



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



Partners:



VOLONTERSKI centar Osijek



## Managementul voluntarilor din rândul tinerilor vulnerabili – Ghidul formatorilor



## Managementul voluntarilor din rândul tinerilor vulnerabili

### Autori:

Alzbeta Brozmanova Gregorova

Ioana Bere

Nicoleta Olga Chiș-Racolța

Flavia Ardelean

Alzbeta Frimmerova

Jelena Kamenko

Nikoleta Poljak

## CUPRINS

### Introducere

### Obiectivele trainingului

### Unități de training și rezultatele învățării

### Fluxul și metodele de training

#### Unitatea 1 - Voluntariatul, managementul voluntarilor și identificarea grupurilor vulnerabile

- Handout 1 - Obiectivele trainingului
- Handout 2 - Etapele managementului voluntarilor
- Handout 3 – Strada (In)Egalității - roluri
- Handout 4 – Strada (In)Egalității - întrebări
- Handout 5 - Model de conversație - ORID
- Handout 6 – Strada (In)Egalității – roluri 2
- Handout 7 – Strada (In)Egalității – întrebări 2





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Partners:



VOLONTERSKI centar Osijek



**Unitatea 2** - Tineri șomeri, tineri cu dizabilități fizice, tineri cu probleme psihologice. Descriere, viață cotidiană, prejudecăți, mituri și comunicare eficientă cu grupurile țintă

- Handout 8 - Tineri șomeri
- Handout 9 - Tineri cu dificultăți psihologice
- Handout 10 - Tineri cu dizabilități

**Unitatea 3** - Surse de conflicte și dificultăți

- Handout 11 - Surse de conflict
- Handout 12 - Studii de caz - Aspecte legate de managementul voluntarilor

**Unitatea 4** - Pregătirea organizațiilor pentru managementul voluntarilor tineri vulnerabili

**Unitatea 5** - Managementul voluntarilor tineri vulnerabili și evaluarea trainingului

Informații privind proiectul CIVCIL (Competent în voluntariat, competent în viață)

## Introducere

Mulți tineri din Europa aparțin unor grupuri vulnerabile și au mai puține opțiuni de implicare activă în comunitatea sau societatea în care trăiesc. Acești tineri cu oportunități reduse pot suferi din multe motive: pot fi dezavantajați fizic, mental, social sau geografic, deseori șomeri, pot suferi de excludere socială și au oportunități reduse sau inexistente de a pătrunde pe piața muncii. Se pot simți inutili, având doar o perspectivă restrânsă asupra vieții, pot avea stimă de sine scăzută și niciun potențial de autodezvoltare.

Pe de altă parte, există organizații de voluntari care se confruntă cu probleme de gestionare și păstrare a voluntarilor, și care nu își dau seama că există grupuri de tineri care se pot implica în voluntariat și pot contribui în comunitate. Există temeri din partea tinerilor vulnerabili de a deveni voluntari, precum și prejudecăți, obstacole de mediu și management, chiar și inconștiente, din partea unei organizații de voluntari, cu privire la managementul voluntarilor vulnerabili.

Acest training vă va oferi expertiză în managementul voluntarilor tineri cu posibilități limitate, și va identifica riscurile, provocările și pregătirea necesară organizațiilor pentru implicarea acestora.



## Obiectivele trainingului

- Identificarea grupurilor vulnerabile de tineri în comunitate
- Identificarea prejudecăților și miturilor despre grupurile țintă
- Descrierea grupurilor țintă - provocările, dificultățile și viața cotidiană a tinerilor șomeri, tinerilor cu handicap fizic și tinerilor cu probleme psihologice
- Identificarea regulilor și principiilor comunicării eficiente cu grupurile țintă
- Identificarea posibilelor surse de conflict și dificultăților în lucrul cu voluntarii din grupuri vulnerabile
- Descrierea posibilităților de prevenire și soluționare a conflictelor cu grupurile țintă
- Identificarea punctelor forte și oportunităților organizației pentru managementul voluntarilor tineri vulnerabili
- Identificarea beneficiilor organizației în implicarea tinerilor din grupuri vulnerabile
- Identificarea pregătirii organizației de a lucra cu voluntarii tineri vulnerabili din grupurile țintă identificate
- Identificarea particularităților managementului voluntarilor grupurilor țintă
- Identificarea posturilor de voluntari potrivite pentru grupurile țintă
- Identificarea unui plan de acțiune pentru implicarea grupurilor de tineri vulnerabili în voluntariat

## Unități de training și rezultatele învățării

Modul/Unitate:	Durată	Rezultatele învățării După finalizarea modulului/unității, coordonatorul de voluntari va :dobândi urmatoarele cunoștințe/abilități/atitudini:
Voluntariatul, managementul voluntarilor și identificarea grupului vulnerabil	90 de min. (2 ore)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explicarea definiției voluntariatului</li> <li>- Identificarea etapelor managementului voluntarilor</li> <li>- Identificarea grupurilor țintă în comunitate</li> <li>- Identificarea așteptărilor, prejudecăților și viziunilor sale asupra unui grup țintă</li> </ul>



Tineri șomeri, tineri cu dizabilități fizice, tineri cu probleme psihologice.  Descriere, viață cotidiană, prejudecăți, mituri și comunicare eficientă cu grupurile țintă	135 de min. (3 ore)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descrierea grupurilor țintă - provocări, probleme, viață cotidiană</li> <li>- Identificarea prejudecăților și miturilor despre grupurile țintă</li> <li>- Identificarea regulilor și principiilor comunicării eficiente cu grupurile țintă</li> </ul>
Surse de conflict și dificultăți	45 min. (1 oră)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificarea posibilelor surse de conflict și dificultăților în lucrul cu voluntarii din grupuri vulnerabile</li> <li>- Descrierea posibilităților de prevenire și soluționare a conflictelor cu grupurile țintă</li> </ul>
Pregătirea organizațiilor pentru managementul voluntarilor tineri vulnerabili	45 min. (1 oră)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificarea punctelor forte și oportunităților organizației pentru managementul voluntarilor tineri vulnerabili</li> <li>- Identificarea beneficiilor organizației în implicarea tinerilor din grupuri vulnerabile</li> </ul>
Managementul voluntarilor tineri vulnerabili și evaluarea trainingului	135 min. (3 ore)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificarea particularităților managementului voluntarilor grupurilor țintă</li> <li>- Identificarea posturilor de voluntari potrivite pentru grupurile țintă</li> </ul>
Analiza pregătirii organizației pentru implicarea tinerilor vulnerabili în voluntariat și un plan de acțiune pentru implicarea acestui grup țintă în voluntariat	225 de min.(5 ore)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizarea unei analize privind pregătirea organizației pentru implicarea tinerilor vulnerabili în voluntariat și a unui plan de acțiune pentru implicarea acestui grup țintă în voluntariat</li> </ul>

### Unitatea 1 - Voluntariatul, managementul voluntarilor și identificarea grupurilor vulnerabile

**90 de minute**

**Activități principale** - Introducere, prezentarea formatorilor și grupului, clarificarea conceptului de voluntariat și revizuirea pașilor managementului de voluntari, aplicarea experimentală, identificarea grupurilor vulnerabile și a motivelor vulnerabilității lor.

<b>Introducere</b>	Scurtă introducere a subiectului
<b>Prezentarea formatorilor și grupului</b>	Prezentarea formatorilor și participanților. Fiecare formator se prezintă în câteva minute, menționând aspectele importante ale carierei sale, în special în domeniul formării. După aceea, fiecare participant este invitat să își spună numele, organizația/instituția pe care o reprezintă și rolul pe care-l joacă în ea.



**Scop - Prezentarea informațiilor profesionale generale despre formatori și participanți.**

**Așteptările și obiectivele zilei**

Participanții își prezintă pe scurt așteptările de la training.  
Formatorul prezintă pe scurt obiectivele trainingului.

**Scop: Prezentarea obiectivelor trainingului către participanți.**

**Handout 1 - Obiectivele trainingului**

- Identificarea grupurilor vulnerabile de tineri în comunitate
- Identificarea prejudecăților și miturilor despre grupurile țintă
- Descrierea grupurilor țintă - provocările, dificultățile și viața cotidiană a tinerilor șomeri, tinerilor cu handicap fizic și tinerilor cu probleme psihologice
- Identificarea regulilor și principiilor comunicării eficiente cu grupurile țintă
- Identificarea posibilelor surse de conflict și dificultăților în lucrul cu voluntarii din grupuri vulnerabile
- Descrierea posibilităților de prevenire și soluționare a conflictelor cu grupurile țintă
- Identificarea punctelor forte și oportunităților organizației pentru managementul voluntarilor tineri vulnerabili
- Identificarea beneficiilor organizației în implicarea tinerilor din grupuri vulnerabile
- Identificarea pregătirii organizației de a lucra cu voluntarii tineri vulnerabili din grupurile țintă identificate
- Identificarea particularităților managementului voluntarilor grupurilor țintă
- Identificarea posturilor de voluntari potrivite pentru grupurile țintă

**Clarificarea conceptului de voluntariat și revizuirea etapelor de management al voluntarilor**

Ca introducere în subiect, formatorii voi iniția discuția cu privire la ce înseamnă voluntariatul și care sunt caracteristicile de bază ale acestuia. Pe baza răspunsurilor primite de la participanți, formatorii vor sublinia următoarele elemente:

- activitate bazată pe inițiativa proprie (pe bază de voluntariat/voință proprie)
- activitate fără remunerație financiară
- activitate în beneficiul comunității

Formatorii vor oferi câteva exemple de activități în care doar două criterii mai importante sunt respectate, subliniind importanța fiecărei caracteristici. După aceea, împreună cu participanții, formatorul va relua cele nouă etape de bază în „**Managementul voluntarilor**”, asigurându-se că toată lumea înțelege la modul general aspectele legate de managementul voluntarilor.

**Scop: Căderea de acord asupra unei definiții generale a „voluntariatului”, marcându-i caracteristicile principale și reluând etapele managementului voluntarilor**

**Handout 2 - Etapele managementului voluntarilor**

1. Pregătirea organizației
2. Recrutarea voluntarilor
3. Selecția voluntarilor
4. Orientarea și trainingul voluntarilor
5. Supravegherea voluntarilor
6. Motivarea voluntarilor
7. Recunoașterea voluntarilor
8. Monitorizarea activității de voluntariat
9. Evaluarea voluntarilor și programului de voluntariat



<p><b>Experiential application 1</b> In(Equality)Street</p>	<p>Fiecare participant primește un bilețel cu descrierea unei persoane care reprezintă un grup vulnerabil. Participanților li se cere să își imagineze cum arăta viața acestei persoane și să intre în rol. Grupului i se cere să se alinieze. Formatorul începe să citească un set de afirmații. Persoanele pentru care afirmațiile sunt adevărate (având în minte noul lor rol) trebuie să facă un pas în față, pentru confirmare. Vor apărea diferențe semnificative între participanți.</p>
<p><b>Scop:</b> Dezvoltarea sensibilității participanților față de provocările cu care se confruntă tinerii din diverse grupuri vulnerabile. Crearea mediului propice pentru plasarea participanților în pielea persoanelor care se confruntă cu diverse probleme.</p> <p><b>Discuție:</b> Se va concentra pe adoptarea perspectivei unei persoane care provine dintr-un grup vulnerabil, pentru ca participanții să devină conștienți de specificul situațiilor cu care aceste grupuri se confruntă zi după zi. Procesul de discuție va fi facilitat de către formator, folosind <b>metoda de conversație concentrată ORID</b>, și va urmări patru tipuri de întrebări adresate.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Întrebări obiective</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ce am făcut acum? Care a fost sarcina? Ce s-a întâmplat după citirea afirmațiilor? Când ați făcut pași în față? Când v-ați oprit în același loc?</li> </ul> </li> <li><b>2. Întrebări reflexive</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Credeți că poveștile prezentate pot fi reale? Cum v-ați simțit în acest rol? Cum v-ați simțit în față/rămânând în spate? Care a fost cel mai bun/prost moment din timpul experienței?</li> </ul> </li> <li><b>3. Întrebări interpretative</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Care a fost cel mai semnificativ aspect al acestei experiențe? Ce concluzie trageți din această experiență? Ați învățat ceva nou despre voi în această experiență? Ați învățat ceva nou despre grup?</li> </ul> </li> <li><b>4. Întrebări decizionale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Există vreun lucru pe care l-ați învățat acum și ați dori să-l luați cu dvs.? Ce veți face diferit, ca rezultat al acestei experiențe? Unde puteți aplica ceea ce ați învățat?</li> </ul> </li> </ol>	

**Handout 3 - Strada (In)Egalității**

**Roluri pentru Strada (In)Egalității -**

1. Ai 29 de ani și ești în închisoare pentru furturi repetate (telefoane, biciclete). Tatăl tău este alcoolic și nu ai mai fost la școală de când aveai 13 ani. Nu ai nicio calificare și nu ai terminat școala. Când ieși din închisoare, ai vrea să îți găsești un loc de muncă și o locuință.
2. Ai 22 de ani și locuiești într-un centru de plasament. Părinții tăi au murit în războiul civil. Oamenii spun că arăți de parcă ai avea 14 ani. Uneori nu înțelegi niște lucruri: cum funcționează trenurile, cum se folosesc telefoanele mobile, dar ești îndrăgostit(-ă) de o colegă de la centru și ești fericit(-ă) cu ea/el. Faci mese și scaune de lemn ca să economisești bani. Vrei să vă căsătoriți.
3. Ai 25 de ani și ești miner. Întreaga ta familie a lucrat în mină. Ești căsătorit, însă lucrezi departe de casă mai tot timpul. Ai făcut sex neprotejat cu o prostituată și apoi ai descoperit că ai SIDA. Încă nu i-ai spus soției. Ți este teamă că ar putea fi și ea bolnavă.



