

Programul Active Citizens Fund România, parte a Granturilor SEE și Norvegiene 2014 - 2021

Outcome 4 - Capacitate crescută și susținabilitate a societății civile (organizații și sector)

Obiectivul Apelului #11 - Dezvoltarea capacității a ONG-urilor

Promotor: Fundația Regală Margareta a României (FRMR)

Partener 1: Nedland Kultur

Ghid de bune-practici inter-generaționale privind dezvoltarea capacității organizaționale pentru ONG-urile din România

CUPRINS

Capitolul 1. Introducere	3
Capitolul 2. Definirea practicii intergeneraționale	3
Capitolul 3. Beneficiile practicii intergeneraționale în România	4
Capitolul 4. Exemple de proiecte intergeneraționale	4
Capitolul 5. „Generațiile” din practica intergenerațională	6
Capitolul 6. Beneficiile practicii intergeneraționale	10
Capitolul 7. Riscuri în practica intergenerațională. Cum să le prevenim	12
Capitolul 8. Etape în implementarea proiectelor intergeneraționale	16
Capitolul 9. Analiza de context	19
Capitolul 10. Managementul activitatilor	21
Capitolul 11. Managementul voluntarilor în 9 pași	28
Capitolul 12. Rezultatele dorite și evaluarea proiectelor intergeneraționale	34
Capitolul 13. Comunicarea și promovarea proiectelor intergeneraționale	37
Capitolul 14. Surse de finanțare și atragerea sprijinului din comunitate	39

ANEXE

<i>Anexa 1 - Fișa de activitate</i>	<i>42</i>
<i>Anexa 2 - Acord privind protecția datelor personale</i>	<i>43</i>
<i>Anexa 3 - Contract de voluntariat</i>	<i>45</i>
<i>Anexa 4 - Fișa de post a voluntarului</i>	<i>49</i>
<i>Anexa 5 - Declarație de Remitere și Renunțare</i>	<i>51</i>
<i>Anexa 6 - Fișa de pontaj</i>	<i>53</i>
<i>Anexa 7 - Ghid de raportare financiară și narativă</i>	<i>54</i>
<i>Anexa 8 - Chestionar de evaluare a impactului voluntariatului asupra persoanei vârstnice și ONG-ului</i>	<i>57</i>
<i>Anexa 9 - Fișă de evaluare a inteligenței socio-emoționale a copiilor</i>	<i>59</i>

Capitolul 1. Introducere

Aflată într-o continuă schimbare, România a înregistrat în ultimul secol transformări profunde în plan socio-economic, demografic, tehnologic și moral, care au condus la o separare a generațiilor cu un profund impact asupra relațiilor dintre copii, tineri și seniori într-o varietate de moduri. Legăturile dintre ei au devenit din ce în ce mai rare, stilul de viață actual a impus un ritm rapid generației tinere, tehnologia a creat un clivaj între generații, mișcarea către locuințele unifamiliale a devenit o normalitate, încurajând astfel în mod inadecvat o divizare între generații, divizare care este în continuă creștere. Astfel, consecințe ca izolarea socială, ignorarea /subestimarea nevalorificarea potențialului fiecăruia și implicit a oportunităților de învățare reciprocă sunt observate din ce în ce mai des în societatea actuală.

Recunoscând nevoia umană fundamentală de a ne conecta unii cu alții, Fundația a susținut încă de la început prin proiectele sale valoarea schimbului între generații, încurajând copiii, tinerii și vârstnicii să participe împreună la activități educative, recreative, sportive, într-un cadru comunitar. Prin specificul său, Fundația Regală Margareta a României construiește punți de comunicare între generații și încurajează schimbul de valori și experiență între cei tineri și cei în vârstă.

Experiența de lucru cu categoriile vulnerabile și dorința de a sprijini cât mai multe micro-comunități stau la baza realizării acestui material pe care îl împărtășim celor care vor să creeze o legătură durabilă între cei care traversează situații dificile de viață și comunitatea locală.

Scopul acestei metodologii este de a oferi informații practice și resurse de sprijin pentru lucrătorii/specialiștii din domeniul social care își doresc să implementeze programe intergeneraționale în comunitatea lor. Bazată pe solidaritatea între generații, abordarea intergenerațională prezentată în secțiunile următoare vine să completeze munca existentă a specialiștilor în domeniul asistenței sociale, ca soluție la problemele pe care le întâmpină societatea în prezent.

Capitolul 2. Definirea practicii intergeneraționale

Practica intergenerațională este utilizată în multe forme pentru a satisface nevoile particulare ale comunității. Ea are ca scop *“reunirea oamenilor într-un mod rezonabil, prin activități benefice reciproc care promovează o mai bună înțelegere și respect între generații și contribuie la construirea unei comunități coezive, fiind incluzivă asupra resurselor pozitive pe care copiii, tinerii și bătrânii și le oferă reciproc.”* (Definiția practicii intergeneraționale: Fundația Beth Johnson, aprilie 2001)

Persoanele mai tinere și vârstnice trăiesc ca parte a comunităților multigeneraționale, iar adoptarea unei abordări intergeneraționale a proiectelor și programelor comunitare poate fi un mod important de a-i aduce împreună și de a promova înțelegerea reciprocă.

“Fundația noastră consideră fiecare generație ca fiind o resursă pentru comunitate. Seniorii în situații de risc care se confruntă cu probleme precum sărăcia și boala, vârstnicii singuri care au energie și dorința de implicare în comunitate, copiii în situații de viață dificile sau tineri cu potențial – cu toții au ceva de dăruit înapoi semenilor. În cadrul programelor Fundației, aducem împreună diversele generații, fiecare dintre acestea beneficiind de resursele și de caracteristicile specifice fiecărei vârste: energia și

entuziasmul copiilor și tinerilor se reunește cu experiența și înțelepciunea celor mai în vârstă.” – Majestatea Sa Margareta, Custodele Coroanei Române.

Valorificarea potențialului tuturor membrilor comunității, interacțiunea și dialogul între generații sunt premisele esențiale pentru construirea unei comunități puternice. Este important să recunoaștem că oferind oamenilor un loc, structură și timp pentru a face acest lucru, creștem o României mai puternică.

Capitolul 3. Caracteristicile practicii intergeneraționale în România

Practica intergenerațională poate fi foarte diversă. Ea poate încorpora diferite grupuri de participanți, diferite tipuri de cadru, activități variate și o serie de multiple obiective. Pentru ca ea să aibă un efect maxim cu un minim de resurse este necesară o adaptare la specificul populației și la comunitatea pe care ne dorim să o reunim.

În România, practica intergenerațională promovată de Fundație se caracterizează prin:

- Proiecte pe termen lung, cu o desfășurare consistentă și bine planificată.
- Accent pus pe sprijinul copiilor aflați în situații de vulnerabilitate (sărăcie, risc de abandon școlar, familii monoparentale, centre de zi sau rezidențiale etc.).
- O frecvență mai ridicată de desfășurare a activităților într-un cadru școlar (de tipul programe școlare după școală).
- Utilizarea pentru optimizarea serviciilor sociale oferite prin ONG-uri beneficiarilor săi.
- Implicarea în regim de voluntariat a grupeii de vârstă care dorește să susțină eforturile instituționale, dedicând timp și energie unei cauze cu care rezonază.
- Dezvoltare comunitară, realizată printr-o serie de activități diferite pe care le fac împreună membrii ai aceleiași comunități.

Capitolul 4. Exemple de proiecte intergeneraționale

Cu o experiență de peste 30 de ani în domeniul social, Fundația Regală Margareta a României sprijină copii, tineri și vârstnici prin intervenții durabile, bazate pe schimbul de experiență și valori între generații.

Construim punți de comunicare între generații și încurajăm sprijinul reciproc între copii, tineri și vârstnici, bazat pe voluntariat. Abordarea intergenerațională are la bază convingerea că fiecare persoană, indiferent de vârstă, reprezintă o resursă pentru comunitate, iar valorificarea potențialului tuturor membrilor comunității, interacțiunea și dialogul între generații sunt premisele esențiale pentru construirea unei comunități puternice.

Voluntarii care se implică în programele Fundației aparțin tuturor categoriilor de vârstă. Încurajăm seniorii să transmită experiența și pasiunile lor copiilor și tinerilor. Dar și tânără generație să împărtășească energia și dragostea lor, precum și inovațiile momentului către persoanele vârstnice.

Voluntari vârstnici pentru tineri și copii

Două probleme sociale cu care se confruntă astăzi România sunt îmbătrânirea accelerată a populației și abandonul școlar generat de sărăcie. Mulți dintre vârstnici își doresc să fie utili și să își valorifice experiența, abilitățile, pasiunile de o viață. În același timp, copiii din familii nevoiașe au nevoie de sprijin în procesul educațional sau chiar de sprijin emoțional ori personal. Iar centrele sociale de tip școală după școală din comunități defavorizate, care se confruntă cu resurse insuficiente, se bucură de o resursă umană gratuită și de diversificarea portofoliului de activități oferite copiilor, prin aportul seniorilor care vor să se implice / ~~oameni care vor să se implice~~ — persoanele vârstnice.

Centrele Generații creează oportunități de voluntariat pentru seniorii care doresc să își asume un nou rol în comunitate și să redescopere bucuria de a trăi după pensionare. Acesta este cadrul în care copiii pot beneficia de sprijin pentru școală și de dezvoltare vocațională sau personală, printr-o diversitate de activități oferite de seniori.

Primul Centru Generații a fost înființat în anul 2007 în București, care apoi a devenit un model de bună practică pentru comunități din toată țara. Începând din 2015 și până în prezent, alte **31** de ONG-uri au preluat abordarea intergenerațională dezvoltată de Fundația Regală Margareta a României în centre sociale.

Comunicarea dintre generații și implicarea în activități intergeneraționale a copiilor, tinerilor și seniorilor aduce nenumărate beneficii tuturor părților implicate. Înconjurați de energia, vitalitatea și afecțiunea copiilor, seniorii se simt mai puțin singuri, ignorați, marginalizați, nevalorizați ori neglijați de către cei din jur. Seniorii au oportunitatea să se implice și să contribuie la binele comunității în care trăiesc, prin experiența personală și profesională pusă în slujba copiilor, își pot reînvia pasiunile și valorifica talentele pentru o cauză bună. Astfel, își recapătă respectul de sine, al comunității și starea de bine. La rândul lor, copiii și tinerii primesc de la vârstnici afecțiunea și căldura de care au nevoie, dar și îndrumare școlară, inspirație și susținere.

Mentoratul artistic din cadrul programului “*Tinere Talente*” are, de asemenea, activități cu solide trimiteri la practica intergenerațională. Această componentă a programului face posibil transferul de cunoștințe și experiențe de înaltă valoare de la o generație de artiști către alta, tinerii având astfel atât modele cât și îndrumători. Experiența profesională a artiștilor seniori este pusă în valoare (ca să mai folosim și un alt termen) ~~valorificată~~, oferindu-le un rol important și statutul de resursă în sprijinul tinerilor.

Voluntari tineri pentru vârstnici

Fundația Regală Margareta a României este una dintre puținele organizații non-guvernamentale care derulează programe sociale dedicate seniorilor, cu sprijinul voluntarilor, într-o manieră intergenerațională. De-a lungul timpului, Fundația a venit în sprijinul vârstnicilor din România prin programe menite să aducă o creștere în calitatea vieții acestora, inclusiv prin sprijin practic sau emoțional.

Programul Telefonul Vârstnicului, prima linie telefonică dedicată vârstnicilor din România, este ~~sprijinită~~ de voluntari care răspund cu suflet implicându-se în diverse moduri. Ei oferă susținere emoțională (să evităm repetiția) vârstnicilor afectați de singurătate și în risc de izolare socială, în cadrul serviciului de reapelare săptămânală. Sunt implicați în moderarea cluburilor de socializare telefonică, prin care seniorii poartă conversații plăcute pe diverse teme de interes comun. Voluntarii realizează și activități administrative prin furnizarea de informații necesare actualizării bazei de date naționale cu instituții, fundații comunitare, cămine de bătrâni, cabinete medicale etc. Gratuită, confidențială și accesibilă la nivel național, linia este deschisă de luni până vineri în intervalul 08:00 – 20.00, interval în care apelurile sunt preluate de către specialiștii noștri în asistență socială.

Campania Voluntar pentru vârstnici, derulată pe perioada crizei generată de coronavirus, a facilitat accesul la cumpărături persoanelor vârstnice. 150 de voluntari de toate vârstele au fost prezenți în 45 de magazine din 25 orașe și au pregătit coșurile de cumpărături comandate telefonic de vârstnici, ca răspuns la dificultatea majorității dintre ei care nu pot comanda sau plăti online. Pachetele pregătite de voluntari, au fost apoi livrate la casele vârstnicilor, gratuit prin curier. Voluntarii sunt implicați și în alte acțiuni logistice de sprijin pentru persoanele vârstnice, precum distribuirea de pachete de ajutor material la domiciliul seniorilor sau de meniuri tradiționale cu ocazia sărbătorilor.

Capitolul 5. „Generațiile” din practica intergenerațională

O practică intergenerațională eficientă ține cont de nevoile particulare ale comunității căreia i se adresează, motiv pentru care este necesară o analiză a acestora anterior implementării ei. Trebuie ținut însă cont de faptul că, indiferent de comunitatea din care fac parte, generațiile implicate vor avea întotdeauna nevoi aferente grupei de vârstă în care se încadrează. Cunoașterea acestor nevoi poate ajuta lucrătorii din domeniul social să ofere

un răspuns adecvat prin programele dezvoltate, dar mai ales în promovarea și facilitarea înțelegerii reciproce a generațiilor.

Fig 1. Nevoi umane universale

Acceptare	A fi văzut	A fi admirat	Aprobare
Aprecieri	A se crede în noi	Apartenență	A fi capabili
A primi îngrijire	Provocare	Claritate (lipsa confuziei)	
Competență	Incredere	Eficiență	A fi iertați
A fi iertători	Libertate	Implinire	A fi auzit
A fi ajutat	Abilitatea de a ajuta	A fi important	A fi în control
Incluziune	Independență	A fi ascultat	Iubire
A fi nevoie de noi	A fi observat	A fi puternic	A avea intimitate
Productivitate	Responsabilitate	Utilitate	Reasigurare
Recunoaștere	Respect	Protecție	Siguranta
Sustinere	Tratament corect	A se avea încredere în noi	A fi înțelegători
A fi înțeleși	Valorizare	A fi văzuți ca având valoare	

Dezvoltarea umană este un proces continuu, fiecare stadiu având caracteristicile și particularitățile sale. În cele ce urmează le vom prezenta global doar pe cele a căror înțelegere poate face diferența în cooperarea intergenerațională, având în vedere programele de acest tip implementate în România.

Copiii:

- Sunt diferiți, cu un ritm de creștere propriu, raportat la resursele lor interne și externe
- Învățarea școlară este organizatorul principal al procesului lor de dezvoltare

- Au nevoie de reguli și de limite ferme, puse cu blândete și empatie, pentru a se simți în siguranță și crește armonios. Dacă știu ce se așteaptă de la ei și mediul este previzibil și susținător, vor coopera ușor chiar dacă uneori le va lua un timp să se acomodeze
- Odată cu debutul școlii compararea cu ceilalți devine un obicei de zi cu zi al copilului, în funcție de atitudinea adulților el putând dezvolta competență și încredere în propria capacitate sau un sentiment de inferioritate
- Independența este țelul către care tinde orice copil, inclusiv atunci când lucrurile nu i-au ieșit bine. La ea se ajunge prin perseverență și susținere. Treptat, își doresc din ce în ce mai mult să demonstreze că nu mai sunt mici.
- În timpul anilor de școală, relațiile cu copiii de aceeași vârstă sau de vârste apropiate devin din ce în ce mai importante, uneori mai importante decât cele cu persoanele de îngrijire
- Orice discuție și context poate reprezenta cadrul exersării propriei voințe, chiar și atunci când conștientizează că nu îi ajută
- La fel cum are loc evoluția fizică și mentală, la fel are loc și cea emoțională - cunoașterea și gestionarea propriilor trăiri instalându-se în timp, cu ghidare voluntară sau nu din partea adulților din jurul lor și prin trăirea și alocarea unui sens propriilor experiențe de viață
- Învățarea este un proces care se realizează prin încercare și eroare, acest lucru fiind valabil în orice etapă a vieții. Este firesc copiii să facă mai multe erori pentru că ei au făcut mai puține încercări.
- Sunt în permanentă căutare de modele, care să îi ajute să își creioneze propriile identități
- Certurile dintre membrii unui grup de copii sunt inevitabile și au chiar și o funcție bună - conflictele gestionate cu bine cresc cooperarea și dezvoltarea de abilități de comunicare și adaptare
- Apetența pentru tehnologie și expunerea digitală este foarte mare în cazul copiilor la vârstă școlară, iar telefonul, laptopul, tableta, aplicațiile online fac parte integrantă din viața lor zilnică, ca suport informațional sau relațional, cu efecte benefice sau dăunătoare în plan relațional

Tinerii:

- Sunt în perioada manifestării depline a potențialului fizic și psihic uman
- Se implică fără prea multă cugetare în evenimente și reacționează afectiv intens
- Trec prin etapa cu cea mai mare deschidere la viața socială, stabilind în mod independent fel de fel de relații, aderând la fel de fel de grupuri cu ale căror convingeri rezonează
- Sunt atașați în mod deosebit de activitatea profesională, care le aduce sentimentul de împlinire și sens atunci când este în acord cu valorile lor. Sensul contribuției lor este adesea motivul pentru care majoritatea lor aleg și voluntariatul
- Față de celelalte grupuri de vârstă, își cunosc mai bine posibilitățile, idealurile lor sunt mai realiste, mai stabile în esența lor, dar remodelabile la nevoie pentru a se acorda cu realitatea existentă
- Sunt foarte motivați să se implice în cauze în care cred; dacă se întâmplă pe parcurs să observe neconcordanțe abandonează ușor și fără regrete
- Au foarte activă conștiința apartenenței la generația lor și de aceea vor să fie coparticipanți la progresul social
- Au un grad înalt de generozitate și încredere în ceilalți
- În unele cazuri, păstrează încă exaltarea adolescenței și lipsa de măsură în ceea ce spun sau fac

Vârstnicii:

- Au un ciclu al bătrâneții eterogen și diferit de la persoană la persoană, raportat la resursele lor interne și externe
- Încă au posibilitatea de a utiliza rezervele fizice și intelectuale, experiența profesională și aptitudinile dobândite în anii de lucru dacă își doresc, chiar dacă pensionarea anulează identitatea profesională recunoscută; studiile arată că menținerea unui stil de viață activ ajută mult la păstrarea unui nivel ridicat al calității vieții
- Cu trecerea timpului, se confruntă cu o scădere sensibilă a capacităților fizice și psihice, încetinirea ritmului, oboresc mai repede și nevoia de odihnă devine o prioritate
- Sunt rezistenți la sugestii și tind să păstreze un mod de a gândi și acționa care s-a consolidat puternic de-a lungul anilor ; inflexibilitatea opiniilor și a stilului de gândire iese în evidență cel mai des în confruntarea cu tinerii
- Sunt uneori mai legați de nepoți decât de propriii copii
- Se supără mai repede sau cel puțin mai intens și asta din cauza schimbărilor care au loc în corpul lor care îmbătrânește
- Au dificultăți majore la schimbările din ambianță, motiv pentru preferă rutina și apreciază predictibilitatea
- Odată cu pierderea rolurilor avute anterior, pot să resimtă un acut sentiment de inutilitate, marginalizare și izolare
- Au un nivel ridicat de seriozitate, valori morale ferme și o dorință mare de a da mai departe din bogăția propriei cunoașteri ceea ce îi face un punct de sprijin extrem de valoros în cadrul propriei familii, dar și al comunității din care fac parte
- Îmbrățișarea tehnologiei este mai anevoioasă în cazul vârstnicilor și necesită un efort intenționat, și nu este intuitivă ca în cazul altor categorii de vârstă. Acomodarea fiind problematică din cauza modificărilor degenerative specifice vârstei, sunt cei mai defavorizați în fața noilor tehnologii, ei fiind practic excluși din lumea digitală.

