțiuni comunitare (adresarea sărăciei, șomajului, inegalității) – 1%, drepturile omului și țările în curs de dezvoltare – 1%, asociații profesionale – 1%, tineri – 1%, organizații de femei – 1%, sănătate – 1%.

Legea voluntariatului, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 469 din 26 iunie 2014, și modificată prin LEGEA nr. 175 din 7 octombrie 2016, prevede mai multe aspecte care trebuie respectate pentru activitatea de voluntariat benefică.

Conform legislației în vigoare, contractul de voluntariat este obligatoriu. Organizația gazdă are obligația de a încheia un astfel de contract, iar acesta trebuie semnat înainte de începerea activității.

Legea stabilește și vârsta minimă de la care o persoană poate încheia un contract de voluntariat. Voluntarul cu care se încheie contractul este o persoană fizică, română sau străină, care are capacitate de muncă – respectiv, de la 16 ani, sau de la 15 ani cu acordul părinților.

De asemenea, legea prevede drepturi și obligații minime pentru fiecare dintre cele două părți, după cum urmează:

a. Drepturile voluntarului sunt:

- să desfășoare activitatea de voluntariat în funcție de capacitatea și disponibilitatea sa;
- să solicite organizației gazdă eliberarea unui certificat de voluntariat însoțit de raportul de activitate;
- dreptul la confidențialitate și protecția datelor cu caracter personal;
- dreptul la timp liber corespunzător activității de voluntariat.

b. Obligațiile voluntarului sunt:

- să desfășoare o activitate de interes public, fără remunerație;
- să adopte o conduită complementară obiectivelor generale ale voluntariatului: îmbunătățirea calității vieții, reducerea sărăciei, dezvoltare durabilă, sănătate, prevenirea și gestionarea dezastrelor, incluziune socială, combaterea excluziunii sociale și a discriminării;
- să îndeplinească sarcinile prevăzute în fișa de voluntar și să respecte instrucțiunile din fișa de protecție a voluntarului;
- să păstreze confidențialitatea informațiilor la care are acces în timpul activității de voluntariat, atât pe durata contractului, cât și timp de 2 ani după încetarea acestuia;
- să notifice indisponibilitatea temporară de a desfășura activitatea de voluntariat în care este implicat.

Începând cu anul 2000, Ziua Internațională a Voluntariatului este sărbătorită în România în data de 5 decembrie. Pro Vobis (pe atunci un centru local de voluntariat din Cluj-Napoca) a organizat în 2001 prima Gală județeană pentru acordarea premiilor de implicare în comunitate – un eveniment dedicat recunoașterii voluntarilor și a celor care susțin mișcarea de voluntariat în România (organizații, sponsori, finanțatori, mass-media etc.).

Activitățile de voluntariat din cadrul Gamma Institute au început în anul 2016, odată cu implicarea studenților și psihologilor în activități de grup psihoeducaționale destinate membrilor comunității.

De atunci, grupul de voluntari al Gamma Institute a crescut considerabil, iar în prezent, oricine dorește să se implice în activitățile desfășurate în cadrul institutului o poate face, indiferent de domeniul de studiu sau experiența profesională.



În prezent, voluntariatul este centrat pe următoarele tipuri de activități:

- activități de voluntariat în cadrul departamentului Gamma Training – implicare în organizarea conferințelor naționale găzduite de institut, cum ar fi WPS – Weekendul Practicienilor Sistemici (în fiecare an, în lunile mai-iunie) și Inspire – Zilele Gamma Institute (în lunile octombrie-noiembrie).
- voluntariat în activități cu tineri și adulți, în cadrul Gamma Projects & Research, în proiectele KA2. Voluntarii contribuie la partea de documentare, dar mai ales sprijină facilitatorii în desfășurarea activităților de grup și a atelierelor.
- voluntariat în proiectele KA1, sprijinind trainerii și facilitatorii în activitățile de formare și schimburi de tineri, ocupându-se de organizare, logistică și pregătirea activităților.
- activități de voluntariat în domeniul grafic, promovare și marketing – tinerii talentați în design grafic și promovare sunt implicați în dezvoltarea de materiale creative și în susținerea campaniilor de promovare a sănătății mintale și a serviciilor de dezvoltare personală, atât la nivel local, cât și mai larg.

Voluntarii au posibilitatea de a-și alege activitățile în funcție de dorințele și abilitățile lor și sunt coordonați de echipa institutului, în funcție de specificul fiecărei activități. Fiecare voluntar semnează un contract de voluntariat cu Gamma Institute, care poate fi:

- pe termen lung – pentru cei care se implică ori de câte ori proiectele sau conferințele solicită contribuția lor;
- pe termen scurt / bazat pe proiect – pentru o activitate specifică, doar pe durata derulării aceluia proiect sau activitate.

Grupul de voluntari Gamma este format din două tipuri de voluntari:

1. tineri – elevi de liceu (în special din licee de arte), studenți la psihologie, IT, relații publice, sau tineri care au participat la ședințe de terapie și care, după încheierea procesului terapeutic, au ales să rămână implicați în Gamma pentru a continua procesul de învățare și dezvoltare;
2. psihologi în formare în cadrul Școlii de Formare Sistemică, care doresc să se implice în activități psihoeducaționale și să ofere servicii gratuite în domeniile psihologiei, psihoterapiei și dezvoltării personale.



Potrivit lui Medina (2016), voluntariatul reprezintă expresia practică a solidarității și a participării sociale cetățenești. În ultimii ani, în Spania, s-a înregistrat o creștere semnificativă a activității de voluntariat, aceasta căpătând un rol important în sectorul acțiunii sociale. Odată cu această creștere, a avut loc și o diversificare a profilurilor voluntarilor, ca rezultat al schimbărilor demografice, economice și sociale din cadrul societății.

Voluntariatul în Spania a început să fie recunoscut ca atare odată cu Legea 191/1964 din 24 decembrie 1964 privind Asociațiile (în vigoare până la 26 mai 2002), moment în care statul a introdus serviciile de asistență socială în administrație.

Constituția Spaniei din 1978, în special articolul 9.2, specifică faptul că:

„Revine autorităților publice responsabilitatea de a promova condițiile pentru libertatea și egalitatea reală și efectivă a individului și a grupurilor din care face parte; de a elimina obstacolele care împiedică sau limitează împlinirea acestora și de a facilita participarea tuturor cetățenilor la viața politică, economică, culturală și socială.” Deși acest articol nu este legat direct de voluntariat, el oferă baza pe care se sprijină multe dintre organizațiile implicate în activități de voluntariat.

Odată cu instaurarea statului democratic, numărul entităților care activau în domeniul voluntariatului a scăzut temporar, dar acest lucru s-a schimbat în anii următori. Se poate spune că, în anii '80, statul bunăstării (Welfare State) s-a consolidat în Spania, iar în anii '90 activitatea de voluntariat a cunoscut o creștere semnificativă, rupându-se de esența sa inițială de asistențialism și caritate. (Interesant este cazul Barcelona 1992, când s-a înregistrat un val masiv de voluntariat: 102.000 de persoane s-au înscris ca voluntari, dintre care 35.000 au participat la Jocurile Olimpice, iar 15.000 la Jocurile Paralimpice.) În 1996, a fost adoptată Legea Generală privind Voluntariatul Social în Spania.

Din 2015, Spania are o nouă Lege a Voluntariatului – Legea 45/2015 din 14 octombrie. Această lege a reprezentat un pas important în reglementarea, protejarea și recunoașterea acțiunii voluntare. Un exemplu în acest sens este introducerea statutului voluntarului, elaborat de către și pentru organizațiile de voluntariat, de către și pentru voluntari.

Legea menționată prevede, printre altele, următoarele domenii de acțiune ale voluntariatului:

- Voluntariatul social, care se desfășoară prin intervenții asupra persoanelor și a realității sociale, având ca scop îmbunătățirea calității vieții și promovarea coeziunii și justiției sociale.

- Voluntariat în cooperare internațională pentru dezvoltare, legat atât de educația pentru dezvoltare, ca parte a procesului educațional și transformator, cât și de advocacy pentru dezvoltare în ceea ce privește acțiunea umanitară și solidaritatea internațională.
- Voluntariat de mediu, care are ca scop reducerea impactului negativ al ființei umane asupra mediului și valorizarea patrimoniului natural existent, a speciilor de animale și plante, a ecosistemelor și resurselor naturale.
- Voluntariat cultural, care promovează și apără dreptul de acces la cultură și, în special, integrarea culturală a tuturor persoanelor, promovarea și protecția identității culturale, apărarea și conservarea patrimoniului cultural și participarea la viața culturală a comunității.
- Voluntariat sportiv, care contribuie la coeziunea civică și socială, combinând valorile voluntariatului cu cele inerente sportului.
- Voluntariat educațional, care, ca acțiune solidară planificată, integrată în sistemul educațional și comunitar, îmbunătățește posibilitățile de desfășurare a activităților extracurriculare și complementare, contribuind, în special, la compensarea inegalităților care pot exista între elevi din cauza diferențelor sociale, personale sau economice.
- Voluntariat social și în domeniul sănătății, care combină promovarea sănătății, prevenirea bolilor, îngrijirea medicală, reabilitarea și îngrijirea socială, adresate întregii societăți sau grupurilor vulnerabile.
- Voluntariat în domeniul timpului liber, care formează și sensibilizează cu privire la principiile și valorile acțiunii voluntare prin desfășurarea de activități în domeniul educației non-formale, care promovează dezvoltarea personală și de grup într-un mod integrat.
- Voluntariat comunitar, care favorizează îmbunătățirea comunității și promovează participarea cu mai multă putere de decizie și inițiativă pentru a rezolva probleme și a cere o calitate mai bună a vieții în spațiile de viață cele mai apropiate de locul unde activează voluntarii.
- Voluntariat în protecția civilă, care colaborează în mod regulat la gestionarea situațiilor de urgență, în acțiunile stabilite de Sistemul Național de Protecție Civilă.

ASPAYM Castilla y León construiește comunitate datorită implicării și participării active a voluntarilor noștri, cea mai autentică expresie a credinței într-o societate incluzivă, care privește spre prezent și viitor cu entuziasm, pasiune și bucurie, pentru a îmbunătăți calitatea vieții persoanelor cu dizabilități pe care le reprezentăm.



Voluntariatul face posibilă activitatea ASPAYM Castilla y León, fiind marca noastră distinctivă, mijlocul de continuitate și dezvoltare, precum și baza ideologică a organizației noastre.

Pentru noi, este esențial să existe procese clare de integrare, formare, promovare și participare a voluntarilor, care să răspundă nevoilor unei gestionări adecvate a acestora.

Activitățile de voluntariat promovate de organizație includ colaborări punctuale, organizarea de ateliere în centrul rezidențial, voluntariat în cadrul taberei de vară, însoțirea membrilor și utilizatorilor, printre altele.

Colaborăm, de asemenea, cu companii și fundații, sprijinindu-le în dezvoltarea programelor de voluntariat corporativ și în consolidarea strategiilor de responsabilitate socială (CSR), oferindu-le expertiza și cunoștințele noastre din sectorul terțiar (sectorul ONG).



Legea poloneză reglementează aspectele legate de voluntariat în Legea privind activitățile de interes public și voluntariat. Potrivit acesteia, un voluntar este „o persoană fizică care prestează servicii beneficiarului în mod voluntar și fără remunerație.” Beneficiarii pot fi organizații neguvernamentale, organe ale administrației publice, unități organizatorice subordonate organelor administrației publice sau supravegheate de aceste organisme, cu excepția activităților lor economice, și entități medicale.

La rândul său, potrivit definiției Centrului de Voluntariat, voluntariatul este „o activitate conștientă, voluntară, întreprinsă în beneficiul altora, care depășește legăturile familiale, de prietenie și colegialitate”, iar un voluntar poate fi „orice persoană fizică care, în mod voluntar, conștient și fără remunerație, prestează servicii pentru o organizație, instituții sau persoane fizice, dincolo de legăturile de prietenie și familie.”

Conform definițiilor oferite, orice persoană care își exprimă această dorință poate participa la activități de voluntariat, indiferent de vârstă, deoarece legea nu impune nicio limită de vârstă pentru voluntariat. Totuși, în cazul minorilor care au peste treisprezece ani, este necesar acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali pentru a putea desfășura activități de voluntariat. Referindu-ne la prevederile Codului Civil, persoanele care au sub treisprezece ani nu au capacitate juridică, prin urmare, partea contractantă în acordul de voluntariat va fi reprezentantul legal al voluntarului minor. În conformitate cu legea menționată anterior, dacă reglementările specifice impun anumite calificări sau îndeplinirea unor cerințe pentru desfășurarea activității respective, persoana care oferă aceste servicii în mod voluntar trebuie, de asemenea, să dețină calificările necesare.

Un voluntar în cadrul Fundației Institutul pentru Animare și Dezvoltare Socială este o persoană cu vârsta cuprinsă între 13 și 30 de ani, motivată și dornică să acționeze în beneficiul altora (copii, tineri și vârstnici). Este vorba despre persoane legate de orașul Lublin – locuitori, elevi de liceu, studenți ai universităților și rezidenți din zonele rurale învecinate.



Un voluntar este o persoană empatică, prietenoasă, curioasă în legătură cu lumea și deschisă către noi provocări, dispusă să iasă din zona de confort, care are deja sau dorește să își dezvolte competențe în următoarele domenii:

comunicare interpersonală, lucru în echipă, implementarea inițiativelor locale (organizare și planificare, creativitate, înțelegerea nevoilor locale) și implicare în proiecte internaționale (conștientizare multiculturală, competențe lingvistice, adaptabilitate, abilități interpersonale).

Fiecare voluntar are oportunitatea de a-și dezvolta pasiunile și interesele în cadrul Spațiului Tineret, unde poate participa la ateliere tematice și întâlniri ale grupurilor de tineri. Acestea includ, de exemplu, seri de jocuri de societate care favorizează integrarea în comunitatea locală, ateliere de fotografie și ateliere de creație/artizanat.

Ne dorim să sprijinim tinerii în asumarea responsabilității față de propriul lor spațiu, motiv pentru care aceștia au o influență reală atât asupra aspectului acestuia, cât și asupra activităților desfășurate în interiorul lui. Voluntarii organizației noastre sunt responsabili pentru o mare parte dintre aceste activități. Până în prezent, aceștia au organizat expoziții și vernisaje fotografice, ateliere susținute de tineri pentru tineri, dar și evenimente dedicate celor mai mici membri ai comunității, precum sărbătoarea de Moș Nicolae. De asemenea, ei sunt inițiatorii multor proiecte locale, iar responsabilitatea noastră este să-i sprijinim în pregătirea aplicațiilor pentru obținerea finanțării necesare acestor inițiative.