4. Ai 29 de ani și ești profesor de fizică titular la liceu. Ești căsătorit, ai doi copii și locuiești cu soția ta într-un apartament închiriat. Soția ta are o florărie micuță. Îți place munca ta și ai multe inițiative inovatoare.
5. Ai 21 de ani și folosești heroină de doi ani. Prietenii tăi sunt și ei consumatori. Este foarte dificil să faci rost de bani. Lucrezi pentru o companie de software și ai lipsit câteva zile de la lucru fiindcă ai fost să te distrezi cu prietenii. Ai fost concediat(ă). Familia nu știe despre problema ta cu drogurile și are așteptări mari de la tine.
6. Ești o fată de 16 ani și ai o soră de 19 ani. La școală ești obișnuită, însă nimeni nu se interesează de rezultatele tale, și nu știi dacă vrei merge la facultate. Părinții tăi se ceartă des, preferând să rămână mai mult la lucru, așa că petreceți puțin timp împreună, ca o familie. Te simți neglijată. Sora ta este studentă și are o viață proprie. Toată familia ta își pune mari speranțe în ea.
7. Ai 24 de ani și locuiești cu mama ta, care suferă de Parkinson. Tatăl tău a murit acum doi ani, într-un accident. Deși încerci să mergi la facultate, nu ajungi la toate cursurile. Din acest motiv, a trebuit să repeți un an. Doctorii spun că mama ta nu are nicio șansă să își mai revină.
8. Ai 26 de ani. Ești singur(-ă) la părinți. Nu îți poți folosi picioarele, fiindcă ai avut un accident. Locuiești cu mama ta, care nu are suficienți bani pentru a-ți susține pasiunile. Nu ți-ai găsit de lucru. Puținii oameni care te vizitează sunt foarte ocupați. Ai câțiva prieteni care s-au căsătorit de curând.
9. Ești o fată de 17 ani, mamă singură (ai un copil). Locuiești cu părinții, care te controlează și te blamează (mai ales mama ta). Prietenul tău te-a părăsit când a aflat despre copil. Nu mai poți merge la școală, iar părinții nu îți permit să lucrezi.
10. Ești un tânăr de 19 ani. Locuiești de doi ani într-o tabără pentru refugiați. Familia ta a rămas în țara natală. Vorbești fluent trei limbi. Ai grijă de animalele de la o fermă din apropierea taberei. Speri să ți se clarifice situația legală ca să îți poți ajuta familia.
11. Ai 28 de ani și ești diferit(-ă). Ai schizofrenie, însă majoritatea timpului ești bine, fiindcă iei medicamente. Îți este mereu teamă de un nou episod și de întoarcerea în spital. Singura care te susține este sora ta, care îți înțelege situația. Oamenii se tem de tine și te consideră un monstru.
12. Ai 22 de ani. Vei termina în curând o facultate la care nu ai fost atât de frecvent, însă ai găsit mereu soluții să treci examenele. Părinții tăi sunt foarte înstăriți și sunt persoane cu influență în comunitate. Ai tot ce ți-ai putea dori și toți știi că nu ai meritat întotdeauna ce ai primit. Principiul tău în viață este „Scopul scuză mijloacele”.
13. Ai 18 ani. Părinții tăi te-au promis unui bărbat în vârstă, dar tu ești îndrăgostită de altcineva. Știi că părinții tăi nu îl vor accepta niciodată. Nu îți poți schimba soarta, iar căsătoria aceasta înseamnă sfârșitul fericirii tale. Uneori, crezi că viața nu are sens. Nu poți avea încredere în nimeni. Mergi la școală, dar nu te poți concentra. Lucrurile nu merg bine.
14. Ai 19 ani și ești o tânără prostituată care reușește să se întrețină singură. Nu îți place că „șeful” te tratează prost și uneori te lovește. Uneori, îți permiți să ieși în oraș cu prietenii. Timp de doi ani, nu ai luat legătura cu familia ta. Când erai mică, îți doreai să fii profesoară.





15. Ești un băiat de 12 ani și locuiești cu mătușa ta și cu familia ei. Mama ta a murit acum trei ani, iar tatăl tău lucrează în Dubai de multă vreme. Te vizitează uneori. Mătușa ta e mereu morocănoasă. Tatăl tău îți trimite ocazional bani, însă mătușa ta spune că nu sunt suficienți și nu îți dă destulă mâncare. Îți este dor de tatăl tău și plănuiești să mergi în Dubai când crești.

### Întrebări pentru Strada (In)Egalității -

1. Tu sau părinții tăi câștigați peste salariul mediu național?
2. Consideri că vei progresa în viață fără să fii discriminat(-ă)?
3. Te-ai simți în siguranță mergând singur(-ă) pe stradă seara, pe întuneric?
4. Poți citi un ziar și completa un formular de candidatură?
5. Decid totul pentru mine.
6. Este ușor pentru mine să urmez o rutină zilnică.
7. Este ușor pentru mine să folosesc transportul în comun.
8. Sunt stâlpul familiei.
9. Pot să mă întâlnesc oricând cu prietenii.
10. Pot să îmi exprim liber toate obiceiurile religioase.
11. Pot să îmi părăsesc locul de muncă dacă nu îmi place, fiindcă îmi pot găsi repede altul.
12. Pot discuta deschis cu mama și beneficiaz oricând de susținerea ei.
13. Pot merge la cinema cu partenerul meu.
14. Pot să îmi cumpăr un telefon performant.
15. Îmi pot permite hrană sănătoasă și suficientă.

### Handout 5 - Model de conversație concentrată ORID

Metoda ORID (Obiectiv, Reflexiv, Interpretativ, Decizional) este o formă de conversație structurată condusă de un facilitator. Metoda a fost concepută de Institutul în Probleme Culturale ca manieră de analiză a faptelor și sentimentelor, pentru a întreba despre implicații și pentru a lua decizii în mod inteligent. Este o metodă de a scăpa de monotonia întâlnirilor mecanice. Când este folosită de un facilitator cu experiență, participanții își dau rareori seama că iau parte la o conversație structurată. Este de parcă cineva s-ar așeza cu grupul și ar iniția o discuție informală.

Un proces structurat: Folosirea ORID ca metodă de structurare a întrebărilor într-un proces creează o deplasare dinamică înainte, către un punct decizional.

Cum se folosește: Facilitatorul poartă grupul printr-o serie de întrebări care duc la un stadiu al luării deciziilor. Pentru fiecare dintre întrebări, o persoană desemnată notează cele mai importante aspecte pe o tablă.

#### ÎNTREBĂRI STRATEGICE

O - Întrebări obiective

Întrebările de tip O identifică fapte relevante pentru subiect.

Întrebarea-cheie este: Ce știm despre acest lucru?



Dacă este un eveniment sau o întâmplare subiectul ORID, atunci grupul și-l amintește și distilează faptele.

Facilitatorul va trebui să fie în gardă și să retragă oamenii din discuția privind opiniile și sentimentele lor față de subiect, în această fază. Aceste aspecte vor urma. Tot ce ne dorim acum sunt fapte. Atenție la comentariile care încep cu: „Eu cred că...”, „Simt că...”, „Păreerea mea este...”. Ce ne dorim este o afirmație care începe cu termenii: „Am văzut...”, „Am auzit...”, „Știu...”, „Există dovezi că...”, „S-a demonstrat că...”. Acestea sunt documentate, dar nu analizate.

#### R — Întrebări reflexive

Întrebările de tip R se referă la sentimentele persoanelor față de subiect, la impresiile subiective. Problema principală este: cum ne simțim în legătură cu asta?

Sentimentele pot fi pozitive sau nu, și pot fi marcate de emoții.

Întrebările de tip R permit participanților să își exprime sentimentele intuitive, deși acestea nu au neapărat fapte obiective care să le susțină. Cu toate acestea, fac parte dintr-o evaluare comprehensivă a subiectului discutat, și nu ar trebui ignorate. Temerile și grijile pot apărea în această fază.

În această fază, sentimentele se identifică, nu se analizează.

#### I — Întrebări interpretative

Aceste întrebări se referă la semnificație.

Întrebarea fundamentală din etapa interpretativă este: ce înseamnă pentru mine/tine/organizație, etc.?

Discuția ar trebui să se bazeze pe informațiile derivate din întrebările obiective și reflexive. Această discuție permite subiectului să fie pus în perspectivă, iar participanții pot explora impactul problemei asupra individului sau organizației.

Întrebările interpretative pot include: „Ce-ar fi dacă...?”, precum și „Ce-ar însemna dacă...?”, „Ce înseamnă pentru mine...?”, „Ce am face dacă...?”, și așa mai departe.

Această fază poate fi marcată ca analitică.

#### D — Întrebări decizionale

Pe baza informațiilor din cele trei etape anterioare, aceasta este cea în care se ia o decizie.

Întrebarea fundamentală în etapa decizională este: Ce urmează să facem?

Facilitatorul poate pregăti scena pentru această întrebare esențială recapitulând răspunsurile obținute în cele trei faze anterioare.

Focusul discuției în faza decizională se concentrează asupra viitorului. Care ar fi cea mai bună cale de acțiune? Care ar fi rezultatele posibile pozitive? Ce este realist, având în vedere limitarea resurselor?

#### Aplicație experimentală alternativă – Strada (In)Egalității 2

Toți participanții stau într-un șir.

Fiecare alege o bucată de hârtie cu descrierea rolului său.

Formatorul le oferă participanților următorul scenariu: „Imaginați-vă că sunteți în postura descrisă pe bilețele. Dacă răspunsul la întrebare este da, faceți un pas înainte.”

**Scop:** Dezvoltarea sensibilității participanților față de provocările cu care se confruntă tinerii din diverse grupuri vulnerabile. Crearea mediului propice pentru plasarea participanților în pielea persoanelor care se confruntă cu diverse probleme. Luarea în considerare a prejudecăților și percepției față de persoanele cu dizabilități, și a barierelor reale cu care aceștia se confruntă în viață, precum și la faptul că nu se află în aceeași poziție de pornire ca noi toți. Gândiți-vă la felul în care participanții sunt diferiți – Văd oportunități sau limite? Ce este important dacă dorim să lucrăm cu persoanele cu dizabilități sau dezavantajate?

**Discuție:**



1. Împărțiți participanții în trei grupuri, în funcție de poziția lor, și efectuați următoarea analiză. Participanții trebuie să răspundă la următoarele întrebări:
  - Cum mă simt în legătură cu acest exercițiu?
  - De ce mă aflu în această poziție? Care este rolul meu?
  - Întrebare pentru grup: De ce credeți că am ajuns cu toții în acest grup și care este rolul nostru?
2. Reflecție de grup:
  - Cum m-am simțit în acest grup?
  - Care a fost rolul meu în grup?
  - De ce am ajuns în acest grup?

Reflecția se poate concentra pe aceste trei niveluri:

- Prejudecăți și percepții față de persoanele cu dizabilități
- Bariere reale pe care persoanele cu dizabilități sau dezavantaje trebuie să le înfrunte în viață, și faptul că nu se află în aceeași poziție de pornire față de restul
- Care sunt atitudinile profesioniștilor din domeniul asistenței: Văd oportunități sau mai degrabă limite? Ce este important de văzut dacă dorim să lucrăm cu persoanele cu dizabilități sau dezavantajate?

### **Handout 6 – 7 Strada (In)Egalității 2**

#### **Roluri pentru Strada (In)Egalității**

Prostituată de 19 ani

Migrant de 25 ani

Doctor de 30 de ani care se află sub tratament anti-depresie la o clinică de psihiatrie

Mamă singură de 28 de ani, cu doi copii cu hepatită

Asistentă de 29 de ani, infectată cu HIV

Homosexual de 30 de ani, lucrează în administrație

Rom de 24 de ani, șomer

Femeie de 19 ani, în scaun cu rotile

Bărbat fără adăpost, de 30 de ani

Consumator activ de marijuana, de 18 ani

Fost consumator de metamfetamină cristalizată, de 25 de ani

Student de 21 de ani, nevăzător

Rom de 15 ani, locuiește într-o așezare de romi segregată

Bărbat abstinent alcoolic de 22 de ani

Student de 18 ani, tentativă de sinucidere

Bărbat de 27 de ani cu dizabilitate intelectuală

Orfan de 22 de ani, a locuit într-un orfelinat toată viața

Elev de gimnaziu de 16 ani

Absolvent de liceu de 23 de ani, nu a lucrat niciodată

#### **Întrebări pentru Strada (In)Egalității - 7**





CIVCIL

COMPETENT IN | volunteering  
live



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Partners:



VOLONTERSKI centar Osijek



1. Pot să donez sânge.
2. Pot să candidez pentru Parlament.
3. Pot vizita piscina acoperită locală.
4. Pot deveni profesor.
5. Îmi pot săruta partenerul în public.
6. Pot primi un împrumut pentru locuință.
7. Pot să am permis de conducere.
8. Pot avea copii.
9. Pot călători în străinătate singur(-ă).
10. Pot merge să fac cumpărături la mall.
11. Pot participa la Serviciul European de Voluntariat.
12. Îmi pot vizita familia.
13. Pot să mă întâlnesc oricând cu prietenii.
14. Pot cumpăra mâncare nutritivă și sănătoasă.
15. Pot să îmi exprim deschis opinia despre lucruri care mă privesc.
16. Pot merge la cinema.
17. Pot merge oricând la medic.
18. Pot adopta un copil rom.
19. Pot să mă căsătoresc cu cine doresc.
20. Pot să beau oricând doresc.