Un alt aspect care poate influența practica intergenerațională este modul în care generațiile implicate își văd propria vârstă, dar mai cu seamă pe a celui alt. Cu cât înaintăm prin viață, avem mai multe șanse să acumulăm experiențe care ne modelează percepțiile despre sine și despre celălalt, ceea ce înseamnă că modelarea percepției copiilor se poate face mai ușor, în timp ce la persoanele în vârstă ea vine de cele mai multe ori cu rețineri, asupra cărora lucrătorii sociali sunt nevoiți să se aplece în mod deosebit.

În funcție de propria vârstă, pentru fiecare persoană, termenul de „bătrân“ are o anumită semnificație. Pentru un copil, „bătrân“ este oricine cu vârsta cronologică mai mare de 20 de ani. Adolescentul consideră „bătrân“ orice persoană trecută de 30 de ani, iar o persoană în vârstă de 75 de ani consideră că este bătrân oricine se află la o vârstă mai înaintată decât a sa.

Încă într-o perioadă de explorare și acumulare de informații, copiii își formează cel mai adesea percepțiile adoptând prin imitație părerile și comportamentele adulților care sunt persoane de referință pentru ei și ale microsocietății de care au nevoie să simtă că aparțin. Din ce în ce mai puțin, generațiile de copii de acum, au norocul să simtă căldura și binecuvântarea relației cu un bunic/bunică ca să poată înțelege prin experiență despre interacțiunea cu persoanele de vârsta a III-a. Pentru aceștia, practica intergenerațională reprezintă o soluție modelatoare cu extrem de multe beneficii pentru toate părțile implicate. Punctul de plecare în acest demers este modul în care populația generală privește generațiile. Dacă în ceea ce îi privește pe copii ca generație, societatea pune accentul pe vulnerabilitatea tinereii

generații care are nevoie de susținere și de protecție, pe vârstnic îi privește adesea ca nefolositor, demodat, ignorând faptul că el este un model și că ne poate da un exemplu obiectiv despre ceea ce este viața. Este adevărat însă că au un cuvânt de spus și dificultățile de comunicare și de interacțiune eficientă dintre cei tineri și seniori, impresia de neputință și de a nu mai putea ține pasul resimțită de vârstnici, determinându-i să se poarte din ce în ce mai mult ca niște persoane puternic introvertite. Această caracteristică specifică stadiului de vârstă a celor maturi, îi face pe cei mai tineri să-i implice mai puțin în viața lor, să nu pară a fi încântați de compania celor în vârstă și dornici să le asculte experiențele. De asemenea, studiul *“Atitudinea tinerilor față de bunici”*, realizat de iVox la solicitarea Fundației Regale Margareta a României în septembrie 2016, arată că distanțele fizice, lipsa timpului liber cauzat de un număr mare de preocupări ale tinerei generații mențin prăpastia între generații.

Poziția defavorizată a vârstnicilor în societate se datorează în parte fenomenului social “profeția autocreatoare” (Kuypers și Bengtson, 1973), care vorbește despre faptul că, în contextul etichetării, o persoană tinde treptat să se identifice cu aceasta. Procesul are loc treptat și, din păcate, îi afectează pe toți cei care nu au repere sănătoase consistente care să le ghideze comportamentul, în interiorul sau în afara sa. Desigur, aici includem și copiii. Aflați la început de drum și fără alte repere, ei devin ceea ce persoanele importante pentru ei le spun că sunt. Așadar, atenție la etichetarea copiilor care provin din medii defavorizate, care pentru majoritatea sunt ”teribiliști”, ”pierde vară”, ”imaturi” și ”incapabili de comportamente sociale”.

Dacă la copii procesul are loc din fidelitate pentru cei dragi, la vârstnici el se instalează pe fondul multiplelor pierderi (rol profesional, marital, capacități etc.) care îl forțează pe vârstnic să caute alte repere în afara sa. Faptul că apelează la ceilalți pentru ajutor este interpretat ca fiind un semn sigur al declinului capacităților sale și este văzut ca o persoană ”dependentă”, ”incompetentă”, ”demodată” și uneori chiar ”fără valoare”. Ajunge astfel să se identifice cu aceste definiții sociale stereotipe care, de cele mai multe ori, nu au o bază reală.

Stereotipurile, ce reprezintă persoanele în vârstă ca o povară pentru societate, creează un teren fertil pentru tratamentele rele față de aceste persoane. Atitudinea negativă față de bătrânețe poate deveni chiar autopercepția vârstnicului, iar ca urmare a subestimării, comportamentul nerespectuos față de sine din partea celorlalți poate să pară ca ceva normal, fapt cum nu se poate mai eronat.

Dincolo de stereotipuri, realitatea este că, prin experiența lor de viață și profesională, vârstnicii reprezintă o resursă foarte importantă pentru societate, generațiile următoare putând beneficia de prezența, cunoștințele și abilitățile lor, mijlocind astfel și păstrarea valorilor tradiționale, iar o mică parte din generațiile mai tinere din prezent recunosc acest lucru. Cu toții avem un nivel mai mic sau mai mare de vulnerabilitate, în funcție de etapa de viață în care ne aflăm, și faptul că avem nevoie de sprijinul celor din jurul nostru ne face umani.

Schimbarea mentalității la nivel larg, pozitivarea reacțiilor vârstnicilor și ale celorlalți actori sociali ar putea conduce la o bună și fructuoasă colaborare între generații, cu impact pe termen lung asupra calității vieții tuturor celor implicați. Practica intergenerațională este doar unul dintre mijloacele prin care generațiile pot fi aduse împreună pentru a se cunoaște și aprecia reciproc în baza propriei experiențe, oferindu-și șansa de a gândi pentru sine în afara percepțiilor inoculate la nivel de societate.

Pentru a asigura eficiența practicii intergeneraționale, din perspectiva generațiilor implicate, putem să le sprijim pe acestea să înțeleagă și să respecte câteva cerințe în acord cu valorile unei societăți incluzive:

- Să avem așteptări realiste în ceea ce privește potențialul copiilor, în acord cu dezvoltarea lor și cu contextul lor de viață

- Să observăm și să valorificăm unicitatea fiecărei părți implicate, înlocuind etichetele cu încurajări pozitive
- Să rezolvăm conflictele, supărările, problemele într-un mod calm, fără agresivitate și violență
- Să respectăm pe fiecare în egală măsură, indiferent de vârstă, sex, nivel de educație
- Să ascultăm, să discutăm, să fim deschiși să primim și să oferim sfaturi
- Să ne asumăm greșeala făcută, indiferent ce sau cui am greșit, căutând să îndreptăm
- Să diferențiem cu claritate comportamentul de persoană, să punem în cuvinte ce nu e potrivit în modul de raportare și ce ne dorim de la celălalt
- Să stabilim reguli și limite personale și de grup și să rămânem constanți în ceea ce cerem și în ce ne propunem
- Să oferim spațiu și timp de adaptare tuturor celor care au nevoie de el, inclusiv când vine vorba despre reguli și acceptarea normei
- Să ne luăm în serios pe noi înșine și pe ceilalți, fără a minimiza importanța aspectelor pe care le aduc ei în relație
- Să încurajăm perspectivele de viitor, deopotrivă pentru cei tineri și pentru cei maturi
- Să avem în vedere învățarea ca pe un proces ce durează o viață, să oferim și să ne oferim șanse de a afla lucruri noi, indiferent de vârstă
- Să sprijinim pe scară largă formarea unei atitudini pozitive față de vârstnici și formarea unei imagini noi a acestora în societate

Capitolul 6. Beneficiile practicii intergeneraționale

Beneficiile practicii intergeneraționale pot varia în funcție de obiectivele fiecărui proiect în parte, putând fi aplicabile persoanelor în sine, comunității mai largi și, de asemenea, organizațiilor care le reprezintă.

În rândul copiilor practica intergenerațională înseamnă oportunități de:

- petrecere a timpului prin implicare în activități pozitive
- atragere a respectului celorlalți pentru contribuțiile pe care le aduc prin abilitățile și talentele lor
- învățare multiplă, atât din experiența și poveștile de viață ale seniorilor, cât și din experiența profesională a acestora
- dezvoltare morală, emoțională și socială, cu ecou în adoptarea unor comportamente acceptate social
- îmbunătățire a abilităților de comunicare, bazate pe respectul mutual
- creștere a stimei de sine și a încrederii în propria capacitate de a face lucruri
- creștere a motivației de a merge la școală și de a-și îmbunătăți performanțele școlare
- dezvoltare vocațională sau personală, prin însușirea unor noi abilități
- dezvoltare a unor relații semnificative, de încredere care să asigure nevoi relaționale neîmplinite în familiile de origine
- îmbunătățirea stării emoționale și a bunăstării generale

- creșterea gradului de conștientizare a ciclului de viață și a deciziilor cotidiene care trebuie luate pentru propriul lor bine

În rândul tinerilor practica intergenerațională înseamnă oportunități de:

- creștere a respectului de sine și a încrederii în propria capacitate de a face lucruri
- validare a propriilor cunoștințe și contribuții aduse societății
- schimbare a percepțiilor și atitudinilor față de persoanele în vârstă și procesul de îmbătrânire
- raportare la realitatea trăită și nu la convingerile limitative înrădăcinate în comunitate (mituri, stereotipii)
- sensibilizare cu privire la impactul alegerii lor de viață, în jurul sănătății, educației, dezvoltării carierei, familiei etc.
- împuternicire și responsabilizare cu privire la consecințele propriilor acțiuni
- dezvoltare continuă prin participare la sesiuni de formare specializate pe tipul activității desfășurate
- contribuție personală la dezvoltarea comunității din care fac parte
- dobândire a unui sentiment profund de utilitate și satisfacție personală
- dezvoltare a unor relații semnificative, de încredere care să asigure nevoi relaționale neîmplinite în familiile de origine
- dezvoltare a abilităților sociale, precum empatie, toleranță, inteligență emoțională

În rândul vârstnicilor practica intergenerațională înseamnă oportunități de:

- reevaluare a rolului în comunitate
- continuare a activității într-un mod plăcut prin adoptarea unui nou rol social
- valorificare a experienței de viață, a competențelor profesionale, a talentelor sau pasiunilor lor
- contribuție pozitivă în comunitate prin împărtășirea cunoștințelor, abilităților și poveștilor de viață către generațiile mai tinere
- redobândire a sentimentului de utilitate, a bucuriei de a trăi și de a dăru
- a rămâne activ, cu efecte benefice din punct de vedere biologic, psihic și social
- socializare cu alte persoane de vârsta lor, legând prietenii
- învățare și dezvoltare a unor abilități noi (de exemplu, învățarea limbii a doua, fotografie digitală)
- adoptarea tehnologiei și folosirea acesteia pentru a obține informații sau a menține relații
- redobândire a unui sentiment de apartenență în comunitate
- creștere a respectului de sine și a poftei de viață
- creștere a nivelului de siguranță resimțit în raport cu comunitatea
- înțelegere a provocărilor cu care se confruntă copiii și tinerii prin stimularea empatiei
- împuternicire și responsabilizare cu privire la propriile drepturi
- dezvoltare a unor relații semnificative, de încredere care să asigure nevoi relaționale neîmplinite în familiile de origine
- creștere a calității vieții în general

În rândul organizațiilor practica intergenerațională înseamnă oportunități de:

- identificare și rezolvare a problemelor și preocupărilor ridicate în comunități
- suplimentare a resurselor umane prin includerea voluntarilor senior
- diversificare a portofoliului de activități prin atelierele coordonate sau organizate de voluntari
- învățare a unor modalități noi de atragere a sprijinului comunității atât pentru servicii, cât și pentru finanțare
- atingere a obiectivelor strategice în cadrul planurilor de lucru cu efecte largi la nivelul comunității
- colaborare, schimb de resurse, abilități și învățare cu diverse alte organizații
- reconstruire a punților de comunicare între generații

În rândul comunităților practica intergenerațională înseamnă oportunități de:

- coagulare a resurselor prezente în comunitate
- schimbare a perspectivei asupra “bătrâneții”, conferind valoarea cuvenită seniorilor
- încurajare a îmbătrânirii active ca stil de viață
- adaptare la situația demografică existentă
- creștere a respectului și ajutorului mutual între generații
- creștere a nivelului academic în comunitate, bazat pe o educație incluzivă
- combatere a discriminărilor pe bază de vârstă, etnie sau proveniență socială în comunitate
- creare a unui mediu sigur, bun și sustenabil pentru membrii săi
- scădere a nivelului de infracționalitate

Capitolul 7. Riscuri în practica intergenerațională. Cum să le prevenim.

Practica intergenerațională este o metodă eficientă pentru rezolvarea situațiilor dificile la nivel de comunitate, iar valorificarea potențialului tuturor membrilor comunității, interacțiunea și dialogul între generații sunt premisele esențiale pentru construirea unei comunități puternice.

Dar practica intergenerațională nu este cu siguranță nicio baghetă magică cu care să implementezi o soluție lipsită de riscuri. Fiind conștienți de ele și venind în întâmpinarea acestor riscuri, putem rezolva aceste probleme înainte de apariția lor.

Care sunt riscurile specifice proiectelor intergeneraționale?

Stereotipurile bazate pe vârstă

Despre cum sună și modul în care afectează stereotipurile am vorbit anterior, dar oare cum s-a ajuns la această gândire la nivel de societate?! De-a lungul anilor preocupările sociale și politice asupra vârstnicilor au fost concentrate pe politici de sănătate adresate vârstnicilor și pe analiza economică a îmbătrânirii populației văzută ca o problemă socială. Toate aceste acțiuni au dus la perceperea persoanelor în vârstă ca pe o categorie ”problemă”, dependentă, limitată, consumatoare de resurse publice, în nevoie de sprijin, nu ca pe un atu al comunității. Tocmai această schimbare de perspectivă, înțelegea faptului că seniorii sunt o resursă, va contribui la slăbirea stereotipurilor negative din jurul lor și la implementarea cu succes a proiectelor intergeneraționale.

Pe de altă parte tinerii au fost văzuți de-a lungul timpului ca teribiliști, pierde vară, imaturi și capabili de comportamente sociale pozitive. Experiența noastră cu ei, dar și studiile de specialitate arată că în fapt tinerii care provin din medii dezavantajate se simt excluși din comunitate și judecați prematur. Nevoia lor este de apartenență la grup, de stabilire de relații de încredere ca substitut pentru lipsa relațiilor sănătoase din familie, de șanse pentru a-și clădi un drum mai sigur către un viitor care să îi scoată din mediul în care trăiesc. Iar seniorii voluntari pot deveni pentru ei mentori sau ”bunicii” pe care nu îi au.

Proiectele intergeneraționale trebuie să recunoască aceste percepții și să ofere cadrul în care se pot dezvolta modalități noi și pozitive de raportare atât față de tineri, cât și față de vârstnici. Pentru a face acest lucru bine, participanții trebuie să lucreze împreună pentru a dezvolta un mediu de valorizare, încredere reciprocă și de confidențialitate, iar astfel stereotipurile vor dispărea. Rolul coordonatorului de proiect este unul esențial într-un prim pas, pentru a crea acest mediu.

Siguranță și confidențialitate

Practica intergenerațională presupune un contact personal strâns între participanți și din multe puncte de vedere tocmai acesta este cel mai mare beneficiu. Pentru a se realiza această conexiune profundă este nevoie de un mediu sigur, fizic și psihic, și de menținerea confidențialității oricăror informații personale. Acest risc poate fi prevenit prin solicitarea de cazier juridic pentru seniorii care își doresc să devină voluntari și prin prisma trainingului de voluntari unde vor fi instruiți cu privire la menținerea confidențialității datelor copiilor și tinerilor care sunt sprijiniți prin programele sociale.

Diferențe culturale

Dacă proiectele intergeneraționale implică tineri și vârstnici care provin din medii culturale diferite, acest aspect trebuie luat în considerare. Oameni din medii culturale diferite, cu o educație morală diferită, pot avea adesea experiențe și așteptări diferite față de modul în care tinerii, adulții și vârstnicii ar trebui să fie, să gândească, să vorbească, să se comporte. O înțelegere mai exactă a culturii celor implicați poate ajuta la prevenirea problemelor care pot apărea între ei. Menținerea unei comunicări deschise și implementarea unor planuri de abordare a conflictelor poate ajuta la crearea unor relații sănătoase între membri din medii culturale diferite.

Personal angajat specializat doar pe o anumită categorie de vârstă

Personalul angajat, care are responsabilitatea de a gestiona proiectul intergenerațional, poate fi mai puțin familiar cu o categorie de vârstă (tineri-seniori). Ei pot avea abilități dezvoltate și formare profesională pentru a lucra doar cu o anumită categorie de vârstă și experiență limitată cu altă categorie de vârstă. Formarea personalului și comunicarea deschisă pot ajuta la atenuarea acestor diferențe.

Activități care nu se adresează ambelor generații

Alegerea unor activități care nu prezintă interes pentru membri implicați poate duce la scăderea participării și la crearea unor sentimente de frustrare. Este important ca activitățile să se adreseze tuturor, să fie adaptate și să fie găsit acel punct comun dintre generații. La capitolul 10 găsiți exemple de activități implementate în proiectele noastre, care vă pot folosi ca un prim punct de pornire. Este important să rămânem deschiși la idei noi și atenți la comunitatea în care derulăm proiectul.

Decalajul tehnologic

Metodele digitale de comunicare și învățare utilizate în perioada actuală, precum și limbajul folosit în jurul acestora pot îngreuna colaborarea între generații. Familiarizarea seniorilor cu utilizarea unui

telefon smart, a unui laptop sau a unor aplicații de conectarea la distanță, are loc adesea prin transferul acestor cunoștințe dinspre beneficiarii tineri sau dinspre personalul angajat, legat în special de nevoile practice din proiect. Încurajarea seniorilor să folosească tehnologia, înțelegerea importanței aplicațiilor comunicative vizuale sau verbale, și învățarea acestora într-un cadru securizant a unor lucruri simple, apoi mai complexe, va conduce la crearea de competențe digitale cel puțin minime pentru a înlesni comunicarea, conexiunea între generații.

Vârșnici mai puțin deschiși la ideea de voluntariat

O parte importantă a proiectelor intergeneraționale este de educare civică a populației. Sunt vârșnici care poate nici nu s-au gândit la ideea de voluntariat. Experiența lor ca tineri și adulți nu le-a oferit și această perspectivă. Acest risc poate fi redus prin campanii de informare, prin anunțuri de selecție, prin organizarea ”Porților deschise” sau a unor campanii de presă de către organizațiile interesate pentru a atrage seniori din comunitate. Activitățile intergeneraționale se pot realiza și online ceea ce deschide cu mult aria geografică de atragere a voluntarilor. Dacă proiectul se desfășoară într-o locație cu acces dificil la mijloacele de transport în comun, poate fi decontat transportul pentru voluntarii seniori sau poate fi organizată o altă modalitate prin care să li se faciliteze transportul pentru derularea activităților de voluntariat.