Mai mult, fiecare voluntar are ocazia să își dezvolte competențele participând la activități internaționale – schimburi de tineri în străinătate, organizate de partenerii noștri, dar și inițiate de tineri din propria noastră organizație din Lublin.



În Portugalia, ținând cont de legislația în vigoare, în Decretul-lege 71/98, articolul 2, voluntariatul este definit ca fiind „ansamblul acțiunilor de interes social și comunitar desfășurate în mod altruist de către persoane, în cadrul proiectelor, programelor și altor forme de intervenție în serviciul indivizilor, familiilor și comunității, dezvoltate pe bază non-profit de către entități publice sau private.”

Această lege nu acoperă acțiunile care, deși sunt dezinteresate, sunt izolate și sporadice sau determinate de motive familiale, de prietenie sau de bună vecinătate. (Decret-lege nr. 71/98, p. 5695)

Prin urmare, putem defini un voluntar ca fiind o persoană care, în mod liber, spontan și responsabil, își oferă competențele și timpul liber pentru diferite servicii sau acțiuni desfășurate în cadrul unei organizații promotoare publice sau private (Luísa, 2021).

Angajamentul de voluntariat funcționează ca un acord, care garantează drepturi și obligații pentru voluntar.

În ceea ce privește drepturile, potrivit Articolului 7 din Decretul-lege 71/98, voluntarul are dreptul:

1. Să aibă acces la programe de formare inițială și continuă, în vederea îmbunătățirii activității de voluntariat;
2. Să dețină un card de identificare a voluntarului;
3. Să fie inclus în sistemul de securitate socială pentru voluntari, dacă nu este deja acoperit de un regim obligatoriu de securitate socială;
4. Să își desfășoare activitatea de voluntariat în condiții de igienă și siguranță;
5. Să poată absenta justificat de la locul de muncă, dacă este salariat, atunci când este convocat de organizația promotoare, în special pentru misiuni urgente, în situații de urgență, calamități publice sau situații similare;
6. Să primească compensații, indemnizații și pensii, precum și alte beneficii prevăzute de lege, în caz de accident sau îmbolnăvire survenite în timpul activității de voluntariat;
7. Să încheie cu entitatea colaboratoare un program de voluntariat care reglementează relațiile reciproce și conținutul, natura și durata activității de voluntariat ce urmează a fi prestată;
8. Să fie consultat în procesul de luare a deciziilor ale organizației promotoare care afectează dezvoltarea activității de voluntariat;
9. Să beneficieze, în calitate de voluntar, de un regim special pentru utilizarea transportului public, conform condițiilor stabilite prin legislația aplicabilă.

10. Să fie rambursat pentru sumele cheltuite în timpul desfășurării unei activități programate de organizația promotoare, cu condiția ca acestea să fie inevitabile și justificate corespunzător, în limitele eventual stabilite de aceeași entitate.

a. Absentele justificate prevăzute la punctul e) sunt considerate, din toate punctele de vedere, timp de serviciu efectiv și nu pot implica pierderea niciunui drept sau beneficiu.

b. Statutul de voluntar este compatibil cu cel de membru asociat, membru în organele de conducere sau beneficiar al organizației promotoare prin intermediul căreia își desfășoară activitatea de voluntariat. (p. 5695)

Obligațiile voluntarului (Art. 8: Decret-lege 71/98) sunt următoarele:

1. Să respecte principiile etice care guvernează activitatea desfășurată, în special viața privată a tuturor beneficiarilor;
2. Să respecte regulamentele interne ale entității cu care colaborează, precum și regulile programului sau proiectelor aferente;
3. Să acționeze într-un mod diligent, imparțial și solidar;
4. Să participe la programele de formare destinate bunei desfășurări a activității de voluntariat;
5. Să utilizeze corespunzător resursele materiale, bunurile, echipamentele și ustensilele puse la dispoziția sa;
6. Să colaboreze cu profesioniștii organizației promotoare, respectând opțiunile acestora și urmând orientările lor tehnice;
7. Să nu își asume rolul de reprezentant al organizației promotoare fără cunoștința și autorizarea prealabilă a acesteia;
8. Să asigure regularitatea desfășurării activității de voluntariat, conform programului convenit cu organizația promotoare;
- 9.
10. Să utilizeze corespunzător identificarea de voluntar în exercitarea activității sale.

Voluntariatul a apărut în Portugalia și în alte națiuni europene ca o consecință a influenței principiilor creștine, care erau centrate pe acțiuni caritabile în societate și aveau o abordare esențialmente asistențială și verticală (Luísa, 2021). Totuși, noțiunea de voluntariat a evoluat și s-a distanțat treptat de conceptul de asistențialism. Potrivit lui Ramos (2007), în prezent, voluntariatul este o acțiune care urmărește construirea unui proces evolutiv și educațional, de înțelegere a cauzelor profunde ale problemelor și de găsire a soluțiilor.

Voluntariatul transformă mai mult decât sprijină, iar acesta este unul dintre motivele pentru care voluntariatul se află la originea Rosto Solidário.

În anii 2009, 2015, 2017 și 2019, Rosto Solidário a fost distinsă cu premiul „Municipiul Solidarității”, la categoria voluntariat, în cadrul edițiilor I, IV, V și VI ale Mozaicului Social, organizat de Municipiul Santa Maria da Feira, în parteneriat cu ADRITEM – Asociația pentru Dezvoltare Rurală Integrată a Ținuturilor Santa Maria.



În cadrul Rosto Solidário, voluntariatul se bazează pe un principiu fundamental al angajamentului față de cetățenia activă și responsabilă. Ne propunem să încurajăm voluntariatul prin participare activă în sprijinul rezolvării problemelor sociale și de mediu, promovând condițiile necesare pentru ca voluntarul să devină mai conștient de faptul că face parte dintr-o realitate globală.

Intenționăm ca voluntarul să treacă printr-un proces de învățare care să îl ajute să devină mai critic față de problemele și preocupările locale și globale. Această experiență este concepută ca o redescoperire continuă a vocației civice, profesionale, personale, familiale și comunitare.

În acest sens, în cadrul Rosto Solidário pot fi create grupuri specifice, cu scopul de a încuraja participarea activă, iar din acest proces, membrii pot fi motivați să se implice în activități de voluntariat.

Este și cazul „Comunidade XXI”, un grup de tineri ai Rosto Solidário care se întâlnesc pentru a discuta teme de interes și pentru a desfășura acțiuni care răspund preocupărilor și intereselor lor personale.

Astfel, voluntariatul în Rosto Solidário se manifestă sub diverse forme:

- Voluntariat cu normă întreagă și pe o perioadă prestabilită, precum în cadrul Corpul European de Solidaritate, sau voluntariat desfășurat în contextul cooperării pentru dezvoltare, în special în țări africane lusofone, pentru perioade mai lungi de câteva săptămâni;
- Voluntariat permanent, în activități și servicii regulate, în care se creează un angajament constant și predictibil (de exemplu, săptămânal sau lunar), care poate fi menținut timp de mai mulți ani;
- Voluntariat bazat pe proiect, care implică un angajament limitat în timp, încadrat într-un anumit proiect sau cauză;
- Voluntariat ocazional, în care persoanele se mobilizează pentru sarcini specifice și punctuale, cum ar fi strângerea de fonduri.

2.2

METODOLOGIA DE FACILITARE DE LA EGAL LA EGAL

CE ESTE PEER EDUCATION?

Definiția educației între egali (Peer Education)

Termenul englezesc „peer” se referă la „o persoană aflată pe picior de egalitate cu alta; o persoană care aparține aceluiași grup social, în special pe baza vârstei, nivelului de studii sau statutului”.

În timpurile moderne, termenul a ajuns să însemne coleg, egal, asemănător, coegal sau partener, conform dicționarului de sinonime (Oxford Thesaurus).

Recent, termenul este utilizat cu referire la educație și formare și este considerat în prezent o strategie eficientă de schimbare a comportamentului, care se bazează pe mai multe teorii comportamentale bine cunoscute – Teoria învățării sociale, Teoria acțiunii raționale, Teoria difuzării inovației și Teoria educației participative.

„Oamenii servesc ca modele de comportament uman, iar unii oameni (alții semnificativi) sunt capabili să provoace schimbări comportamentale la anumiți indivizi” (Social Learning Theory - Bandura, 1986).

*„Unul dintre elementele influente pentru schimbarea comportamentală este **percepția unui individ asupra normelor sau credințelor sociale** despre ceea ce oamenii, care sunt importanți pentru individ, fac sau gândesc despre un anumit comportament” (Theory of Reasoned Action - Fishbein și Ajzen, 1975).*

*„Anumiți indivizi (lideri de opinie) dintr-o populație dată **acționează ca agenți ai schimbării comportamentale** prin diseminarea informațiilor și influențarea normelor de grup în comunitatea lor” (Diffusion of Innovation Theory - Rogers, 1983).*

- *„Teoria educației participative a fost, de asemenea, importantă în dezvoltarea educației de la egal la egal: rezultă prin participarea deplină a persoanelor afectate de o problemă sau situație comună” (Freire, 1970).*

Aplicarea educației între egali

Educația între egali este adesea folosită pentru a produce schimbări la nivel individual, încercând să modifice cunoștințele, atitudinile, convingerile sau comportamentele unei persoane.

Educația între egali implică, de obicei, utilizarea membrilor unui anumit grup pentru a genera schimbări în rândul altor membri ai aceluiași grup. Totuși, educația între egali poate produce schimbări și la nivel de grup sau societate, prin modificarea normelor și stimularea acțiunii colective care duce la schimbări în programe și politici.

Mulți susținători ai educației între egali afirmă că acest proces orizontal, în care egali (persoane aflate pe același nivel) discută între ei și stabilesc o direcție de acțiune, este esențial pentru impactul educației între egali asupra schimbării comportamentale.

Educația între egali și tinerii

În majoritatea societăților, tinerii întâmpină dificultăți în obținerea unor informații clare și corecte cu privire la subiectele care îi privesc. De multe ori, informația există, dar este transmisă într-un mod autoritar, critic sau neadaptat valorilor, perspectivelor și stilului de viață al tinerilor.

O metodă eficientă de a aborda aceste probleme este educația între egali, deoarece presupune un dialog între persoane de același nivel. Ea implică membri ai unui anumit grup care îi educă pe alți membri din același grup. De exemplu, tinerii își împărtășesc reciproc informații, unii dintre ei având rolul de facilitatori ai discuțiilor. De obicei, aceasta ia forma unei întâlniri informale, unde, cu ajutorul educatorului între egali (o persoană de vârstă sau statut social similar), grupul discută și învață împreună despre un anumit subiect.

Educația între egali funcționează eficient deoarece este participativă și implică tinerii în discuții și activități. Oamenii învață mai mult prin acțiune decât prin simpla transmitere de informații. Ea oferă tinerilor puterea de a acționa. Exemple de activități participative utilizate în educația între egali sunt: jocurile, concursurile de artă și scenetele (role-play). Toate acestea îi pot ajuta pe participanți să vadă lucrurile dintr-o nouă perspectivă, fără a li se „spune” ce să gândească sau ce să facă.

EDUCAȚIE ÎNTRE EGALI ÎN INSTITUTUL GAMMA

Educația între egali în cadrul Gamma Institute este bazată pe procesul de educație între egali al psihoterapeuților, cunoscut sub denumirea de intervizare. Acest proces este centrat pe schimbul de bune practici și discuțiile profesionale legate de sarcinile pe care fiecare dintre participanți le are în cadrul organizației.



În cadrul acestor întâlniri, mentorul sau supervisorul nu este prezent, însă voluntarii redactează un raport în care sunt prezentate temele discutate.

Intervizarea (educația între egali) în domeniul dezvoltării personale, în general, poate avea obiective variate, în funcție de nevoile stagiarelor din acel moment, însă poate contribui la următoarele aspecte:

- dezvoltare profesională, prin discuții și dezbateri legate de diverse activități în care sunt implicați voluntarii. În special, în astfel de activități participă studenții din Școala de Formare Sistemică în psihoterapie, care analizează modalități de îmbunătățire a activităților de grup desfășurate în cadrul voluntariatului;
- dezvoltare personală și construirea identității terapeutice – un aspect esențial în acest domeniu. Chiar dacă se referă la dezvoltarea personală a voluntarilor, în psihoterapie „eul” terapeutului este, în sine, un instrument de intervenție. În cadrul acestor întâlniri, voluntarii își exprimă emoțiile, procesează diverse evenimente din viața personală, discută despre factorii declanșatori din activitățile în care au fost implicați și despre modul în care pot gestiona emoțiile intense care apar;
- teambuilding – este un element important, deoarece în acest domeniu echipa funcționează ca grup de sprijin ce contribuie la îmbunătățirea activităților.
- Specificul Gamma Institute, diferit de practica obișnuită, constă în faptul că integrează constant componenta de teambuilding în toate activitățile și nu separă specialiștii pe niveluri (așa cum se întâmplă frecvent într-un mediu competitiv). Ne străduim să menținem conexiunea între noi și să construim o comunitate funcțională pentru toți;
- dezvoltarea capacității organizaționale și creșterea instituțională – este o activitate permanentă, iar în timpul întâlnirilor (dar și în afara acestora), voluntarii fac brainstorming și creează noi activități care pot fi implementate în cadrul programului de voluntariat.

Prin toate aceste activități, voluntarii învață într-un mod interactiv, construind conexiuni între ei, nu doar în relație cu mentorul sau supervisorul.



EDUCAȚIE ÎNTRE EGALI ÎN ASPAYM CYL

Tehnicile de facilitare sunt metode și abordări active care încurajează și stimulează oamenii să își asume responsabilitatea asupra proceselor și să contribuie cu propriile lor experiențe.

Competențele necesare pentru a lucra la un plan de facilitare se bazează pe: gestionarea timpului, ascultarea activă, capacitatea de a pune întrebări, imparțialitate, adaptabilitate, abilități de comunicare, iar un aspect esențial este ca fiecare persoană să înțeleagă dinamica conversației.

Metodele pe care le vom folosi pentru a încuraja învățarea includ:

focalizarea grupului, înregistrarea tuturor rezultatelor muncii, colectarea opiniilor și atingerea unui punct comun.

Etapele facilitării se bazează pe 4 puncte-cheie:

1. Este necesar să existe o sesiune de deschidere, pentru a gestiona obiectivele, întrebările, temele și regulile pentru o activitate eficientă.
2. În al doilea rând, brainstormingul face parte din procesul de rezolvare a conflictelor, astfel încât ar trebui discutate opțiuni de soluționare și elaborate strategii care să favorizeze coexistența.
3. Facilitatorul va sprijini și va interveni în cadrul fiecărei dezbateri sau probleme, încurajând cea mai potrivită alegere, care să aducă beneficii tuturor.
4. Din acest proces va rezulta un plan de soluții, în care se va stabili ce trebuie făcut, cum trebuie făcut și care sunt rezultatele așteptate ale acțiunii.