**Unitatea 2** - Tineri șomeri, tineri cu dizabilități fizice, tineri cu probleme psihologice. Descrierea grupului vulnerabil, viață cotidiană, prejudecăți, mituri și comunicare eficientă cu grupurile țintă

**135 de minute**

**Activități cheie** - În pielea lor, moment „Invitatului”, comunicare eficientă - o metodă de a răspunde nevoilor grupurilor vulnerabile.





**CIVCIL**  
COMPETENT IN | volunteering  
live



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Partners:



VOLONTERSKI centar Osijek



ERUDITIO  
MORIS  
FUTURUM



Centrul de Voluntariat Cluj-Napoca

<p><b>În pielea lor</b></p>	<p>Formatorii va reveni la cele trei grupuri vulnerabile care vor fi abordate în timpul trainingului și vor prezenta următoarea activitate. Participanții rămân în grupurile formate anterior și vor lucra împreună la identificarea unor caracteristici legate de unul dintre următoarele grupuri vulnerabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tineri șomeri</li> <li>- Tineri cu dizabilități fizice</li> <li>- Tineri suferind de depresie/probleme emoționale/mentale</li> </ul> <p>În grupurile lor, participanții vor reflecta și vor colecta următoarele informații:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Descrierea punctelor forte și slabe ale grupului țintă</li> <li>2. Viața cotidiană a grupului țintă</li> <li>3. Prejudecățile/Miturile privind grupul menționat</li> <li>4. Abordările eficiente ale comunicării cu grupul țintă</li> </ol> <p>Fiecare grup își va prezenta rezultatele. Formatorii vor trage concluzii generale legate de nevoile grupurilor vulnerabile, comune tuturor categoriilor vulnerabile: ideile principale pot fi preluate din prezentările făcute de participanți și completate de către formatori.</p>
<p><b>Scop:</b> Identificarea caracteristicilor grupurilor vulnerabile abordate în timpul trainingului (viața cotidiană, prejudecățile cu care se confruntă, vulnerabilitățile emoționale), precum și marcarea beneficiilor potențiale ale implicării lor în activități de voluntariat.</p>	
<p><b>Momentul „Invitatului”</b></p>	<p>Dacă este posibil, o persoană care lucrează direct cu voluntarii vulnerabili din grupurile specifice va fi invitată să prezinte particularitățile lucrului cu acest grup. Prezentarea va consta din aspecte generale legate de grupul vulnerabil, povești adevărate despre voluntari din grupurile vulnerabile, dar și o activitate de tip experiență directă. Invitatul va prezenta și trucuri (ce trebuie făcut și ce nu) cu privire la managementul voluntarilor din grupurile vulnerabile. După prezentare, va avea loc o sesiune de Q&amp;A (întrebări și răspunsuri) cu invitatul.</p>
<p><b>Alternativă la momentul „Invitatului”</b></p>	<p>În cazul în care nu există un invitat, jocul „În pielea lor” va fi extins. Împărțiți participanții în trei grupuri, în funcție de grupul reprezentat, dați-le materiale (handout-uri) și solicitați-le să strângă cât mai multe informații posibile despre profilul grupurilor vulnerabile specifice:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tineri șomeri</li> <li>- Tineri cu dizabilități fizice</li> <li>- Tineri suferind de depresie/probleme mentale</li> </ul> <p>Vor reflecta încă asupra următoarelor aspecte:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Descrierea punctelor forte și slabe ale grupului țintă</li> <li>2. Viața cotidiană a grupului țintă</li> <li>3. Prejudecățile/Miturile privind grupul menționat</li> <li>4. Abordările eficiente ale comunicării cu grupul țintă</li> </ol> <p>Vor prelua cât mai multe elemente relevante posibil din handout-urile furnizate de formatori. Fiecare grup va lucra la prezentarea rezultatelor cercetărilor sale, în una din următoarele modalități:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Piesă de teatru</li> <li>- Talk show</li> <li>- Interviu cu beneficiarul și familia sa.</li> </ul>



Participanților li se va cere și să încerce să evidențieze cele mai relevante caracteristici ale fiecărui grup țintă. După fiecare prezentare, grupul va discuta despre mesajul trimis și despre elementele care trebuie recunoscute când se lucrează cu un grup țintă specific.

**Scop:** Șansa de a înțelege mai bine provocările cu care se confruntă un grup vulnerabil, precum și o imagine asupra modalității de abordare a acestor grupuri din perspectiva managerului de voluntari.

**Handout 8 (inclus și în Ghidul participanților): Tinerii șomeri ca grup țintă pentru implicarea în voluntariat**

Autor: Alžbeta Brozmanová Gregorová

**a) Descrierea grupului țintă**

Tinerii șomeri sunt un grup țintă foarte eterogen, caracteristica lor comună fiind că nu au un loc de muncă plătit, un loc de muncă reprezintă o sursă de venit și un standard de viață, însă și o poziție în societate, independență, un spațiu pentru împlinire, experiență, dezvoltarea aptitudinilor și abilităților, dar și pentru crearea de noi relații și contacte sociale. Dacă situația aceasta se prelungește, amenință toate funcțiile descrise mai sus și provoacă diverse probleme care se manifestă în zona economică, socială și psihologică (a sănătății mentale și fizice).

Oamenii percep situația șomajului în mod diferit. Pentru unele persoane, pierderea stabilității financiare poate duce la o criză familială, iar în alte cazuri, poate iniția probleme mentale. Următoarele probleme sunt identificate ca frecvent conectate cu șomajul:

- pierderea venitului regulat și scăderea standardului de viață
- pierderea rutinei de lucru și a calificării
- pierderea poziției sociale
- pierderea siguranței sociale
- izolarea socială
- trecerea la un mod de viață parazitar
- scăderea dezirabilității ca angajat
- lipsa de încredere și stimă de sine
- probleme mentale (depresii, teamă, anxietate)
- probleme de sănătate
- probleme de familie, etc.

Lipsa locurilor de muncă pentru tineri și șomajul pe termen lung au efecte foarte negative. Un tânăr neangajat nu are șansa de a pătrunde în lumea adulților, nu își poate folosi calificarea și dezvolta abilitățile și aptitudinile, nu are șansa de a dezvolta rutina de lucru și de a căpăta experiență cu integrarea muncii în viața sa. Șomajul îi face adaptarea la muncă mai dificilă, și astfel dezirabilitatea sa se deteriorează. Există câteva consecințe ale șomajului pe termen lung, cum ar fi evoluția situației, dependența socială permanentă de ajutorul de șomaj și de alte tipuri de asistență.

**b) Viața cotidiană a grupului țintă**

Viața cotidiană a persoanelor șomere este influențată, într-o anumită măsură, de faza în care se află în prezent, dar și de mulți alți factori, precum vârsta, nevoia de a avea grijă de o gospodărie/familie, strategia de soluționare a situației, etc.



Evoluția situației și influența sa asupra sănătății mentale a unei persoane este un proces inevitabil. Conform Modelului Harrison (în Kuchař, Vaska, 2014), este posibilă diferențierea între următoarele faze ale șomajului (vezi imaginea):

1. faza de șoc (prima săptămână): prima reacție a unei persoane; persoana șomeră refuză faptul că și-a pierdut locul de muncă, experimentând teama de viitor și dezechilibrul mental.
2. faza optimistă (trei luni): persoana șomeră se mobilizează, este activă, trăiește într-o continuă căutare a unui nou loc de muncă și crede în viitor.
3. faza pesimistă (șase luni): persoana șomeră este demotivată de eșecurile repetate în găsirea unui loc de muncă. Își pierde motivarea. Se înregistrează o scădere a activității care ar putea duce la găsirea unui loc de muncă. Această fază se caracterizează prin pierderea stimei de sine și a încrederii, iar sentimentele negative (care pot rezulta, uneori, în tendințe suicidale) preiau controlul.
4. faza fatalistă: într-un mod subiectiv, persoana șomeră începe să se simtă mai bine, se obișnuiește cu situația, însă își pierde orice interes în căutarea unui loc de muncă. Apatia față de societate crește. Capacitatea sa intelectuală scade, își acceptă rolul de șomer, iar, în cel mai rău caz, scăderea moralului și dezintegrarea personalității pot apărea.

Nu este posibilă omogenizarea tuturor fazelor și perioadelor de mai sus pentru toate persoanele care-și pierd locul de muncă, însă, dacă lucreți cu voluntari șomeri, strategia adecvată este de a le identifica și de a susține voluntarii șomeri pentru a preveni instalarea ultimei faze.

Viața cotidiană a șomerilor este deseori marcată de dezorganizare. Un loc de muncă sau de studiu este afectat de activitățile noastre cotidiene. Rutina zilnică este distrusă dacă o persoană își pierde locul de muncă, iar, în cazul absolvenților, nici măcar nu își găsește unul. Necesitatea unei activități nu este satisfăcută în cazul acestor persoane, iar consecința este deseori apatia. Le lipsește și stimularea, auto-împlinirea, și oportunitățile de învățare și dezvoltare.

#### c) Prejudecăți/Mituri cu privire la șomeri

Prejudecățile și stereotipurile în relația cu persoanele șomere sunt legate de rolul lor social. Conform afirmațiilor lui Kuchař și Vaska (2014), persoanele șomere sunt deseori percepute de altele ca fiind responsabile de situația lor, iar unii le consideră cetățeni de mâna a doua. Sunt văzute adesea ca persoane care pierd vremea, „ratate”, care au nevoie de asistență din partea altora. Lipsa unui loc de muncă este văzută mai degrabă ca eșecul unui individ, mai degrabă decât al societății. Persoanele fără loc de muncă care nu își îndeplinesc îndatoririle către autorități sunt deseori acuzate de lipsă de cooperare, abordare pasivă și resemnare.

Cele mai frecvente stereotipuri cu privire la șomeri sunt:

- că aceștia sunt răspunzători pentru situația lor
- că poziția unui șomer este benevolă; există suficiente oportunități de muncă, iar dacă ei doresc, își pot găsi un loc de muncă
- că aceștia sunt mulțumiți de situația lor
- că au o relație dificilă cu găsirea unui loc de muncă
- că nu sunt de încredere, loiali, și că nu au perspective
- că rutina lor de muncă este insuficientă.



În cazul tinerilor șomeri, există și alte atitudini negative față de ei: oamenii cred, deseori, că pot conta pe părinții lor, nu doresc să lucreze, și se mulțumesc cu situația lor.

**d) Abordările eficiente ale comunicării cu grupul țintă**

Nu există strategii aparte de comunicare sau tehnici cu șomerii. Este mai important să ne gândim la propriile stereotipuri și prejudecăți privind acest grup de indivizi și să respectăm caracteristicile antemenționate privind experiența și consecințele lipsei unui loc de muncă pentru orice persoană. Scăderea încrederii în sine și stimei de sine este adesea rezultatul unei asemenea situații, și de aceea încurajările, motivarea pozitivă și feedback-ul constructiv sau aprecierea ar trebui să fie elementele esențiale ale cooperării și comunicării eficiente.

**e) Particularitățile managementului voluntarilor din grupul țintă<sup>1</sup>**

Lucrul cu un voluntar șomer este, din punctul de vedere al managementului, similar cu lucrul cu orice alt tip de voluntar. Înainte de a începe lucrul cu voluntari șomeri, însă, trebuie să punem câteva întrebări esențiale, pentru a afla care le sunt caracteristicile:

- a. Care este nivelul de motivare al voluntarilor șomeri? Poate fi mai scăzut sau mai ridicat decât al altor voluntari care au un loc de muncă sau studiază?
- b. Au șomerii mai mult sau mai puțin timp pe care-l pot petrece făcând voluntariat decât persoanele angajate sau studenții?
- c. Sunt așteptările unui voluntar șomer diferite de cele ale unei persoane angajate sau ale unui student?
- d. Care este rutina actuală de lucru a voluntarului șomer, și cum îi va afecta aceasta munca? (Această întrebare poate fi legată, deși nu neapărat, de lungimea perioadei de șomaj a voluntarului.)
- e. Există diferență între ce încearcă să obțină, prin voluntariat, un șomer și un angajat/student? Pot aceste scopuri să fie diferite, iar dacă da, în ce sens?