Evaluare și raportare

Cele mai profunde efecte pozitive ale practicii intergeneraționale se întâmplă în interiorul fiecărui om care participă la ea. Într-o eră în care finanțatorii sunt interesați de cifre (cantitate), devine mai dificil să oferi un raport care să evidențieze schimbările profunde care se petrec în psihicul uman ca rezultat al interacțiunii dintre generații (calitate). O modalitate de a preveni acest risc, de a nu putea evalua și raporta acest impact, se poate realiza prin aplicarea de formulare de evaluare inițială și finală, atât pentru copiii/tineri, cât și pentru seniori, pentru familiile lor și pentru coordonatorii de proiecte (Anexele 8 și 9)

Care sunt barierele personale care blochează comunicarea?

a. Bariere cauzate de contextul socio-cultural –se referă la condițiile de trai ale individului într-un tip de societate sau mediu nesatisfăcător pentru el.

Conflictul de valori și lipsa cadrelor de referință apare atunci când persoanele nu pot admite și adera la valorile și la ideologiile societății în care trăiesc, deoarece nu se pot regăsi pe sine.

Condiționarea și manipularea prin mass-media apare dacă indivizii nu dau dovadă de spirit critic și de luciditate față de informațiile propuse de mass-media. Aceasta apare foarte frecvent în cazul copiilor de vârstă mică pentru că nu au încă formate abilitățile necesare pentru a discerne total între real și fantasmatic.

Prejudecățile determină o comunicare neeficientă mai ales celor care adoptă o atitudine nonconformistă față de norme și valori.

Diferențele culturale. O cultură diferită de cea în care a fost crescut un individ constituie o viziune diferită asupra lumii, un sistem diferit de valori și ideologii, ceea ce face dificilă comunicarea.

Nonintegrarea frustrărilor. Copiii sunt mai predispuși frustrărilor decât adulții.

b. Barierele cauzate de frica endemică apar cu precădere la indivizii cei mai vulnerabili, cei care au unele sensibilități personale.

Înfruntarea poate provoca unor persoane reacții de teamă, adesea imprevizibile. Mulți au tendința de a considera interlocutorul un judecător, un om cu atitudine critică, ceea ce conduce la timiditate. Respectiva situație determină persoanele să fie retrase, închise și mereu gata să se apere.

Agresivitatea face ca o comunicare să se transforme într-o stare conflictuală.

Principiul competiției poate fi o barieră în comunicare dacă vizează în special dominarea, învingerea și mai puțin progresul ca atare. Pentru cei care se tem de a nu fi minimalizați și criticați vor evita competițiile și astfel comunicarea.

Rezistența la schimbare apare datorită faptului că orice modificare provoacă teamă, anxietate, implicând necunoscutul și asumarea de riscuri.

Lipsa încrederii în sine se manifestă datorită falsei idei despre sine și a maximizării abilităților celuilalt.

c. Bariere cauzate de atitudinile individualiste. Sunt specifice indivizilor care pun accentul pe propria persoană.

Comportamentul egocentric face ca individul să fie nereceptiv la ceea ce se petrece în jurul lui, comunicarea devenind astfel greoaie, uneori chiar imposibilă.

Necunoașterea propriei persoane favorizează o imagine deformată sau eronată despre sine, fapt ce determină lipsa autocontrolului reacțiilor și comportamentelor în procesul de comunicare.

Sentimentul de incompetență sau ineficiență presupune tendința de a nega sistematic valoarea propriilor capacități în raport cu cele ale altor persoane. Acest sentiment de inferioritate se manifestă prin jenă, sfială, stângăcie, autocritică exagerată, tăcere nejustificată, dificultate în exprimare.

Lipsa de obiectivitate și realism apare atunci când percepția realității are loc prin prisma sentimentelor personale și a experienței anterioare. Un astfel de blocaj generează o comunicare deformată, falsificată sau deturnată în mod voit.

Pasivitatea excesivă duce la inerție, indolență și dezinteres, precum și la neimplicarea în diverse situații de comunicare.

d. Bariere referitoare la relațiile individ-grup:

Lipsa de comunicare poate apărea în trei ipostaze: utilizarea unui limbaj strict de specialitate, comunicare incompletă și comunicarea distorsionată în mod voit.

Marginalizarea. Comunicarea cu persoane subapreciate, neglijate de societate este foarte dificilă, acestora fiindu-le caracteristic un comportament deviat, nerespectarea promisiunilor și a legilor.

Lipsa de autenticitate este incapacitatea de a se exprima în conformitate cu ceea ce simt și își doresc în mod real.

Izolarea se manifestă prin afișarea unui comportament individualist, teamă față de alții și de ridicol, neimplicare, lipsă de inițiativă. Izolarea poate fi atât blocaj al comunicării cât și consecința unei comunicări neeficiente.

Capitolul 8. Etape în implementarea proiectelor intergeneraționale

Practica intergenerațională este utilizată în multe forme pentru a obține rezultate concrete, în situații relevante pentru nevoile particulare ale comunităților. Indiferent de forma pe care o îmbracă, succesul ei depinde de mai multe elemente, egale ca importanță, și de o structură pe care este recomandat să o luăm în considerare odată cu decizia de implicare într-un proiect intergenerațional.

Pasul 0 Analiză

Înainte de orice activitate există un moment de analiză. Decizia de a dezvolta și implementa un proiect este de preferat să fie asumată în baza unei evaluări realiste privind punctele forte și resursele organizaționale, potențiale oportunități și mijloacele de valorificare, provocările și obstacolele interne și externe care pot să apară, precum și ce ar ajuta la depășirea lor și, bineînțeles beneficiile rezultate pentru organizație, pentru beneficiari și pentru comunitate. Este important ca în această etapă să fie implicați toți partenerii care vor lua parte la proces, colaborarea instituțională fiind o necesitate.

Pasul 1 Anunțarea intenției

O analiză care reflectă suficiente beneficii și posibilități privind dezvoltarea și implementarea unui proiect intergenerațional poate conduce la o decizie favorabilă în acest sens. Odată luată, apare necesitatea anunțării ei prin acțiuni menite să comunice valoarea interacțiunii între generații către potențiali participanți, să atragă și să asigure participarea grupurilor vizate (copii, tineri, vârstnici). Comunicarea se poate realiza în mai multe moduri, prin canale accesibile tuturor celor care pot fi interesați, online și offline, inclusiv prin intermediul Fundațiilor Comunitare și a Asociațiilor care oferă asistență de specialitate în comunitate. De asemenea, o Zi a Porților Deschise poate fi un bun prilej de a face cunoscute intențiile în comunitate, atrăgând sprijinul acesteia.

Pasul 2 Recrutarea grupurilor țintă

În România, de cele mai multe ori, practica intergenerațională vine să susțină eforturile de sprijinire a unor grupuri de persoane aflate într-o situație de vulnerabilitate. Asta înseamnă că organizațiile au un punct de plecare în acest demers, aducând alături de cei pe care îi asistă persoane din alte generații. Implicarea voluntară a seniorilor se face în urma unui proces de recrutare, în care motivația din spatele voluntariatului, atitudinile și abilitățile potențialului voluntar au un rol cheie. Experiența ne arată că entuziasmul, angajamentul voluntarilor și valorile comune sunt factori determinanți ai succesului în implementarea activităților intergeneraționale.

Pasul 3 Obiectivele

Obiectivele reprezintă o parte importantă în planificarea unui proiect și pot varia semnificativ, fiind direct dependente de factorii implicați. Cele mai bune formulări sunt cele care iau în calcul structura SMART, adică să aibă simultan în vedere caracterul specific, măsurabil, realizabil/tangibil, relevant și delimitat în timp al rezultatului dorit. Pentru a formula un obiectiv SMART (specific, măsurabil, accesibil, relevant și temporal) sunt câteva întrebări care pot ghida în acest sens:

- pe cine vizează, în termeni de participanți
- câte persoane sunt implicate / vizate
- care este acțiunea

- care este schimbarea pe care ne dorim să o obținem
- când trebuie realizat acest lucru / termenul

Exemple:

- O1. Stabilirea a 300 de relații de prietenie pentru vârstnicii singuri prin reapelare regulată de către voluntari tineri, într-un an.
- O2. Creșterea calității vieții a minim 170 copii și 65 vârstnici voluntari prin implicarea acestora în activități intergeneraționale pe perioada unui an școlar.

În mod ideal, proiectul ar trebui să vizeze o componentă pe care toți participanții să o poată agreea, cu care se pot conecta. Dacă ambele grupe de vârstă simt că lucrează cu bucurie împreună, este mai probabil să fie construite relații semnificative.

Pasul 4 Planificarea

O bună planificare este esențială pentru un proiect de succes.

Aceasta pleacă de la evaluarea nevoilor și abilităților participanților și setarea unor obiective individuale sau de grup, cum ar fi îmbunătățirea rezultatelor școlare, dezvoltare vocațională sau optimizarea comportamentelor sociale sau emoționale. Planificarea include alegerea unor activități de interes comun și adecvate pentru aceștia, stabilirea unui orizont de timp și a unui orar de desfășurare în acord cu programul persoanelor implicate, găsirea unui spațiu potrivit pentru organizarea activităților, stabilirea unui necesar de resurse și a unui buget privind implementarea și a unei echipe de lucru cu responsabilități clare în acest sens. Fiecare parte implicată trebuie să știe la ce să se aștepte atunci când lucrurile vor evolua dincolo de această etapă.

Un aspect notabil este faptul că o abordare pe termen lung a proiectelor este mai eficientă pentru dezvoltarea relațiilor între generații. Copil, tânăr sau vârstnic, pentru toți este esențial sentimentul de încredere dezvoltat în relație cu celălalt, sentiment care se clădește în timp prin adaptare, investire, testare și validare a bunelor intenții observate în celălalt. Recomandarea este ca o sesiune să dureze 2 ore și să aibă o frecvență săptămânală sau minim bilunară, pentru a exista un contact suficient pentru a menține participanții angajați, dar nu prea mult sau prea puțin pentru a pierde interesul.

În această etapă poate ajuta alegerea unui reprezentant pentru fiecare grupă de vârstă care să îi susțină pe colegi în integrarea lor și în crearea încrederii privind proiectul și ceilalți participanți.

Pasul 5 Pregătirea grupurilor

Înainte de începerea proiectului intergenerațional este de preferat să aibă loc o întâlnire între coordonatorul de proiect și fiecare grup de vârstă în parte. Respectul reciproc între grupurile de vârstă este o parte esențială a procesului, iar pregătirea acestora ajută la diminuarea gândirii stereotipe, a clișeelelor și a etichetărilor cu privire la cealaltă parte implicată.

În această etapă se poate discuta despre modul în care fiecare grup îl vede pe celălalt, despre caracteristicile de vârstă specifice fiecăruia, despre diferențe și asemănări, dar și despre ceea ce îi aduce împreună. Informațiile primite de la participanți pot fi colectate sub forma de evaluări de tip „înainte și după”, aducând în final valoroase testimoniale privind impactul proiectului asupra calității vieții participanților.

De asemenea, este o ocazie bună pentru introducerea și clarificarea obiectivelor, a așteptărilor pe care organizația le are de la ei, pentru stabilirea unor reguli de lucru împreună și sublinierea intereselor comune, comunicând în același timp care este rolul organizației și cum va lucra pentru ei prin

reprezentanții săi (coordonator proiect). Exerciții preliminare cu privire la stereotipie, informații despre problemele de protecție a copilului și la regulamentul intern pot fi introduse tot acum.

Pasul 6 Prima sesiune

Etapă 6 vine cu emoția pe care o aduce orice început. Pentru ca lucrurile să evolueze într-un sens pozitiv este important să fie acordat un timp pentru ca cei prezenți să facă cunoștință. Coordonatorul proiectului și reprezentanții fiecărui grup de vârstă (dacă au fost numiți) pot ajuta în acest sens prin jocuri care să faciliteze contactul participanților, ținând cont totodată de dinamica grupului. Introducerea inițială și construirea relațiilor trebuie gestionate. Chiar dacă ele se pot realiza și în mod natural, spontan, este important să avem în vedere faptul că oamenii sunt diferiți și că unii dintre ei pot fi neliniștiți în noul context, având tendința de a rămâne cu propriile lor grupe de vârstă, astfel încât colaborarea nu se întâmplă cu ușurință.

La începutul realizării efective a activității sugerăm coordonatorilor de proiect să se asigure că toată lumea știe la ce să se aștepte și care este contribuția lor, oferind posibilitatea de a pune întrebări celor prezenți. De asemenea, tot el este cel care pregătește materialele, fișele, alimentele care vor fi folosite în activitate.

Pasul 7 Repetăm, ne adaptăm

Pentru a obține beneficii pe termen lung, proiectele intergeneraționale trebuie să se extindă dincolo de un interval de timp limitat, într-o practică intergenerațională constantă și stabilă. Integrarea practicii intergeneraționale într-un context de dezvoltare educațională și personală, valorificarea mijloacelor de comunicare existente și stimularea motivației de implicare a membrilor comunității sunt elemente cheie care pot susține acest proces. Fie că se desfășoară printr-o interacțiune directă sau printr-un sistem de video-conferință, practica intergenerațională este un mecanism care permite generațiilor să se întâlnească, să lucreze, să exploreze și să se îmbunătățească împreună, descoperind câștigurile acestui schimb de energie și realitatea fiecărei generații. Rolul organizațiilor este acela de a crea condițiile ca un număr cât mai mare de persoane din comunitate să se poată conecta în acest schimb, găsind soluții atunci când diverși factori pot împiedica conexiunea (restricții și măsuri de protecție privind limitarea răspândirii unor virusuri din comunitate, starea de sănătate a vârstnicului și disponibilitatea acestuia de deplasare, distanțe mari între persoanele interesate de conectare, lipsă de spațiu etc.).

Activitățile sunt modelate de participanți și astfel răspund nevoilor tuturor participanților, fie ei mai mari sau tineri. Fiecare persoană contează în unicitatea ei, iar avantajele din activități există, chiar dacă ele sunt diferite pentru fiecare grup de vârstă. Recomandarea este ca fiecare parte implicată să fie conștientă de scopul activităților și de beneficiul pe care îl aduce participarea la ele. Nevoile fiecărei persoane se pot modifica în timp, iar adaptarea flexibilă poate susține evoluția acestora. În sprijinul acestei afirmații stă și observația conform căreia un portofoliu de activități mai variat, cu o gamă mai variată și creativă de metode de implicare conduce la rezultate mai bune și menține interesul și entuziasmul participanților pe termen îndelungat.

Pasul 8 Evaluarea

Evaluarea este o parte importantă a oricărui proiect. Cu ajutorul ei ne putem da seama de eficacitatea intervenției, de sustenabilitatea ei, de situațiile neprevăzute care o pot bloca sau care îi pot limita efectele dorite, astfel încât să putem schimba ce nu funcționează în timp util. Din acest motiv, tocmai pentru valoarea pe care o aduce, evaluarea ar trebui să fie un proces continuu pe tot parcursul

proiectului, atât pentru impactul asupra participanților, cât și pentru proces și activități. Se poate realiza făcând apel la:

- Informațiile culese în timpul sesiunilor de pregătire a grupurilor de vârstă pentru a oferi informații „înainte și după”
- Observarea procesului
- Recunoașterea și înregistrarea rezultatelor și a situațiilor neprevăzute
- Formulare de evaluare (inclusive de măsurare a inteligenței socio-emoționale a copiilor participanți la proiect și a stimei de sine)
- Fotografii
- Testimoniale, respectiv comentariile interesante pe care participanții le fac pe tot parcursul proiectului

Pasul 9 Sărbătorirea

Evenimentele de celebrare sunt o modalitate excelentă de a readuce oamenii împreună într-o conectare pozitivă. Dincolo de aspectul cultural pe care îl au sărbătorile în România, orice eveniment de acest tip marchează un moment de tranziție care ne ajută să ne desprindem de trecut, să ne gândim la viitor și să ne recompensăm pentru eforturile depuse. Acest timp de recunoaștere și de acompaniere crește stima de sine și favorizează încrederea în forțele proprii pentru fiecare generație implicată, obiectiv vizat în toate proiectele sociale.

Prin diversitatea grupelor de vârstă practica intergenerațională oferă numeroase oportunități de acest fel: aniversarea organizației sau a proiectului, Ziua Mărțișorului, Ziua Mamei, Sărbătorile de Paște, Ziua Copilului, Ziua Vârșnicului, Ziua Voluntarului, Crăciunul, aniversarea persoanelor născute în aceeași lună, lansarea oricărui produs al organizației (raport, album foto, lucrare de artă, DVD, broșură).etc.

Valorificarea acestor oportunități poate contribui la:

- stimularea învățării și adaptării participanților la situații provocatoare
- dezvoltarea unei mentalități orientate spre scop și spre succes
- creșterea motivației de implicare și a entuzismului participanților
- onorarea aportului voluntarilor prin mulțumirile aduse (acordarea de certificat)
- susținerea vizibilității organizației în comunitate
- creșterea gradului de satisfacție și de bunăstare a participanților
- crearea de conexiuni mai puternice între membrii grupurilor implicate

Capitolul 9. Analiza de context

Menționam în capitolul anterior despre analiza contextului în care vom implementa practica intergenerațională și importanța pe care o are pentru eficiența ei. Analiza înseamnă practic să strângem informații din sursele pe care le avem la dispoziție, astfel încât să știm dacă acest tip de proiect este potrivit pentru organizația și comunitatea asupra căreia acționăm. De unde recomandăm să adunați informațiile:

- a) Standardele de calitate în vigoare pentru serviciul pe care îl oferă organizația la momentul 0 al implementării, pe care le presupune fie acreditarea ca furnizor de servicii sociale, fie ale rețelelor naționale sau internaționale din care face parte organizația
- b) Regulamentul de ordine interioară

- c) Regulamentul de organizare și funcționare
 - d) Organigrama
 - e) Comunitate
- a) *Standardele de calitate* – înclinația noastră naturală este să ne asociem cu cei buni, corecți și performanți pentru că asta ne face să ne simțim valoroși și în siguranță. Acest lucru este perfect valabil și când vorbim despre servicii sociale și despre cum îi motivăm într-o primă etapă pe membri comunității să se alăture cauzei în care credem. Așadar, pentru a avea impact în comunitate este nevoie să generezi calitate prin serviciile oferite. Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 197/2012 privind asigurarea calității în domeniul serviciilor sociale asigură un reper de valoare pentru toți cei care vor să fie siguri de calitatea la care se ridică munca lor. Mai mult decât atât, recunoașterea serviciului prin autorizare și licențiere poate deschide oportunități de finanțare și colaborare importante. Concluzia este că dacă avem calitate, avem șanse mai mari de succes și în implementarea de noi practici.
- b) *Regulamentul de ordine interioară* – este documentul care conține reguli și proceduri care asigură buna desfășurare a activității în cadrul organizației/departamentului. Analiza ne poate ajuta să ne dăm seama dacă regulamentul este suficient de limpede scris și ușor de adoptat de către persoanele nou venite sau dacă necesită adaptări și în scris și în practică pentru a sprijini colaborarea. Un alt aspect important este acela că odată cunoscute și asumate regulile, angajaților le va fi mai ușor să le poată respecta, dar și împărtăși și explica persoanelor nou venite, sprijinindu-le în procesul de acomodare. Ce cuprinde în general un regulament de ordine interioară: reguli referitoare la protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul organizației; reguli pentru respectarea demnității persoanelor și a principiului nediscriminării; ce drepturi și obligații are personalul, dar și organizația în relație cu aceștia; prezentarea procedurii prin care sunt soluționate cererile sau reclamațiile individuale ale personalului; reguli concrete referitoare la disciplina muncii în cadrul organizației; precizare clară a abaterilor disciplinare și care sunt sancțiunile aplicabile; reguli privind procedura disciplinară; menționare precisă a modalităților de aplicare a unor dispoziții legale sau prevăzute în contracte speciale; prezentare a criteriilor și a procedurilor de evaluare profesională.
- c) *Regulamentul de organizare și funcționare* - chiar dacă în Codul muncii nu este explicit solicitat angajatorilor să întocmească și un regulament de organizare și funcționare, noi vă recomandăm să aveți unul în cadrul organizației și să îl folosiți la nevoie. De ce?! Pentru că la fel ca în oricare alt proces, nu îi poți stabili regulile, fără a-i gândi înainte organizarea. El va servi ca punct de plecare în orice îmbunătățire o poți aduce la ceea ce există deja. De aici rezultă și importanța analizei lui înainte ca deciziile de modificare/adăgare de acțiuni să fie implementate. Din acest regulament putem înțelege structura organizațională, organigrama și relația dintre posturi. De asemenea, Regulamentul de Organizare și Funcționare al organizației stă la baza întocmirii fișelor de post, aspect esențial când punem în discuție mărirea cadrului de intervenție la nivel comunitar, chiar și cu personal voluntar. Fiecare este la fel de important pentru bunul mers al lucrurilor.
- d) *Organigrama* – arată cine ce face și de cine răspunde. Chiar și la nivel de proiect, de departament, de centru (și lista poate continua) este esențial ca organigrama să existe pentru a avea o claritate asupra procesului muncii. De cele mai multe ori, îmbrățișarea unei noi viziuni în cadrul

organizației vine și cu un volum sporit de muncă. Analiza anterioară implementării ne ajută să evaluăm care sunt posturile existente, volumul de muncă și cine cui răspunde pentru a putea alocă sarcinile de lucru în acord cu posibilitățile existente. De asemenea, este foarte important ca persoanele nou venite să știe cui se pot adresa pentru a le ajuta să se integreze și să își valorifice cât mai bine potențialul.