În organizația noastră, un punct foarte important de avut în vedere este adaptarea și diversitatea grupurilor noastre. De aceea, valorizăm diversitatea pentru a desfășura proiecte variate. Acest lucru aduce un punct de vedere diferit față de ceilalți parteneri, motiv pentru care includem întotdeauna o etapă suplimentară în cadrul tehnicilor de facilitare, în care evaluăm dacă proiectul în care participăm este accesibil. Într-o altă etapă, analizăm diferitele adaptări pe care le putem face pentru a facilita accesul utilizatorilor noștri la proiect.

Adaptările pot varia în funcție de tipul de dizabilitate, astfel că este necesar să fim ghidați și să elaborăm linii directoare orientate spre obiectivul final.



EDUCAȚIE ÎNTRE EGALI ÎN IAIRS

Toate proiectele de tineret au fost create în cadrul spațiului creativ deschis al Fundației Institutul pentru Animare și Dezvoltare Socială. Organizația noastră este un spațiu creat pentru a dezvolta pasiunile, hobby-urile, interesele și competențele tinerilor, prin discuții de grup, rezolvarea în comun a problemelor și mentorat – în general, prin metode de educație non-formală.

Un element-cheie este implicarea activă a participanților în procesul de învățare, schimb de idei și dezvoltare de competențe. În perioada 2013–2023, acest spațiu a funcționat fizic în sediul nostru de pe str. Probostwo 34, iar în prezent se află pe str. Prusa 2 – un spațiu creativ pentru tineri. Din 2023, Spațiul Tineret funcționează în cadrul rețelei de Spații pentru Tineri ale orașului Lublin, ca parte a programului Capitala Europeană a Tineretului 2023.

Pe lângă relaxare, odihnă și distracție, tinerii pot discuta aici cu colegi care își implementează propriile proiecte, pot primi inspirație din partea echipei noastre pentru a-și iniția propriile acțiuni și pot participa la numeroase cursuri de formare care răspund problemelor actuale ale comunității locale. Această abordare permite construirea unui sentiment de comunitate, schimbul de experiențe și creșterea participării active în procesul de învățare și dezvoltare.

Spațiul este deschis cel puțin 5 zile pe săptămână. În fiecare săptămână, calendarul evenimentelor este actualizat pe rețelele de socializare, oferind informații despre disponibilitatea spațiului și oportunitățile pentru tineri. Fiecare tânăr poate rezerva gratuit o sală de ateliere pentru propriile întâlniri, ceea ce încurajează inițiativele personale ale tinerilor din Lublin.

Tinerii noștri și lucrătorii de tineret participă, de asemenea, la schimburi internaționale de tineri și la cursuri de formare organizate de organizațiile noastre partenere, unde pot face schimb de competențe, cunoștințe și bune practici cu egali din întreaga Europă.

EDUCAȚIE ÎNTRE EGALI ÎN ROSTO SOLIDARIO

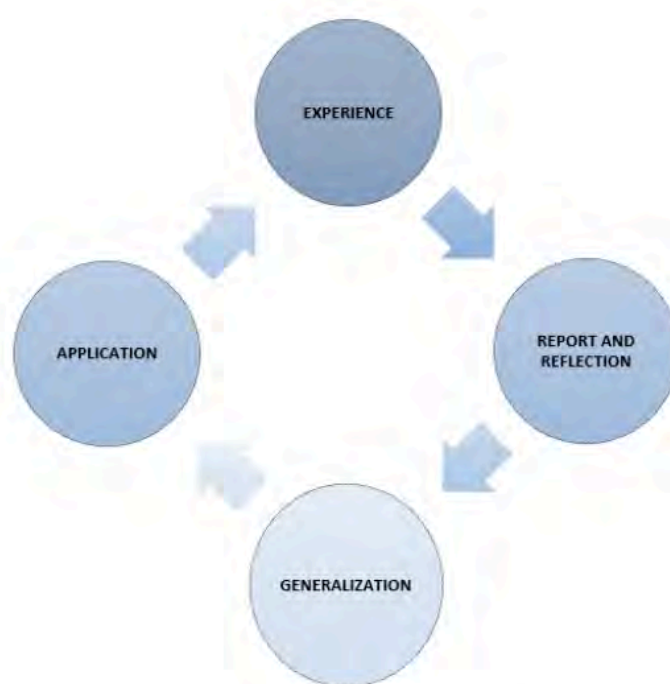
Manualul de formare „É de Género?” ne spune că oamenii învață atunci când dobândesc cunoștințe noi, când își ajustează practicile și acțiunile sau când își schimbă sentimentele sau atitudinile față de anumite dimensiuni ale realității.



Totuși, învățarea are loc în mod semnificativ și durabil atunci când cele trei aspecte – a ști, a face și a fi – sunt articulate coerent și se susțin reciproc. Atunci apar adevăratele schimbări la nivel individual. Acest lucru se dezvoltă concret prin introducerea de informații noi, dar mai ales prin întâlnirea cu situații noi, care „provoacă” confruntarea cu diverse cunoștințe, practici și puncte de vedere, atât între egali, cât și în interiorul fiecăruia dintre noi.

Prin urmare, în cadrul Rosto Solidário, urmărim o abordare integrată a învățării, care are experiența ca ax centrală. Aceasta înseamnă că experiența – fie reală, fie simulată într-un context de formare – este punctul de plecare al procesului de învățare, deoarece mobilizăm constant ceea ce suntem în procesele noastre de învățare. În același timp, experiența este și scopul învățării, fiind concepută pentru a fi utilă și practică, cu aplicabilitate imediată în contexte viitoare și situații de viață.

Se propune astfel o structură ciclică a învățării (David Kolb, 1984):



Adapted from David Kolb's Experiential Learning Cycle (1984)

Experiența se referă la trăirea unui eveniment de viață specific sau a unei activități formative.

Relatarea și reflecția implică reamintirea și redarea a ceea ce s-a întâmplat în cadrul experienței (reacții, gânduri, sentimente, interacțiuni, alegeri...) precum și reflectarea asupra acesteia pentru a răspunde la întrebări precum: Ce s-a întâmplat? Cum mă simt? Ce m-a făcut să acționez (sau să nu acționez) astfel? Ce înseamnă această experiență pentru mine? Este un proces care necesită o atitudine reflexivă.

Generalizarea este etapa în care experiența este analizată în mod critic și sistematic, se caută tipare și concluzii, se compară cu modele și teorii generale și se confruntă cu „lumea reală”.

Aplicarea constă în a determina cum pot fi folosite concluziile obținute în etapa de generalizare în noi situații reale de viață, probleme sau provocări. Această etapă consolidează procesul de învățare și oferă noi experiențe personale, ce pot fi utilizate pentru a iniția cicluri viitoare de învățare.

Învățarea experiențială poate începe în orice punct al ciclului, însă pentru a produce o schimbare de durată, este necesar ca persoana să parcurgă întregul proces. Acest tip de învățare, bazat pe conștientizarea critică a propriei experiențe, este una dintre cele mai coerente și sustenabile metode de transformare a cunoștințelor, practicilor și atitudinilor.

În acest sens, contextul de formare trebuie să le permită tuturor participanților să se implice liber în activități adaptate calităților și motivațiilor lor, simțindu-se activ integrați și responsabili de procesul de învățare. Pentru a atinge acest obiectiv, contextul trebuie să fie centrat pe participanți, răspunzând nevoilor și așteptărilor lor individuale și colective, exprimate prin contribuțiile proprii și apelând în permanență la potențialul lor reflexiv, critic și creativ. (Rosto Solidário NGOD, 2016)

2.3 COMPETENȚE PENTRU VOLUNTARI

COMPETENȚE SPECIFICE

Pe lângă contribuția adusă comunității, experiența de voluntariat este o modalitate excelentă de a te evidenția în fața angajatorilor. Ea arată că ești dispus să îi ajuți pe ceilalți, demonstrând abilități de lucru în echipă și compasiune. Multe dintre competențele dezvoltate în activitatea de voluntariat pot fi, de asemenea, relevante pentru cariera ta.

Abilitățile pentru voluntariat sunt acele capacități care îți permit să ajuți eficient și să sprijini o cauză. Voluntarii trebuie să știe să colaboreze cu ceilalți și să aibă o etică a muncii bine dezvoltată. Întrucât munca voluntară nu este remunerată, este important să ai motivație internă și capacitatea de a rămâne concentrat pe sarcini sau proiecte. Multe dintre abilitățile dobândite în activitatea de voluntariat pot fi aplicate ulterior și în mediul profesional.

Iată câteva exemple de abilități necesare unui voluntar:

- Angajament
- Comunicare
- Compasiune
- Leadership
- Etică profesională puternică
- Lucru în echipă
- Managementul timpului

Pentru programul de voluntariat din cadrul Gamma Institute, cunoștințele, abilitățile, competențele și atitudinile specifice sunt stabilite în funcție de departamentul în care se desfășoară activitățile în care sunt implicați voluntarii. Pe lângă particularitățile fiecărui departament, întregul personal, stagiarii și voluntarii trebuie să dețină, cel puțin la un nivel minim, următoarele trăsături:

- Cunoștințe de bază despre domeniul/poziția ocupată – psihologie, dezvoltare personală și/sau psihoterapie pentru voluntarii implicați în proiecte și activități cu componentă psihologică, respectiv abilități de bază specifice activităților în cazul celorlalți voluntari.
- Abilități interpersonale – comunicare, lucru în echipă, spirit de comunitate.
- Competențe digitale de bază și cunoștințe minime de limba engleză (cel puțin la nivel de citire). Pentru voluntarii implicați exclusiv în activități naționale, cunoașterea limbii engleze nu este obligatorie.
- Creativitate, gândire “outside the box”.
- Minte deschisă, inițiativă, dorință de a inspira schimbare și evoluție.

În funcție de specificul fiecărui departament, sunt necesare (la nivel minim sau mediu) și se urmărește dezvoltarea următoarelor competențe și abilități în cadrul programului de voluntariat:

1. Gamma Clinic Psychology (asistenți la ateliere):

- cunoștințe de bază despre structura atelierelor de dezvoltare personală (majoritatea voluntarilor sunt anterior participanți la activități de grup);
- un nivel ridicat de motivație pentru a contribui la activități și la misiunea Institutului;
- disponibilitate (timp și disponibilitate emoțională) de a se implica în diverse activități: ateliere, conferințe, redactarea de articole, promovarea serviciilor de sănătate mintală.

2. Gamma Training (organizarea conferințelor):

- motivație de a se implica și a contribui la organizarea unei conferințe de calitate;
- abilități de rezolvare a problemelor și adaptare la situații noi și imprevizibile;
- disponibilitate pentru conferință (în special în săptămâna dinainte, pe toată durata evenimentului și ulterior, pentru sesiuni de debriefing și evaluarea impactului);
- atenție la detalii, abilități de comunicare cu participanții și proactivitate.

3. Gamma Projects & Research (activități în proiecte KA1 și KA2, dar și locale):

- abilități de comunicare, atât în limba maternă, cât și în limba engleză;
- competențe digitale;
- creativitate și gândire inovatoare;
- nivel ridicat de adaptabilitate și bune abilități de rezolvare a problemelor.



Competențele necesare pe care urmează să le dobândim se bazează pe dezvoltarea personală, pe care încercăm să o îmbunătățim individual, prin valorificarea punctelor forte și îmbunătățirea punctelor slabe.

Este, de asemenea, necesar să lucrăm la inteligența emoțională, astfel încât înțelegerea și reglarea propriilor emoții, precum și ale celorlalți,

este foarte importantă pentru creșterea și dezvoltarea emoțională. În legătură cu acest aspect, un alt punct important de subliniat este comunicarea, deoarece comunicarea eficientă favorizează înțelegerea și dezvoltarea persoanei, întrucât aceasta învață cum să comunice cu alte persoane din culturi și comunități diferite.

Inițiativa și spiritul antreprenorial se bazează pe responsabilitatea și efortul de a duce la bun sfârșit proiectul în care ești implicat, așadar este esențial să existe un angajament social legat de responsabilitate, de modul în care individul se raportează la restul societății.

Din acest motiv, este fundamental să existe lucru în echipă, în care toți colaborează pentru a atinge un obiectiv comun. Pentru aceasta, este necesar un plan de rezolvare a conflictelor, în cadrul căruia sunt recunoscute și descrise elementele ce compun o problemă, precum și soluția sau planul de acțiune ce urmează a fi aplicat pentru rezolvarea conflictului apărut. Acest proces va promova cetățenia activă, incluziunea și diversitatea, contribuind astfel la crearea de atenție și oportunități pentru diversitate.

Pe de altă parte, realizarea unui proiect bazat pe inovație, folosind creativitatea și curiozitatea, ajută la formarea unui proces de învățare funcțional, deoarece această experiență poate fi aplicată ulterior și în viața personală.

Pe parcursul procesului de voluntariat, fiecare participant va fi evaluat și va beneficia de formare corespunzătoare competențelor evaluate prin programul RECONOCE. ASPAYM Castilla y León este coordonatorul Programului de Voluntariat pentru Tineret al Junta de Castilla y León. Este esențial ca toți voluntarii să fie asigurați și, de asemenea, să prezinte certificatul de cazier pentru infracțiuni sexuale, întrucât pot participa la activități precum tabăra ASPAYM.

Voluntariatul este o expresie a solidarității, care implică angajament față de nevoile existente și obiectivele colective. Scopul voluntarilor este să nu lase pe nimeni în urmă, ajungând la persoane marginalizate sau greu accesibile, pentru ca vocea și cunoștințele acestora să fie incluse în acțiunile colective.

Unele dintre cerințele pe care voluntarii ar trebui să le îndeplinească:

- Să aibă un caracter altruist și solidar.
- Activitatea lor trebuie să fie liber aleasă și neremunerată.
- Voluntariatul se desfășoară prin intermediul organizațiilor.

Există 4 axe fundamentale pentru a asigura atingerea obiectivelor voluntarilor:

Axa 1: Informare și sensibilizare:

- Creșterea gradului de sensibilitate.
- Creșterea gradului de implicare al responsabililor.
- Dezvoltarea canalelor de participare.

Axa 2: Diagnosticare și consiliere:

- Asigurarea unui spațiu specific pentru activitate și participare.

Axa 3: Promovare, integrare și proces de participare:

- Potrivirea cererii și ofertei de posturi pentru voluntari.

Axa 4: Formare pentru acțiune și motivare:

- Sensibilizarea persoanelor responsabile.
- Dezvoltarea de canale de participare non-formală.
- Promovarea acțiunilor menite să faciliteze accesul la formare.