Deși poate părea că un voluntar șomer ar fi mai motivat, ar avea mai mult timp liber, așteptări similare, și o rutină de lucru pierdută, nu este neapărat și adevărat. Nu există o definiție universală și/sau un set de atribute tipice pentru toți voluntarii șomeri. Un coordonator care va lucra cu voluntari șomeri într-un centru sau o organizație de voluntari nu trebuie să uite că există diferențe individuale și capacități unice ale fiecărui voluntar. El/ea ar trebui să aleagă o formă de comunicare și cooperare cu fiecare care să le respecte personalitatea și individualitatea fiecăruia.

**f) oportunități adecvate de voluntariat (de ex. tipuri, durată)**

Diverse oportunități de voluntariat pot fi potrivite pentru persoanele fără loc de muncă. Avantajele implicării acestui grup în voluntariat sunt că ei pot petrece multă vreme făcând aceste activități și pot lucra și diminețile. Activitățile care presupun contactul cu alte persoane pot fi mai potrivite pentru voluntarii șomeri decât sarcinile efectuate individual, pentru că, după pierderea unui loc de muncă, oamenii se confruntă adesea cu lipsa contactelor sociale, și, în unele cazuri, chiar cu izolarea socială.



Totodată, este necesar ca organizația de voluntari să fie pregătită să existe o mare probabilitate ca voluntarul să nu se mai prezinte dacă găsește un loc de muncă.

**g) un mediu adecvat, pregătirea personalului și celorlalți voluntari pentru implicarea acestui grup țintă**

Dacă organizația dvs. ia decizia de a lucra cu voluntari șomeri, este important să știți care vă sunt obiectivele și motivele pentru care doriți să folosiți această oportunitate. Unul dintre motivele fundamentale este oferirea de oportunități de voluntariat tuturor. Un alt motiv este ajutarea șomerilor să își păstreze, dezvolte sau reia rutina de lucru, și să le arate că societatea se poate folosi de aptitudinile lor. Voluntariatul este benefic pentru toate părțile implicate. Un voluntar șomer poate demonstra, extinde și utiliza potențialul și abilitățile sale pentru indivizi și organizații care au nevoie de ajutor.

Grupul de șomeri poate fi foarte divers. Puteți avea un voluntar care poate fi gestionat cu ușurință, însă, în același grup, puteți avea un altul care se confruntă cu numeroase probleme. Vă recomandăm să vă evaluați capacitatea internă, dacă vă gândiți să începeți să lucrați cu acest grup țintă.

**h) recrutarea (unde să căutați grupul țintă), pe cine să implicați, ce parteneri**

AJOFM este una dintre cele mai recomandate instituții pentru a obține contacte relevante ale voluntarilor neangajați. Pentru a vă putea îndeplini scopul de a implica persoane fără loc de muncă din grupul țintă în voluntariat, este necesar ca organizațiile/centrele de voluntariat să se angajeze într-o cooperare cu agenția de ocupare a forțelor de muncă, sau o organizație similară care oferă consultanță șomerilor în zona lor. Este esențial ca angajații din agențiile de ocupare a forțelor de muncă și alte organizații similare să identifice voluntarii potențiali și să îi conecteze cu aceste centre/organizații. Angajații agenției de ocupare a forțelor de muncă accentuează beneficiile voluntariatului și impactul pe care-l poate avea asupra șanselor sporite ca șomerii să-și îmbunătățească poziția pe piața de muncă. Ar fi ideal dacă angajații agenției de ocupare a forțelor de muncă ar oferi, în timpul consultațiilor, voluntariatul ca alternativă care, deși neplătită, poate ajuta o persoană șomeră de multă vreme să capete experiențe și aptitudini noi. În cazul în care un candidat bun pentru voluntariat este identificat, ei îl pot pune în legătură cu un centru/o organizație de voluntari, sau îi pot oferi un material/pliant/fluturaș și îi pot explica următorii pași.

**i) susținere și recunoaștere**

Voluntarii șomeri își au propriile scopuri când fac voluntariat într-o organizație. Doresc să ajute, însă mai doresc și să: câștige aptitudini și cunoștințe noi, să învețe să comunice mai bine cu oamenii, să fie capabili să își exprime opiniile în mod clar, sau doar să fie de folos. Voluntariatul îi poate ajuta să își stabilească scopuri personale pe termen lung și scurt, care să le ofere ceva la care să spered, o atitudine pozitivă, și o șansă de a vedea rezultatele muncii lor.

Experiența pozitivă suplimentară pe care o poate câștiga și răspândi mai departe un voluntar în mediul său este atinsă când are o relație bună cu noua echipă și primește susținere de la managementul organizației. Facând voluntariat, își poate face noi relații, care-l pot ajuta să își găsească un loc de muncă nou. În unele cazuri, organizațiile le permit voluntarilor (nu doar șomeri) să participe la cursuri de recalificare și să devină angajați part-time sau chiar full-time.

Un voluntar neangajat caută adesea ceva nou și este mai dispus să încerce lucruri pe care nu le-ar îndrăzni ca angajat legat prin contract. Voluntariatul este, pentru el/ea, o oportunitate unică de a „gusta” ceva ce nu a mai făcut, și de a decide dacă să se concentreze sau nu în această zonă, în viitor.

Voluntarii fără loc de muncă pot deține cunoștințe vaste sau experiență de la locurile de muncă anterioare/din studii, pe care organizația le poate folosi. Prin urmare, este excelent dacă organizația solicită opinia unui voluntar. Astfel, voluntarul primește mai mult decât un sentiment de satisfacție. Un bonus suplimentar îl reprezintă faptul că organizația poate primi feedback valoros de la voluntari. Feedback-ul de la voluntarii șomeri poate oferi răspunsuri la întrebări pe care angajații organizației ezită să le ofere, deoarece le-ar putea periclita postul în organizație.



Cooperarea fructuoasă dintre un voluntar șomer și o organizație contribuie nu doar la o publicitate sporită și la un PR pozitiv, ci și la susținere pentru conceptul de voluntariat al șomerilor, la eliminarea stereotipurilor cu privire la șomeri și, în sfârșit, la noi oportunități de cooperare.

### Bariere în implicarea șomerilor în voluntariat

Există anumite bariere care creează obstacole în calea angajării persoanelor fără loc de muncă în voluntariat. Acestea includ, de exemplu:

- altă motivație a voluntarului pentru voluntariat,
- necesitatea unei selecții mai precise și mai detaliate a candidaților, care solicită mai mult timp și efort din partea coordonatorului,
- o pregătire/un training mai elaborate ale voluntarilor,
- un risc mai mare pentru coordonatorul de voluntari de a se implica mai direct în managementul voluntarilor șomeri,
- o necesitate sporită de auto-reflecție a aptitudinilor și competențelor dobândite, cu focus pe dezvoltare personală,
- diferențe de interpretare a voluntariatului în contextul reglementărilor legale individuale.

În ciuda tuturor beneficiilor menționate mai sus, trebuie să subliniem că, deși cineva poate crește, învăța și dobândi noi experiențe prin voluntariat, nu este o rețetă 100% de succes pentru găsirea unui loc de muncă. Vedem voluntariatul mai degrabă ca pe o unealtă de a spori posibilitatea angajării. Nici cel mai bun coordonator de voluntari nu poate garanta oricărei persoane fără loc de muncă găsirea unui job, ca urmare a experienței de voluntariat. Am dori să vă solicităm, dacă decideți să implicați voluntari șomeri în organizația dvs., să le comunicați acest aspect foarte clar.

### Referințe:

Brozmanová Gregorová, A., Matejzelová, J., Mračková, A., Vlašičová, J. 2013. Încercați și altfel: Metodologie pentru lucrul cu voluntarii șomeri pentru centrele de voluntariat și organizațiile cu voluntari. Banská Bystrica: Universitatea Matej Bel din Banská Bystrica și Platforma Centrelor și Organizațiilor de Voluntariat.

Kučař, P., Vaska, L. 2014. Regionálne aspekty nezamestnanosti v Českej republike a na Slovensku. Bratislava: IRIS. (Aspecte regionale privind șomajul în Republica Cehă și Slovacia)

### Handout 9 (inclus și în Ghidul participanților): Tineri cu dificultăți psihologice ca grup țintă

Autori: Jelena Kamenko, Nikoleta Poljak

În prezent, tot mai mulți tineri au o tulburare de sănătate mentală diagnosticabilă. Acestea pot fi de la depresie la anxietate și tulburări de personalitate și comportament.

În următoarele pagini, descriem particularități ale lucrului cu tinerii care se confruntă cu unele dintre aceste probleme emoționale și de comportament. Le numim provocări psihologice, care se dezvoltă ca o reacție la condițiile de viață și la problemele întâmpinate în cursul maturizării, care pot fi depășite prin capacități proprii, prin intermediul sau și cu ajutorul susținerii sociale și psihologice specializate. Tinerii cu acest gen de probleme emoționale (depresie, anxietate, fobii, temeri, dar și încredere scăzută în sine, lipsa respectului de sine, probleme de integritate și identitate, etc.) au nevoie de atenția noastră specială și de susținerea noastră pentru a fi gestionați în mod adecvat. Este importantă accentuarea faptului că nu luăm în considerare lucrul cu tinerii care au probleme psihiatrice, deoarece necesită o abordare diferită, care include cooperarea dintre instituțiile publice și medicale și familii. În decursul lucrului cu tinerii cu dificultăți psihologice, rolul coordonatorului de voluntari nu este de a soluționa problemele acestora. Soluția acestor dificultăți este de competența experților în profesii de asistență, cum ar fi asistenții sociali, psihologii și psihiatrii.

### j) Descrierea grupului țintă



Una din patru persoane este afectată de tulburări mentale sau neurologice pe parcursul vieții. În jur de 450 de milioane de persoane suferă, în prezent, de asemenea tulburări, ceea ce plasează tulburările mentale printre primele cauze de suferință și dizabilitate din lume. (OMS, Raportul privind sănătatea mondială, 2001 - Sănătatea mentală: o nouă abordare, o nouă speranță)

Conform unei revizii sistematice a datelor și statisticilor studiilor comunitare din statele Uniunii Europene (UE), Islanda, Norvegia și Elveția: 27% din populația adultă (definită aici ca fiind cuprinsă între 18 și 65 de ani) a experimentat cel puțin una dintr-o serie de tulburări mentale în ultimul an (probleme create de abuzul de substanțe, psihoze, depresie, anxietate și tulburări alimentare). Dacă anxietatea și toate formele de depresie sunt incluse, aproape 4 din 15 persoane sunt afectate. (OMS Europa, 2016)

Analiza psihologică a acestor probleme le consideră cauze ale proceselor neterminate de dezvoltare a identității personale și a integrității tinerilor. Rădăcinile diverselor probleme emoționale pot fi identificate în caracteristicile biologice și psihologice ale fiecăruia dintre noi, privind capacitatea noastră emoțională de a ne confrunța cu problemele de viață. În plus, factori importanți sunt și viața de familie (de ex. sărăcia, abuzul, neglijența, presiunea parentală, așteptările și regulile inconsistente, confuzia și tulburările de lungă durată, divorțul și alte probleme emoționale acasă, dependențele, etc.), și factorii școlari (consistența regulilor, așteptărilor și consecințelor în școală, mediul școlar pozitiv, sensibilitatea culturală, spațiul bine utilizat și lipsa supraaglomerării, etc.). (Furst, 1994)

Astăzi, depresia și anxietatea sunt cele mai întâlnite probleme psihologice din viața tinerilor. Toate emoțiile care sunt consecințe ale depresiei și anxietății sunt o reacție normală la momente dificile din viața personală. Toți oamenii le experimentează la un moment dat. Totuși, pentru unii, predispoziția spre depresie și anxietate emoțională poate ajunge în punctul în care le afectează viața cotidiană și le influențează negativ performanța la școală sau la locul de muncă. (Furst, 1994)

Depresia poate include mai mult iritare decât tristețe, dar și ostilitate. Tinerii care se confruntă cu depresia pot fi hipersensibili și se pot plânge de dureri de cap sau de stomac (conform HelpGuide.org). Pe lângă aceste semne și simptome generalizate, trăiesc și sentimente de inutilitate, singurătate sau neajutorare, probleme de concentrare, extenuare sau lipsă de interes, episoade frecvente de plâns, sau chiar gânduri de sinucidere și moarte.

Tulburările de anxietate pot include fobii, panică, anxietate socială, sindrom de stres post-traumatic (SSPT), sau tulburare obsesiv-compulsivă. Un procent estimat de 10 la sută din tineri suferă de oricare dintre aceste simptome (HelpGuide.org). Aceste versiuni de tulburări de anxietate pot fi foarte similare. Tulburarea obsesiv-compulsivă la adolescenți este de asemenea marcată de gânduri continue la aceeași imagine sau la același impuls. Evenimentele traumatizante din viața unui copil poate cauza SSPT, la fel ca și temeri extreme de oameni, locuri, sau lucruri pot semnala fobii. Tinerii cu anxietate pot părea retrași, nelalocul lor sau temători. Ei pot părea și foarte emotivi, iresponsabili sau lipsiți de constrângeri. Acești tineri se simt foarte nesiguri, au probleme cu contactul vizual, etc.