- e) *Comunitatea în sine* – în acest caz, analiza poate să pornească de la câteva întrebări: care sunt membrii ei, unde există cea mai mare vulnerabilitate, deci și nevoie, dacă se poate acționa în folosul respectivilor membri, cu ajutorul cui se poate; verificați dacă există un atașament comunitar, care sunt orientările valorice și cum poate fi facilitată înțelegerea asupra soluțiilor propuse de voi comunității. Dacă aveți posibilitatea, o sondare a opiniei generale în comunitatea de care aparțineți poate fi de un real folos.

Capitolul 10. Managementul activităților

Sistemul de management este mecanismul prin care se dorește asigurarea unei bune coordonări a activităților și proceselor care au loc într-o organizație. El include de obicei:

- o planificare strategică pe termen lung
- o planificare operațională pe termen scurt
- managementul programelor
- managementul informației
- managementul resurselor umane
- comunicarea cu publicul extern
- atragerea de resurse din comunitate
- contabilitate și buget
- raportarea și controlul financiar
- achizițiile de materiale

Planificarea strategică se referă la procesul de perfecționare a misiunii organizației și la determinarea strategiilor pe termen lung care vor fi urmate în vederea realizării acestei misiuni.

Planificarea operațională reprezintă transpunerea acestor strategii pe termen lung în obiective și activități specifice limitate de o anumită perioadă de timp, de obicei pe durata unui proiect sau a unui alt termen agreat cu finanțatorii. Ea pune în practică aspectele stabilite în planul strategic, având la bază evaluarea rezultatelor planificărilor anterioare, a resurselor și a factorilor interni și externi care pot să influențeze bunul mers al organizației.

O planificare operațională devine eficientă dacă este completată de un plan de management care determină care este cerința de asistență tehnică, financiară, logistică și resurse umane, resurse materiale, modalitățile de comunicare, bugetul necesar și obiectivele de implementat în acord cu nevoia identificată, limita de timp până la care ele pot fi atinse, astfel încât activitățile programului să fie desfășurate și finalizate conform planului. Desigur, după finalizarea lor, se reia procesul de evaluare pentru a vedea în ce măsură indicatorii cantitativi și calitativi stabiliți anterior au fost atinși și mai ales ce se poate face pentru a optimiza și mai mult procesul. În funcție de asta se pot lua noi decizii care să aducă un plus de bine în activitatea organizației și implicit în comunitate.

În experiența noastră de lucru cu organizații neguvernamentale, ceea ce a ridicat cele mai multe dificultăți în implementare a fost un management deficitar al activităților, datorat de cele mai multe ori lipsei de experiență a personalului, dar și a unui volum mare de muncă în raport cu un număr mic de persoane angajate în proces. În sprijinul celor care vor parcurge această metodologie, din dorința de a implementa practica intergenerațională în organizația lor, vom ilustra un studiu de caz privind managementul activităților derulate la nivelul Centrului Comunitar Generații, centrul în cadrul căruia ne-am format experiza de-a lungul a 14 ani.

Studiu de caz Centrul Comunitar Generații

Serviciile pe care le oferă Centrul Comunitar Generații se adresează copiilor ce provin din medii defavorizate, cu vârste cuprinse între 6 și 16 ani, înscriși într-o formă de învățământ, cu venitul pe membru de familie mai mic de 1263 lei și domiciliul stabil în sectorul 6.

Persoanele vârstnice (pensionari) frecventează centrul în calitate de voluntari, reușind astfel să își valorifice timpul într-un mod plăcut, împărțind din experiența lor personală și profesională și participând la activități socio-educative alături de copii și de alți voluntari tineri.

Fundația Regală Margareta a României își dorește să ofere servicii integre și de calitate și de aceea pune un foarte mare accent pe managementul activităților, căutând să țină cont în planificare atât de specificul centrului, cât și de resursele personale aduse de fiecare parte implicată: personalul centrului, voluntarii seniori, voluntarii tineri, copiii beneficiari și donatorii.

Programul de lucru este de regulă de luni până vineri în intervalul orar 9.00 - 17.00. În funcție de context și de activitate, intervalul orar se poate extinde.

Activitățile se pot desfășura majoritatea atât față în față, cât și în sistem online, prin intermediul mijloacelor de comunicare modernă, în acest sens fiind folosite aplicațiile Zoom, Skype, Teams sau Whatsapp. Cadrul de desfășurare este de preferat să fie în spațiul special alocat centrului, dar în situații excepționale, în care acest lucru nu este posibil (Ex: stare de urgență/alertă națională) mediul online oferă oportunități de învățare consistente. În ambele situații este necesară medierea între voluntari și beneficiari pentru asigurarea unei comunicări eficiente. Ea se realizează de către personalul angajat al centrului care este prezent și pregătit să intervină la solicitările celor două părți implicate. Intervenția poate varia de la oferirea unor instrumente de lucru, la rezolvarea unor probleme tehnice sau chiar la gestionarea unor erori de comunicare.

În ceea ce privește impactul cadrului de desfășurare adoptat, în experiența noastră, rezultatele nu diferă semnificativ între intergeneraționalul realizat față în față și cel online, dar cel de-al doilea necesită mai multe resurse pentru implementare: asigurarea infrastructurii de comunicare, alocarea unui timp suplimentar de acomodare/învățare atât pentru voluntar, cât și pentru beneficiar, costuri mai mari pentru organizație etc.

Pentru activitățile realizate față în față, spațiul special destinat desfășurării activităților Centrului Comunitar Generații este situat în cadrul Colegiului UCECOM. Acesta oferă acces, în baza unui contract de colaborare, la o sală de teme și activități, la o sală și un teren de sport, la un cabinet de consiliere psihologică, la o cantină socială și la grupuri sanitare.

Centrul Comunitar Generații este situat în cartierul Grozăvești din București și este un punct de referință pentru membrii comunității, având acces la toate mijloacele de transport (metrou, autobuz) și comunicații (internet, telefonie fixă, telefonie mobilă).

La fel ca în cazul oricărui serviciu de asistență socială și la nivelul Centrului Comunitar Generații există o tipologie specifică de activități, pe care o vom expune în continuare:

- *Identificarea și selecționarea copiilor, evaluarea potențialului educațional, elaborarea planurilor de intervenție pentru ieșirea din criză și dezvoltarea personală:*

De regulă, beneficiarii noi vin la Centru prin recomandarea celor care sunt deja înscriși sau prin identificarea și îndrumarea realizată de instituțiile colaboratoare ale Fundației (Ex.:DGASPC). Instrumentele de lucru utilizate sunt: ancheta socială, plan individualizat de intervenție, contract de furnizare servicii sociale, raport de evaluare inițială, raport de evaluare complexă. Ele sunt folosite în scopul asigurării unui bun management al fiecărui caz, astfel încât copiii și familiile acestora să depășească cât mai curând impasul pe care îl traversează. Sprijinul se menține atâta timp cât criteriile de oferire ale serviciilor sunt respectate și colaborarea cu familia conduce la o evoluție pozitivă a parcursului acesteia. Desigur, periodic se evaluează situația pentru a vedea dacă nevoile și prioritățile de sprijin s-au schimbat, dacă au fost respectate etapele de derulare ale intervenției și care sunt rezultatele obținute. Reînnoirea contractului de servicii sociale și a planului individual de intervenție se face în acord cu noile decizii luate cu privire la fiecare caz în parte.

- *Sprijin educațional (meditații și sprijin în efectuarea temelor școlare, cursuri de limbi străine, etc):*

Meditațiile se adresează copiilor care întâmpină dificultăți în activitatea școlară. Sunt implicați direct voluntari tineri și seniori, foști profesori care doresc să ofere sprijinul lor.

Situația fiecărui beneficiar este monitorizată de către asistentul social/psiholog, în strânsă colaborare cu părinții și cu voluntarii care se implică în desfășurarea acestor activități. Rezultatul urmărit la finalul perioadei în care un beneficiar a primit acest serviciu este creșterea performanțelor școlare, dezvoltarea unor deprinderi pentru o viață sănătoasă, principalul efect vizat fiind acela al prevenirii oricărui situații de excluziune socială.

În același timp un obiectiv la fel de important este acela de a oferi copiilor/tinerilor cu aptitudini posibilitatea de a și le pune în valoare într-un cadru familial care să le stimuleze creativitatea și dorința de a evolua.

- *Activități de socializare, recreative și de petrecere a timpului liber:*

Principalul obiectiv al acestei activități este acela de facilitare a relațiilor interpersonale între persoanele prezente în centru (copii, tineri, vârstnici), dirijarea jocului individual și colectiv într-o atmosferă de comunicare stimulativă prin oferirea unei alternative de petrecere a timpului liber.

Participanții pot să opteze în funcție de preferințe pentru una sau mai multe activități: cor, gimnastică, club de lectură, confecționare de obiecte decorative, pictură, teatru, cor intergenerațional, dans, activități de socializare (șah, scrabble, rummy, monopoly) etc.

În cadrul activităților de tip intergenerațional se urmăresc efectele implicării seniorilor în activități alături de copii, pentru a stabili legături între generații și stimula sensibilizarea unei generații la problemele celeilalte. Prin participarea persoanelor vârstnice la activitățile Centrului Comunitar Generații se urmărește creșterea gradului de implicare a acestora în viața comunității, stimularea comunicării intergeneraționale și a îmbătrânirii active.

- *Consiliere psihologică individuală și de grup:*

Consilierea psihologică se adresează atât copiilor, familiilor acestora cât și persoanelor vârstnice. Asistența psihologică individuală și de grup se realizează atât la cererea beneficiarului, cât și la solicitarea psihologului sau la recomandarea asistentului social/coordonator program, sau după caz, profesor/diriginte. Scopul acestui demers este acela de a oferi sprijin în luarea unor decizii importante, în găsirea unor soluții alternative în situații dificile și de a rezolva o situație de criză. Acest demers nu are caracter terapeutic, nu vizează rezolvarea unei anumite patologii psihice. În situația în care vor apărea astfel de cazuri, se vor face recomandări de accesare a unor servicii de specialitate ale unor instituții abilitate.

Consilierea de grup are drept scop stimularea intelectuală a copiilor prin dezvoltarea creativității. Copiii sunt ajutați să-și descopere resursele interioare și să își dezvolte abilitatea de a fi inventivi. Astfel, mai târziu vor genera soluții mult mai eficiente la problemele apărute la vârsta adolescenței. În cadrul ședințelor de consiliere de grup copiilor li se ofera spațiul să se exprime, și să se cunoască atât pe ei înșiși, cât și pe ceilalți. Pornind de la formele de exprimare și limbajul copilului și folosind mijloace creative, se urmărește: stimularea creativității și a spontaneității într-un mediu securizant și non – evaluativ, dezvoltarea abilităților de comunicare asertivă și ascultarea părerilor celorlalți, stimularea autoafirmării și a cooperării în cadrul grupului, valorificarea potențialului personal și imaginativ, pozitivarea imaginii de sine, creșterea stimei și a sentimentului de valorizare personală.

- *Educație parentală:*

Serviciul de educație parentală poate fi accesat de către părinții copiilor înscriși la centru. În cadrul acestei activități se încearcă oferirea unor răspunsuri prin cunoașterea și însușirea unor reguli simple în relația cu copilul, descoperirea schimbărilor mici care aduc beneficii mari în creșterea acestuia, educarea lui fără a folosi pedepse sau comparații cu alți copii, formarea unor așteptări realiste în funcție de vârsta pe care o are copilul, cunoașterea lui și construirea unei relații bune cu acesta.

- *Sprijin alimentar:*

Se urmărește prevenirea îmbolnăvirii printr-o alimentație corespunzătoare și educație sanitară. Se oferă sprijin alimentar pentru copiii beneficiari ai centrului în vederea remedierii problemelor de sănătate, a carențelor alimentare care pot afecta dezvoltarea mentală, socială și viitorul parcurs educațional. Acest serviciu constă în asigurarea unei mese pentru beneficiarii direcți ai Centrului Comunitar Generații. Masa este fie servită în cadrul cantinei sociale, fie se oferă tichete valorice de contravaloarea meselor oferite. Pentru a evita dependența de acest serviciu, sunt căutate, în fiecare caz în parte, soluții alternative: dezvoltarea capacității de auto-susținere, apelarea la membrii familiei lărgite, apelarea la prieteni, vecini sau alți membri ai comunității.

- *Sprijin material pentru copiii și familiile aflate în situații de urgență:*

Acest serviciu constă în acordarea de ajutor material pentru beneficiarii Centrului Comunitar Generații în funcție de necesități și de disponibilitatea materială a Fundației Regale Margareta a României, atunci când aceștia traversează o perioadă de criză sau se confruntă cu diverse probleme. În urma accesării acestui serviciu, beneficiarul este ajutat să depășească situația de criză fie prin dispariția cauzei care a generat-o, fie prin găsirea de soluții alternative.

- *Activități/inițiative de orientare și consiliere socio-profesională*

În cadrul acestei activități, invităm specialiști în diferite domenii care să le vorbească celor mici despre meseria lor (medic, pompier, muzician, actor, polițist, informatician, croitor etc). În cele mai multe

situații, copiii vizitează instituțiile la care ei lucrează, pentru a-și forma o idee mai amplă despre fiecare meserie. Scopul acestei activități este de a le oferi copiilor o gamă cât mai variată de meserii, pentru a le facilita alegerea meseriei pe viitor.

Din fericire, am avut plăcerea de a se alătura inițiativei noastre și persoane publice care au dorit să împărtășească copiilor despre traseul lor profesional. Discursurile lor sunt motivaționale și le transmit copiilor ideea că se poate să ajungi acolo unde îți dorești prin muncă și bune rezultate școlare. O parte dintre persoanele publice sunt seniori care încă mai continuă să împărtășească experiența lor în cadrul programelor proprii de mentorat, în ciuda vârstei înaintate.

- *Activități recreative de celebrare:*

Petrecerile lunare reprezintă un motiv mare de bucurie pentru copiii de la Centrul Comunitar Generații. O dată pe lună sărbătorim copiii, tinerii și seniorii născuți în luna respectivă cu tort, prăjituri, momente artistice și voce bună.

De asemenea, tabăra reprezintă cel mai așteptat moment al anului pentru copiii de la centru, fiind și cea care marchează finalul de an școlar. Pentru că e singura lor șansă din an de a beneficia de o excursie, copiii o așteaptă cu mare nerăbdare. Astfel, tabăra intergenerațională reunește pentru 5 zile copii, tineri și vârstnici într-un cadru natural, căutând să ofere tuturor participanților o vacanță de neuitat, plăcută, distractivă, plină de surprize și inedit, punând accent pe interacțiunea între generații.

Programul taberei este special creat pentru a stimula interacțiunea participanților de toate vârstele și adaptarea la diverse situații. Prin urmare, reprezintă o nouă ocazie pentru copii, tineri și vârstnici de a se cunoaște, de a înțelege mai multe despre celălalt și de a lega relații frumoase.

Voluntarii seniori au rolul de a-i îndruma pe copii și tineri în diferite activități, astfel încât aceștia să rămână cu amintirea unor momente petrecute frumos, cât și cu ceva învățat. Prin intermediul jocurilor și concursurilor, copiii își dezvoltă inteligența, îndemânarea, perspicacitatea și abilitățile fizice, învață să comunice mai bine în cadrul echipei, să se ajute reciproc și să fie generoși.

Implicarea în activități intergeneraționale a seniorilor contribuie la menținerea capacităților lor cognitive și fizice, dar și la starea lor de bine, asigurând crearea unui sentiment de „necesar și util”, element cheie pentru stima de sine și pentru calitatea vieții acestora.

- *Promovarea unui stil de viață activ la vârsta a III-a prin implicarea în programe de voluntariat a seniorilor:*

Una dintre cele mai mari probleme cu care se confruntă vârstnicii din România este trăirea unui sentiment acut de inutilitate, odată cu pierderea rolului social profesional. Mai mult, fenomenul îmbătrânirii atrage marginalizarea și excluderea socială a vârstnicilor. De aceea, Fundația Regală Margareta a României își propune să răspundă nevoilor vârstnicilor prin programe sociale menite să aline singuratatea, să combată izolarea socială, să reducă sentimentul de inutilitate și efectele aferente. Valorificarea experienței profesionale și personale a vârstnicilor și abordarea acestora ca resursă pentru comunitate reprezintă o importantă schimbare de paradigmă, dar una absolut necesară pentru încurajarea îmbătrânirii active și adaptarea la situația demografică existentă. Promovarea bunelor practici dobândite în ani de experiență la Centrul Comunitar Generații vine în sprijinul acestei schimbări, conferind un nou rol social persoanelor în vârstă și o ocazie unică tinerei generații de a beneficia de sprijinul și expertiza acestora.

- *Managementul voluntarilor:*

Este unul dintre punctele cheie ale activității centrului. Fie că vorbim despre voluntarii seniori sau despre cei tineri, de modul de lucru cu aceștia depinde calitatea practicii intergeneraționale. Datorită importanței sale, vom trata acest subiect într-un capitol separat.

Metodologia de selecție a activităților socio-educative la nivelul Centrului Comunitar Generații

Programul cu activități este bine stabilit pentru fiecare zi, căutând să aducă predictibilitate și stabilitate în viața participanților, fie ei copii, tineri sau vârstnici. Astfel, după efectuarea temelor, au loc activitățile socio-educative (Ex: Atelier de pictură, Atelier de confecționare obiecte decorative, Club de engleză, Club de lectură, Teatru, Activități sportive, Cor, Curs de bune maniere, Club de fotografie, Club de hobby-uri etc.)

Activitățile sunt alese în funcție de trei criterii: de nevoile copiilor, de disponibilitatea și de expertiza voluntarilor. De asemenea, se ține cont de îndemânarea și interesul lor față de acestea. De exemplu, dacă un copil nu are ureche muzicală și nu îi place muzica acesta nu este inclus în activitate și i se propune o alta care să fie potrivită pentru el și să îi facă plăcere.

Scopul activităților socio-educative este cel de a dezvolta creativitatea și simțul artistic/estetic al copiilor.