Valorile pe care voluntarii ar trebui să le aibă:

- Solidaritate
- Justiție
- Participare
- Angajament
- Motivație



Voluntarii fundației noastre sunt implicați în principal în implementarea inițiativelor locale pentru comunitate sau a proiectelor internaționale din cadrul programului Erasmus+. Prin urmare, ei ar trebui să dețină o varietate de competențe pentru a contribui eficient la aceste activități:

Competențe generale:

- Comunicare interpersonală: Abilitatea de a comunica eficient cu diverse grupuri de vârstă, culturi și comunități.
- Empatie: Abilitatea de a înțelege și de a empatiza cu nevoile celorlalți, în special în contextul diferențelor culturale.
- Echipa și colaborare: Abilitatea de a lucra eficient într-o echipă, de a împărtăși responsabilitățile și de a sprijini obiectivele comune.

Competențe legate de implementarea inițiativelor locale:

- Organizare și planificare: Abilitatea de a planifica și organiza eficient evenimente, festivaluri și ateliere.
- Creativitate: Ingeniozitate în crearea de atracții și programe, în special pentru copii și adolescenți.
- Abilități educaționale: Abilitatea de a transmite cunoștințe într-o manieră adaptată diferitelor grupe de vârstă.
- Înțelegerea nevoilor locale: Abilitatea de a identifica și înțelege nevoile comunității locale pentru a adapta activitățile la nevoile reale.

Competențe legate de proiecte internaționale (Erasmus+):

- Cunoașterea multiculturalismului: înțelegerea și respectul pentru diferențele culturale, capacitatea de a coopera într-un mediu internațional.
- Abilități lingvistice: abilități lingvistice de bază, în special în limbile utilizate în proiect (de exemplu, engleza în contextul Erasmus+).
- Adaptabilitate: Capacitatea de a se adapta la noi situații, medii și oameni, tipice proiectelor internaționale.
- Abilități interpersonale: Abilitatea de a stabili relații cu oameni cu experiențe și medii culturale diferite.



Având în vedere identitatea și misiunea sa, Rosto Solidário definește trei competențe-cheie care sunt transversale și comune întregii echipe:

- Empatie și solidaritate, manifestate prin dorința de a cultiva sensibilitatea și smerenia, fiind oameni blânzi, cu un puternic sentiment de apropiere, respect și înțelegere față de ceilalți.
- Adaptabilitatea și flexibilitatea – a fi polivalent, capabil(ă) să gestionezi mai multe sarcini simultan, cu angajament și deschidere de a-ți extinde responsabilitățile în funcție de cerințele zilnice, care sunt variabile și dependente de circumstanțe. A fi rezilient(ă), mai ales în situații de presiune, autonom(ă) și proactiv(ă), cu o gândire orientată spre soluții. Această flexibilitate nu funcționează atunci când acționăm automat, ci este ghidată de capacitatea de a reflecta constant (asupra propriei persoane), de a învăța și de a evolua continuu.
- Și, în final, lucrul în echipă – abilitatea de a te exprima asertiv și deschis într-un mod clar și respectuos, atât în cadrul echipei Rosto Solidário, cât și în raport cu exteriorul. A putea căuta sprijin în cadrul echipei, a cere ajutor și a încerca, pe cât posibil, să implici toți membrii echipei în diverse activități într-un mod colaborativ. A face parte dintr-o echipă implică încredere și fiabilitate, pentru ca, în mod colectiv, să putem avea o viziune sistemică asupra RS. Când toată lumea lucrează ca o echipă, există o direcție comună: știm unde suntem, unde vrem să ajungem și ce scopuri dorim să atingem.

Pe lângă competențele menționate mai sus, mai sunt și altele pe care le apreciem și încercăm să le cultivăm pe parcursul proceselor de stagiu și voluntariat, precum:

- Planificare și organizare – capacitatea de a-ți programa, organiza și controla activitatea și proiectele, stabilind obiective, termene-limită și priorități;
- Relaționare interpersonală – abilitatea de a interacționa adecvat cu persoane diferite, în contexte sociale și profesionale variate, având o atitudine care facilitează relaționarea și gestionând dificultățile sau eventualele conflicte într-un mod echilibrat;
- Toleranță la presiune și obstacole – capacitatea de a face față situațiilor dificile și de a răspunde într-un mod adecvat și profesionist;
- Abilitatea de a comunica oral și în scris în limba engleză;
- Competențe tehnice specifice profesiei – dezvoltarea abilităților „hard”, pentru a-ți stăpâni tot mai bine domeniul propriu de formare.

Rosto Solidário urmărește să dezvolte și să consolideze aceste opt competențe în moduri diferite, în funcție de profilul fiecărei persoane, atât personal, cât și profesional, precum și în funcție de tipul de activitate prestată:

Abilități și competențe		Empatie și solidaritate	Adaptabilitate și flexibilitate	Munca în echipă	Planificare și organizare	Relații interpersonale	Toleranță la presiune	engleză	Abilități tehnice
Serviciul de voluntariat	Full time - CES	x	x	x	x	x	x	x	
	Cu normă întreagă	x	x	x	x	x	x		
	Permanent	x	x	x		x			
	Bazat pe proiecte	x	x	x		x			
	Ocazional	x	x	x		x			
Stagii de practică	Nivelul curricular IV	x	x	x		x			x
	Nivelul curricular V sau mai mare	x	x	x	x	x		x	x
	Profesional	x	x	x	x	x	x	x	x

2.4

DEZVOLTARE PERSONALĂ

INDICATORI DE DEZVOLTARE PERSONALĂ



Dezvoltarea personală este un concept fundamental care cuprinde procesul continuu de îmbunătățire de sine, conștientizare de sine și creștere personală pe tot parcursul vieții.

Indicatorii cheie de performanță (KPI) pentru măsurarea dezvoltării personale a unui voluntar se referă la un set de dimensiuni precum:

- progresul în dobândirea de competențe
- numărul de ore investite în învățare
- eficiența integrării feedbackului
- extinderea rețelei de contacte
- menținerea unui echilibru între viața personală și cea profesională
- reziliența în fața provocărilor, indicatori de sănătate și bunăstare
- impactul exercitat prin leadership
- îmbunătățiri în abilitățile de comunicare
- ...

Monitorizarea acestor aspecte oferă o imagine cuprinzătoare asupra evoluției unui voluntar. Alegerea KPI-urilor pentru dezvoltarea personală nu urmează o rețetă universală. Acești indicatori trebuie să fie relevanți, semnificativi și realiști pentru situația, obiectivele, punctele forte și nevoile fiecărui voluntar. De asemenea, ar trebui să reflecte viziunea și misiunea voluntarului, valorile și principiile de bază, precum și dorința acestuia de a contribui și de a produce o schimbare.

În același timp, aceste obiective ar trebui să fie SMART: ușor de atins într-un mod realist, incluzând talentele și abilitățile naturale, precum și competențele și cunoștințele pe care voluntarul trebuie să le îmbunătățească sau să le dobândească. În cele din urmă, trebuie luate în considerare provocările și barierele care pot apărea și trebuie învățat cum să primească cu deschidere feedbackul și sugestiile oferite.

S = Specific

M = Măsurabil (Measurable)

A = Atingibil / sau Agreat (Achievable / Agreed)

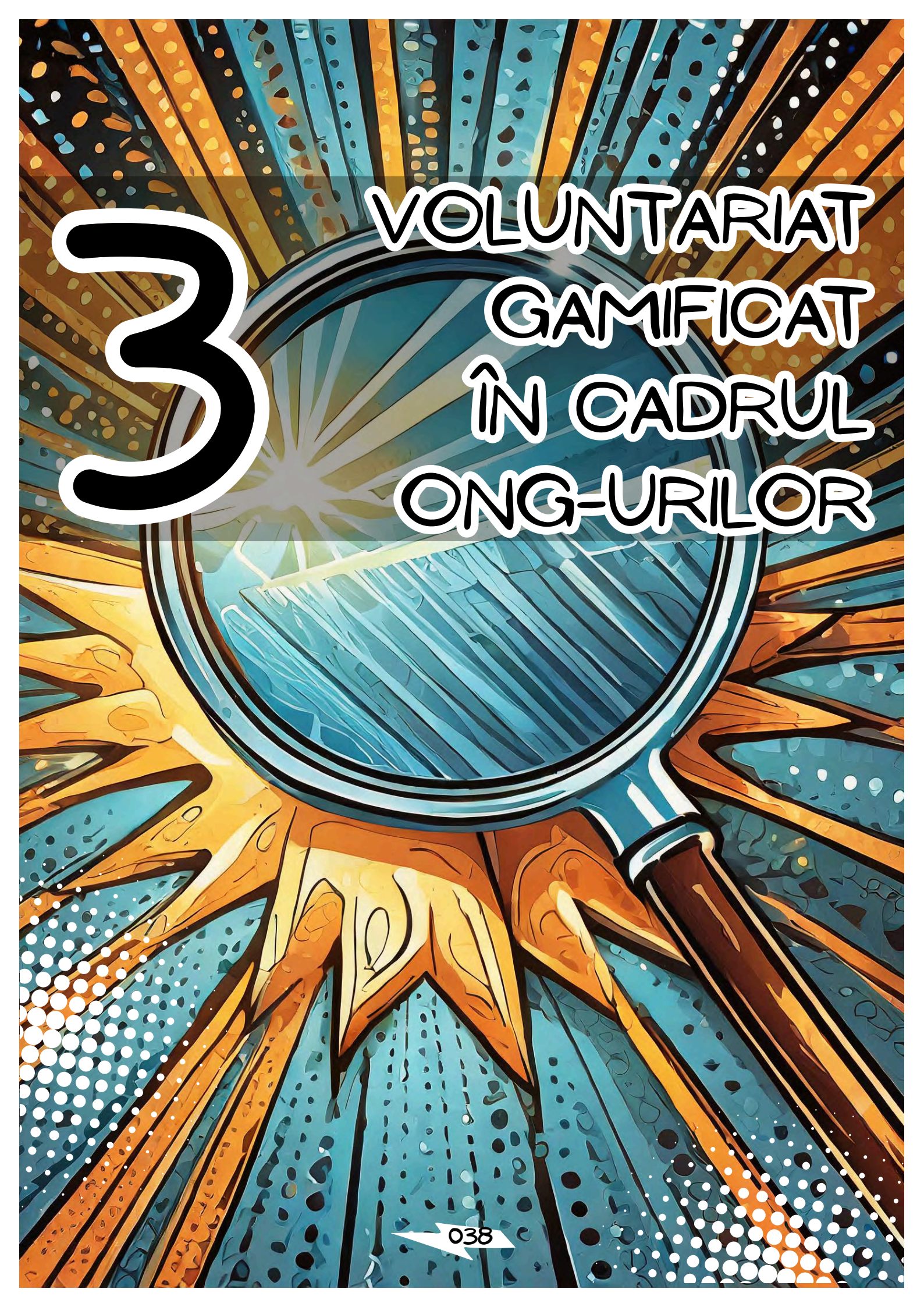
R = Realist

T = Cu termen limită clar (Timely) – să permită suficient timp pentru realizare

Iată câteva exemple de KPI-uri semnificative în contextul voluntariatului:

- capacitatea de a asculta
- abilitatea de a lucra în echipă
- asertivitate
- abilități de negociere
- leadership
- a oferi și a primi feedback constructiv
- organizarea eficientă a timpului și a sarcinilor
- învățarea unor strategii fundamentale de rezolvare a problemelor
- dezvoltarea abilităților de planificare (identificarea priorităților, stabilirea unor obiective realizabile și găsirea de soluții practice)
- dobândirea de competențe relevante pentru managementul de proiect
- familiarizarea cu concepte precum indicatorii de performanță
- explorarea unei varietăți de activități pentru a stimula gândirea creativă
- convingerea că creativitatea este esențială pentru rezolvarea problemelor și finalizarea sarcinilor
- învățarea utilizării creativității pentru a genera idei inovatoare atunci când este necesary...

Pentru a lucra pe această dimensiune a planului personal al voluntarului, se poate porni de la liste deja elaborate de KPI-uri și se pot extrage elementele relevante dintre acestea.



3

VOLUNTARIAT GAMIFICAT ÎN CADRUL ONG-URILOR

3.1

GAMIFICAREA CA INSTRUMENT EDUCAȚIONAL NON-FORMAL

INTRODUCERE

Pentru a înțelege conceptul de gamificare, trebuie să ne întoarcem la originile sale, deoarece este necesar să definim mai întâi rădăcinile acestuia ca joc: în cadrul jocului, jucătorii sunt implicați într-un conflict, definit de reguli care le oferă posibilitatea de a obține rezultate specifice. O definiție mai completă include și latura emoțională și se bazează pe ideea de distracție pentru jucători (adică, în timp ce învață, aceștia se și bucură de experiența de joc). Când vorbim despre originea gamificării, trebuie să ne referim la domeniul afacerilor, deoarece aici a apărut pentru prima dată, când recompensele au fost utilizate ca metodă de atragere și fidelizare a clienților. Ulterior, în anii 1980, industria jocurilor video s-a consolidat și au apărut noi mecanisme și moduri de joc (în special, lumea marketingului a început să adopte dinamici specifice jocurilor video). Totuși, abia în 2003, Nick Peeling (designer de jocuri video și software de business) a folosit pentru prima dată termenul „Gamification” pentru a se referi la utilizarea jocului ca metodologie de învățare. Termenul a început să se răspândească în 2010, prin congrese și conferințe, subliniind ideea de distracție și de transpunere a emoțiilor trăite în experiența de joc în lumea reală. Este de remarcat că gamificarea a început să fie aplicată în domeniul educației datorită profesorului Malone și altor autori precum James Paul Gee și Peter Smith.

Este important de menționat că gamificarea este o metodologie complexă, cu propriile sale elemente și tehnici, studiate de numeroși autori.

Gamificarea nu înseamnă a te juca în sala de clasă și nici un simplu joc, ci constă în utilizarea designului și a tehnicilor din jocuri în contexte non-ludice, cu scopul de a dezvolta competențe în rândul participanților. Prin gamificare se urmărește implicarea activă a participanților, încurajând atât competiția, cât și cooperarea între egali, precum și creșterea motivației acestora (adică trezirea interesului pentru a-i încuraja să inițieze acțiuni care contribuie la un scop colectiv).

În ceea ce privește teoria gamificării ca atare, aceasta analizează procesul de învățare și conține elemente ale învățării de tip behaviorist. Pe de-o parte, behaviorismul este filosofia științei comportamentale (adică analizează comportamentul), care afirmă că stimulii produc reacții, iar în funcție de consecințele acestor reacții, comportamentul poate fi modificat; cu alte cuvinte, dacă oferim un recompensă pozitivă ca urmare, vom stimula repetarea acțiunii sau comportamentului respectiv. Această teorie susține că procesul de învățare este unic pentru fiecare cursant și pentru fiecare situație specifică, iar cunoașterea este construită treptat.