Tinerii care se confruntă cu confruntări psihologice au niveluri scăzute ale stimei de sine. Nu au încredere în competențele lor. Cea mai gravă este lipsa de încredere în sine. Au de obicei probleme cu acceptarea unor părți ale lor care nu le plac, sau le plac mai puțin.

Tinerii cu probleme psihologice sunt un grup foarte eterogen, fiindcă probleme psihologice individuale se pot manifesta diferit și pot influența calitatea vieții unei persoane în multe feluri. Viețile cotidiene ale unora dintre ei nu sunt diferite de stilurile de viață ale altor tineri, în timp ce, pentru alții, aceste probleme le pot limita viața personală, socială și profesională în mod serios.

**k) Prejudecăți/Mituri despre grupul menționat**

Există câteva prejudecăți despre acest grup.

Etichetarea acestui grup cu termeni neplăcuți, precum „psihopat”, „lunatic”, „nebun”, etc., este una dintre cele mai comune situații. De asemenea, există referințe la aceste grupuri ca fiind „rele” sau „depravate”. Oamenii folosesc, de obicei, acești termeni pentru a-i stigmatiza pe alții, care suferă de tulburări mentale sau psihologice. Folosirea acestor termeni generici nu trivializează doar unicitatea problemelor psihologice, ci și valoarea fiecărei persoane care se confruntă cu o asemenea problemă.

Există de asemenea oameni care sunt foarte insensibili când vine vorba despre depresie, în special. Aceștia tind să considere că depresia este doar o scuză pentru a evita răspunderea și atitudinea matură.

Una dintre prejudecățile subconștiente împotriva acestui grup este că nu funcționează la nivel optim. Din acest motiv, par să nu fie de încredere.

**l) Abordările eficiente ale comunicării cu grupul țintă**

Rețineți că nu oricine va fi dispus să își dezvăluie problemele. Ar putea dura până să se simtă în siguranță în mediul vostru, și să-și împărtășească problemele.

Dacă considerați că unii dintre voluntarii dvs. potențiali se confruntă cu provocări psihologice, în calitate de coordonator de voluntari, puteți întreba toți candidații în faza de recrutare:

- Există un aspect despre care considerați că ar trebui să știm ca organizație, pentru a ne asigura că aveți parte de cea mai bună experiență de voluntariat?
- Aveți necesități de asistență suplimentare despre care ar trebui să știm?

În general, comunicarea cu aceste persoane ar trebui să se bazeze pe abordarea individuală, fiindcă aptitudinile lor de comunicare pot diferi substanțial.



Unii dintre ei ar putea avea dificultăți de concentrare și ar putea fi distrași de zgomotul de fundal, sau ar putea avea nevoie de mai mult timp să proceseze și să înțeleagă informațiile primite, sau s-ar putea abate de la subiect. Prin urmare, aveți răbdare, fiți concis(ă) și pregătiți-vă să ascultați cu atenție, concentrându-vă pe un subiect o dată și repetând lucrurile, dacă este necesar.

Verificați întotdeauna ce simte sau crede persoana, nu încercați să ghiciți.

**m) Particularitățile managementului voluntarilor din grupul țintă**

Când vine vorba despre managementul voluntarilor tineri cu provocări psihologice, există anumite aspecte care trebuie luate în considerare. Aceste aspecte depind de specificul fiecărui individ și, în consecință, au anumite particularități când vine vorba despre plasarea voluntarilor în pozițiile corecte și despre oferirea de asistență pentru ei.

Deși mulți dintre ei pot funcționa în diverse condiții, ascunzând problemele cu care se confruntă, există situații neplăcute pentru ei, iar acestea trebuie evitate, pentru a crea o experiență de voluntariat optimă și un mediu optim pentru voluntariat.

Ar trebui să fiți sigur(ă) când implicați acest grup țintă în voluntariat că nu își vor face rău inconștient, beneficiarilor dvs. și colegilor/organizației. Nu îi puneți în situații care ar putea fi ușor de gestionat de voluntarii fără dificultăți psihologice, însă nu și de tineri care sunt afectați de acestea.

**n) oportunități adecvate de voluntariat (de ex. tipuri, durată),**

Potrivirea pozițiilor de voluntariat cu voluntarii care se confruntă cu probleme psihologice este subiectivă, deoarece resursele și abilitățile persoanelor sunt diferite, la fel ca ale celorlalți voluntari. În acest sens, ei se pot implica în diverse tipuri de activități, însă, firește, aceasta va depinde de vulnerabilitatea personală.

Se va lua în considerare, mai ales, să nu dați sarcini voluntarilor care să-i facă să se simtă nesiguri, cum ar fi să interacționeze cu prea mulți oameni, sau să execute cerințe prea dificile.

Totuși, există unele provocări potențiale care ar putea determina rolurile adecvate:

- Pot avea zile mai bune și mai proaste, ceea ce poate însemna că nevoile lor se schimbă și că poate fi o provocare să vă bazați pe ei.
- Pentru unele persoane cu probleme psihologice, poate fi o provocare să efectueze activități lungi și monotone. O soluție poate fi împărțirea muncii în perioade mai scurte, cu pauze, și combinarea diverselor tipuri de activități.
- Începeți cu sarcini mai ușoare și construiți un ritm care se potrivește voluntarului, pentru a vă asigura că își îndeplinesc rolul cu succes.
- Dacă luați în considerare conectarea persoanelor cu probleme psihologice cu alți utilizatori vulnerabili ai serviciilor, gândiți-vă bine, fiindcă o asemenea sarcină poate necesita multă rezistență emoțională și verificarea cu fiecare voluntar în parte, pentru a vedea dacă sunt pregătiți de angajament.

**a) un mediu adecvat, pregătirea personalului și celorlalți voluntari pentru implicarea acestor grupuri țintă (dacă este necesar)**



Când implicați voluntari din acest grup, este important ca personalul și ceilalți voluntari din organizație să fie conștienți că există persoane care se confruntă cu probleme psihologice. Altfel, vor fi percepuți ca diferiți, iar purtarea lor ar putea fi etichetată drept ciudată sau nelalocul său, ceea ce poate duce la comentarii negative și glume.

Asigurați-vă că le prezentați celorlalți problemele cu care se confruntă voluntarul, și faptul că adaptarea sa la noile condiții poate fi stresantă. Așadar, pregătiți-vă colegii să îi ofere suficient timp și spațiu voluntarului și amintiți-le să nu se comporte prea protector.

Educați personalul și pe ceilalți voluntari cu privire la acceptarea necesităților unui nou voluntar cu probleme psihologice. Dacă necesită timp și spațiu pentru a-și face conexiuni cu ceilalți membri ai organizației, încercați să înțelegeți, fiindcă se confruntă cu un nivel scăzut de încredere și stimă de sine.

Poate reprezenta o provocare să creați un mediu sigur, în care să puteți discuta deschis despre vulnerabilitatea oamenilor cu probleme psihologice, deoarece pot exista situații în care voluntarul se simte incomod în compania altor persoane, sau este prea obosit, sau nu este într-o dispoziție de comunicare cu alții.

Totuși, asigurați-vă întotdeauna că voluntarii își înțeleg sarcinile, drepturile și responsabilitățile.

**b) recrutarea (unde să căutați grupul țintă), pe cine să implicați, ce parteneri**

Pentru a recruta voluntari din acest grup, poate fi util să purtați un dialog personal, în care puteți fi direct(ă) în comunicare, cu privire la oportunitățile lor individuale și la beneficiile voluntariatului în organizația dvs.

Cea mai directă cale de a recruta persoane cu probleme psihologice este să vă conectați cu persoane sau organizații, cluburi și instituții care lucrează direct cu acest grup țintă.

Există multe necesități diferite de luat în considerare, și este astfel important să aveți o abordare individuală față de fiecare voluntar și abilitățile și aptitudinile sale. Este crucial ca așteptările organizației și ale voluntarului să fie clare de la bun început, astfel încât potrivirea dintre nevoile organizației și interesele individuale să creeze cele mai bune condiții pentru experiențe pozitive și progres pentru ambele părți.

Aici găsiți câteva dintre ideile după care ar trebui să se orienteze coordonatorul de voluntari, în timpul interviurilor cu voluntarii din acest grup:

- Care este vulnerabilitatea individuală și care este provocarea?
- Cum ar dori persoana să rezolve aceste provocări?

- Cum poate face față organizația acestor provocări?
- Ce fel de relații sociale fac voluntarii să se simtă în largul lor, și care nu?
- Ce se așteaptă voluntarul să învețe, sau la ce dorește să devină mai bun?
- Ce metode sau stiluri de comunicare i se potrivesc voluntarului?
- Ce fel de probleme pot apărea în timpul activităților de voluntariat (de ex. oboseală, lipsă de interes, probleme de concentrare, etc.) și care sunt soluțiile?
- Cine este persoana de contact pentru voluntar, dacă apar probleme?

**c) susținere și recunoaștere**

Voluntariatul îi face pe acești tineri să interacționeze. Prin asemenea contacte, primesc feedback că se pricep la ceva, ceea ce-i ajută să-și construiască o imagine pozitivă despre ei. De asemenea, le dezvoltă identitatea, le oferă o direcție și un sens în viitoarele etape, și contribuie la creșterea lor personală și profesională. A face lucruri utile este vital pentru tinerii care se confruntă cu probleme psihologice. Din acest motiv, susținerea și recunoașterea sunt extrem de importante pentru acest grup, mai ales luându-le în considerare necesitățile.

La început, poate fi util dacă voluntarul este însoțit de o persoană cu care are o relație apropiată, bazată pe încredere. Acest tip de susținere ar putea ajuta la împiedicarea sentimentelor de nesiguranță.

Respectați-le decizia de a nu se prezenta pentru o activitate, sau de a lua o pauză. De obicei, ei se confruntă cu un nivel scăzut de energie, sau somnul lor este cu întreruperi, și angajamentul are de suferit. Asigurați-vă că discutați despre aceste situații la început și anunțați-i că va trebui să vă contacteze în avans dacă doresc să își anuleze tura.

Referințe și literatură de specialitate:

1. Fürst, M.: Psihologija, Školska knjiga, Zagreb, 1994.
2. Kamenko, J., Kovačević, M., Šehić Relić, L.: Voluntiranje prilika za nove kompetencije – vodič kroz inkluzivno voluntiranje za organizatore voluntiranja, Volonterski centar Osijek, Osijek, 2016.
3. Voluntariat incluziv - Recomandări pentru coordonatorii de voluntari cu privire la dezvoltarea unui program de voluntariat mai incluziv ([www.volunteer.ie](http://www.volunteer.ie))
4. <http://psychologyinfo.com/problems/>
5. <http://www.helpguide.org/>
6. <http://teenmentalhealth.org/learn/mental-disorders/>
7. <http://www.webmd.com/mental-health/mental-health-types-illness>
8. <http://www.dualdiagnosis.org/mental-health-and-addiction/common-young-adults/>
9. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2807642/>
10. [http://www.who.int/whr/2001/media\\_centre/press\\_release/en/](http://www.who.int/whr/2001/media_centre/press_release/en/)

<http://www.euro.who.int/en/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/data-and-statistics>



## Handout 10 (inclus și în Ghidul participanților: Tinerii cu dizabilități)

Autori: Ioana Bere, Nicoleta Olga Chiș Racolța

### 1. Descrierea grupului țintă

Dizabilitatea poate reprezenta ceva cu care ne naștem, pe care o dobândim, sau o consecință a unei boli, a unui accident. Conform manierei în care se manifestă, dizabilitățile pot fi împărțite în trei categorii principale, după cum urmează:

- **Deficiențele de vedere** reprezintă abilitatea scăzută de a vedea, care cauzează probleme, nefiind tratabilă prin metodele uzuale, de exemplu purtarea ochelarilor. Termenul „orbire” este folosit pentru pierderea completă sau aproape completă a vederii.
- **Deficiența de auz** este inabilitatea parțială sau totală de a auzi. Persoanele surde și hipoacuzice au o cultură bogată și beneficiază de învățarea limbajului semnelor pentru a comunica. Persoanele care sunt doar parțial surde se pot folosi uneori de dispozitive care le îmbunătățesc capacitatea de a auzi.
- **Handicapul motor** cuprinde deficiențele fizice, inclusiv pierderea sau disfuncțiile membrilor superioare și inferioare, dexteritatea manuală slabă sau deteriorarea unuia sau mai multor organe.

### 2. Viața cotidiană a grupului țintă

Persoanele cu dizabilități provin din medii diferite, au o educație diversă și stări sociale distincte. Felul în care fiecare este afectat este unic și poate reprezenta o experiență complet diferită de la o persoană la alta. Susținerea, reabilitarea, sistemul de ajutor social sunt unii dintre factorii care facilitează supraviețuirea cu o dizabilitate.

Totuși, există unele aspecte comune, care definesc elementele vieții cotidiene ale celor cu dizabilități de vedere, de auz și motorii, generate de particularitățile fiecărei stări.

**Persoanele cu deficiențe de vedere** - o idee greșită frecventă este că persoanele cu deficiențe de vedere nu văd deloc. Este, bineînțeles, adevărat pentru unii, însă mulți percep într-o oarecare măsură lumini și umbre, văd totul ca prin ceață, au viziune tip tunel, sau sunt lipsiți de viziune centrală. Există multe tipuri de afecțiuni oculare și toate cauzează diverse forme de distorsionare a vederii.