Capacitatea copiilor de a se putea exprima artistic poate fi considerată ca un prim pas spre manifestarea lor, care înlesnește o comunicare vie, directă cu ceilalți. Făcând un mulaj din ipsos, de exemplu, copilul pune în el ceva din sufletul său. Arătându-l celorlalți (dăruindu-l lumii), el trezește admirația și interesul aceluia. Astfel, el își individualizează sentimentele, personalizându-le, iar pe de altă parte, realizează o comunicare cu ceilalți, bazată pe emoții, descoperiri, trăiri.

Calitatea procesului de socializare al copiilor și seniorilor este mediată prin activitățile artistice, ajutându-i pe fiecare fie în dezvoltarea, fie în păstrarea competențelor din sfera socio-morală, intelectuală, afectivă, motivațională, volitivă și creativă, adică în procesele psihice esențiale pentru o viață activă, stimulantă pentru potențialul fiecăruia. Valorificarea esteticului și frumosului din propria viață, observarea aspectelor bune, dezvoltarea și exersarea capacității de a crea lucruri bune, în ciuda adversităților vieții, sunt acțiuni care asigură o creștere a calității vieții indiferent de maturitatea participantului.

Identificarea și selecția voluntarilor posibili – eligibilitate

În cadrul programului de activități socio-educative, sunt eligibile persoanele care își oferă disponibilitatea de a lucra cel puțin 2 ore pe săptămână, au studii absolvite și/sau îndemânare în activitatea pe care și-au ales să o desfășoare și prezintă seriozitate în relația cu beneficiarii și angajații Centrului.

Identificarea și selecția beneficiarilor deja înscriși la Centrul Generații - eligibilitate

Beneficiarii participă la activități în funcție de aptitudini și de interesul manifestat.

Responsabilități în derularea activităților

În cadrul centrului lucrează un coordonator, un psiholog și un asistent social, ultimii doi subordonându-se ierarhic coordonatorului, la fel ca și echipa de voluntari tineri și seniori.

Coordonatorul de Centru asigură implementarea programului în baza planurilor de acțiune și a bugetului cu respectarea standardelor de calitate. Asta înseamnă că una dintre activitățile lui de bază este planificarea și stabilirea calendarului de activități și asigurarea resurselor necesare desfășurării lor, în baza bugetului alocat. Organizarea și planificarea este realizată ținând cont de criteriile menționate la Metodologia de selecție a activităților socio-educative. Totodată, coordonatorul monitorizează, înregistrează și evaluează impactul și gradul de satisfacție al beneficiarilor față de serviciile acordate și al voluntarilor privind activitatea în care se implică, informații pe care le transmite constant în raportările realizate către directorul de programe și directorul executiv al Fundației.

Asistentul social și psihologul propun, inițiază și se implică în organizarea de activități împreună cu voluntarii centrului, în baza identificării nevoilor și intereselor acestora și ale copiilor.

Voluntarii sprijină copiii și tinerii dezavantajați din punct de vedere social, prin meditații individuale și de grup, în vederea îmbunătățirii rezultatelor școlare, creșterii imaginii de sine și integrării lor sociale și școlare.

Un aspect notabil este faptul că voluntarii seniori au oportunitatea de a propune și organiza cursuri și ateliere practice în domenii variate, cu desfășurare față în față sau online, în funcție de distanța la care se află vârstnicii de centru sau de situația epidemiologică locală. Activitățile vizează progresul școlar al copiilor sau sprijinirea lor în procesul de dezvoltare vocațională sau personală. Voluntarii seniori devin astfel mentori, profesori, îndrumători, meșteri pentru cursul propus, în funcție de experiența personală și profesională, dar și prieteni ai copiilor care frecventează centrul. Matematica distractivă, călătorii în jurul lumii, experimente, periplu în lumea cărților, a artei sau a muzicii, orientare turistică, conversație într-o limbă străină, ateliere practice sau de meșteșuguri ori cursuri de bune maniere sau stil de viață sănătos, sunt doar câteva exemple de activități care au sprijinit până în prezent pregătirea școlară sau pentru viață a copiilor.



cluburi și ateliere educaționale în jurul materiilor din programa școlară, cum ar fi matematica distractivă, călătorii în jurul lumii, fizica sau chimia prin experimente, periplu în lumea cărților, orientare turistică, conversație într-o limbă străină, lectură, lumea artei și a muzicii sau competențe digitale;



cercuri vocaționale precum cor, fotografie, actorie, arte vizuale, pictură, teatru sau creație manuală;



dezvoltare personală prin cursuri de bune maniere, stil de viață sănătos, educație rutieră sau povești cu tâlc;



ateliere practice și de meșteșuguri, precum gătit, croitorie, tâmplărie sau diverse tipuri de obiecte decorative;



clubul jocurilor de societate sau alte jocuri de strategie sau imaginație, precum șah, scrabble, monopoly;



activități sportive diverse, precum fotbal, gimnastică, arte marțiale, atletism sau dans.

Fig 2. Activități din planificarea Centrului Comunitar Generații

Pentru fiecare atelier/curs, voluntarii întocmesc împreună cu coordonatorul de centru o fișă de activitate, în care se specifică în mod clar scopul și obiectivele activității, numărul de copii participanți, care sunt resursele necesare implementării ei, bugetul și rezultatele așteptate (Pentru model, vezi Anexa 1).

Finanțarea cheltuielilor curente ale centrului sunt asigurate din bugetul local și sponsorizări.

Resursele financiare ale centrului sunt administrate prin intermediul departamentului de contabilitate. Evidența tehnico-operativă a cheltuielilor centrului este condusă de către responsabilul financiar al fundației.

Centrul funcționează în baza dreptului de a acorda servicii sociale, respectiv a certificatului de acreditare valabil, eliberat de Ministerul Muncii și Justiției Sociale și a Autorizației sanitare de funcționare a unității de asistență socială. De asemenea, centrul este licențiat.

Fundația a făcut cunoscută angajaților săi politica proprie de prevenire a accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, politică ce a fost ulterior împărtășită și voluntarilor, în cadrul sesiunilor de instruire dedicate.

Fundația Regală Margareta a României este în acest moment garantul și fundamentul Centrului Comunitar Generații din București. În primul rând, rolul FRMR este cel de a oferi modele de bune practici ONG-urilor și totodată de a extinde metoda intergenerațională la nivel național. Până în martie 2021 proiectul Generații a fost preluat de alte 24 de organizații din toată țara.

Capitolul 11. Managementul voluntarilor în 9 pași

PASUL 1 - Pregătirea organizației pentru implicarea voluntarilor înseamnă:

- să declari voluntariatul ca o valoare a organizației;
- analiza nevoilor organizației în ceea ce privește implicarea de voluntari;
- să elaborezi un set de politici/proceduri;
- să numești un coordonator de voluntari;
- să redactezi documentele necesare;
- să alocați unui buget pentru programele de voluntariat.

DE CE ESTE NECESARĂ O POLITICĂ INTERNĂ DE LUCRU CU VOLUNTARI?

- Clarifică modul în care se iau deciziile în situații specifice;
- Ajută la gestionarea situațiilor dificile (risc, abuz, accidente, conduită nepotrivită);
- Facilitează procesul de management al voluntarilor;
- Asigură continuitatea în timp;
- Impune tratarea cu mai multă atenție și respectarea cu strictețe a regulilor;
- Ajută la evitarea neînțelegerilor sau percepțiilor greșite;
- Contribuie la derularea cursivă a operațiunilor zilnice (odată internalizate).

ELABORAREA POLITICII DE VOLUNTARIAT:

Etapa I: De ce implicăm voluntari?

- Se vor identifica ce poziții vor ocupa voluntarii;
- Se va explica voluntarilor cum contribuie ei la atingerea misiunii organizației;
- Se va explica personalului de ce este benefică implicarea voluntarilor;

- Se va dezvolta un plan de evaluare a eficienței implicării voluntarilor.
Etapa II: Cum? Cine? Când? Ce?

DOCUMENTELE NECESARE:

Acord GDPR (Anexa 2)

Contract de voluntariat (Anexa 3)

Fișa de post a voluntarului (Anexa 4)

Declarație de remitere și renunțare opțional prin lege (ex: dreptul la asigurare, folosirea imaginii etc.)
(Anexa 5)

Fișa de activitate (Anexa 1)

Fișa de pontaj (Anexa 6)

Alte documente care ajută:

Regulament de lucru cu voluntarii

Instrucțiunile interne privind securitatea și sănătatea în muncă

Fișă interviu de selecție

Formular de evaluare inițială a voluntarului

Fișă înscriere voluntar

Chestionar de măsurare a gradului de satisfacție

Formular de evaluare a performanței voluntarului

Formular de evaluare a programului de voluntariat

FIȘA DE POST – FUNCȚII SPECIFICE:

- Este instrumentul primordial pentru recrutare
- Este instrumentul primordial pentru selecția voluntarilor
- Este baza pentru evaluarea și supervizarea voluntarilor
- Este o anexă a contractului de voluntariat
- Clarifică rolurile atât pentru voluntari, cât și pentru personal

PASUL 2 - Recrutarea voluntarilor

Pași în recrutarea voluntarilor:

1. Identificarea nevoilor organizației
2. Identificarea nevoilor de voluntari ale organizației
3. Crearea de sarcini motivante
4. Dezvoltarea și implementarea unei strategii de recrutare

Strategia de recrutare se bazează pe răspunsul la întrebările:

CINE? Cunoașteți-vă organizația.

CE? Știți de ce fel de voluntari aveți nevoie.

DE CE? Știți ce vreți ca ei să facă - programul.

UNDE? Știți unde îi puteți găsi – SURSE.

CÂND? Știți care este momentul cel mai bun pentru a-i găsi.

CUM? Știți cum veți ajunge la ei (metodă, mesaj, canal, sistem de candidatură).

Recrutarea poate fi de mai multe tipuri:

- recrutare generală – către publicul larg, nu se caută abilități deosebite;
- recrutare specifică – se abordează grupuri țintă specifice, se caută abilități și cunoștințe specifice, se folosesc fișele de post și profilurile candidaților;
- recrutare de tip “concentric” – voluntarii existenți atrag în organizație noi voluntari sau se recrutează din organizații partenere;
- recrutare în sistem închis – se recrutează voluntari din sisteme închise: o școală, o companie, o unitate militară, un grup profesional.

MESAJUL DE RECRUTARE:

1. Nevoia (nu a organizației, ci a beneficiarilor!)
2. Sarcina, activitatea în sine
3. Beneficii

SFATURI PRACTICE:

- Realizați un brainstorming legat de posibilele surse
- Fiți deschiși la idei noi
- Axati-vă pe motivații atunci când formulați mesajele
- Recrutarea este un proces continuu
- Încadrarea în timp este esențială
- Un voluntar mulțumit este o “reclamă umblătoare”
- La fiecare material promoțional realizat în organizația voastră, includeți un mesaj de recrutare, cu persoana de contact, telefon, e-mail

CEA MAI IMPORTANTĂ REGULĂ!

Nu există nici un fel de regulă cu privire la locul în care poți să găsești voluntari. Ei se află peste tot!

PASUL 3 - Selectia voluntarilor

Scopul selecției este de a identifica cei mai potriviți voluntari pentru un post anume!

SFATURI PRACTICE:

Fiți sinceri!

Dați informații despre organizație.

Oferiți-le o imagine clară asupra a ce presupune postul.

Explorați-le interesele, abilitățile și motivațiile.

Asociați voluntarii cu cele mai potrivite poziții.

Răspundeți întrebărilor și nelămuririlor.

Discutați beneficiile voluntariatului.

Pregătiți un proces standardizat de selecție, politici și proceduri.

Cunoașteți aspectele ce nu pot fi negociate și zonele de flexibilitate.

Asigurați confidențialitatea (*pentru ei și de către ei*)!

Aveți curajul să spuneți NU atunci când voluntarul nu are profilul uman și profesional potrivit organizației!

PASUL 4 - Orientarea și instruirea voluntarilor

În realizarea trainingului adresat voluntarilor puteți urmări aceste aspecte:

1. Introducere – prezentați organizația (includeți detalii despre tipologia beneficiarilor)
2. Prezentarea sistemului de management al voluntarilor (politici, cod etic, documente de lucru)
3. Aspecte legate de cultura organizațională.
4. Drepturi și responsabilități ale voluntarului și ale organizației.

Training al voluntarilor. De ce este important?

AVANTAJE PENTRU VOLUNTARI:

- rezervor de idei, abilități și experiențe noi;
- legitimitatea implicării;
- sens al apartenenței;
- formă de acreditare;
- valoare intrinsecă.

AVANTAJE PENTRU ORGANIZAȚIE:

- mijloc de uniformizare a pregătirii;
- esențial pentru anumite activități;
- atrage, încurajează și motivează voluntarii;
- crește satisfacția și atașamentul voluntarilor;
- îmbunătățirea performanțelor echipei;
- asigură succesul.

PASUL 5 - Supervizarea voluntarilor

Scopul supervizării este creșterea capacității voluntarului de a avea succes în activitatea sa, prin stimularea autonomiei și capacității de a lua decizii.

Procesul de supervizare urmărește: implicarea voluntarilor în programul de voluntariat, atingerea obiectivelor în timp util și la standardele stabilite, precum și integrarea voluntarilor în cadrul organizației. În cadrul procesului de supervizare, organizatorii activităților de voluntariat le vor da șansa voluntarilor să își exprime parerile, să pună întrebări, să sesizeze nereguli, să propună soluții etc. Ulterior le vor transmite voluntarilor rezultatele procesului de supervizare.

Sesiunile de supervizare sunt:

- Individuale sau de grup.
- Constante (monitorizare) sau la intervale regulate de timp.
- Realizate de către coordonatorul de voluntari, de un angajat, de un voluntar.
- Planificate, spontane sau la cerere.
- Formale sau informale.

Teme ale supervizării:

- organizarea orarului de lucru.
- evaluarea performanței.
- discutarea progreselor voluntarului.
- clarificarea și rezolvarea problemelor.
- oferirea de consultanță / expertiză.
- răspuns la diferite întrebări.
- cuvinte de laudă.

- semnalarea erorilor.
- stabilirea standardelor.
- evaluarea nevoilor de training.
- ajutor pentru corelarea sarcinilor cu scopurile aferente.
- model de comportament profesional.
- feed-back.

PASUL 6 - Motivarea voluntarilor

Elementele unei strategii de motivare:

- Misiunea – singurul factor motivațional sigur și nelimitat!
- Crearea de sarcini motivante pentru voluntari.
- Identificarea propriilor factori motivaționali ai voluntarilor și corelarea cu activitățile oferite.
- Crearea de oportunități diversificate și creative de recunoaștere a meritelor voluntarilor.
- Managementul profesionist al voluntarilor pe tot parcursul colaborării – atitudinea și atmosfera contează!

Se vor informa voluntarii cu privire la sistemul formal de recunoaștere. De exemplu: organizarea unor evenimente dedicate voluntarilor, acordarea unor diplome/certIFICATE, implicarea voluntarilor în luarea deciziilor care îi afectează, delegarea unor responsabilități mai mari în urma obținerii unor rezultate deosebite, nominalizarea pentru participarea la diferite conferințe, concursuri, realizarea unor articole cu și despre voluntari.

Fiecare voluntar are motivele sale speciale pentru care se implică. Identifică-le!

Oamenii se dedică voluntariatului dintr-o multime de motive, toate însă, centrându-se, în general, pe ideea de ajutor, vor să facă voluntariat pentru a ajuta oamenii și a sprijini diverse cauze. Dar unii au și alte obiective.

Unora nu le place ideea de a avea beneficii de pe urma muncii voluntare. Există o anumită concepție în a vedea voluntariatul ca pe un act de caritate, bazat pe altruism și dăruire. Cel mai bun voluntariat implică într-adevăr dorința de ”a-i salva pe alții”, de a-i ajuta și de a le face un bine, dar acest lucru nu exclude și alte motivații din partea voluntarului.

Motivații posibile:

- Pentru a simți că aduc schimbare în mediul său;
- Pentru a-și folosi aptitudinile și abilitățile dintr-un anumit domeniu;
- Pentru a cunoaște o anumită comunitate;
- Pentru a-și demonstra angajamentul față de o anumită cauză;
- Pentru a câștiga abilități de lider;
- Pentru a face ceva ce și-au dorit dintotdeauna, dar nu au avut șansa;
- Pentru a-și face datoria civică;
- Pentru a avea satisfacția ajutorului oferit cuiva, la nevoie;
- Pentru a învăța ceva nou;
- Pentru a ajuta un prieten, o rudă, o persoană în vârstă sau bolnavă;
- Pentru a-și face prieteni și a cunoaște oameni noi și o altă comunitate;
- Pentru a-și ocupa timpul liber;

- Pentru a se simți util;
- Pentru a se simți mândru de el;
- Pentru a explora posibilitatea unei noi cariere;
- Pentru a face ceva diferit de slujba de zi cu zi;
- Pentru a adăuga ceva la CV;
- Pentru a se reorienta explorând noi teritorii;
- Pentru a fi parte dintr-o echipă;
- Pentru a se testa;
- Pentru a schimba ceva din activitatea zilnică;
- Pentru că și el a avut cândva nevoie de ajutorul unui voluntar;
- Pentru a câștiga un anume statut.

PASUL 7 - Recunoașterea meritelor voluntarilor

Recunoașterea reprezintă modul prin care o organizație le spune/le arată voluntarilor săi că eforturile lor sunt importante pentru beneficiarii săi și apreciate. Recunoașterea ar trebui să fie frecventă și personală, personalizată.

Recunoașterea se poate realiza:

- **Formal:** organizarea în cinstea voluntarilor cu merite deosebite a unor întâlniri/recepții și decernarea de premii, certificate, scrisori de recomandare, medalii, diplome, sărbătorirea Zilei Internaționale a Voluntarului (5 decembrie), înscrierea lor la diferite cursuri etc.;
- **Informal:** personalul angajat își exprimă sincer, spontan și cât mai frecvent aprecierile și mulțumirile pentru aportul adus de voluntari.

În elaborarea și implementarea unui sistem eficient de recunoaștere a meritelor trebuie respectate următoarele reguli:

- recunoașteți sistematic meritele;
- recunoașteți meritele în funcție de structura motivațională a voluntarului;
- recunoașteți meritele la timpul potrivit sau în orice caz cât mai aproape de momentul în care a fost depus efortul;
- variați metodele de recunoaștere (introduceți anumite schimbări și adaptați-le la cultura instituției gazdă);
- orientați mesajul specific de recunoaștere a meritelor spre persoană, nu doar spre rezultat;
- adecvați recompensa la amploarea realizării;
- fiți onești (o laudă nesinceră demotivează persoanele și creează chiar un sentiment de neîncredere - față de persoana care a făcut aprecierea);
- fiți corecți (recunoașteți meritele după rezultatele obținute și nu pe criterii discriminatorii).

Un criteriu în implementarea sistemului de recunoaștere a meritelor voluntarilor este durata perioadei de voluntariat:

- pentru voluntarii pe termen scurt recunoașterea se face imediat, după sau în strânsă legătură cu sarcina îndeplinită, prin ceva ce voluntarul poate să ia cu sine când pleacă (ex: o fotografie, o scrisoare către familie sau locul de muncă etc.);
- pentru voluntarii pe termen lung recunoașterea se face în cadrul grupului, eventual prin obiecte ce poartă însemnele grupului, ale instituției.

PASUL 8 - Monitorizarea voluntarilor

Construiește o modalitate de a menține evidența:

- Determină datele necesare pentru managementul proiectului, managementul riscului și managementul activității voluntarilor
- Intocmește formulare și chestionare pentru a putea strânge datele necesare cu mai multă ușurință
- Instruiește voluntarii să ofere datele cu acuratețe și la timp
- Folosește fișele de pontaj atașate dosarelor lor pentru a putea ține o evidență a orelor de voluntariat și a continuității activităților.