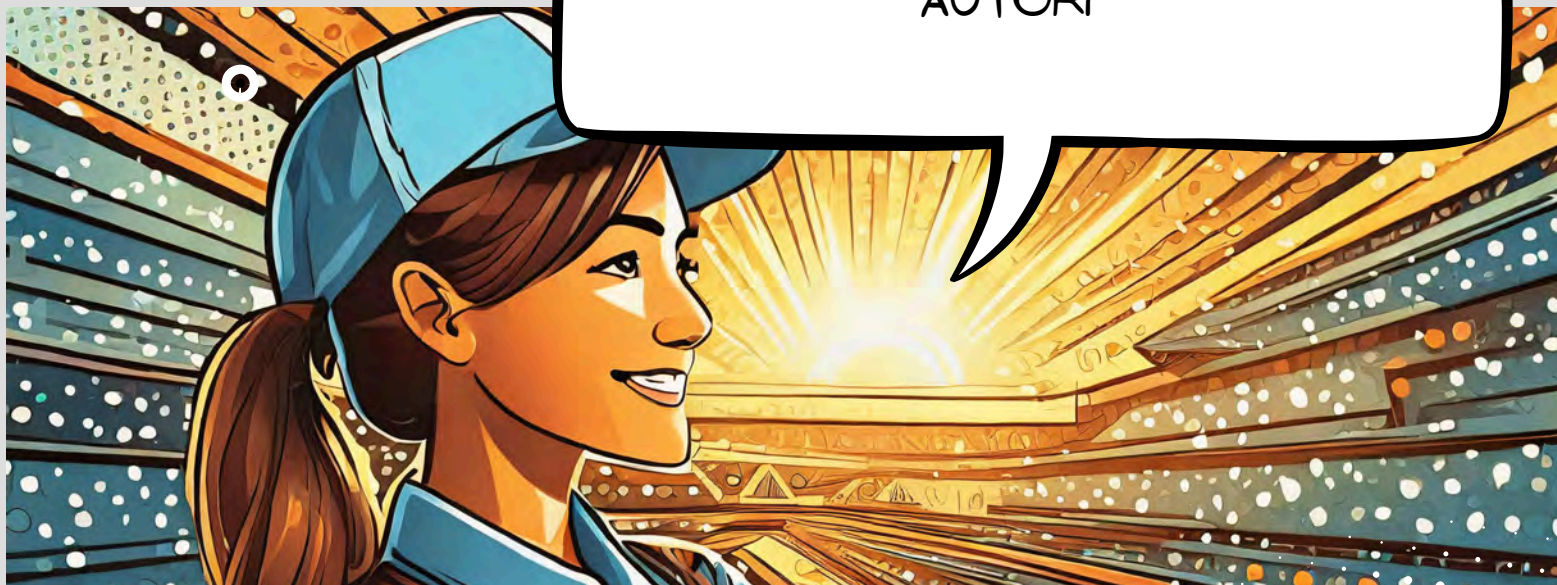
Pe de altă parte, gamificarea, ca teorie a învățării, utilizează un sistem de evaluare bazat pe comunitate și întărire pozitivă (ceea ce o apropie de behaviorism), deoarece învățarea are loc atunci când stimulul este consolidat. În plus, gamificarea este capabilă să gestioneze rute de învățare diversificate, punând accent pe realizările mici, nu neapărat pe legăturile dintre ele, astfel că pot fi construite multiple trasee către obiectivul final, în funcție de scopurile, abilitățile și alte caracteristici ale participanților.

Trebuie menționat că gamificarea ia în considerare și dimensiunea vizuală a procesului de învățare, în special vizualizarea progresului în învățare și a rutei de învățare alese.

Așadar, gamificarea folosește o perspectivă individuală pentru a analiza progresul cursanților și pentru a le oferi cea mai potrivită cale de învățare, în funcție de nevoile și calitățile fiecăruia. În plus, ea evaluează performanța și ține cont de feedback, având ca scop gestionarea diferitelor tipuri de cursanți într-un singur sistem.

Un aspect important în aplicarea gamificării este alegerea tehnicilor potrivite, întrucât, în funcție de experiența de joc, pot fi dezvoltate diverse competențe, cum ar fi:

- Lucrul în echipă
- Competențe digitale
- Managementul conflictelor
- Abilități de comunicare
- Leadership
- Învățarea de a învăța
- Luarea deciziilor
- Negocierea
- Managementul timpului
- Rezolvarea de probleme
- Inteligența emoțională



Termenul gamificare a fost promovat de Nick Peeling, un programator care a observat oportunitatea de a folosi diverse dinamici din jocuri pentru a transmite cunoștințe și pentru a facilita și face mai distractivă dobândirea acestora, prin jocuri precum cele pe care le-a dezvoltat el însuși.

După ce această metodologie a fost popularizată, mulți autori au adaptat-o conform propriei viziuni. Gamificarea se bazează pe utilizarea elementelor de design ale jocurilor video în contexte care nu sunt jocuri, dar care contribuie la generarea învățării și o transformă într-un proces mult mai plăcut, atractiv și motivant. Conform lui Zichermann, mecanicile și abordările din jocuri pot ajuta cursanții să se implice în toate activitățile propuse. Acest proces favorizează implicarea participanților, iar prin utilizarea unor designuri și tehnici inspirate din jocuri pentru a dezvolta competențe și comportamente, se stimulează atât competiția între cursanți, cât și camaraderia, potrivit lui Kapp. Mulți autori sunt de acord că gamificarea este o modalitate eficientă de a motiva participanții, trezindu-le pasiunea și entuziasmul, prin care îi determinăm să se implice și să contribuie cu întregul lor potențial și cu abilitățile lor pentru atingerea unui obiectiv.

Conform lui Werbach, dinamicile sunt concepte, structuri și componente. Aceste dinamici sunt însoțite de o narațiune, emoții, limitări și o progresie. Pe de altă parte, avem mecanicile, adică spațiul în care are loc jocul, acestea fiind reprezentate de provocări, recompense, feedback și competitivitate.

În cele din urmă, vorbim despre componente, unde sunt urmărite realizările și punctele acumulate de participanți.



DEZVOLTARE

Gamificarea este o tehnică de învățare care transferă mecanicile jocurilor în domeniul educațional sau profesional, fie pentru a facilita asimilarea cunoștințelor, fie pentru a îmbunătăți anumite abilități sau pentru a genera o experiență pozitivă.

Obiectivul gamificării este de a crește motivația, îmbunătăți atenția și concentrarea, promova autonomia, încuraja învățarea semnificativă, colaborarea în echipă și de a dezvolta abilități mai specifice.

Unele dintre tehnicile mecanice pot include:

- acumularea de puncte
- creșterea în nivel
- acordarea de premii
- recompense/cadouri
- clasamente (pentru ierarhizarea utilizatorilor)
- provocări
- misiuni sau sarcini de tip „quest”

În legătură cu această scalare, factorii fundamentali pe care trebuie să îi avem în vedere pentru a înțelege comportamentul jucătorilor sunt: emoțiile, narațiunea, conștientizarea progresului, distracția, presiunea timpului, statutul, altruismul și autoexprimarea. Așadar, atunci când ne gândim la gamificare sau la jocuri, unul dintre conceptele care ne vine în minte este rolul asumat (role-playing).

Un alt aspect de luat în considerare este estetica, deoarece nu doar componenta vizuală sau sonoră este importantă, ci și percepțiile jucătorilor sunt fundamentale pentru ca experiența de joc să fie completă. Astfel, trebuie să ținem cont de: senzații, fantezie (jocul fiind o simulare a unei lumi imaginare), narațiune, provocare, comunitatea creată care favorizează mediul social, descoperirea ca explorare a necunoscutului, exprimarea de sine și creativitatea, iar în final jocul ca mijloc de petrecere a timpului liber.

Prin urmare, unul dintre elementele pe care le vom întâlni în cadrul gamificării sunt diferitele profile de jucători:

- Killers: se concentrează pe câștig, avansare în nivel și competiție;
- Achievers: se concentrează pe finalizarea nivelurilor și atingerea obiectivelor;
- Socializers: se concentrează pe socializare și dezvoltarea relațiilor cu prietenii și contactele;
- Explorers: se concentrează pe explorare, investigare și descoperire.

Când dezvoltăm un joc, trebuie să ținem cont, pe lângă avataruri, și de punctele acumulate, clasamente, insigne, recompense, echipamente, meserii și niveluri.

Pentru ca această metodologie să aibă succes, trebuie să ne asigurăm că mediul este optim pentru a facilita integrarea sa. Dacă ne concentrăm pe un centru educațional, putem determina că această metodologie ar putea fi optimă atâta timp cât este structurată; de asemenea, trebuie să fim conștienți de timpul și spațiul pe care le vom folosi și astfel vom verifica dacă metodologia este eficientă sau, dimpotrivă, generează un anumit tip de conflict.

Unul dintre avantajele gamificării este feedbackul imediat, deoarece fiind vorba despre teste, se poate vedea imediat dacă au fost depășite sau dacă există dificultăți, ceea ce favorizează învățarea și susține ideea de învățare comportamentală. De asemenea, favorizează automatizarea, ceea ce înseamnă că nu mai există aspecte de care să ne preocupăm în mod constant și, în consecință, putem oferi mai multă libertate pentru dezvoltarea activității. Este esențială și posibilitatea ca fiecare elev să poată depăși obstacolele în ritmul propriu.

Întregul proces de învățare ar trebui să se bazeze pe 4 puncte fundamentale:

- Stabilirea obiectivelor;
- Căutarea instrumentelor;
- Proiectarea;
- Evaluarea.

Când ne gândim la instrumentele de gamificare, ne dăm seama că există o multitudine de tipuri: jocuri de societate, jocuri live, jocuri video, instrumente digitale, storytelling și teatru etc. Aceste instrumente ne ajută, de asemenea, să organizăm informații, sarcini sau timp, să realizăm hărți conceptuale, să organizăm dezbateri sau chiar să socializăm.

Acestea sunt câteva dintre instrumentele pe care le putem folosi pentru a îmbunătăți procesul de gamificare:

- Jocuri de societate: Gamificarea angajabilității, cuburi de poveste (story cubes).
- Jocuri live: gimcane (cursă cu probe), jocuri imersive, escape room-uri.
- Jocuri video.
- Instrumente digitale: Miro, Duolingo, rețele de socializare, Kahoot.
- Storytelling.
- Teatru.

Poți folosi aplicații sau jocuri online precum:

1. Plickers: o aplicație cu realitate augmentată, unde profesorul introduce întrebări cu răspunsuri simple. Elevii folosesc cartonașe pentru a răspunde, iar aceste cartonașe au coduri pe care profesorul le scanează cu telefonul, iar aplicația identifică răspunsurile corecte.
2. Super Teachers Tools: activități variate pentru clasă, în diferite formate inspirate de emisiuni TV.
3. Classdojo: insigne pentru încurajarea comportamentului pozitiv și recompensarea bunelor practici.
4. Miro: o tablă albă online care permite colaborarea vizuală cu numeroase opțiuni.
5. Padlet: se pot crea „pereți colaborativi” unde mai mulți utilizatori pot lucra simultan, organizând conținutul în funcție de nevoi.
6. Bubbl.us: permite realizarea de hărți conceptuale.
7. Voki: permite crearea de personaje animate care pot fi folosite ca instrumente de comunicare
8. te să creai personaje animate pentru a le folosi ca instrument de comunicare.



PROIECTARE

În ceea ce privește proiectarea activităților pentru a utiliza în mod adecvat gamificarea (așa cum este cazul acestui proiect, în care am dezvoltat un program de stagii gamificat și, de asemenea, un program de voluntariat gamificat), este extrem de important ca proiectarea menționată anterior să fie realizată în conformitate cu valorile fiecărei organizații și cu competențele pe care dorim să le dezvoltăm și/sau să le sprijinim în rândul voluntarilor. De exemplu, la ASPAYM CyL lucrăm cu persoane cu dizabilități și, prin urmare, activitățile pe care le desfășurăm trebuie adaptate fiecărei persoane, fiecărui voluntar, precum și monitorizate, susținute și însoțite în fiecare pas pe care îl fac.

În procesul de proiectare, trebuie luat în considerare procesul de învățare a cunoștințelor care vor fi abordate de către voluntari, prin activitățile diferite care sunt propuse și implementate, pe baza valorilor și competențelor menționate anterior, pe care fiecare organizație sau entitate dorește să le promoveze. Concret, la ASPAYM CyL încurajăm autonomia, astfel încât voluntarii să își dezvolte abilitățile și competențele adecvate obiectivelor stabilite, în funcție de nivelul lor de calificare și de atribuțiile lor.

Pe baza cunoștințelor, valorilor și competențelor/abilităților menționate anterior, trebuie să stabilim obiectivele educaționale care, ulterior, vor deveni obiectivele jocului. Odată ce știm ce dorim să lucrăm împreună cu voluntarii, următorul pas este alegerea unei narațiuni, adică firul conducător care va lega toate activitățile ce vor susține această gamificare.

Pentru ca narațiunea să fie atractivă pentru voluntari și, astfel, să îi implice și mai mult, trebuie ales un subiect (de exemplu, agenți secreți, supereroi, ființe mitologice etc.) și concepută acea poveste care va ghida întregul proces de predare-învățare.

Pornind de la acea narațiune și cunoscând obiectivele stabilite, urmează planificarea ciclului de activități (care include conceperea misiunilor și provocărilor), precum și a sistemului de recompense etc.

În cele din urmă, dar nu mai puțin important, trebuie proiectate elementele estetice ale gamificării: avataruri, scenarii, insigne etc.

3.2

PROCESUL DE SELECȚIE, PREGĂTIRE ȘI MOTIVARE A VOLUNTARILOR ÎN DOMENIUL SOCIAL ȘI EDUCAȚIONAL

PROCES DE SELECȚIE

Procesul de management al voluntarilor – 8 pași



NEVOI ȘI PLANIFICAREA PROGRAMULUI - *punând întrebările potrivite*

Cunoașterea nevoii fiecărei organizații stă la baza creării unui program de voluntariat, deoarece știind ce este necesar, entitatea poate crea un profil specific de voluntari care să acopere zonele în care aceștia ar putea lucra.

Așadar, un program de voluntariat bine conceput este rezultatul unui proces de maturizare, iar multe decizii trebuie luate înainte de integrarea voluntarilor.

Pentru început, iată câteva întrebări pertinente care trebuie abordate: Are organizația o viziune holistică asupra a ceea ce reprezintă voluntariatul? Este organizația gazdă pregătită să primească voluntari? Există un mediu și un spațiu adecvat pentru voluntari? Vor fi voluntarii apreciați și bine primiți? Cine va fi persoana responsabilă de voluntari? Al cui este rolul de a gestiona voluntarii zilnic? Cum vor fi îndeplinite nevoile voluntarilor? Are organizația un document de politică sau ghid privind voluntariatul? Are organizația o descriere clară și actualizată a rolurilor și un profil al voluntarului potrivit? Există un plan adecvat de sprijin și supervizare a voluntarilor?