Sarcinile cotidiene pe care persoanele văzătoare le consideră normale pot deveni provocări dificile pentru cei cu deficiențe de vedere. De la îmbrăcarea dimineața până la pregătirea micului dejun, o persoană nevăzătoare trebuie să își organizeze viața cu meticulozitate, pentru a trăi independent, pentru a putea mereu să știe unde se află totul, fără a vedea aproape nimic.

Transportul și deplasarea pot reprezenta probleme grave în viața unei persoane nevăzătoare. Chiar dacă pot folosi un baston, un câine asistent sau alte unelte, utilizarea mijloacelor de transport în comun sau o simplă plimbare pot deveni o corvoadă.





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Partners:



VOLONTERSKI centar Osijek



Excursiile frecvente, scurte, în comunitate, îi poate ajuta pe nevăzători să se simtă mai în largul lor în oraș. Deficiențele de vedere pot cauza probleme oamenilor în activitățile cotidiene normale, cum ar fi cititul, socializarea și mersul. Cunoașterea mediului (până în punctul în care cunosc poziția fiecărui obiect într-un spațiu închis) în care se deplasează sau ghidarea de către cineva în care au completă încredere, când se află într-o zonă nouă, reprezintă factori cruciali pentru ei.

**Pierderea auzului** -Capacitatea de a auzi face posibilă detectarea și recunoașterea sunetelor importante din mediul înconjurător, identificarea sursei și locației sunetelor și, cel mai important, perceperea și înțelegerea limbii vorbite, din acest motiv, lipsa auzului înseamnă, deseori, că nu se înțeleg persoanele din afara comunității surzilor, din cauză „limbilor” diferite.

Este importantă distincția între persoanele care au suferit o pierdere gravă a auzului de timpuriu, și nu au avut niciodată șansa de a învăța să vorbească, și persoanele care au fost afectate mai târziu în viață.

Accesul la comunicare este cea mai mare problemă pentru persoanele cu deficiențe de auz, și se referă la provocările întâmpinate în primirea și înțelegerea semnalelor directe. Viața lor cotidiană este în mare parte afectată de acest aspect, care cauzează limitări majore, mai ales pentru cei care au suferit pierderea auzului la vârste fragede, în ceea ce privește interacțiunea în afara comunității surzilor.

Totuși, este esențial să știți că, în general, persoanele cu deficiențe de auz se descurcă la fel de bine ca oricine altcineva, dacă au acces la o educație adecvată, și în comunitatea lor pot socializa fără probleme, prin limbajul semnelor.

Persoanele care suferă de pierderea auzului reușesc, de obicei, să își adapteze viața cotidiană la condiția lor, însă se confruntă cu provocări majore când trebuie să interacționeze cu indivizi din afara comunității (comunitatea locală, autorități, etc.), când au mereu nevoie de asistența unui interpret de limbajul semnelor.

Ca urmare a caracteristicilor limbii lor, persoanele surde sunt foarte directe în comunicare. Nu folosesc nuanțe și nici ambiguități în exprimare.

**Handicapul motor** - felul în care fiecare persoană reușește să se descurce este foarte diferit, și depinde de sistemul de asistență al fiecăruia. Depinde și de felul în care s-a instalat handicapul, dacă persoana s-a născut astfel sau dacă l-a dobândit mai târziu în viață. În primul caz, oamenii acceptă mai ușor, însă se confruntă mai departe cu provocări mai mari decât a doua categorie.

Persoanele cu handicap fizic și motor pot necesita asistență la deplasare, transferuri și mobilitate. Pot avea doar o rază limitată a mișcărilor și pot fi sceptici în încercările de deplasare.

Handicapurile motorii pot afecta oamenii în multe feluri, vizibile în fiecare rutină cotidiană care implică deplasarea. Persoanele cu un handicap motor se deplasează mai dificil dintr-un loc în altul, din cauza lipsei accesibilității spațiului pentru a intra în clădiri, sau pentru a manevra în spații restrânse. În unele cazuri, barierele fizice pot împiedica intrarea într-o clădire sau cameră, și astfel persoanele cu handicap motor devin dependente de alții pentru facilitarea accesului lor la diverse spații.



### 3) Abordări eficiente de comunicare cu grupul țintă

Unul dintre cele mai importante aspecte, care se aplică tuturor categoriilor, în comunicare, este încercarea de a li se adresa cât mai firesc posibil, fără exprimarea unei mile nesolicitate. Conform Centrului de Resurse pentru Incluziune Salto Youth, în funcție de fiecare categorie, vă puteți gândi la:

#### **Trucuri și idei în interacțiunea cu persoanele nevăzătoare**

- Oferiți puncte de orientare în spațiile de lucru și trai: organizați un tur (prin atingere) al spațiului în care se va lucra.
- Citiți cu voce tare/menționați toate lucrurile pe care le arătați sau le faceți, de ex. dacă scrieți ceva pe flipchart, dacă lipiți semne pe un perete, etc.
- Dacă este posibil, pregătiți flipchart-uri tridimensionale cu lucruri cu diverse texturi lipite pe ele, de ex. benzi de material, vopsea groasă, etc., astfel încât persoanele cu deficiențe de vedere să poată să le atingă. Acestea nu trebuie să înlocuiască, ci să completeze informațiile vizuale.
- La început, când cunoașteți persoane nevăzătoare sau cu deficiențe de vedere, identificați-vă când vorbiți, până când încep să recunoască vocile. În discuțiile de grup, evidențiați cui vă adresați.
- Furnizați indicații verbale cu privire la discuții sau activități, de ex. spuneți cu voce tare cine a ridicat mâna pentru a lua cuvântul, rezumați ce vedeți pe chipurile persoanelor (acord, confuzie).
- Furnizați informații despre ce se întâmplă, oferiți puncte de orientare (de ex. dacă persoanele își schimbă poziția, dacă stau pe jos, dacă au închis ochii, etc.). Spuneți-le nevăzătorilor când plecați!
- Nu folosiți „aici” și „acolo”, ci descrieți aceste locuri în funcție de punctele de orientare cunoscute de nevăzători, sau mergeți în aceste locuri și spuneți „aici”.
- Întrebați cu voce tare dacă oamenii vor să adauge sau să întrebe ceva (deseori, facem acest lucru doar cu o privire întrebătoare).
- Înainte de activitate, oferiți toate materialele scrise fie cu caractere mari, pentru a putea fi citite (cu ajutorul unei lupe, dacă este necesar), fie în format electronic, spre a fi citite cu un cititor braille. Ca alternativă, puteți solicita unei organizații locale oameni nevăzători sau cu vedere parțială, care să vă listeze textele în braille.
- Folosiți-vă mai mult mâinile/atingerea în activități: permiteți moduri de prezentare care pot fi auzite sau simțite, de ex. teatru, statui vivante, lut sau alte materiale de construcție.
- Folosiți culori pentru a sublinia orientarea pentru persoanele cu vedere parțială (în diferite camere, la ieșire, în grupurile de lucru)
- Exercițiile legați la ochi pot fi folositoare în integrarea nevăzătorilor (de obicei, sunt mai eficienți la aceste activități decât participanții care văd). Totuși, unii participanți nevăzători pot fi sensibili la aceste activități, fiindcă nu își pot scoate „legătura” la finalul jocului. De asemenea, vă puteți gândi și că schimbarea bruscă de la vedea sau nu ar fi la fel de derutantă și pentru o persoană care vede, dar poartă o legătură peste ochi, ca pentru un nevăzător care ar vedea din nou, brusc, timp de o oră.
- Dacă există un interpret vizual, care explică tot ce se petrece, citește materialele scrise, etc., permiteți timp pentru traducere (transliterare), și pentru posibile întrebări sau comentarii. Ar trebui să verificați în mod regulat dacă nevăzătorii au nevoie de mai mult timp.
- Nevăzătorii se concentrează pe sunete, așa că evitați activitățile în locuri în care zgomotul de fundal este puternic (străzi, mașini, etc.), sau există muzică puternică în fundal. Asigurați-vă că se vorbește suficient de tare și de clar.



- Cea mai întâlnită formă de daltonism este incapacitatea de a distinge roșul de verde. Nu utilizați aceste două culori pentru contrast în desene sau texte.
- Dacă folosiți un flipchart sau o tablă, scrieți mare și suficient de gros, ca și persoanele cu o deficiență de vedere să poată vedea clar. Utilizați culori contrastante (negru pe alb sau alb pe negru. Roșu și verde sunt cel mai greu de văzut de la distanță.)
- Evitați amplasarea de obstacole. Un tip de obstacole este cel care iese în evidență deasupra nivelului solului (nu poate fi simțit cu ajutorul unui baston), de ex. paturi suprapuse, mese cu picioare interioare în loc de cele în colțuri, lucruri care ies din perete, treceri pe sub scări. Alte obstacole sunt cele care se află sub nivelul taliei (nu pot fi simțite când se pipăie drumul cu mâinile), de ex. cutii pe podea, garduri joase sau trepte.
- Informați nevăzătorii și pe cei cu deficiențe de vedere că există schimbări în încăpere, de ex. dacă ați rearanjat scaunele pentru o sesiune, dacă ați creat o scenă pentru o piesă de teatru, etc.
- Nu trageți sau împingeți persoana cu dificultăți de vedere în direcția în care considerați că dorește să meargă. Întrebați întâi dacă au nevoie de ajutor și cum doresc să fie ghidați. Majoritatea nevăzătorilor vă vor prinde de braț sau de cot. Astfel, pot merge un pas în urma voastră și pot obține informații despre elevații, etc. Oferiți informații despre cum și unde vă deplasați (de ex. numărul de trepte, ieșiri, depășirea punctului de orientare X, etc.)
- Dacă un participant nevăzător este asistat de un câine, asigurați-vă că ceilalți participanți nu îl distrag și se joacă cu el, decât dacă au întrebat proprietarul. Asigurați pauze pentru apă și necesități fiziologice câinelui.
- Dacă ajutați nevăzătorii cu mesele, puteți folosi ceasul pentru a indica unde se află diversele tipuri de mâncare pe farfurie, de ex. ora 3 este la dreapta, iar ora 9, la stânga.
- Asigurați-vă întotdeauna că se ocupă o persoană de un nevăzător sau un participant cu deficiențe vizuale, pentru a evita ca acesta să se piardă sau să se ciocnească de cineva sau ceva, mai ales în afara mediului cunoscut, de ex. într-un oraș nou, afară, în timp ce călătorește.
- Fiți clari în privința rolurilor, cine este interpretul, cine ajută unde și la ce. Echipa nu poate ajuta tot timpul, însă pot solicita unor participanți să îi asiste (de ex. cu un exercițiu).

### **Trucuri și idei în interacțiunea cu persoane cu deficiențe de auz**

- Uneori, o greșeală ciudată pe care o fac oamenii este să strige la persoanele surde, când acestea nu înțeleg. Repetați, mai degrabă, ce ați spus (dacă persoana citește pe buze), folosiți alte cuvinte și gesturi sau permiteți timp pentru alte metode de comunicare (scris, etc.)
- Dacă persoana surdă sau hipoacuzică poate citi de pe buze, va trebui să vorbiți cu fața la ea, ca să vă poată urmări buzele. Pronunțați cuvintele clar și articulat, fără să exagerați. Nu vă ascundeți mișcărilor gurii cu mâinile, nu mestecați gumă, nu fumați, etc.
- Cu toate acestea, nu este ușor să se citească de pe buze o limbă străină! De asemenea, este mai complicată citirea pe buze a unui vorbitor non-nativ care vorbește limba celui care citește, fiindcă pronunția sau accentul (folosirea buzelor) pot fi diferite. Reformulați sau explicați, în loc să repetați aceeași frază.
- Persoanele cu deficiențe de auz trebuie să se concentreze pe gesturi, expresii și buze, așa că este necesar să aranjați iluminarea și distanța să fie bine potrivite. Asigurați-vă că fundalul vorbitorului nu distrage atenția.