PASUL 9 - Evaluarea voluntarilor și a programului de voluntariat

Organizatorii activităților de voluntariat trebuie să se asigure că evaluarea performanței voluntarilor este un proces continuu. Este necesară dezvoltarea și aplicarea unor indicatori clari și măsurabili pentru programele/activitățile de voluntariat în scopul de a determina relevanța și eficiența acestora.

Indicații de urmărit:

- Să ne gândim la evaluare înainte de începerea programului, nu după începutul acestuia
- Să integrăm evaluarea în descrierea programului și în propunerea de finanțare
- Să colectăm constant date în vederea evaluării
- Să utilizăm evaluarea sub forma criticii constructive
- Să nu considerăm evaluarea o pierdere de timp!

Pașii procesului de evaluare:

1. Stabilirea scopului evaluării
2. Stabilirea întrebărilor de evaluare
3. Crearea unui design de evaluare
4. Colectarea datelor
5. Analiza datelor
6. Redactarea concluziilor
7. Luarea deciziilor privind eficiența, eficacitatea și impactul programului
8. Informarea factorilor interesați

Evaluarea voluntarilor:

- Porniți de la fișa postului.
- Culegeți puncte de vedere diferite (voluntarul, coordonatorul de proiect, coordonatorul de voluntari, ceilalți voluntari, personalul implicat).
- Nu împovărați voluntarii cu foarte multe formulare.
- Păstrați contactul personal.
- Țineți cont de sugestiile voluntarilor.

Capitolul 12. Evaluarea și raportarea rezultatelor proiectelor intergeneraționale

Practica intergenerațională încurajează comunicarea între generații și promovează îmbătrânirea activă, implicând în cadrul activităților desfășurate copii, tineri și vârstnici, fiecare îndeplinind un rol

resursă. Schimbul de valori și cunoștințe între generații aduce un plus extraordinar tuturor celor implicați.

Furnizarea serviciilor sociale, fie ele educaționale sau de susținere a unui grup vulnerabil, într-un cadru intergenerațional, plasează demersurile organizațiilor neguvernamentale cu un pas înaintea practicilor tradiționale din asistența socială, iar rezultatele intervențiilor sunt vizibil optimizate, cu puternic impact în dezvoltarea comunității prin rezultatele pe care le obțin.

Evaluarea este unul dintre cele mai puternice instrumente de management din proiect și prin urmare o etapă esențială de realizat, fără de care nu putem ști cât de eficiente au fost eforturile noastre în procesul de implementare al proiectului. Ea ne oferă informații care să ne ajute în planificările viitoare și ne dă o măsură a impactului pe care proiectul l-a avut în viața beneficiarilor, voluntarilor și a comunității din care ei fac parte.

Nevoia de rezultate măsurabile vine pe de-o parte din solicitările finanțatorilor care vor să știe ce s-a realizat cu banii oferii de ei și pe de altă parte din dorința specialiștilor care vor să vadă în ce măsură obiectivele propuse de ei inițial au fost atinse și ce ar trebui schimbat dacă este cazul. De altfel, un program care are obiective clare încă de la început și un set de indicatori de succes măsurabili va fi mai ușor de pus în practică pentru că cei care se implică în implementare știu ce au de făcut și pot analiza acțiunile propuse pentru a vedea în ce măsură le sunt de folos în atingerea obiectivelor.

În funcție de etapa în care se află proiectul, evaluarea poate să însemne:

- compararea rezultatelor obținute cu rezultatele prevăzute în planul inițial
- analiza stadiului de realizare a obiectivelor, adică monitorizarea progresului făcut
- analiza eficacității utilizării resurselor investite.

Evaluarea progresului făcut în privința activităților, precum și compararea rezultatelor obținute cu cele prevăzute în planul inițial ne pot oferi informații esențiale de tip cantitativ sau calitativ, date pe care le avem în vedere încă de la început ca indicatori. Atunci când vorbim despre practica intergenerațională putem avea în vedere următorii indicatori, cu posibilitatea de a extinde lista de mai jos în funcție de particularitățile proiectului.

Indicatori cantitativi:

- Numărul de copii participanți la practica intergenerațională, cu menționarea rolului acestora în cadrul practicii
- Numărul de seniori participanți la practica intergenerațională, cu menționarea rolului acestora în cadrul practicii
- Numărul de tineri participanți la practica intergenerațională
- Numărul total de voluntari
- Numărul de activități diferite și numărul de sesiuni
- Amploarea campaniei de comunicare a programului
- Fondurile și alte resurse materiale strânse la nivelul comunității, ca urmare a creșterii gradului de profesionalism al organizațiilor

Indicatori calitativi:

- Portofoliul activităților implementate
- Relația stabilită între beneficiari și voluntari
- Evaluarea impactului asupra organizațiilor
- Evaluarea gradului de satisfacție a voluntarilor și beneficiarilor

- Evaluarea gradului de profesionalism al organizațiilor locale în abordarea comunicării și strângerii de fonduri
- Fotografii ilustrative
- Testimoniale, respectiv comentariile interesante pe care participanții le fac pe tot parcursul proiectului
- Evaluarea evoluției psiho-sociale a copiilor la începutul și la sfârșitul proiectului
- Evaluarea rezultatelor școlare atunci când focusul este educațional
- Evaluarea impactului asupra calității vieții seniorilor la începutul și la sfârșitul proiectului

Datele pot fi colectate în vederea analizei prin:

- Rapoarte narative de activitate (saptamanale/lunare);
- Rapoarte de expertiză întocmite de experți (de exemplu: cel financiar – contabil);
- Formulare/chestionare de evaluare (de exemplu: chestionar de măsurare a inteligenței socio-emoționale a copiilor participanți la proiect și a stimei de sine, formular de evaluare a impactului asupra calității vieții seniorilor la începutul și la sfârșitul proiectului)
- Liste de prezență, respective pontaj
- Rapoarte de evaluare semestriale/ anual;
- Raport final de activitate;
- Raport final de evaluare.

Pentru a oferi o bună transparență, rapoartele sunt extrem de necesare în demersul de evaluare. De aceea, sugerăm ca ele să fie realizate la fiecare sfârșit de acțiune/eveniment/campanie către conducerea organizației, respectiv către sponsori, finanțatori, mai ales dacă există o solicitare explicită din partea lor în acest sens.

De obicei, finanțatorii oferă și un ghid de raportare financiară și narativă, în scopul de a informa organizația finanțată în legătură cu modul în care își doresc să fie raportate rezultatele înregistrate în activitatea implementată.

Oferim spre exemplificare în Anexa 7 un model de ghid de raportare pe care Fundația Regală Margareta a României îl pune la dispoziția organizațiilor finanțate în vederea implementării metodologiei intergeneraționale dezvoltată de Fundație.

În termeni de rezultate, impactul practicii intergeneraționale se reflectă cel mai profund în interiorul fiecărui om care participă la ea. Instrumentele menționate mai sus pot să ofere punctual o dimensiune a acestui impact pentru fiecare categorie de vârstă implicată, beneficiile aduse fiecăruia fiind discutate într-un capitol anterior. Privind însă de la particular la general, putem cu ușurință concluziona că cel mai important rezultat al practicii intergeneraționale este dezvoltarea personală a participanților săi, a căror identitate se re/construiește prin interacțiunea cu celălalt, reorientând cursul propriilor povești de viață al căror autori se consideră. Încurajarea manifestării propriei valori și a propriului potențial are ca efect obținerea unei autonomii subiective și creative, indiferent de factorii care i-au redus participantului calitatea vieții sau l-au adus într-o situație de criză. A fi parte dintr-un mediu suficient de susținător, în ciuda suferințelor îndurate, atrage după sine progresul, indiferent de ceea ce înseamnă el pentru fiecare generație (exemple: îmbunătățirea rezultatelor școlare, creșterea inteligenței emoționale, creșterea calității vieții etc.). Cu cât comunitatea (școala, autoritățile și ong-urile locale, instituția bisericii, cartierul) are un grad mai mare de congruență în ajutorul oferit, acționând complementar, cu atât sunt mai mari șansele ca

membrii ei să aibă o calitate a vieții mai bună și o recuperare mai rapidă atunci când traversează o situație de criză.

Diseminarea rezultatelor obținute în proiect, respectiv comunicarea lor către publicul larg, poate asigura un impact de durată, determinând și alți membrii ai comunității să se alăture cauzei. Informația, mai ales atunci când este validată de participanții practicii intergeneraționale, aduce un plus valoare proiectului, sprijinind totodată procesul de menținere și îmbunătățire a rezultatelor.

Capitolul 13. Comunicarea și promovarea proiectelor intergeneraționale

Pentru fiecare tip de comunicare trebuie să avem în vedere publicul țintă căruia adresăm mesajul și ce rezultate dorim să obținem din partea celor care îl primesc. Construind un mesaj potrivit și adresându-l pe canale de comunicare adecvate aceluși grup, putem fi eficienți și relevanți. Un mesaj general, cu scop de informare al tuturor, nu răspunde acestor criterii. Atunci când vorbim despre proiectul nostru social, includerea unui mesaj emoțional care combină o poveste reală cu o imagine grafică sau o fotografie, este întotdeauna o idee bună.

- **Website**

Proiectul nostru merită o pagină dedicată, care să descrie ce se întâmplă diferit în centrul nostru, cum este implementată metoda intergenerațională și chiar testimoniale din partea voluntarilor seniori sau a beneficiarilor. Nu uitați, o poză face cât o mie de cuvinte! Este esențial ca pe website să existe modalități de contact, sugestii de implicare și susținere, un modul de plăți online și un formular de abonare la newsletter. Acestea arată transparență și deschidere spre colaborare.

- **Social Media**

Canalele cele mai folosite pentru a comunica online cu simpatizanții proiectului sau organizației sunt facebook, linkedin, Instagram, youtube sau twitter. Fiecare se diferențiază prin tipul utilizatorilor, din punct de vedere socio-demografic, și conținuturile vehiculate. Rețeaua de socializare facebook are cel mai mare număr de utilizatori în România, permite atât conținut text, cât și foto și video. Este recomandat să avem o pagină a proiectului cel puțin pe facebook (nu un profil, nu un grup) în jurul căreia să creăm și să creștem o comunitate virtuală de susținători, comunicând în mod consistent, consecvent și regulat vești din proiect. Conținuturile postate pot fi despre povești ale copiilor sau ale seniorilor, testimoniale din partea colaboratorilor sau momente din cadrul activităților intergeneraționale. Dacă pagina de facebook este destinată comunicării cu simpatizanții și susținătorii, nu cu grupuri de apropiați ai organizației, atunci mesajele trebuie să fie relevante pentru aceștia și adresate lor. Oricât de mare ar fi tentația de a posta un întreg set de fotografii realizate de exemplu într-un atelier intergenerațional, nu postați întregul album. Aveți în minte că rolul postării este să exemplifice, să sugereze, să inspire, iar în acest scop selectați 1 sau 2 fotografii, cele mai reușite din punct de vedere calitativ și al mesajului de transmis, pentru ca pagina să arate curată și să transmită esențialul. Obiectivul este lărgirea permanentă a comunității și transformarea like-urilor în persoane implicate în proiect, fie ca voluntari, fie ca donatori sau sponsori. Acest lucru este posibil prin interacțiuni, de aceea răspunsurile și reacțiile trebuie încurajate.

- **Newsletter**

Acesta este un instrument de loializare minunat pentru susținătorii proiectului și reprezintă un email trimis cu o anumită frecvență (lunar, trimestrial) listei anterior create. Există câteva platforme de email marketing care oferă gratuit design-ul și expedierea de newslettere până la un anumit număr de destinatari, cum ar fi mailchimp.com. De reținut că newsletter-ul nu este o comunicare descriptivă, ci trebuie să cheme cititorul la acțiune și să includă așa numitul *call to action*.

- **Evenimente în comunitate**

Evenimentele constă în reunirea mai multor persoane cu scopul promovării proiectului în comunitate și implicării acestora, având ca obiectiv fie recrutarea de voluntari din comunitate, fie cooptarea de sponsori și donatori. În funcție de tipul evenimentului, este necesară o pregătire prealabilă a locației, programului oferit, listelor de invitați, materialelor de comunicare și a propunerii de implicare. Iar unul dintre cele mai importante aspecte este ca la final să ne asigurăm că avem datele de contact ale participanților.

Pentru atragerea de voluntari seniori pot fi create evenimente de informative sau experimentale, de tipul *Ziua Porților Deschise*, valorificând date precum Ziua Internațională a Persoanelor Vârstnice (1 Octombrie), Ziua Internațională a Voluntariatului (5 Decembrie) sau chiar Ziua Internațională a Copilului (1 Iunie).

Pentru atragerea de sponsori și donatori, este foarte important ca evenimentul să aibă o tematică atractivă pentru comunitate, care să asigure implicarea unui număr suficient de mare de participanți. Poate fi vorba de un spectacol sau un concert oferit comunității, un bal sau o serată, o competiție sau olimpiadă sportivă, o licitație sau o tombolă caritabilă, sau orice alt tip de reuniune.

Poveste de succes

Aceasta prezintă un exemplu de reușită care poate motiva și inspira susținătorii să se implice. O astfel de povestire include mai multe elemente de construcție pentru a crea coerență și veridicitate. Contextul social al eroului povestirii și provocările cărora trebuia să le facă față, o descriere a personajului nostru, momentul și acțiunile care au declanșat schimbarea în bine a situației, evoluția sau rezultatul final și o fotografie de detaliu. Ideal, acest exemplu de succes, trebuie să aibă o putere de extrapolare a impactului, adică să fie suficient de reprezentativ pentru a demonstra că astfel de povești pot fi multiplicabile. În cazul proiectelor intergeneraționale, există și povești mai speciale, pe care le numim povești de prietenie, care evocă în paralel impactul avut de proiect în viața ambelor personaje – copilul și seniorul.

Mesajul de mulțumire

A mulțumi susținătorilor este esențial, iar mesajul prin care o facem trebuie să fie unul rapid, adresat personal și foarte specific. Fie că trimitem un email, un SMS sau o scrisoare, mesajul de mulțumire face minuni, asigurând satisfacția și fidelitatea persoanei implicate față de cauza socială. Mesajul va cuprinde tipul ajutorului și impactul acestei contribuții.

Capitolul 14. Surse de finanțare și atragerea sprijinului din comunitate

Câteva modalități din cele mai simple prin care putem obține finanțarea necesară proiectului nostru sunt descrise în această secțiune. De menționat că pentru sustenabilitate sunt esențiale aceste aspecte: construirea continuă a unei baze de date cu istoricul și contactele donatorilor, cultivarea relației cu donatorii câștigați și comunicarea regulată cu aceștia referitor la acțiunile și rezultatele proiectului.

Ce fel de susținere putem obține de la donatorii individuali?

- **Donație unică sau lunară**

Suținătorii și comunitatea din jurul proiectului pot fi apelați pentru a oferi donații personale, în diverse momente din an relevante, pentru proiect și beneficiari. Cea mai valoroasă modalitate de contribuție este o donație lunară, reprezentând o sumă fixă plătită recurent, pe termen lung. Donația lunară poate fi realizată fie prin plată recurentă setată în contul bancar prin serviciul de auto-administrare online (tip internet banking), fie prin setarea acesteia în modulul de plăți online al ONG-ului, care să permită donație recurentă.

Donațiile înscrise online au avantajul că pot fi făcute de oriunde din lume, de către oricine, în felul acesta fiind depășite limitele geografice al proiectului și ale comunității.

- **Formularul 3,5%**

În fiecare an, până pe 25 mai, susținătorii individuali pot direcționa 3,5% din impozitul pe venit prin semnarea formularului 230 și sau a declarației unice. Orice categorie de persoane care a avut un contact cu ONG-ul poate fi implicată în acest mod, fără niciun cost – angajați, beneficiari, voluntari, colaboratori, donatori, sponsori, parteneri, membri de board, furnizori.

Recomandăm ca formularul actualizat și personalizat cu informațiile fiscal ale ONG-ului să fie pe website, ideal în format editabil pentru utilizatori. [Formularul 230](#) se depune de persoanele care în anul precedent au înregistrat **venituri din salarii și pensii**, fie online pe Spațiul Privat Virtual, fie la administrația financiară de domiciliu, direct sau prin poștă cu confirmare de primire. ONG-ul poate depune formularele colectate la ANAF pe bază de borderou.

Declarația unică este obligatoriu de depus personal de către contribuabilii care în anul precedent ai obținut venituri din activități pe **persoană fizică autorizată (PFA)**, chirii, moșteniri, jocuri de noroc, drepturi de proprietate intelectuală sau activități specifice profesiilor libere (doctor, avocat, medic, contabil, etc). Și aceasta poate fi pre-completată cu datele fiscale ale ONG-ului, în secțiunea 6B a formularului, și publicată pe website.

Știați că aproximativ 25% dintre contribuabilii din România depun anual formularul de redirecționare a impozitului? Proiectul nostru merită susținerea a cât mai mulți dintre ei.

- **Obiecte caritabile**

Adeseori ONG-urile valorifică creațiile realizate în cadrul proiectului pentru a obține donații. Obiecte decorative, bijuterii, felicitări, chiar și obiecte de artă pot fi de interes pentru un anumit public. Pentru ca acest tip de activitate să fie considerat cu adevărat o metodă de strângere de fonduri, și nu doar o activitate de proiect, atunci este necesară o producție de volum și planificarea unei campanii de promovare și vânzare. Doar astfel obiectele caritabile pot deveni generatoare de venit. Lista obiectelor caritabile poate fi extinsă și la produse promoționale de serie care să poarte însemnul sau mesajul

proiectului, cum ar fi căni, eșarfe, tricouri, umbrele etc. Produsele pot fi promovate și către companii, ce le vor da destinația de cadouri cu mesaj social și ar putea face comenzi mai consistente.

- **Cutiile de donații**

Urnele pentru colectare de fonduri sunt ideale pentru un fundraising pasiv, putând fi plasate în diverse locații pe termen lung, ori folosite cu ocazia unor evenimente. Este important ca urna să fie amplasată într-o locație păzită. Indiferent cât de eficientă este o cutie de donații, din păcate nu oferă posibilitatea colectării datelor de contact ale donatorilor.

- **Peer to peer**

Platforma online *Galantom*, ori competiții sportive precum *Swimathon* sau *Transmaraton* sunt platforme care oferă posibilitatea susținătorilor să se implice mai mult și să atragă noi categorii de persoane ca donatori. Prin acest tip de campanii, susținătorul devine fundraiser pentru cauza noastră, un ambasadur care își mobilizează prietenii și propria rețea socială să doneze pentru proiect.

Dăruiește Ziua Ta este un exemplu de campanie care se potrivește oricui. Prin *galantom.ro* ambasadurul își îndeamnă prietenii care vor să îi cofere un cadou la aniversare să facă o donație în schimbul acestuia, direcționând gestul către cauza în care crede. Funcționează, iar fundraiserii pot fi atât apropiați ai ONG-ului, cât și persoane publice care apreciază proiectul.

Pe același principiu, *Swimathon* sau alte competiții sportive, se bazează pe fundraiserii ONG-ului, care își asumă diverse provocări și solicită susținerea propriului cerc de prieteni. *Swimathon* este un eveniment de strângere de fonduri organizat în mai multe orașe din România (București, Iași, Cluj-Napoca, Târgu-Mureș, Oradea, Bacău, Ploiești, Târgoviște) prin care companiile, organizațiile, grupurile de inițiativă și persoanele fizice pot desfășura campanii de strângere de fonduri pentru susținerea unor proiecte diverse în folosul comunității. ONG-ul înscrie proiectul, fundraiserii-înotători participă la competiție și “fac valuri” pentru a strânge donații.