ELABORAREA ROLURILOR/PROFILELOR – *identificarea nevoilor, ce se oferă (rolul) și ce se cere (profilul)*

Un program eficient de management al voluntarilor începe cu identificarea nevoilor (așa cum s-a menționat mai sus) și cu definirea pozițiilor de voluntariat, astfel încât acestea să răspundă atât nevoilor organizației, cât și ale voluntarilor.

Conceperea unor roluri atractive este de maximă importanță, deoarece presupune crearea unor sarcini cu valoare adăugată pentru voluntari. Implicarea personalului organizației în definirea acestor roluri este primul pas spre succesul programului. În loc să „inventeze” roluri, personalul identifică în mod clar nevoile operaționale reale și sarcinile care pot fi îndeplinite de voluntari.

O fișă a rolului voluntarului ar trebui să includă:

- **Titlu:** denumirea funcției.
- **Scop:** rezultatul pe care rolul urmărește să îl atingă.
- **Activități sugerate:** ce trebuie făcut pentru a atinge scopul.
- **Indicatori:** criterii de măsurare a rezultatelor obținute.
- **Cerințe:** abilități, atitudini, cunoștințe dorite și/sau cerințe de conduită sau vestimentare, cerințe legale posibile (de exemplu, cazier/adeverință de protecție a copilului).
- **Durată:** numărul estimat de ore și/sau perioada de angajament și programul.
- **Locație și mediu de lucru:** locul activității și descrierea mediului – unde, cu cine, ce alte persoane ar putea lucra în același spațiu.
- **Supervizare:** membri ai personalului responsabili cu monitorizarea, soluționarea problemelor și supervizarea.
- **Beneficii:** formare, asigurare, parcare, rambursări, evenimente etc.

Trebuie luat în considerare, în acest punct, faptul că persoanele candidate ar trebui să fie conștiente de beneficiile netangibile pe care acțiunea de voluntariat le poate aduce, cum ar fi:

- Participarea la un dialog amplu privind Drepturile Omului;
- Contribuirea la o lume mai solidară, mai dreaptă și mai pașnică;
- Învățarea despre tipul de voluntariat în care sunt implicați;
- Dezvoltarea calităților umane și chiar profesionale, precum comunicarea, organizarea și abilitățile de lucru în echipă;
- Recunoaștere, prietenii, distracție etc.;
- Creștere personală.

Anumite aptitudini sunt relevante pentru a contura un profil al voluntarilor în organizațiile care lucrează pentru schimbarea socială, cum ar fi: creativitatea, pluralismul, capacitatea de a colabora cu alte entități, deschiderea către dialog și interesul de a participa la generarea de idei și promovarea acțiunilor.

RECRUTAREA – *dialog între trimițător și receptor, canale de feedback*

Procesul de promovare și selecție reprezintă începutul relației dintre organizație și voluntari. Scopul este de a găsi persoane potrivite, astfel că ar trebui să existe un echilibru între așteptările organizației gazdă, rolurile disponibile și motivațiile și interesele voluntarilor. Cu cât se cunosc mai bine motivațiile și interesele potențialilor voluntari, cu atât mai bine poate fi direcționat mesajul de promovare și procesul de recrutare.

Apelul pentru voluntari

Un instrument esențial în recrutarea voluntarilor este „apelul pentru voluntari” – o descriere scurtă, dar clară, a ceea ce oferă poziția de voluntariat și organizația gazdă voluntarilor potențiali. Odată ce apelul este pregătit, coordonatorul de voluntari trebuie să fie conștient că procesul de recrutare și selecție ce urmează trebuie realizat pe baza competențelor, experienței și calificărilor persoanelor pentru acel rol. Și, desigur, trebuie evitată orice formă de discriminare a unui aplicant.

Metode/canale de recrutare

Pentru a realiza o recrutare eficientă, este necesară o comunicare clară și un mesaj bine gândit (cum va fi transmis, cui i se adresează, va fi verbal sau scris etc.). În mod firesc, în funcție de conținutul mesajului și canalele utilizate, vor fi aplicate diferite tipuri de campanii sau programe de recrutare.

SELECȚIE - *interviu, metode de selecție, întrebări de screening*

Interviul candidaților este crucial, deoarece permite concilierea nevoilor organizației cu motivațiile voluntarului, creând bazele unui mediu de lucru plăcut.

Scopul interviului candidatului este:

- Pentru a evalua capacitatea și dorința unui candidat de a se potrivi productiv într-o funcție din cadrul organizației.
- Pentru a înțelege mai bine persoana, cu scopul de a o integra într-o situație care va fi plină de satisfacții pentru voluntar și organizație.
- Să fie capabil să identifice antecedentele și experiența candidaților și a recrutării, oferind o poziție care va ridica voința de implicare în cadrul organizației.

Selecție

Principiul fundamental al selectării voluntarilor se bazează pe satisfacerea așteptărilor și nevoilor organizației cu așteptările, interesele, motivația și abilitățile voluntarului.

Voluntarii nu trebuie plasați într-o poziție pentru care nu au interesul, abilitățile, timpul sau motivația corespunzătoare. Selecția voluntarilor ar trebui să aibă ca scop obținerea unei situații câștigătoare pentru ambele părți implicate.

La screening, coordonatorul de voluntari și echipa organizației trebuie să fie conștienți de diferitele motivații pentru voluntariat, în special de cele problematice pentru a evita conflictele în managementul voluntarilor în domeniu. Există multe motive pentru a fi voluntar.

Metoda de selecție

Pentru fiecare post de voluntar ar trebui elaborate criterii de selecție. Selecția se bazează pe mai multe instrumente care pot include formulare de cerere, verificări, interviu, observarea voluntarilor în orientare/formare, observare în timpul stagiului sau oferirea de vizite de degustare și oportunități în timpul supravegherii oficiale sau informale sau în evaluare.

Întrebări de screening

Există patru grupuri de întrebări pe care le-ați putea folosi pentru selectarea voluntarilor, care descoperă motivația, abilitățile, interesele și personalitatea voluntarului: motivații; valori personale; activități de timp liber și interes; abilități și experiențe; personalitate și atitudine.



TRAINING

PREGĂTIREA & INSTRUIREA - *tipuri de pregătire, trusa de informații pentru voluntari*

Voluntarii ar trebui să fie pregătiți pentru îndeplinirea corectă și eficientă a sarcinilor lor, Voluntariatul necesită angajament cu organizația și responsabilitate față de beneficiarii acesteia, astfel încât pregătirea este un factor de facilitare pentru integrarea și adaptarea voluntarilor.

Elementele și etapele care pot face parte din procesul de pregătire a voluntarilor pentru un proiect de dezvoltare ar putea fi:

Orientare: pregătirea voluntarilor pentru o relație clară cu organizația.

Instruire: crearea sau mobilizarea capacităților și competențelor pentru realizarea cât mai adecvată a activității de voluntariat în organizație.

Coaching: predarea și reînnoirea abilităților care pot fi realizate în sesiuni formale de formare sau individual.



MOTIVARE

MOTIVAȚIE ȘI SUPRAVEGHERE – *de ce și cum*

Motivația este un aspect esențial atunci când lucrează cu voluntari, deoarece aceștia ar putea avea unul diferit pentru a-și desfășura performanța în organizație. Factorii motivatori sunt:

- Realizare sau împlinire, oportunitatea de a face lucruri interesante.
- Recunoașterea muncii bine făcute.
- interes pentru propria muncă, stimulând sarcini care să permită dezvoltarea.
- Responsabilitate crescută.

Un voluntar motivat este cel care dorește să facă munca care trebuie făcută în spiritul și liniile directoare ale organizației. În funcție de sursa fiecărei motivații, iată câteva indicii:

- **Realizări:** Voluntarii motivați de realizare salută provocările și sunt orientați către rezultate, asumă riscuri și inovatori.
- **Afiliere:** Voluntarii motivați de afiliere măsoară succesul pe baza relațiilor, cum ar fi lucrul cu o mare varietate de oameni.
- **Putere:** Voluntarii motivați de putere se bucură de oportunitatea de a face diferența în viața altora.
- **Consiliere:** depanare, rezolvarea problemelor sau îmbunătățirea comportamentului prin intermediul voluntarului, sprijinirea persoanei să recunoască problema și să își asume responsabilitatea pentru rezolvarea sau îmbunătățirea acesteia.
- **Mentorat:** proces de integrare a voluntarilor folosind o metodă care simultan îi face pe voluntari să se simtă bineveniți/apartenere și le îmbunătățește cunoștințele/abilitățile prin stabilirea de relații formale cu voluntari mai experimentați.

Kit de informare pentru voluntari

Un kit de informații despre voluntari poate fi un instrument util pentru potențialii voluntari interesați, pentru a se asigura că li se oferă toate informațiile de care au nevoie pentru a aplica pentru programele de dezvoltare.

Un kit de informații poate include:

- Detalii despre organizație, cum ar fi misiunea, scopul, istoria și programul în care este implicat voluntariatul.
- Schema de management pentru organizarea și liniile de comunicare.
- Tipurile de posturi de voluntari disponibile.
- Natura muncii de voluntariat.
- Cantitatea de timp pe care o va necesita munca.
- În cazul voluntariatului internațional, informații despre organizația gazdă care gestionează proiectul local (inclusiv detaliile supervisorului care se ocupă de orice problemă a voluntariatului în țara gazdă).
- Informații despre banii care sunt dați organizației, transport, hrană, cazare și formare și cât. De asemenea, cât din banii plătiți de voluntar (dacă există) organizația investește în comunitățile locale și proiectele cu care colaborează persoana respectivă.
- Informații despre toate tipurile de ajutoare publice sau private pentru cheltuielile voluntarilor.
- Grup de drepturi și obligații care corespund ambelor părți în raport cu reglementarea în vigoare.
- Cauze și forme care pot duce la o disociere de organizație.
- Formular de cerere.
- Sunt necesare experiență și abilități.
- Informații despre orice sesiuni de pregătire obligatorii și timpul pe care acestea îl vor ocupa, atât înainte de începerea postului, cât și pe parcursul desfășurării acestuia.
- Instrucțiuni despre cum, când, unde și cui trebuie făcute cererile, inclusiv numele și detaliile de contact.
- Poate fi interesant să facilităm contactele altor voluntari care au avut o experiență similară în acest proiect, comunitate, regiune etc.

Supraveghere

A gestiona cu succes oamenii implică asigurarea faptului că își doresc și pot face munca care trebuie făcută. Pe măsură ce voluntarii dobândesc cunoștințe și experiență în timpul implementării unui program, ei pot trece de la un nivel de control mai cuprinzător la unul mai relaxat. Asta înseamnă că își fac treaba în mod corespunzător și reușesc să obțină mai multă încredere și reflexie automată.

Pentru a realiza o supraveghere eficientă a voluntariatului, trebuie îndeplinite două condiții:

- a) voluntarii simt că munca lor este apreciată deoarece au atenția constantă a supervisorului lor.
- b) toți voluntarii participă la luarea deciziilor și la activitățile cu același statut.

EVALUARE - *regularitatea, beneficiile și cine evaluează*

Evaluarea experiențelor de voluntariat oferă feedback important pentru coordonatorii de voluntari, organizație, administratori, manageri și voluntari individuali despre programele și procesele de voluntariat.

Evaluările ar trebui să fie efectuate în mod consecvent, de preferință pe o bază anuală sau pe o bază de șase luni, în funcție de durata implicării voluntarilor și durata programului de voluntariat.

Evaluările experienței de voluntariat aduce următoarele beneficii:

- Acesta colectează informații despre performanța voluntarilor (sarcini delegate, realizările și dezvoltarea voluntarilor și implementarea proiectului) în mod regulat.
- Evaluează în ce măsură au fost atinse obiectivele stabilite în ceea ce privește dezvoltarea voluntarilor și ce trebuie îmbunătățit.
- Evaluează dacă acțiunea întreprinsă a fost una adecvată și eficientă pentru voluntari sau nu. Dacă se vede că pur și simplu ceva nu funcționează, acțiunea trebuie redefinită.
- Ajută la evaluarea structurii și impactului organizației. Modul în care funcționează organizația este eficient și eficient?
- Evaluarea regulată, la diferite etape ale cooperării dintre voluntari și organizație, oferă coordonatorului de voluntari imaginea de ansamblu și, ca urmare, un control mai mare asupra întregului proces.
- Evaluează efectul activităților organizației, definește recomandări și are un impact asupra acțiunilor viitoare.

De asemenea, evaluarea trebuie să aibă loc sub diferite perspective: voluntarii, beneficiarii sau membrii comunității cărora le servește voluntarul, personalul sau coordonatorul de voluntari, ceilalți voluntari.

În cele din urmă, la sfârșitul fiecărui ciclu de voluntariat, organizația se întoarce la Planificarea Nevoilor și Programului, pentru a continua să ajusteze și să îmbunătățească atât oferta, cât și apelul pentru voluntari.

3.3

PROIECTAREA ȘI MANAGEMENTUL ACTIVITĂȚILOR DE VOLUNTARIAT - TRAINING PENTRU VOLUNTARI

PROIECTAREA ACTIVITĂȚILOR

Atunci când planificați activități de învățare, trebuie să aveți în vedere faptul că activitățile ar trebui să ofere experiențe care să permită participanților să se implice, să exerseze și să obțină feedback cu privire la rezultatul/rezultatele specifice. Iată dimensiunile de bază ale proiectării activităților:

TITLU. Cât de important este titlul într-o activitate? Titlul este poarta de acces către conținut și primul dispozitiv care atrage cititorii. Dacă titlul nu este atractiv, dacă este prea lung sau dacă dă o impresie greșită asupra conținutului, participanții nu se vor simți interesați.

Preferați întotdeauna titlurile scurte, deoarece titlul nu trebuie să spună totul, ci, în schimb, stârniți o oarecare curiozitate cu privire la ceea ce se va întâmpla. De asemenea, titlul trebuie să fie sugestiv, atrăgător, pozitiv, antrenant, creativ, captivant. Iată câteva exemple de titluri bune: „*Ce este și ce nu este*”, „*Cine este cine*”, „*Până acum, e bine*”.

PREZENTARE GENERALĂ. Funcționează ca o introducere sau o vedere globală a obiectivelor activității, oferind informații scurte care vor ajuta la înțelegerea contextului și a pertinentei activității. Iată două exemple: activitatea aparține unui ansamblu de alte activități care se sugerează a fi dezvoltate în succesiune; se recomandă ca activitatea să se desfășoare într-un interval orar specific (ca primire, sau formare sau încheiere a unui proces).