- Dacă alegeți să lucrați cu un interpret de limbajul semnelor (între voce și limbajul semnelor), asigurați-vă că permiteți timp suficient pentru interpretare și posibile întrebări, ulterior. Vorbiți în blocuri logice, luați pauză, iar când semnele iau sfârșit, întrebați astfel încât participanții să poată reacționa. Vorbiți direct cu persoana, nu cu interpretul.
- Verificați în mod regulat dacă interpretul a avut suficient timp și fiți pro-activ dacă participantul are întrebări sau comentarii. Puteți învăța limbajul semnelor pentru „Înțelegeți?” sau „Este clar?” și le puteți folosi.
- Atenție, limbajul semnelor diferă de la țară la țară! Acest lucru înseamnă că, de obicei, nu funcționează să aveți limbajul semnelor ca mijloc de comunicare pentru persoanele cu deficiențe de auz din țări diferite (deși unele aspecte de bază sunt similare).
- Atrageți atenția persoanelor înainte să începeți să spuneți ceva, de ex. puteți atinge persoana ușor pe umăr sau pe braț, apoi așteptați până când se întoarce spre dvs., faceți un gest vizibil sau aprindeți și stingeți luminile din camera de lucru.
- Cădeți de acord cu grupul asupra metodelor vizuale de începere și încheiere a unei sesiuni și activități, de ex. după o pauză, când adunați grupurile de lucru. Puteți aprinde și stinge lumina, folosi diverse lumini colorate, etc. Este important să păstrați persoanele cu deficiențe de auz la distanță vizibilă, pentru a vă fi mai ușor să le atrageți atenția, de ex. pentru adunarea în cazul unui exercițiu și pentru a le rechema.
- În mod opus lucrului cu persoanele nevăzătoare, unde este important să spuneți tot ce scrieți, cu persoanele cu deficiențe de auz trebuie să scrieți sau să vizualizați tot ce spuneți (oferiți handout-uri, scrieți pe tablă sau flipchart)
- Pentru a vă face înțeleși/înțelese, puteți mima exercițiile sau oferi un exemplu (de energizare, jocuri, flipchart-uri care provin din munca de echipă).
- În timpul discuțiilor de grup, conveniți un semn pentru ca participanții cu deficiențe de auz să poată semnala că doresc să contribuie. Unele persoane surde sau hipoacuzice au tulburări de vorbire care pot face dificilă înțelegerea. Nu vă simțiți nelalocul dvs. dacă îi rugați să repete. Dacă nu îi înțelegeți, spuneți, și apălați la metode alternative de comunicare (scriere, limbajul semnelor cu traducere).
- Este util să aveți cu dvs. pix și hârtie, dacă sunteți în compania persoanelor cu deficiențe de auz și nu le cunoașteți limbajul semnelor. Este folositor în comunicare.
- Unele unde (de ex. telefoanele mobile) pot interfera cu dispozitivele de asistență utilizate de participanții hipoacuzici. Asigurați-vă că telefoanele mobile sunt închise.
- Surzii și hipoacuzicii pot participa la o petrecere sau lua parte la dans, pentru că simt ritmul (adăugați mai mult bass), sau pot dansa într-un spectacol de lumini pe baza muzicii (tot după ritm). Nu este nevoie să renunțați la seara disco din program.
- Rolurile se stabilesc clar: cine este asistentul personal, cine ajută, când și unde. Echipa nu poate fi asistent personal, însă pot solicita celorlalți participanți să ajute (de ex. cu un exercițiu).

### **Trucuri și idei în interacțiunea cu persoanele cu un handicap motor**

- Cel mai bine este să discutați în mod deschis cu participanții despre felul în care s-ar simți cel mai bine să ia parte la activități. Unii preferă să nu participe la metode care implică multă activitate, în timp ce alte persoane preferă să participe cât de mult posibil, poate într-o manieră adaptată pentru ei. Depinde de facilitator (sau de participant) să sugereze adaptări.



- Prevedeți mai mult timp pentru deplasarea de la o zonă la alta (pauze, cine, activități afară), dați persoanei cu mobilitate redusă indicații în prealabil cu privire la următoarele sesiuni, pentru a putea începe deplasarea la timp. Nu vă mișcați în mod excesiv între zone (faceți rost de un spațiu în care camerele de lucru și cazarea sunt apropiate).
- Amplasați listele de înscriere (de ex. pentru grupurile de lucru) sau flipcharturile la un nivel mai jos, la care să poată ajunge persoanele în scaun cu rotile.
- Amplasați materialele la îndemână (pixuri, hârtie, vopsele, bandă adezivă, etc.) și nu în locuri inaccesibile (într-o cutie de sub masă, pe raftul de sus, etc.)
- Organizați activități în care participanții stau jos sau se află la aceeași înălțime (sau în care fiecare stă la o înălțime diferită). Când vorbiți cu persoanele în scaun cu rotile, coborâți la nivelul contactului vizual pentru discuții mai lungi, sau nu pierdeți contactul vizual dacă vorbiți stând în picioare.
- Nu vă sprijiniți, nu călcați pe și nu vă așezați în scaunul cu rotile al persoanei. Mulți consideră scaunul cu rotile o parte a corpului lor (așadar, nu agățați de el plase de cumpărături sau haine, nu puneți pe el pahare și nu îl folosiți la transport, decât cu acordul lor).
- Asigurați-vă că oamenii întreabă/știu cum să se comporte cu cei care sunt în scaun cu rotile (atitudinile pot fi diferite). Unii doresc să fie împinși (este foarte obositor), alții doresc să se deplaseze singuri.
- Întrebați întotdeauna încotro dorește persoana să se îndrepte, în loc să o împingeți pur și simplu „unde”. Oferiți-vă ajutorul (de ex. deschideți ușile, împingeți scaunul cu rotile, etc.), dar așteptați să vă fie acceptată oferta.
- Dacă abordați obstacole sau trepte mici, sau dacă vă deplasați în pantă, porniți întotdeauna cu roțile mari înainte, înclinând puțin scaunul. Întrebați dacă puteți împinge, trage sau ridica scaunul (unele piese se desprind ușor, așa că este mai bine să nu le prindeți pentru a ridica o persoană).
- Persoanelor cu un handicap motor nu le place să fie cărate ca un sac de cartofi. Oferiți rampe și vehicule accesibile, în care persoana poate intra cu scaunul cu rotile. Ridicarea persoanelor cu dizabilități în mod greșit poate provoca răniri (atât pentru cel care ridică, cât și pentru cel ridicat), așa că, dacă doriți să ridicați participanții, asigurați-vă că știți cum.
- Dacă persoana din scaunul cu rotile necesită schimbarea într-o poziție de ședere mai confortabilă/diferită (de ex. pentru a evita durerile), este posibil să trebuiască să oferiți scaune confortabile (cu brațe), sau perne.
- Oferiți scaune pentru persoanele care au dificultăți de deplasare sau stat în picioare, dacă activitatea dvs. implică perioade mai lungi de stat jos sau în picioare. Închiriați scaune cu rotile speciale, sau oferiți transport alternativ pe distanțe lungi. Cel mai bine ar fi să aveți o soluție în care grupul (sau măcar o parte din echipă) rămâne împreună.
- Aveți în vedere alternative când organizați activități cu persoanele cu restricții în mișcarea brațelor/corpului. De exemplu, în loc să ridicați mâna, puteți solicita tuturor să ridice capul; în loc să arătați spre cineva, puteți face un semn cu capul sau cu ochiul. Este bine să folosiți alternativa pentru întregul grup, pentru a nu stigmatiza persoanele cu dizabilități, pentru a nu le exclude.
- Asigurați-vă că trecerile nu sunt obstrucționate. Nu lăsați materiale/cabluri/decorațiuni/obiecte ascuțite pe podea, în locuri în care oamenii trebuie să treacă cu scaunul cu rotile.
- Rolurile se stabilesc clar: cine este asistentul personal, cine ajută, când și unde. Echipa nu poate fi asistent personal, însă pot solicita celorlalți participanți să ajute (de ex. cu un exercițiu).



Dacă nu există strategii de comunicare separate când este vorba despre interacțiunea cu persoanele cu mobilitate redusă, nu putem spune același lucru când este vorba despre persoanele cu deficiențe de vedere sau de auz.

În cadrul comunicării cu o persoană nevăzătoare, este important să îi permițezi să știe unde sunteți, când ați intrat în cameră și când o părăsiți. Pe lângă aceasta, este esențial să le descrieți acțiunile/faptele pe care nu le pot vedea (de ex.: la un metru de tine, la stânga, este o pisică adormită pe podea), pentru că ei să-și poată crea imaginea spațiului înconjurător.

#### 4) Particularități ale managementului de voluntari al grupului țintă

Lucrul cu voluntarii cu dizabilități va necesita modificări serioase aferente fiecărei etape a managementului voluntarilor, după cum urmează:

**Pregătirea organizației** - În această fază, este importantă efectuarea unei analize SWOT detaliate, în care să includeți analiza sofisticată a punctelor forte, punctelor slabe, oportunităților și amenințărilor în legătură cu implicarea voluntarilor cu dizabilități.

O parte semnificativă a pregătirii se referă și la asigurarea că toți coordonatorii de voluntari înțeleg particularitățile lucrului cu acest grup țintă. Pe lângă coordonatorul de voluntari, întreaga echipă trebuie să fie antrenată în înțelegerea particularităților grupului țintă.

Un alt aspect important este pregătirea posturilor de voluntari și definirea sarcinilor aferente, ținând cont de posibilele puncte forte și restricții.

Pregătirea spațiului, asigurarea accesibilității pentru diverse tipuri de dizabilități trebuie să fie luate în considerare de asemenea.

**Recrutarea voluntarilor** - un aspect relevant legat de această fază se referă la definirea pozițiilor precise de voluntariat adaptate la nevoile specifice ale grupului țintă. De asemenea, utilizarea canalelor adecvate pentru a vă asigura că se ajunge la grupul țintă este vitală.

**Selectarea voluntarilor** - un interviu față în față sau o discuție sunt recomandate, atât pentru ca echipa să înțeleagă mai bine nevoile specifice ale voluntarului, dar și pentru ca acesta să aibă șansa de a și le prezenta. Astfel, se vor simți mai siguri și mai implicați.

Sarcina voluntarului trebuie să fie prezentată detaliat, iar descrierea postului, adaptată capacităților sale individuale.

**Orientarea și trainingul** - perioada de orientare este crucială când se lucrează cu voluntari cu dizabilități, pentru că familiarizarea cu spațiul, echipa și rutina de lucru sunt importante pentru voluntari.

O prezentare detaliată a spațiului trebuie făcută pentru voluntarii cu deficiențe de vedere.

Prezentarea fiecărui membru al personalului este de asemenea esențială, precum și explicarea rolului lor în relația cu voluntarii. Acest lucru va face voluntarul să se simtă mai sigur, și va înțelege mai bine structura organizației.

Un instructaj aparte cu privire la abilitățile necesare trebuie furnizat voluntarilor la începutul activităților.

**Supervizarea voluntarilor** - se înțelege mai mult ca asistență decât control, și trebuie furnizată constant pentru voluntarii cu dizabilități. Frecvența întâlnirilor cu voluntarii trebuie să fie ridicată la început, până când lucrurile încep să meargă, și suficientă ulterior.



### **a) oportunități adecvate de voluntariat (de ex. tipuri, durată),**

Voluntarii cu dizabilități au restricții cu privire la tipul de activități în care pot fi implicați. Totuși, cum s-a menționat mai sus, fiecare își acceptă dizabilitatea în mod diferit, iar noi trebuie să fim deschiși și să nu le creăm obstacole. Totuși, în general, voluntarii cu dizabilități se vor adapta mai degrabă la activități desfășurate într-un mediu sigur (birou, școală, etc.). Aceste spații pot fi ajustate necesităților specifice ale acestora privind accesibilitatea și echipamentul necesar.

*Pentru voluntarii cu deficiențe vizuale* - în funcție de nivelul de autonomie, activitățile care nu presupun deplasarea în spații noi și munca folosind elemente vizuale pot fi adecvate. Pentru activitățile care presupun lucrul pe computer este nevoie de un software special.

*Pentru voluntarii cu deficiențe de auz* - sarcinile individuale sunt mai ușor de efectuat, deoarece comunicarea reprezintă o provocare dacă nu se află printre persoane cu aceeași dizabilitate. De asemenea, toate tipurile de sarcini fizice sunt bine îndeplinite de aceștia.

*Pentru voluntarii cu handicap motor* - recomandăm activități care nu presupun multă mișcare, care pot deveni dificile. Orice activitate intelectuală poate fi efectuată fără probleme. Interacțiunea cu beneficiarii în spații accesibile nu reprezintă nici ea o problemă.

Pentru toate trei tipurile de grupuri țintă, sarcinile care implică beneficiari cu dizabilități similare se pot potrivi foarte bine, fiindcă le va fi mai ușor să relaționeze cu destinatarii, să comunice cu ei și să se adapteze la nevoile lor.

### **b) un mediu favorabil, pregătirea personalului și celorlalți voluntari pentru implicarea acestor grupuri țintă (dacă este necesar)**

Mediul de lucru, când se lucrează cu voluntari cu dizabilități, trebuie să fie foarte sigur și adaptat la nevoile lor individuale, atât din punct de vedere al spațiului în sine (camere accesibile, mobilier și materiale bine organizate, etc.), dar și din punctul de vedere al personalului (atitudinea și abilitățile de comunicare).

Pregătirea personalului este esențială pentru asigurarea serviciilor de voluntariat reușite pentru tinerii cu dizabilități. Toți membrii personalului, indiferent dacă lucrează direct cu acești voluntari sau nu, trebuie să fie conștienți de prezența voluntarilor în organizație, de programul lor și de nevoile lor specifice.

Când se lucrează cu voluntarii cu deficiențe de auz, trebuie să existe măcar o persoană în grup care să înțeleagă limbajul semnelor, care să faciliteze perioada de instructaj a voluntarilor și întâlnirile de supraveghere.

Grupul de tineri cu dizabilități poate fi foarte divers. Puteți avea un voluntar care poate fi gestionat cu ușurință, însă, în același grup, puteți avea un altul care se confruntă cu numeroase probleme. Vă recomandăm să vă evaluați capacitatea internă, dacă vă gândiți să începeți să lucrați cu acest grup țintă.