- **Alte mecanisme de contribuții recurente** - donațiile prin SMS și donațiile prin direct debit

Aceste două mecanisme sunt gestionate de către Asociația pentru Relații Comunitare și necesită depunerea unei aplicații în acest sens cu detalii privind campania, planul de mediatizare și bugetul prevăzut. Ambele presupun o investiție consistentă din partea ONG-ului, care vizează construirea și cultivarea unei baze largi de donatori.

Ce fel de contribuție poate avea o companie pentru proiectul nostru?

- **20% din impozitul pe profit sau pe venit**

Companiile din România se bucură de o importantă facilitate fiscală: pot folosi 20% din impozitul pe care îl plătesc către stat pentru a sponsoriza o cauză socială în care cred. De aceea, apelarea companiilor din comunitate este esențială pentru a accesa fonduri necesare proiectului, prin campanii de email, telefon, scrisori sau întâlniri.

Sponsorizarea se acordă și se deduce în baza unui contract de sponsorizare, fără niciun cost real pentru companie, în aceste limite:

- 20% din impozitul anual pe profit sau 0,75% din cifra de afaceri (minimul dintre cele două) pentru companiile care sunt impozitate pe profit, cu cifra de afaceri peste 1 milion Euro
- 20% din impozitul trimestrial pe venit pentru companiile care sunt impozitate pe venit (microîntreprinderi), având cifra de afaceri sub 1 milion Euro

Recomandăm ca pe website să existe instrucțiuni și contractul de sponsorizare personalizat cu datele fiscale ale ONG-ului, ideal în format editabil.

Știați că 1 din 2 companii din România realizează anual sponsorizări și beneficiază de oportunitatea fiscal? Iar o companie poate sponsoriza mai multe cauze sociale și poate depăși limita valorică a sponsorizării reportând creditul fiscal în anii următori? Proiectul vostru poate fi unul dintre cele sponsorizate de o companie.

- **Granturi de la companii sau fundații finanțatoare**

Proiectul poate fi finanțat printr-un grant complet sau parțial, atunci când un finanțator își asumă să devină partener al proiectului și își dorește să se bucure de impactul acestuia în comunitate. În acest caz, proiectul presupune urmărirea obiectivelor, a activităților și a calendarului de implementare, încadrarea într-un buget prestabilit și măsurarea rezultatelor, pentru a oferi un tablou complet finanțatorului.

- **Voluntari din cadrul companiei**

Angajații companiei pot organiza acțiuni de voluntariat alături de colegi, fiind sprijiniți de companie. Acestea pot fi activități intergeneraționale coordonate de voluntari sau cu participarea acestora, care să aducă un plus de valoare participanților, cum ar fi un curs, un atelier sau o activitate în afara centrului. O altă modalitate de implicare pentru angajați o reprezintă organizarea unor mici evenimente interne de strângere de fonduri pentru proiect, în care aceștia să își valorifice talentul și pasiunile și să își mobilizeze colegii.

- **Donații în produse sau servicii**

ONG-ul poate fi susținut și prin produse sau servicii utile pentru desfășurarea proiectului, ce sunt oferite ca donație sau ca sponsorizare tot în baza unui contract. Câteva exemple în acest sens ar fi: servicii de transport pentru excursii educaționale, materiale și ustensile necesare atelierelor și cursurilor, premii și cadouri motivaționale pentru copii sau seniori.

FIȘĂ DE ACTIVITATE

Organizația	Asociația
Coordonatorul activității (voluntar senior)	F.L., 08.04.1944
Titlul activității/atelierului	Atelier de chimie distractivă - experimente
Scopul activității/atelierului	Înțelegerea și asimilarea de către copii a unor noțiuni de bază din chimie, pe baza experimentelor științifice distractive și spectaculoase.
Descrierea activității	Seniorul voluntar va organiza și coordona ateliere de chimie în cadrul cărora 17 copii au ocazia să efectueze ei înșiși experimente chimice în condiții de siguranță, utilizând truse de lucru adaptate vârstei și cunoștințelor pe care le dețin la acel moment. Atelierele de chimie se desfășoară sub atentă supraveghere a seniorului voluntar și sub îndrumarea acestuia.
Perioada desfășurării	22 noiembrie 2019 – 31 martie 2020
Frecvența desfășurării/ orar	1 atelier/săptămână
Durata activității	12 ateliere; 2 ore/ atelier
Numărul de copii participanți	17
Obiectivele educaționale ale activității / atelierului	17 copii vor explora o lume nouă, a științei și a experimentelor 17 copii își vor îmbogăți cunoștințele despre fenomenele chimice și vor fi mai pregătiți pentru asimilarea noțiunilor teoretice de chimie. Stimularea interesului pentru știință prin 12 ateliere de chimie distractivă
Resursele materiale necesare	1. Echipament protecție laborator (halat, ochelari protecție, mănuși, prosoape) 2. Echipamente de laborator (substanțe chimice necesare pentru experimentele de laborator, recipiente din sticlă pentru uzul voluntarului sau a copiilor folosite în experimentele de laborator, ustensile de laborator pentru studierea experimentelor)
Cost estimat / resursă materială necesară / cheltuială	1. 1500 2. 2000
Total buget estimat (Lei)	3500 lei
Rezultate așteptate	- 12 sesiuni de activități intergeneraționale - 17 copii își vor îmbogăți cunoștințele despre fenomenele chimice și vor fi mai pregătiți pentru asimilarea noțiunilor teoretice de chimie. - 2 voluntari seniori implicați activitate, dintre care 1, în calitate de coordonator - minim 50 de beneficiari indirecti
Modalități de evaluare a activității	Lista de prezență Evaluare prin chestionar satisfacție beneficiar/voluntar Evaluare impact asupra situației socio-emoționale a copiilor Evaluare impact asupra situației socio-emoționale a seniorului

ACORD
PRIVIND PROTECȚIA DATELOR PERSONALE PRELUCRATE DE
Fundația Regală Margareta a României

Subsemnatul/a (nume, prenume) _____, domiciliat/ă în localitatea _____, județul _____, strada _____, nr. _____, Bl. _____, Sc. _____, Ap. _____, posesor al CI/BI, seria _____, numărul _____, eliberat de _____, la data de _____, Voluntar al Fundației Regale Margareta a României prin contractul de Voluntariat nr. _____/ data _____, îmi exprim acordul cu privire la utilizarea și prelucrarea datelor cu caracter personal de către Fundația Regală Margareta a României.

Am luat la cunoștință că datele furnizate vor fi tratate confidențial de către Fundația Regală Margareta a României ca în conformitate cu dispozițiile Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date, Fundația Regală Margareta a României are obligația de a prelucra în condiții de siguranță și numai pentru scopurile specificate mai jos, datele personale furnizate de mine, în calitate de Voluntar al proiectelor Fundației Principesa Margareta a României.

Scopul prelucrării datelor este: ***Prestarea activității de voluntariat.***

Prezentul consimțământ este acordat de bunăvoie și poate fi oricând revocat în scris urmând să intre în vigoare imediat.

Atât consimțământul, cât și revocarea acestuia se aplică pentru Fundația Regală Margareta a României. Sunt de acord să fiu contactat/ă pentru Comunicări în scop de informare și strângere de fonduri legate de proiectele Fundației

De asemenea, sunt de acord să fiu contactat/ă și să primesc informații prin următoarele modalități

- E-mail**
- Telefon/SMS**
- Poștă**

Fundația Regală Margareta a României prin intermediul compartimentului de prelucrare a datelor cu caracter personal, prelucrează datele dumneavoastră cu caracter personal, colectate direct de la dumneavoastră, prin mijloace automatizate.

Conform Regulamentului (UE) 2016/679, beneficiați de următoarele drepturi:

- dreptul de acces,
- dreptul la rectificare,
- dreptul la ștergerea datelor,
- dreptul la restricționarea prelucrării,

- dreptul la portabilitatea datelor,
- dreptul la opoziție
- dreptul de a nu fi supus unei proces individual automatizat.

Nu oferim informații unor părți terțe fără a te informa.

Pentru exercitarea acestor drepturi, vă puteți adresa cu o cerere scrisă transmisă prin utilizarea serviciilor poștale la CP 12-327 sector 1 București, telefon 031 405 55 54 sau prin utilizarea serviciilor de poștă electronică la adresa protectiadatelor@principesa.ro sau prin fax la numărul 031 405 55 56. Vom încerca să răspundem solicitării în termen de 30 de zile. Cu toate acestea, termenul poate fi prelungit în funcție de diferite aspecte, precum complexitatea cererii, numărul mare de cereri primite sau imposibilitatea de a te identifica într-un termen util.

Totodată, aveți posibilitatea de a vă adresa Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal cu sediul în B-dul G-ral. Gheorghe Magheru 28-30 Sector 1, cod poștal 010336 București, România, telefon +40.318.059.211; +40.318.059.212 sau la adresa de mail anspdcp@dataprotection.ro.

Informații suplimentare referitoare la activitățile de prelucrare a datelor cu caracter personal puteți obține consultând pagina noastră de internet www.fmr.ro secțiunea Politica de Confidențialitate.

Prezentul Acord este conceput pentru a vă aduce la cunoștință de procesarea, integritatea și confidențialitatea datelor dumneavoastră cu caracter personal inclusiv protecția împotriva prelucrării neautorizate sau ilegale și împotriva pierderii, a distrugerii sau a deteriorării accidentale.

Nume voluntar

Semnatura

CONTRACT DE VOLUNTARIAT
Nr. din data de/.....

Între **Fundația**, numită în continuare, cu sediul în....., identificată cu....., tel/fax:, e-mail:, punct de lucru, reprezentată prin în calitate de Director Executiv, și domiciliată în identificat cu CNP, legitimată cu seria ,,.....", telefon, email, numit(ă) în continuare **Voluntar**,

s-a convenit încheierea prezentului contract în baza Legii nr. 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat din România.

Art. 1. OBIECTUL CONTRACTULUI

- 1.1. Obiectul contractului îl constituie derularea de către **Voluntar**, fără remunerație, a activităților detaliate în **Anexa 1** - fișa voluntarului, atașată prezentului contract.
- 1.2. În executarea contractului de voluntariat, voluntarul se subordonează coordonatorului de program al....., conform Art. 16 din Legea 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat din România.

Art. 2. DURATA CONTRACTULUI

- 2.1. Prezentul contract se încheie pe perioada unui an, **cu posibilitatea prelungirii pentru noi perioade stabilite între părți.**
- 2.2. Activitățile de voluntariat fac obiectul prezentului contract și se desfășoară **pe timp de zi.** Programul, timpul și perioada de desfășurare a activității de voluntariat precum și responsabilitățile sunt stabilite prin fișa voluntarului, anexă la prezentul contract.

Art. 3. RAMBURSAREA CHELTUIELILOR

- 3.1. (organizația) este de acord să ramburseze voluntarului cheltuielile ocazionate de realizarea activităților, în limita a/lună, incluzând cheltuielile de transport ale acestuia și materialele consumabile achiziționate pentru buna desfășurare a activității.

Art. 4. DREPTURILE PĂRȚILOR

A. dispune de următoarele drepturi:

- 4.1. dreptul de a stabili organizarea și funcționarea activității de voluntariat;
- 4.2. dreptul de a iniția conținutul fișei de voluntariat, pe care o adaptează la solicitarea și pregătirea voluntarului, precum și la tipul de activități de voluntariat desfășurate de către organizația gazdă;
- 4.3. dreptul de a exercita controlul asupra modului de implementare a fișei de voluntariat prin coordonatorul de program;

4.4. dreptul de a constata abaterile voluntarului, raportate la clauzele stabilite în contractul de voluntariat, fișa de voluntariat și/sau în fișa de protecție a voluntarului.

4.5. dreptul de a exclude voluntarul din programul și din proiectele în care desfășoară activități de voluntariat, dacă acesta nu respectă prevederile prezentului contract, ale fișei de voluntariat și/sau ale fișei de protecție a voluntarului;

4.6. dreptul de a deține toate drepturile asupra materialelor, rapoartelor, informațiilor, documentației și a altor materiale scrise, create, colectate și/sau produse de voluntar în perioada desfășurării activităților care fac obiectul prezentului contract de voluntariat;

4.7. dreptul de a cere informații și recomandări despre voluntar, altor persoane;

4.8. dreptul de a iniția schimbarea conținutului fișei de voluntariat, cu obligația de a informa voluntarul cu 15 zile înainte despre această intenție.

B. Voluntarul dispune de următoarele drepturi:

4.9. dreptul de a desfășura activitatea de voluntariat în concordanță cu capacitatea, pregătirea și disponibilitatea sa;

4.10. dreptul de a solicita organizației gazdă eliberarea adeverinței de voluntariat însoțită de raportul de activitate;

4.11. dreptul la confidențialitate și protecția datelor personale;

4.12. dreptul la timp liber corespunzător cu activitatea de voluntariat;

4.13. dreptul de a fi respectat ca și persoană și tratat ca și coleg cu drepturi egale de către conducerea organizației, de colegi și de partenerii organizației, fără deosebire de rasă, etnie, sex sau orientare sexuală, convingeri politice sau religioase, abilitate fizică/psihică, nivel de educație, stare civilă, situație economică sau orice alte asemenea criterii;

4.14. dreptul de a participa activ la elaborarea și derularea programului în considerarea căruia a încheiat prezentul contract;

4.15. dreptul la un loc unde să își desfășoare activitatea și accesul la echipamentul și consumabilele necesare derulării activității;

4.16. dreptul la supervizare-orientare din partea unei persoane, membră a echipei de proiect, cu experiență, bine informată, cu răbdare, atentă și care dispune de timp pentru a răspunde nevoilor sale;

4.17. dreptul de a i se rambursa cheltuielile efectuate pentru buna derulare a activității, conform articolului 3;

4.18. dreptul de a i se asigura sănătatea și securitatea în muncă de către organizație, în funcție de natura și de caracteristicile activității pe care o desfășoară.

4.19. dreptul de a avea acces la cât mai multe informații despre organizația în cadrul căreia urmează să activeze;

4.20. dreptul de a i se recunoaște activitatea de voluntariat drept experiență profesională și/sau în specialitate, în funcție de tipul activității, dacă aceasta este realizată în domeniul studiilor absolvite – conform Art. 10 (2) din Legea 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat din România.

Art. 5. OBLIGAȚIILE PĂRȚILOR

A. se obligă:

5.1. să asigure desfășurarea activităților sub conducerea unui coordonator de program, cu respectarea condițiilor legale privind securitatea și sănătatea în muncă, în funcție de natura și de caracteristicile activității respective;

5.2. să asigure o întâlnire de orientare a voluntarului (referitoare la organizație în general, programul în care va activa voluntarul, prezentarea locului de desfășurare a activității, prezentarea colegilor, sarcinile concrete ale voluntarului, etc.);

5.3. să suporte cheltuielile efectuate pentru buna derulare a activității, conform anexei la prezentul contract.

5.4. să nu pună în pericol integritatea fizică și emoțională a voluntarului, prin controlarea locului în care voluntarul își desfășoară activitatea;

B. Voluntarul se obligă:

5.6. să presteze o activitate de interes public, fără remunerație;

5.7. să aibă o conduită complementară cu obiectivele generale ale voluntariatului – îmbunătățirea calității vieții și reducerea sărăciei, dezvoltare sustenabilă, sănătate, prevenirea și gestionarea efectelor dezastrelor, incluziunea socială și totodată lupta împotriva excluderii sociale și discriminarea;

5.8. să îndeplinească sarcinile prevăzute în fișa voluntarului, și să completeze corect și la timp toate formularele sau rapoartele necesare și convenite prin fișa voluntarului;

5.9. să păstreze confidențialitatea informațiilor la care are acces în cadrul activității de voluntariat, pe perioada desfășurării contractului de voluntariat și pe o perioadă de 2 ani după încetarea acestuia;

5.10. să anunțe cu minim 24 de ore înainte indisponibilitatea temporară de a presta activitatea de voluntariat în care este implicat;

5.11. să îndeplinească la timp sarcinile primite din partea echipei de proiect;

5.12. să ocrotească bunurile pe care le folosește în cadrul activităților de voluntariat;

5.13. să respecte metodologia, regulile și normele de comportament ale organizației gazdă primite în scris de la coordonatorul de program înainte de începerea activității;

5.14. să ofere servicii de calitate și să solicite sprijin persoanei care o supervizează în situațiile în care este nevoit/ă să desfășoare activități într-un domeniu în care abilitățile sale sunt limitate;

5.15. obligația de a discuta cu persoana care oferă supervizare toate situațiile în care ar putea să apară conflicte de interese;

5.16. obligația de a trata cu respect toate persoanele cu care vine în contact (beneficiari ai organizației, alți voluntari sau personalul angajat și de a-și oferi serviciile cu respect față de ființa umană și pentru mediul înconjurător și fără a discrimina în funcție de rasă, etnie, sex sau orientare sexuală, convingeri politice sau religioase, abilitate fizică/psihică, nivel de educație, stare civilă, situație economică sau orice alte criterii);

5.17. obligația de a nu contacta/vizita beneficiarul în afara cadrului și a limitelor stabilite prin activitățile desfășurate în program

5.18. obligația de a nu comunica sau răspândi în public afirmații defăimătoare la adresa organizației și/sau a activității acesteia.

5.19. să ofere informații corecte, la zi, pe propria răspundere privind: experiența profesională, motivația, starea de sănătate fizică și psihică și atestă că nu a săvârșit acte supuse sancțiunilor Codului Penal și Civil.

5.20. să exprime în scris poziția sa cu privire la acordul de utilizare și prelucrare a datelor cu caracter personal de către organizație.

Art. 6. PERIOADA DE PROBĂ

6.1 Prezentul contract este supus unei perioade de probă pe o durată de **30 de zile** de la încheierea sa.

6.2 În perioada de probă, părțile pot denunța contractul cu preaviz de 15 zile.

Art. 7. NEGOCIEREA/MODIFICAREA CONTRACTULUI

7.1 Dacă pe parcursul executării contractului de voluntariat intervine, independent de voința părților, o situație de natură să îngreuneze executarea obligațiilor ce revin voluntarului, contractul va fi renegociat, iar dacă situația face imposibilă executarea contractului, acesta încetează de plin drept.

7.2 Negocierea sau renegocierea contractului de voluntariat se va face la cererea scrisă a uneia dintre părți, formulată în termen de 3 zile de la data la care a intervenit situația descrisă mai sus, în condițiile stabilite prin prezentul contract de voluntariat.

7.3 La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor de voluntariat părțile sunt egale și libere.

Art. 8. ÎNCETAREA CONTRACTULUI

Denunțarea unilaterală a contractului de voluntariat poate să aibă loc din inițiativa voluntarului sau a organizației, cu un preaviz de 15 zile. Organizația poate să denunțe unilateral acest contract de voluntariat imediat ce voluntarul a încălcat prevederile contractului de voluntariat sau orice alte restricții legale în timpul îndeplinirii sarcinilor, inclusiv (însă nu numai) în caz de necinste, incompetență, condamnare pentru infracțiune. Contractul de voluntariat poate înceta și prin acordul părților, care consimt să nu continue raporturile stabilite anterior.

Art.9. CERINȚE SPECIFICE

Pentru desfășurarea activităților de voluntariat care fac obiectul prezentului contract, voluntarul trebuie să îndeplinească următoarele cerințe:

- a) cerințe privind abilități sociale: capacitate de relaționare, ascultare activă, echilibru emoțional, abilitate de a lucra în situații cu potențial stresant, abilitate de a lucra în echipă;
- b) cerințe privind sănătatea: voluntarul trebuie să prezinte la încheierea contractului de voluntariat adeverință medicală care să ateste că nu suferă de boli cronice și neuropsihice

Art. 10. CLAUZE FINALE

10.1 Prezentul contract este însoțit de Anexa nr.1 fișa de voluntariat, parte integrantă la prezentul contract

10.2 Răspunderea pentru neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a contractului de voluntariat este supusă prevederilor Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare.