OBIECTIVE. Obiectivele sunt pași specifici pentru atingerea unui scop. Ele trebuie să fie afirmații precise și măsurabile, care să explice cum va fi atins obiectivul. Ar trebui să existe 1 până la 3 obiective specifice pentru fiecare activitate. Obiectivul ar trebui să înceapă cu un verb, urmat de o scurtă descriere a sarcinii specifice pe care un participant s-ar putea aștepta să îndeplinească după ce a participat la activități. Începeți fiecare obiectiv cu verbe măsurabile: Descrieți, explicați, identificați, discutați, comparați, definiți, diferențiați, enumerați etc. Iată un exemplu: aflați despre semnele anxietății. & Să poată argumenta despre realitatea anxietății în viața de zi cu zi.

NUMĂR DE PARTICIPANȚI. Este foarte important să definiți activitatea în termeni de participanți deoarece activitățile pot fi individuale, în perechi, în grupuri mici, în grup mare. Pe lângă activitatea în sine, această informație este vitală pentru resurse (număr de facilitatori, spațiu fizic, material și echipament). De asemenea, aceeași activitate poate prezenta combinații diferite în ceea ce privește implicarea participanților, așa cum se arată în continuare: începeți dintr-o perspectivă individuală și formează grupuri mici; începeți cu un grup mare și apoi treceți la perechi.

TIP. Există multe posibilități pentru tipurile de activități: joc de rol, simulări, jocuri (fizice, jocuri de societate, online), mese rotunde, discuții etc.; iar facilitatorii pot și trebuie să fie cât mai creativi posibil. Descrierea pas cu pas a activității este fundamentală pentru replicabilitatea acesteia (vezi Procedura de mai jos).

TIMP. Timpul alocat activității trebuie să permită îndeplinirea completă a dimensiunilor activității menționate, cât mai rezonabil posibil: obiectivele, numărul de participanți, spațiul și materialul disponibil și activitatea în sine. Când pregătiți activitatea, faceți modificările/adaptările necesare pentru ca activitatea să se potrivească corespunzător participanților dumneavoastră și tuturor celorlalte condiții (spațiu, materiale). Modificarea orei este una dintre adaptări, de exemplu: la pregătirea activității luați decizia, dacă este necesar, de a împărți în 2 intervale de timp; Priviți cu atenție fiecare pas și cerințele sale de timp, pentru a vă asigura că nu veți pierde controlul asupra timpului în timpul activității.

SPAȚIU. Începând cu pandemiile, activitățile online sunt cât mai posibile ca și activitățile la fața locului, cu raționament și echilibru. Pentru ambele, asigurați-vă că participanții pot participa pe deplin și pot participa. De exemplu, sesiunile online necesită echipament și cunoștințe specifice. Pe de altă parte, sesiunile la fața locului trebuie să permită confort, adaptabilitate, liniște, intimitate.

PROCEDURĂ sau Dezvoltare. Activitatea trebuie descrisă cât mai detaliat posibil. De exemplu, prezentați activitatea pas cu pas într-un limbaj clar și propoziții scurte (pentru citire și înțelegere ușoară). De asemenea, dacă este nevoie de o lectură pertinentă și anterioară de către facilitator înainte de implementarea activităților, aceasta trebuie menționată aici.

MATERIAL. Toate activitățile vor necesita un anumit material și cea mai bună opțiune este, după creativitate, utilizarea de material durabil/reutilizabil, în funcție de numărul de participanți și de obiective. De asemenea, echipamentele electronice trebuie pregătite în prealabil și asigurați-vă că există un plan B, dacă acesta nu reușește.

DEBRIEFING. Chiar înainte de sfârșitul activității (asigurați-vă că există timp și pentru aceasta), are loc Debriefing, adică atunci când facilitatorul cedează concluziilor și încheierii subiectului, precum și indicații pentru pașii următori. De obicei, acest moment se face în grabă, pierzând concluzii importante, făcând astfel activitatea incompletă.

URMARE. După activitate, poate fi loc pentru mai multe în multe feluri: un fel de „temă” pentru ca participanții să continue să lucreze; o revizuire ulterioară în timp pentru ca facilitatorul să evalueze îmbunătățirea personală realizată; sau chiar repetarea subiectului înainte în proces cu o formă diferită pentru a-i consolida potențialul.

SUGESTII. Fiecare facilitator poate face adaptări interesante la o activitate, având în vedere grupul și contextul, prin urmare, șablonul de activitate trebuie să aibă spații libere pentru a înregistra aceste noi detalii sau comentarii legate de desfășurarea activității, pentru reflexii/analize viitoare.

BIBLIOGRAFIE. După cum sa menționat anterior, pot exista unele referințe teoretice relevante pentru activitate ca surse și/sau lecturi recomandate. Aceste informații trebuie incluse în șablonul de activitate.

ANEXE. Unele materiale pot fi prezentate ca anexe la șablon (printabile, link-uri) trebuie adăugate la șablonul de activitate, pentru ca facilitatorul să aibă la îndemână toate informațiile necesare.



MANAGEMENTUL ACTIVITĂȚILOR

NARAȚIUNEA

Programul Pilot Gamified al acestui proiect „Lucrește, joacă, crește” conține o narațiune: o poveste care urmărește Programul de voluntariat în cadrul unui ONG și reprezintă un cadru simbolic pentru întregul proces.

Autorul Marcus Jenal ne vorbește despre importanța Narațiunilor pentru ființele umane și comunități.

Atribuirea de semnificație situațiilor și observațiilor ca parte a procesului de sens cotidian este esențială pentru viața umană, ceea ce face narațiunile fundamentale:

Comunități întregi, precum și persoane individuale sunt angajate într-o căutare a sensului „vieții lor”, care va da sens unor anumite acțiuni.

(Czarniawska, B.; citat de Jemal, M.)

Pot fi găsite exemple cu povești emblematice care servesc ca hărți narrative sau „ghiduri de conduită”. Poveștile din basme, de exemplu, sunt mai mult decât fericiți pentru totdeauna. Fiecare poveste prezintă adevărate lecții de morală prin personaje și virtuți arătate în povești. Ele nu numai că captivează imaginația minților tinere, dar le sporesc și creativitatea și abilitățile de raționament.

Un alt autor scrie:

... narațiunile se ocupă de politica sensului, adică de modul în care semnificațiile sunt selectate, legitimate, codificate și instituționalizate la nivel organizațional.

(Patriotta, G.; citat de Jemal, M.)

Ceea ce este exact ceea ce basmele, ca exemple de narațiuni magice, realizează atunci când sunt spuse copiilor.

Narațiunile pot fi, de asemenea, percepute ca **o formă centrală de transfer și stocare a cunoștințelor în comunitățile umane.**

În primul rând, o diferențiere importantă între narațiuni și rutine. Rutinele se referă la mecanisme care pot fi repetate. Rutinele pot fi scrise și predate prin instruire la clasă, ca Program de Voluntariat. Adăugând o narațiune acestor momente de rutină, la momentele potrivite, într-o secvență, se adaugă magie, așa cum s-a văzut înainte, dar și un sentiment de mișcare și progres, care facilitează experiența și învățarea:

narațiunile prezintă organizațiile ca fiind promulgate prin intermediul discursului și caracterizate prin procese continue de transformare și devenire socială.

(Patriotta, G.; citat de Jemal, M.)

MANAGEMENTUL ACTIVITĂȚILOR

Programul Pilot Gamified din cadrul proiectului WPG este împărțit în etape care parcurg toată experiența voluntarului în cadrul unui ONG. Aceste etape îndeplinesc în același timp intervale orare și obiective specifice programului, pe parcursul cărora se vor desfășura activitățile. Credem că această secvență se potrivește oricărui program de voluntariat privind gestionarea activităților și durata.

RECEPȚIE. Aceasta este perioada în care voluntarul intră în ONG, se întâlnește cu personalul și începe să învețe despre munca depusă. Activitățile enumerate pentru această perioadă trebuie să îndeplinească: o introducere în program, momente de spargere a gheții și prezentarea ONG-ului.

ADAPTARE. Încet, voluntarului i se oferă activități/sarcini simple și mici în cadrul rutinelor zilnice ale ONG-ului pentru a ajuta atât integrarea personală, cât și învățarea despre domeniul de acțiune al ONG-ului. Acesta este și momentul ca voluntarul să învețe despre abilitățile sale/transversale și despre motivațiile de a fi într-un program de voluntariat.

AUTONOMIE. Această etapă începe mai mult sau mai puțin la mijlocul programului, în care voluntarul trebuie să dea dovadă de autonomie și inițiativă, declanșându-se în sarcini mai complexe, dar și propunându-se să o facă. Până acum, voluntarul își va îmbunătăți abilitățile care se potrivesc contextului acțiunii și muncii ONG-urilor.

PROIECT PERSONAL. Momentul provocării supreme: proiectul personal al voluntarului, construit în contextul ONG-urilor, cu sprijinul personalului, bazat pe învățărilor de până acum și care vizează obiective bine stabilite, într-un buget dat.

ETAPA FINALA. Ultima lună este dedicată încheierii procesului, precum și evaluării și feedback-ului către voluntar de către colegii săi, coordonatorul programului, personalul ONG-ului etc.

PENTRU TOT. După cum s-a menționat anterior în acest manual, monitorizarea și evaluarea șederii și performanței voluntarilor trebuie să aibă loc în mod regulat, fie individual, fie cu colegii. Momentul final al evaluării de la sfârșitul programului trebuie să conțină toate aceste informații.

3.4

REZULTATE, IMPACT ȘI PROMOVAREA ACTIVITĂȚILOR DE VOLUNTARIAT ÎN COMUNITĂȚILE LOCALE, NAȚIONALE ȘI EUROPENE

ACTIVITĂȚI DE PROMOVARE

Importanța promovării activităților ONG-urilor este crucială pentru creșterea gradului de conștientizare cu privire la misiunea și obiectivele organizației, precum și pentru atragerea de noi voluntari și donatori. Promovarea eficientă permite o acoperire sporită a activităților și întărește brandul organizației.

Cele mai importante instrumente pentru promovarea activităților ONG-urilor includ:

- Rețelele sociale: platforme precum Facebook, Twitter, Instagram și LinkedIn permit o comunicare rapidă și extinsă cu potențialii voluntari.
- Site web: un site web actualizat și atractiv, care conține informații despre proiectele curente, oportunitățile de voluntariat și modalitățile de sprijinire a organizației.
- Buletine informative: actualizări regulate despre activitățile, succesele și nevoile organizației.
- Mass-media tradițională: presă, radio, televiziune – capabile să ajungă la un public mai larg, care nu este neapărat prezent pe rețelele sociale.

Strategii de promovare

- Povești de succes: Prezentarea de exemple reale despre modul în care activitățile organizației au afectat comunitatea.

- Colaborare cu influenceri: Implicarea persoanelor cu o acoperire largă pe rețelele sociale pentru a promova activitățile organizației.
- Evenimente și acțiuni sociale: organizarea de evenimente care atrag atenția mass-media și a comunității locale.

Promovare locală, națională și internațională:

- Scară locală: Colaborează cu media locală, organizează evenimente și campanii care vizează comunitățile locale. Exemplu: „FareShare” din Marea Britanie organizează evenimente locale legate de redistribuirea alimentelor, implicând magazine și comunități locale.
- La scară națională: campanii media naționale, colaborare cu posturi TV și radio la nivel național și ziare naționale. Exemplu: „Røde Kors” (Crucea Roșie Norvegiană) desfășoară campanii naționale de donare de sânge, susținute de campanii media în principalele magazine norvegiene.
- La scară internațională: Colaborează cu organizații internaționale, participă la campanii și evenimente globale. Exemplu: „Save the Children” lucrează cu mass-media și organizații internaționale pentru a evidenția crizele umanitare globale și pentru a strânge fonduri pentru a ajuta copiii din întreaga lume.

Exemple de bune practici:

- UNICEF: publică în mod regulat povești despre copiii pe care i-au ajutat pe site-ul lor web și pe rețelele sociale, atrăgând noi donatori și voluntari.
- Greenpeace: Utilizează campanii de social media cu implicarea celebrităților pentru a atrage atenția asupra proiectelor lor, cum ar fi protecția mediului marin.
- Medici fără frontiere (Medici fără frontiere): implică mass-media locală pentru a-și promova inițiativele, organizând zile deschise și ateliere pentru familii și copii, sporind implicarea comunității locale.



PLANIFICAREA CAMPANILOR SOCIALE

Fiecare campanie socială ar trebui să aibă un scop clar definit, de exemplu, creșterea gradului de conștientizare a unei probleme, strângerea de fonduri, recrutarea de noi voluntari. Acest obiectiv ar trebui să fie măsurabil și realizabil, permițând evaluarea ulterioară a eficacității campaniei.

Analiza publicului țintă Înțelegerea cine este publicul campaniei este crucială pentru succesul acesteia. Luați în considerare factori precum vârsta, sexul, interesele și potențialele media pe care le folosesc. De exemplu, o campanie care vizează tinerii va diferi în ceea ce privește conținutul și canalele de comunicare față de una care vizează persoanele în vârstă.

Mesajul campaniei ar trebui să fie simplu, ușor de înțeles și emoționant. Folosirea poveștilor care mișcă și implică publicul este benefică. Mesajul ar trebui să fie adaptat publicului țintă, de exemplu, tinerii pot răspunde mai bine la conținutul dinamic și vizual de pe rețelele sociale, în timp ce publicul mai în vârstă ar putea prefera forme mai tradiționale de comunicare.

Canalele de comunicare ar trebui să fie adaptate publicului țintă. Acestea pot include rețelele sociale, site-urile web, buletinele informative, media tradiționale și evenimentele. Este important să folosiți o combinație de canale diferite pentru a ajunge la un public larg.

După încheierea campaniei, este important să-i monitorizați rezultatele și să faceți o evaluare. Analiza rezultatelor permite tragerea de concluzii și o mai bună planificare a acțiunilor viitoare. Indicatorii cheie de performanță (KPI) pot include numărul de noi voluntari, sumele de fonduri strânse, acoperirea campaniei pe rețelele sociale etc.

Exemple de bune practici

- Oxfam: Campania „Make Trade Fair” sa concentrat pe creșterea gradului de conștientizare cu privire la practicile comerciale neloiale. Oxfam a folosit conținut dinamic din rețelele sociale, colaborarea cu celebrități și organizarea de evenimente pentru a atrage atenția globală.
- Amnesty International: Campania „Scrie pentru Drepturi” implică oameni din întreaga lume să scrie scrisori care să apere drepturile omului. Folosește povești emoționale ale victimelor și instrumente online ușor de partajat pentru a mobiliza o comunitate globală să acționeze.
- Crucea Roșie: Campania „Hărți lipsă” invită voluntari să ajute la crearea hărților zonelor afectate de dezastre. Această campanie implică oamenii din întreaga lume în cartografierea evenimentelor, atât online, cât și offline.



IMPACTUL PROMOVĂRII ASUPRA MOTIVAȚIEI VOLUNTARILOR

Promovarea regulată a activităților de voluntariat pe rețelele sociale și pe site-ul web poate afecta semnificativ motivația acestora. Recunoașterea publică a muncii lor arată că eforturile lor sunt apreciate. Este important să le mulțumim voluntarilor pentru contribuțiile lor și să le arătăm cum munca lor ajută la îndeplinirea misiunii organizației.

Informarea voluntarilor despre efectele reale ale muncii lor (de exemplu, numărul de persoane ajutate) le crește sentimentul de valoare și satisfacția față de activitate. Rapoartele regulate, buletinele informative cu succese și date specifice îi pot ajuta pe voluntari să înțeleagă modul în care munca lor se traduce în schimbări reale.

Promovarea activităților de voluntariat încurajează construirea comunității și un sentiment de apartenență la organizație, ceea ce, la rândul său, crește implicarea și loialitatea acestora. Organizarea de întâlniri, ateliere și evenimente de integrare îi ajută pe voluntari să formeze relații și să se simtă parte dintr-o comunitate mai mare.

Exemple de bune practici

- Habitat for Humanity: organizează întâlniri regulate și instruire pentru voluntari, unde sunt prezentate realizările organizației și planurile de viitor. Acest lucru îi ajută pe voluntari să se simtă parte dintr-un obiectiv mai mare. În plus, Habitat for Humanity publică în mod regulat povești despre voluntari pe site-ul său web și pe rețelele sociale.
- Medici fără frontiere (Médecins Sans Frontières): publică în mod regulat interviuri și articole despre voluntari pe site-ul său web și pe rețelele sociale, creându-le sentimentul valorii și motivându-i să-și continue munca. MSF organizează, de asemenea, întâlniri de integrare în care voluntarii își pot împărtăși experiențele și ideile.



IMPACTUL ASUPRA CREDIBILITĂȚII ACȚIUNILOR ÎN CADRUL COMUNITĂȚII

Informarea regulată a comunității despre activitățile organizației și rezultatele acestora creează încredere și credibilitate. Transparența este crucială în relațiile cu comunitatea locală. Organizațiile ar trebui să publice rapoarte anuale, situații financiare și actualizări privind proiectele curente.

Colaborarea cu alte organizații și instituții locale întărește poziția ONG-ului în cadrul comunității și crește credibilitatea acțiunilor sale. Parteneriatele pot include proiecte comune, partajarea resurselor și suport logistic.

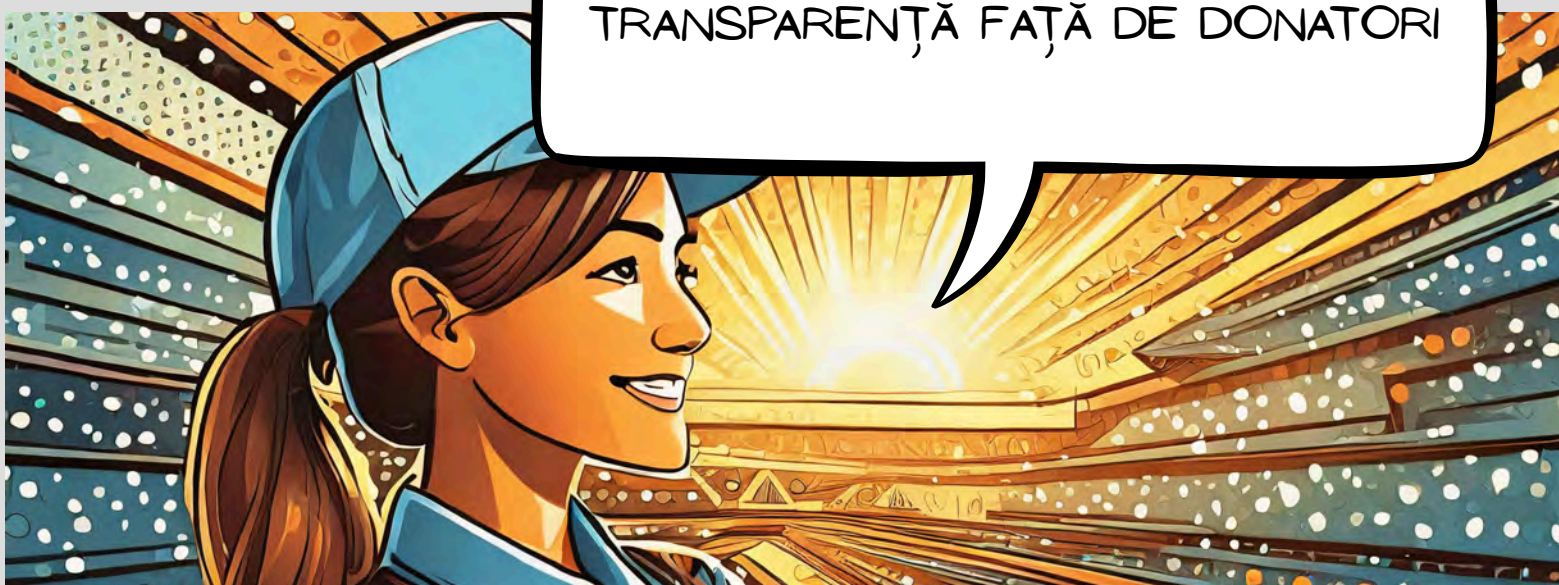
Publicarea de mărturii și povești ale oamenilor care au beneficiat de ajutorul organizației este un instrument eficient pentru construirea credibilității. Poveștile reale ale beneficiarilor arată modul în care activitățile ONG-urilor influențează viața oamenilor și întăresc încrederea comunității.

Implicarea comunității locale în procesele de luare a deciziilor ale organizației, cum ar fi planificarea proiectelor sau evaluarea nevoilor, crește implicarea și încrederea acestora. Organizarea de întâlniri și consultări deschise permite comunității să se simtă coresponsabilă pentru acțiunile ONG-ului.

Exemple de bune practici

- Habitat for Humanity: Publică rapoarte anuale detaliate care descriu proiectele de construcție, numărul de case construite și poveștile familiilor care au beneficiat de ele. Fundația organizează și zile porți deschise în care comunitatea locală poate vedea rezultatele muncii voluntarilor.

- Medici fără frontiere (Médecins Sans Frontières): Raportează în mod regulat despre acțiunile sale în zonele de conflict și dezastrele naturale, publicând rapoarte detaliate și povești ale pacienților pe care i-a ajutat. Organizația implică și parteneri locali pentru a asigura durabilitatea intervențiilor sale.
- Salvați Copiii: publică povești despre copii pe care i-au ajutat pe site-ul lor web și pe rețelele sociale, atrăgând noi donatori și voluntari. Organizația implică, de asemenea, comunitățile locale în proiecte educaționale și de sănătate, sporind implicarea și încrederea acestora.



TRANSPARENȚĂ FAȚĂ DE DONATORI

Raportarea regulată a rezultatelor activității și a finanțelor este crucială pentru menținerea încrederii donatorilor. Situațiile financiare transparente arată că organizația funcționează onest și folosește resursele eficient. Organizațiile ar trebui să creeze rapoarte detaliate care să documenteze progresul, realizările și provocările proiectului.

Documentația corectă a proiectelor, inclusiv descrieri detaliate ale activităților, listele de beneficiari și rezultatele, ajută donatorii să evalueze eficacitatea proiectelor finanțate. Documentația ar trebui să fie disponibilă atât părților interesate interne, cât și externe.

Comunicarea cu donatorii Comunicarea continuă cu donatorii, informându-i cu privire la progrese și provocări, precum și consultările continue întăresc relațiile și sporesc încrederea. Întâlnirile regulate, atelierile de lucru și vizitele pe teren permit donatorilor să înțeleagă mai bine activitățile organizației.

Exemple de bune practici

- UNICEF: Publică periodic rapoarte financiare și de fond disponibile tuturor pe site-ul său web. Grantorii pot urmări îndeaproape modul în care sunt utilizate fondurile. UNICEF organizează, de asemenea, întâlniri cu donatorii în care sunt discutate rezultatele și planurile de viitor.

4 BIBLIOGRAFIE



BIBLIOGRAFIE

- Anca, P. (2015, November 13). Istoria voluntariatului în lume și în România. Epale.ec.europa.eu. <https://epale.ec.europa.eu/ro/blog/istoria-voluntariatului-lume-si-romania>
- Adunarea Republicii (1998). Legea nr. 71/98 din 3 noiembrie. Monitorul Oficial al Uniunii, Secția I-A, Nr.254 din 3 noiembrie 1998, 5694-5696. <https://data.dre.pt/eli/lei/71/1998/11/03/p/dre/pt/html>
- Borrás, O. (2015). Fundamentele gamificării. Universitatea Politehnică din Madrid. Disponibil pe: https://oa.upm.es/35517/1/fundamentos%20de%20la%20gamificacion_v1_1.pdf
- Coaliția pentru Voluntariat. (2022a). Legea Voluntariatului. Available on: <https://voluntariat.ro/volunteers/articles/rights-and-responsibilities/legea-voluntariatului>
- Coaliția pentru Voluntariat. (2022b, February). Contractul de voluntariat. Available on: <https://voluntariat.ro/volunteers/articles/rights-and-responsibilities/contract>
- Contreras, R. & Eguia, J.L. (2016). Gamificare în sălile de clasă universitare. Bellaterra: Institut de la Comunicació, Universitat Autònoma de Barcelona. Disponibil la: <https://core.ac.uk/download/pdf/78545392.pdf>
- EVOLVET – Manual pentru coordonatorii europeni de voluntariat Educație și formare profesională (2015-2017) Proiect Erasmus + 2015-1-ES01-KA202-015929
- Human, N. (2024) - Un ghid pentru voluntariat: roluri, semnificație și impact, disponibil pe: <https://donorbox.org/nonprofit-blog/guide-to-volunteerism>
- Jenal, M. - Cinci motive pentru care folosirea narațiunii este importantă pentru înțelegerea schimbării sociale. Disponibil pe: <https://www.jenal.org/five-reasons-why-using-narrative-is-important-for-understanding-social-change/>
- Lucchini, P., Pascual, P. & Rivera, P. (2019). Pedagogii emergente în societatea digitală. Universitatea din Barcelona, Liber Libro. Disponibil pe: https://www.researchgate.net/publication/333088860_Pedagogias_emergentes_en_la_sociedad_digital_Vol_1
- Luisa, C. (2021). Voluntariat și schimbare socială: o relație diacronică pe insula São Tomé și Príncipe.
- Martins, E. (2013). Pedagogia socială/Educația socială în complexitățile comunității și școlii. Educa. Anul XV – Seria nr. 1 - II. Disponibil pe: https://repositorio.ipcb.pt/bitstream/10400.11/2654/1/Educare%20educere_Ernesto_Martins.pdf
- Medina, E. (2016). Voluntariatul în Spania: situația actuală, tendințe și provocări. The Historical Reason, Jurnalul Latin American de Istorie a Ideilor, nr. 33. Disponibil pe: <https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2019/03/voluntariadoenespaaartculo.pdf>

- Nações Unidas, (s/d) „Educația de la egal la egal – Modulul 1”. Preluat la 3 octombrie 2023, de pe [www.unodc.org/pdf/Module 1 „Peer Education”](http://www.unodc.org/pdf/Module_1_„Peer_Education”)
 - Olvera-Lobo, M. D. & Gutiérrez-Artacho, J. (2016). Gamificare pentru dobândirea de competențe în învățământul superior: cazul traducerii și interpretării. Disponibil pe: https://www.researchgate.net/publication/321747523_Gamificacion_para_la_adquisicion_de_competencias_en_la_educacion_superior_el_caso_de_la_Traduccion_e_Interpretacion
 - Ortiz-Columbus, A. M., Jordan, J. & Agredal, M. (2018). Gamification în educație: o privire de ansamblu asupra stării problemei. Educație și cercetare, voi. 44. Disponibil la: <https://www.sky.br/j/ep/a/5JC89F5LfbgvtH5DJQQ9HZS/?format=pdf&leng=en>
 - Platforma spaniolă de voluntariat. (2009). Rezumat al evoluției voluntariatului în Spania. Disponibil pe: <https://plataformavoluntariado.org/resumen-de-la-evolucion-del-voluntariado-en-espana/>
 - Magic Track, Proiect VOAHR - „Instruire în managementul voluntarilor pentru municipalități”; martie 2020
- RAMOS, M. (coord.). (2007). Voluntariat – Manual de sprijin pentru stagiar. Fundația Eugene de Almeida.
https://www.fea.pt/images/qts/298/Manual_O_Voluntariado.pdf
- Rego, Raquel (2010b), „Profesionalizarea celui de-al treilea sector: cazul asociațiilor”, în J. Freire și P. P. de Almeida (orgs.), Modern Work, Technology and Organizations, Porto, Edições Afrontamento, pp. 115-120. 153-178
- Solidarity Face, NGOD (2015) „MANUAL DE FORMARE „Este gen?” EGALITATE DE GEN, DIVERSITATE și CETĂȚENIE GLOBALĂ”. Preluat la 16 august 2023
- Sánchez-Pacheco, C. L., García, E. S. & Ajila, I. A. (2020). Abordare pedagogică: gamificarea dintr-o perspectivă comparativă cu teoriile învățării. 593 Editura Digitală CEIT, vol. 5, Nr. 4. Disponibil pe: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898155>
 - Secretariatul Național al Guvernului. (2022). Ghid privind optimizarea parteneriatului dintre autoritățile administrației publice și mediul asociativ pentru voluntariat. Available on: Sgg.gov.ro. <https://sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads/2020/07/DRAFT-FINAL-GHID.pdf>
 - Echipa editorială Indeed - Abilități pentru voluntariat: definiție și exemple, disponibil pe: <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/skills-for-volunteering>

The background is a vibrant, comic-style illustration. At the top, a large yellow speech bubble with a black outline contains the word 'wow!' in a bold, white, sans-serif font. Below the speech bubble, a set of wooden stairs leads upwards, flanked by blue railings. The stairs are rendered in a dynamic, slightly distorted perspective. The background is filled with stylized, colorful clouds in shades of yellow, orange, and blue, and radiating lines that create a sense of movement and excitement.

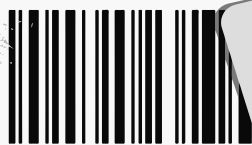
wow!

*Lucrează, joacă, crește! Gamificarea programelor de
voluntariat și internship pentru tineri*

<https://workplaygrow.eplusproject.eu>

Proiect Nr 2022-1-RO01-KA220-YOU-000088546

**WORK
PLAY
GROW** 



1234567890