Încheiat astăzi, în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte, și intră în vigoare la data semnării de către ambele părți.

**Fundația
Director Executiv**

.....

**(nume, prenume,
semnătură)
semnătură, stampilă)**

Voluntar,

.....

(nume, prenume,

FISA VOLUNTARULUI

Nr. / Data _____ / _____

DENUMIREA POSTULUI: Voluntar
PROGRAMUL DE VOLUNTARIAT:
NUME SI PRENUME VOLUNTAR:
TELEFON SI EMAIL VOLUNTAR:
ANUL DE NASTERE:
PROFESIA DE BAZĂ:

Denumirea postului: Voluntar pentru activități de recuperare a lacunelor școlare pentru copiii dezavantajați din punct de vedere social.

Programul de voluntariat: Centrul Comunitar Generații

DESCRIEREA POSTULUI:

Scopul:

Sprijinirea copiilor dezavantajați din punct de vedere social prin meditații individuale/ sprijin teme, în recuperarea lacunelor în cunoștințe și îmbunătățirea rezultatelor școlare, a prevenirii abandonului școlar, al creșterii imaginii de sine și al integrării sociale și școlare.

Responsabilități (*se vor enumera în funcție de numărul total de sarcini presupus de post*)

– predare meditații și sprijin în realizarea temelor școlare la limba română, în intervalul orar stabilit de comun acord între voluntar și beneficiar; consultarea programei școlare în vederea realizării unei concordanțe între conținuturile care se predau la școală și meditațiile pe care voluntarul le realizează;
-realizarea unei evaluări inițiale a nivelului de cunoștințe, capacități și abilități, evaluarea progresului/regresului fiecărui beneficiar în vederea îmbunătățirii stilului de lucru; folosirea metodelor activ participative; supravegherea copiilor în realizarea temelor;
–accesibilizarea conținuturilor și adaptarea lor la nivelul fiecărui beneficiar.

RELAȚII DE MUNCĂ:

Se subordonează direct: Echipei FRMR
Este în relații directe cu: Asistentul social

CONDITII de desfășurare a activității de voluntariat:

- Perioada:
- Programul/orarul:
- Locul de desfășurare: online prin intermediul aplicației Zoom și la sediu.
- Resurse disponibile: laptop, imprimantă, xerox, flipchart, rechizite etc.

SPECIFICAREA POSTULUI:

Cunoștințe și abilități necesare:

1. Răbdare/calm
2. Tact pedagogic
3. Să dețină cunoștințe de psihologia copilului și competențe socio-psihopedagogice (să stăpânească metode de învățare activ- participativă).
4. Capacitatea de a analiza probleme și de a găsi soluții.

Cunoștințe și abilități dezirabile:

1. Să fie un bun mediator;
2. Să dețină cunoștințe de bază în psihopedagogie și în materia pe care o predă.

SANCTIUNI

Conform legii, în cazul încălcării normelor și regulilor de lucru, Coordonatorul de voluntari decide sancționarea conform Regulamentului de Ordine Interioară și a Codului de Conduită semnat de către voluntar.

Semnătura Director Executiv

.....

Semnătura voluntar

.....

Declarație de Remitere și Renunțare

Această Declarație de Renunțare ("Declarația") este semnată astăzi (ziua, luna, anul) de către, domiciliată în, născut(ă) la data de în Jud. Mun., CNP - („Voluntarul”), în favoarea Fundației și a proiectelor sale.

Eu, voluntarul, doresc să lucrez ca voluntar pentru Fundația și să mă angajez în activitățile ce țin de natura activității de voluntariat („Activitățile”): fără a se limita la,

Consimt în mod liber, voluntar și fără a fi constrâns, să semnez această Declarație în următoarele condiții:

- 1. Renunțare.** Voluntarul declară că renunță la orice pretenție împotriva Fundației și succesorilor acestuia în legătură cu orice dispută, controversă sau pretenție, materială sau nu, care ar putea rezulta din sau în legătură cu Activitățile efectuate.
Voluntarul înțelege și recunoaște că această Declarație eliberează Fundația de orice pretenție pe care o poate avea față de Fundația cu privire la orice vătămări corporale, personale, boală, moarte sau daune aduse proprietății care pot să apară în urma Activităților efectuate. Voluntarul înțelege și este de acord că Fundația nu își asumă nici o responsabilitate sau obligație de a asigura asistența financiară sau alt tip de asistență Voluntarului, incluzând, dar fără a se limita la, asigurare medicală, de sănătate sau invaliditate, suportarea cheltuielilor de spitalizare sau recuperare, în caz de rănire sau boală.
- 2. Tratatamentul medical.** Voluntarul, prin prezenta, eliberează Fundația de la orice revendicare de orice fel care apare sau ar putea să apară în viitor din cauza acordării primului ajutor, tratament sau serviciu medical în legătură cu activitățile efectuate de Voluntar cu Fundația sau în legătură cu decizia oricărui reprezentant sau agent al Fundației de exercitare a puterii de a consimte cu privire la tratamentul medical sau dentar în măsura în care această putere poate fi acordată și autorizată.
- 3. Asumarea riscului:** Voluntarul înțelege că Activitățile pot să includă sarcini ce pot fi periculoase, luând în calcul vârsta, experiența și cunoștințele în domeniu.
Voluntarul, prin aceasta, își asumă în mod expres și irevocabil riscul de rănire sau vătămare în cadrul activităților efectuate și eliberează Fundația de orice

răspundere în caz de vătămare corporală, boală, deces sau distrugere a proprietății cauzate de efectuarea activităților.

4. **Asigurare.** Voluntarul înțelege, cu excepția cazului în care s-a convenit altfel în scris de către Fundația....., că Fundația..... nu suportă asigurarea de sănătate, medicală sau de invaliditate pentru nici un Voluntar.

Este recomandabil ca fiecare Voluntar să aibă propria asigurare medicală sau de sănătate.

5. **Acord cu privire la folosirea imaginii.** Prin aceasta, Voluntarul este de acord ca Fundația Principesa Margareta a României (România) să folosească materiale foto, video și/sau audio realizate de către Fundația pe parcursul activităților efectuate de Voluntar în cadrul proiectelor. Prin prezenta, Fundația declară și garantează că aceste materiale foto, video și/sau audio vor fi folosite doar în scopul realizării activității Fundației și transferate către Fundația Principesa Margareta a României (România) cu acordul expres, exprimat în scris al Voluntarului.

De asemenea, Fundația declară și garantează că va utiliza materiale foto, video sau audio cu respectarea legislației în vigoare.

6. **Altele.** Voluntarul este de acord, în mod expres, că această Declarație va fi guvernată de și va fi interpretată în conformitate cu legislația românească. Voluntarul este de acord ca în cazul în care una din clauzele sau prevederile acestei Declarații va fi considerată invalidă de instanța competentă, nevalabilitatea clauzei sau prevederii respective nu va afecta celelalte prevederi ale Declarației, acestea continuând a fi aplicabile.

Voluntarul a semnat această Declarație în ziua și anul scrise mai jos.

Voluntar:

Nume: *(scrieți cu litere de tipar)*

Semnătura _____

Data _____

Martor:

Nume: *(scrieți cu litere de tipar)*

Semnătură _____

Data _____

FIȘA DE PONTAJ A ACTIVITĂȚILOR DE VOLUNTARIAT

Numele și prenumele voluntarului:

Data	Nr ore lucrate	Activitate desfășurată	Semnătură voluntar

TOTAL ORE LUCRATE:

***SEMNĂTURA SUPERVIZORULUI:**

*La finalul fiecărei activități de voluntariat, voluntarul va solicita supervisorului/coordonatorului să certifice prin semnătură intervalul de timp petrecut în cadrul proiectului.

GHID DE RAPORTARE FINANCIARĂ ȘI NARATIVĂ

Condiții generale:

- Raportarea narativă se realizează lunar.
- Raportarea financiară se realizează semestrial, prima raportare realizându-se la jumătatea perioadei de implementare a proiectului.
- Atât în raportarea narativă, cât și în cea financiară se folosește modelul de raportare oferit.
- La final de proiect se va transmite un raport final care va cuprinde aspecte referitoare la întreaga perioadă de desfășurare a proiectului.
- Rapoartele narative și financiare se vor transmite în format electronic, cel târziu până în cea de-a zecea zi a lunii următoare.
- Rapoartele financiare vor fi însoțite de copii după documentele financiare justificative corespunzătoare (factură, bon fiscal).
- Raportarea narativă va cuprinde și imagini/ poze/ filmări din cadrul activităților desfășurate. ONG-ul are responsabilitatea de a obține acordul de folosire a imaginii atât de la beneficiari, cât și pentru voluntari pentru pozele/ materialele video realizate în cadrul proiectului.

Raportarea financiară:

1. Toate rapoartele financiare (atât cele semestriale, cât și cel final) vor fi realizate ținând cont de structura, liniile bugetare și sumele alocate pentru fiecare activitate finanțată, conform bugetului aprobat de finanțator.
2. Toate raportările financiare vor fi exprimate în lei.
3. Toate documentele justificative din raportul financiar - documente care fac dovada plății pentru achiziționarea unui bun sau prestarea unui serviciu (factură, bon fiscal, contract) trebuie să fie șampilate și semnate.
4. Rapoartele financiare vor fi însoțite de copii scanate ale tuturor documentelor de plată:
 - Fiecare document financiar (factură, bon fiscal) va fi scanat pe o singură pagină, ca document individual;
 - Toate documentele financiare (facturi, bonuri fiscale) vor fi atașate în ordinea din centralizator;
 - Centralizatorul cheltuielilor va fi șampilat și semnat de Directorul Executiv al organizației și de Responsabilul Financiar;
 - Numele fiecărui centralizator de cheltuieli va fi salvat cu numele perioadei de timp pentru care se raportează (ex: Centralizator cheltuieli septembrie Fundația).

Exemplu:

Contract/ număr și data:
Organizația: Fundația
Denumirea centrului de zi: Centrul
Responsabil de proiect:
Date de contact:

Denumire atelier	Nr.	Data documentului justificativ	Document justificativ	Explicații	Suma decontată (lei)
Atelier obiecte decorative	1	15.09.2019	Factura fiscala nr. 000425	Pasla Fetru Color semi-rigid grosime 1m	215,31
	2	23.09.2019	Bon fiscal nr. 00056834	Floricica Autoadeziva Din Pasla 3,5 Cm AD025	99
	3	30.09.2019	Bon fiscal nr. 004560	Baton Silicon 7 Mm 19 Cm	30,44
Atelier pictură	5	15.09.2019	Bon fiscal nr. 0234	Acuarele 2 în 1 tip pastilă, 24 culori +paletă pictură + pensulă	230,9
	6	27.09.2019	Factura fiscala nr. 067425	Carton grunduit pentru pictură	100,3
Total cheltuieli:				675,95 lei	
Semnătură Responsabil Financiar			Semnătură Director		

Raportarea narativă:

1. Raportul narativ descrie:

- modul de realizare al activităților propuse în planul și în calendarul de activități;
- gradul de atingere al obiectivelor;
- dificultățile apărute în implementarea activității și modul lor de soluționare;
- impactul înregistrat în urma desfășurării activității (asupra beneficiarilor în rezultate școlare și evoluție socială, asupra calității vieții voluntarilor vârstnici, în comunitate);
- lecțiile învățate din implementarea acestui proiect.

2. Raportul narativ cuprinde informații cu privire la:

- Numărul de voluntari seniori recrutați;
- Numărul de copii care sunt înscriși în centrul de zi;
- Numărul de activități diferite desfășurate și numărul de sesiuni / activitate desfășurată / lună;
- Testimoniale/ povești de succes;
- Poze realizate la activități;
- Sumar al activităților de comunicare ale centrului de zi/organizației sau al materialelor de comunicare distribuite online sau offline, cu menționarea implicării Fundației Regale Margareta a României.

3. Raportul trebuie să fie atât descriptiv (oferă informații despre activități, beneficiari sau persoanele implicate), cât și analitic (oferă explicații asupra rezultatelor și impactului, diferențelor între activitățile planificate și cele realizate și asupra lecțiilor învățate).

4. Scopul acestui raport este dublu: oferă informații echipei Fundației Principesa Margareta a României despre modul cum s-a derulat proiectul, iar organizației dumneavoastră îi oferă oportunitatea de a reflecta asupra proiectului și a planurilor sale de viitor.

5. Acest raport trebuie să fie completat onest, fără să fie evitate potențialele probleme apărute în implementarea proiectului. De asemenea, este important ca echipa proiectului să scoată în evidență succesele avute și să le împărtășească.

6. La raportul narativ se vor atașa copii după articole din presă, materiale scrise, audio sau video, fotografii care să ilustreze rezultatele proiectului și orice alte materiale relevante.

Formular de evaluare a impactului voluntariatului asupra persoanei vârstnice și ONG-ului gazdă

Acest chestionar evaluează impactul voluntariatului asupra vârstnicilor. Răspunsurile dumneavoastră sunt confidențiale și vor fi utilizate doar pentru realizarea acestui studiu. Prin urmare, vom aprecia sinceritatea dumneavoastră ce va constitui un real ajutor pentru evaluarea serviciilor de voluntariat în rândul vârstnicilor.

Întrebări adresate vârstnicului:

1. Genul dumneavoastră (bifați):
 - masculin
 - feminin
2. Care este vârsta dumneavoastră în ani împliniți?
 - 40-50 ani
 - 50-60 ani
 - 60-70 ani
 - 70-80 ani
 - Peste 80 ani
3. Care este ultimul nivel de studii absolvit? (bifați)
 - școala primară/gimnazială
 - școala profesională
 - liceu
 - școala postliceală
 - facultate
 - studii postuniversitare
4. Profesia înainte de pensionare:
.....
5. Ce reprezintă voluntariatul pentru dumneavoastră?
.....
6. Cum ați ajuns să faceți voluntariat?
.....
7. De cât timp faceți voluntariat?
.....
8. Câte ore alocați voluntariatului pe săptămână?
 - mai puțin de 2 ore
 - 2-4 ore
 - 4-6 ore
 - 6-8 ore
 - peste 8 ore
9. Care au fost responsabilitățile dumneavoastră în calitate de voluntar?
.....
10. Care este motivația dumneavoastră pentru a face voluntariat?

.....
11. Care sunt aşteptările dumneavoastră de la serviciile de voluntariat?
.....

12. În ce măsură aţi fost mulţumit(ă) cu sarcinile pe care le-aţi avut de îndeplinit în cadrul organizaţiei?
(bifaţi)

- nemulţumit(ă)
- nu foarte mulţumită
- destul de mulţumit(ă)
- foarte mulţumit(ă)

13. Consideraţi că activitatea dvs. ca voluntar(ă) a fost interesantă, stimulativă şi v-a oferit satisfacţii?
(bifaţi)

- nu
- parţial
- da

14. Ce schimbare a adus voluntariatul în viaţa dumneavoastră?
.....

Intrebari adresate ONG-ului

1. Cum apreciaţi situaţia domnului/doamnei în prima săptămână de voluntariat, luând în considerare criteriile de mai jos? Evaluaţi prin acordarea unei note de la 1 la 5 fiecărui criteriu, 1 însemnând foarte scăzută, 2 scăzută, 3 medie, 4 bună, 5 foarte bună.

..... starea emoţională

..... igiena personală

..... nivelul de socializare

..... starea de sănătate (tonusul fizic)

..... stilul de viaţă

..... vitalitatea manifestată

..... gradul de conectivitate

2. Cum apreciaţi situaţia domnului/doamnei după o perioadă de implicare de 1 an în activităţi de voluntariat? Evaluaţi prin acordarea unei note de la 1 la 5 fiecărui criteriu, 1 însemnând foarte scăzută, 2 scăzută, 3 medie, 4 bună, 5 foarte bună.

..... starea emoţională

..... igiena personală

..... nivelul de socializare

..... starea de sănătate (tonusul fizic)

..... stilul de viaţă

..... vitalitatea manifestată

..... gradul de conectivitate

3. Credeţi că voluntarul răspunde nevoilor / necesităţilor beneficiarilor cu care lucrează?

- da
- nu

4. Dacă nu, ce ar putea face mai mult?
.....

5. Ce schimbare a adus voluntarul în cadrul organizaţiei?
.....

Fișă de evaluare a inteligenței socio-emoționale a copiilor

Fișa de evaluare se realizează și se interpretează pentru fiecare copil în parte de către lucrătorul educațional, înainte de aplicarea metodologiei de lucru, dar și după, ca mijloc de analiză a progresului înregistrat. Prin aceasta se urmărește evaluarea nivelului de dezvoltare socio-emoțională a copiilor, ținând cont de cele trei mari categorii pe care le cuprinde competența emoțională: trăirea și exprimarea emoțiilor, înțelegerea și recunoașterea emoțiilor, precum și reglarea emoțională. Metodele folosite sunt: observarea comportamentului, observarea limbajului non-verbal, observarea comportamentului în relație cu ceilalți (copii sau adulți), evaluare orală, analiza produselor activității copilului. Lucrătorul social evaluează capacitatea socio-emoțională a copilului acordând o notă de la 1 la 5 fiecărui indicator, 1 însemnând puțin dezvoltat, iar 5 însemnând foarte bine dezvoltat.

1. Exprimarea emoțiilor

- a) copilul transmite verbal și nonverbal ceea ce simte;
- b) numește situații în care apar stări emoționale diferite;
- c) exprimă empatie față de alte persoane;
- d) exprimă emoții complexe, precum rușine, vinovăție, mândrie;
- e) ține cont de felul de a fi al fiecărei persoane în interacțiunea cu aceasta.

2. Recunoașterea emoțiilor:

- a) identifică propriile emoții și pe ale altora în diverse situații;
- b) identifică emoțiile asociate unui context în care acestea apar;
- c) identifică emoțiile observând expresia feței și postura corpului (“sunt bucuros”, “sunt trist”)

3. Înțelegerea emoțiilor

- a) face diferența între emoție și ceea ce a provocat-o, recunoscând cauza;
- b) numește consecințele emoțiilor într-o anumită situație.

4. Reglarea/autoreglarea emoțiilor

- a) are modalități proprii prin care reușește să se liniștească în situații tensionate
- b) alege să se manifeste mai curând decât să își inhibe impulsurile de a face ceva

5. Inițierea și menținerea unei relații (relaționarea socială)

- a) inițiază și menține o interacțiune cu un alt copil;
- b) ascultă cu atenție, prezent și fără a întrerupe;
- c) împarte obiecte cu ceilalți și împărtășește experiențe;
- d) oferă și primește complimente;
- e) invită alți copii să se joace sau să facă activități împreună;
- f) rezolvă în mod eficient conflictele apărute.

6. Integrarea în grupul de prieteni (comportamentul prosocial)

- a) cooperează cu ceilalți când se joacă sau fac activități;

- b) cooperează cu ceilalți în rezolvarea unei sarcini;
- c) oferă și cere ajutorul atunci când are nevoie;
- d) are grijă de lucrurile celorlalți;
- e) are grijă de colegii mai mici ca vârstă sau care prezintă diverse dizabilități;
- f) ajută în diferite contexte (de ex. împărțirea rechizitelor, împărțirea gustărilor).
- g) iartă și își cere iertare atunci când greșește;
- h) încurajează colegii în diverse situații dificile;
- i) tolerează greșelile colegilor mai mici ca vârstă sau cu diverse dizabilități;

Punctaj maxim: 135

Adaptare realizată după *“Copii fericiți – adulți de succes. Inteligența emoțională se învață - ghid metodologic de bune practice”*, Coordonatori Ed. Pătrașcu Diana – Andreea, Prof. Tocan Monica, Editura Sfântul Ioan, Brăila, 2017