### **c) asistență și recunoaștere (dacă sunt speciale)**

Suținerea și recunoașterea sunt vitale când se lucrează cu voluntari cu dizabilități. Este important să se știe că, pentru ei, să se simtă utili, în siguranță și autonomi este esențial.

Prin susținere constantă, voluntarii își pot câștiga încet-încet autonomia în organizare, și se pot simți tot mai utili. Întâlnirile regulate cu ei sunt foarte importante, iar uneori, în prima activitate desfășurată, supravegherea continuă le poate oferi mediul sigur de care au nevoie.

Un alt aspect important care motivează voluntarii cu dizabilități să se implice este posibilitatea de a interacționa, inclusiv cu personalul. Întâlnirile regulate pot crea conexiuni mai bune între voluntari și angajați.

Este clar că, măcar la început, voluntarii cu dizabilități necesită susținere suplimentară, până când se obișnuiesc cu contextul organizației. De aceea, în această fază, trebuie să relaționăm cu ei atât ca „beneficiari”, pentru care creăm programe, cât și ca „voluntari”, care ne susțin în implementarea programelor, având ca scop clar să îi ajutăm să devină suficient de independenți încât să nu îi mai privim drept „beneficiari”.

#### **d) Bariere în implicarea persoanelor cu dizabilități în voluntariat**

Există bariere care creează obstacole în implicarea persoanelor cu dizabilități, conform CDC Disability, de exemplu:

- Probleme de accesibilitate a spațiului (mai ales pentru persoanele cu handicap motor)
- Lipsa experienței de comunicare cu persoanele cu dizabilități în cadrul personalului
- Lipsa dispozitivelor adaptate și a softurilor (mai ales pentru persoanele cu deficiențe de vedere și auz)
- Un proces de management al voluntarilor care consumă mai mult timp
- Un nivel mai scăzut de independență a voluntarilor, mai ales la început
- O limitare mai mare a sarcinilor care pot fi preluate de voluntari

#### **Referințe:**

<https://www.mencap.org.uk/get-involved/volunteering>

<https://volunteermatters.org.uk/pillars/disabled-people/>

<http://www.livestrong.com/article/321684-daily-living-activities-for-a-blind-person/>

<http://www.euroblind.org/resources/information/>

<http://www.cdc.gov/>

[www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)



### Unitatea 3 - Surse de conflict și dificultăți

45 de minute

#### Activități-cheie – Surse de dificultăți, bariere în lucrul cu voluntarii vulnerabili

Surse de dificultăți, bariere în lucrul cu voluntarii vulnerabili

Formatorii vor întreba participanții despre orice experiențe sau idei cu privire la dificultățile și conflictele posibile cu voluntarii vulnerabili. Apoi, vor enumera și vor prezenta frontal sursele de conflicte, întrebând participanții despre un exemplu pentru fiecare sursă, exemplificând cu cazuri care implică voluntarii din grupuri vulnerabile.

**Scop** – Conștientizarea surselor și exemplificarea situațiilor care pot apărea când se lucrează cu voluntarii care provin din grupuri vulnerabile, precum și discutarea barierelor pe care organizația le întâmpină în încercarea de a implica voluntari vulnerabili.

#### Handout 11 – Surse de conflict

1. Comunicare deficientă
2. Valori diferite
3. Interese diferite
4. Conflicte de personalitate
5. Performanță scăzută
6. Limitări de timp
7. Scopuri incompatibile
8. Interdependența sarcinilor

Exerciții practice

Studii de caz privind dificultățile în managementul voluntarilor: în perechi, participanții vor primi un caz pentru care va trebui să discute în care dintre etapele managementului de voluntari este plasată intervenția. Rezultatele sunt prezentate grupului, iar ceilalți participanți și formatorul pot contribui.

**Scop** – Prezentarea unor situații concrete din managementul voluntarilor. Concluzionarea și evidențierea abordării unor elemente în aceeași manieră.

#### Handout 12 – Studii de caz

1. Mihai, un voluntar dintr-un grup vulnerabil, folosește în mod repetat vocabularul nepotrivit când se adresează atât colegilor săi voluntari, cât și beneficiarilor. Până acum, nu au existat conflicte grave, însă vă dați seama că multe lume nu se simte în largul său în preajma lui. Cum procedați? Cum îl abordați?
2. Ana, o voluntară cu handicap fizic (are probleme la un picior), întârzie mereu pentru activitatea de care este responsabilă (clubul de pictură). Se scuză de fiecare dată, însă nu își consideră purtarea ca fiind problematică. Ce faceți, în calitate de coordonator al ?
3. Tina suferă de o deficiență de vedere gravă. Este voluntară în organizația dvs. de multă vreme. A lucrat mereu împreună cu un membru al personalului (Alex), care nu poate lua parte la una dintre activitățile planificate (eveniment culinar), în care Tina are responsabilități. Tina se stresează și refuză să desfășoare activitatea și anume prezentarea rețetei participanților. Cum veți proceda?



<p>Comunicarea eficientă – o metodă de a se adresa necesităților grupurilor vulnerabile.</p>	<p>Concluziile participanților cu privire la aptitudinile și atitudinile necesare pentru comunicarea eficientă și administrarea voluntarilor.</p>
<p><b>Scop:</b> Evidențierea elementelor care pot facilita comunicarea eficientă între voluntarii provenind din grupuri vulnerabile și coordonatorii de voluntari.</p>	

**Unitatea 4 - Pregătirea organizației pentru managementul voluntarilor din grupurile vulnerabile**

**45 de minute**

**Activități principale** – Pregătirea organizației; cum îi spunem „nu” unui voluntar

Exercițiu practic

Spune **nu** dacă nu ești pregătit(-ă) - Prin intermediul unui joc de rol, 3 participanți vor prezenta o situație concretă în care o organizație nu poate implica un voluntar dintr-un grup vulnerabil în activitățile sale, din cauza lipsei capacității organizației de administrare a tuturor provocărilor legate de implicarea acestuia. După prezentare, întregul grup va discuta și va extrage aspectele importante de știut când i se spune unui voluntar din grupurile vulnerabile că nu a fost selectat(-ă) pentru program.

**Scop** – sublinierea importanței înțelegerii limitelor organizației gazdă cu privire la găzduirea voluntarilor cu oportunități reduse, și acceptarea faptului că se poate face bine acest lucru doar dacă organizația este pregătită pentru asta. De asemenea, evidențierea unor metode de a spune „nu” voluntarilor.

Pregătirea organizației

Împărțiți în două sau trei grupe (în funcție de numărul participanților), aceștia vor lucra la identificarea oportunităților și punctelor forte, precum și a amenințărilor și punctelor slabe (de ex. folosind o analiză SWOT), la implicarea tinerilor voluntari din grupuri vulnerabile în activități de voluntariat. Fiecare grup va crea o scenetă de teatru de 5 minute, sau un alt tip de prezentare, pentru a evidenția rezultatele procesului.

**Scop** – Identificarea și evidențierea oportunităților, punctelor forte, punctelor slabe și amenințărilor legate de implicarea voluntarilor cu oportunități reduse în activitățile organizației.

<b>Unitatea 5 - Managementul voluntarilor din rândurile grupurilor vulnerabile</b>		<b>135 de minute</b>
<b>Activități-cheie</b> – Adaptarea etapelor managementului voluntarilor la grupurile vulnerabile; exerciții practice		
<p>Adaptarea etapelor managementului voluntarilor la grupurile vulnerabile</p>	<p>Grupul va fi împărțit în cinci grupuri mai mici. Fiecare va primi sarcina de a nota aspectele/elementele legate de managementul voluntarilor care trebuie adoptate când se lucrează cu voluntarii provenind din grupuri vulnerabile.</p> <p><b>Grup 1: Pregătirea organizației pentru implicarea grupurilor vulnerabile</b> (analizarea capacității organizației de a implica voluntari vulnerabili, motivația organizației).</p> <p><b>Grup 2: Recrutarea voluntarilor vulnerabili</b> (surse de recrutare, metode, mesaje, canale, etc.).</p> <p><b>Grup 3: Selectarea voluntarilor vulnerabili</b> (importanța adaptării fișei de post, metode de selecție).</p> <p><b>Grup 4: Susținere pentru voluntari – orientare, supervizare și monitorizare voluntari vulnerabili</b> (susținere continuă, elemente specifice, acoperirea necesităților organizației și voluntarilor)</p> <p><b>Grup 5: Motivarea voluntarilor</b> (trebuie să fie constantă, specifică, adaptată nevoilor voluntarilor, folosind atât strategii de grup, cât și individuale).</p> <p>Participanții vor prezenta rezultatele în grupul mare. Ceilalți participanți și formatorii vor adăuga comentarii, dacă este necesar.</p>	
<b>Scop:</b> Evidențierea unui aspect care necesită o abordare diferită când se gestionează voluntarii care provin din grupuri vulnerabile.		
<b>UNITATEA 6: Analizarea pregătirii organizației pentru implicarea tinerilor vulnerabili în voluntariat, și plan de acțiune pentru implicarea lor în voluntariat</b>		<b>225 de minute</b>



<b>Sarcină principală: Analizarea pregătirii organizației pentru implicarea tinerilor vulnerabili în voluntariat și plan de acțiune pentru implicarea lor în voluntariat</b>			225 min.
Analizarea pregătirii organizației pentru implicarea tinerilor vulnerabili în voluntariat și plan de acțiune pentru implicarea lor în voluntariat	După training, participanții vor trebui să redacteze două documente: <ul style="list-style-type: none"> <li>- o analiză a pregătirii organizației pentru implicarea tinerilor vulnerabili în voluntariat</li> <li>- un plan de acțiune pentru implicarea tinerilor vulnerabili țintă în voluntariat</li> </ul> Documentele se vor trimite formatorilor la cel târziu 30 de zile după training.		180 min.
Evaluarea analizei și planului de acțiune	Evaluarea documentelor de către formatori.	Documente primite de la participanți	45 min.

<b>Evaluarea trainingului</b>			<b>30 de minute</b>
<b>Activități principale – Evaluarea trainingului</b>			
Evaluare non-formală:  <b>Scop:</b> Exprimarea verbală a lucrurilor pe care fiecare participant le ia cu sine la finalul cursului de formare.	Joc de evaluare cu cartonașe Dixit.  56 de cartonașe Dixit se așază pe podea, în mijlocul încăperii. Fiecare participant va lua de jos un cartonaș care exprimă vizual ce va lua cu sine la finalul cursului de formare. Fiecare participant va arăta imaginea și va împărtăși descrierea sa cu grupul.		10 min.
Evaluare formală  <b>Scop:</b> Asigurarea evaluării formale ale evenimentului (temele evaluării: conținut, metode, unelte, utilitate, facilitatori, mediu, etc.).	Evaluare printr-un formular/chestionar de evaluare pe care participanții trebuie să îl completeze.	Formulare de evaluare	10 min.
Finalizare	Înmânarea diplomelor și încheierea.	Diplome	10 min.





Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



Partners:



VOLONTERSKI centar Osijek



ERUDITIO  
MORIS  
FUTURUM



<b>Scop:</b> Finalizarea procesului de învățare cu un moment de recunoaștere.			
---	--	--	--

## Informații privind proiectul Competent în voluntariat, competent în viață (CIVCIL)

Acest training face parte din proiectul internațional CIVCIL desfășurat de șase parteneri din trei țări europene din martie 2015 în februarie 2017.

Scopurile și activitățile proiectelor:

- includerea tinerilor din grupuri vulnerabile din Croația, România și Slovacia în diverse activități de voluntariat și integrarea lor în societate,
- recunoaștere competențelor și abilităților dobândite prin voluntariat și creșterea dezirabilității la angajare a tinerilor,
- informarea asupra uneltelor de recunoaștere și validare a abilităților și competențelor dobândite prin voluntariat deja existente în Europa,
- pregătirea a 36 de coordonatori de voluntari din toate țările partenere, care vor fi ulterior pregătiți să coordoneze tineri voluntari din grupuri vulnerabile,
- crearea de materiale de training și dezvoltarea unui training personalizat pentru managerii/coordonatorii de voluntari care lucrează cu tineri din grupuri vulnerabile,
- crearea unui site web [www.civcil.eu](http://www.civcil.eu), care să ofere informații cu privire la uneltele deja existente de recunoaștere și validare a competențelor dobândite prin voluntariat în Europa, și
- crearea sau îmbunătățirea uneltelor online de recunoaștere și validare a competențelor dobândite prin voluntariat în țările partenere.

Mai multe informații sunt disponibile pe [www.civcil.eu](http://www.civcil.eu).

Date de contact:

**Parteneri proiect și date de contact:**





Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



Partners:



VOLONTERSKI centar Osijek



## The Platform of Volunteer Centres and Organisations

Hviezdoslavova 681/119, 90031 Stupava, Slovakia

[platforma@dobrovolnickecentra.sk](mailto:platforma@dobrovolnickecentra.sk), [www.dobrovolnickecentra.sk](http://www.dobrovolnickecentra.sk)



## Universitatea Matej Bel

Národná 12 , 974 01 Banská Bystrica, Slovacia

[vicerektor.international@umb.sk](mailto:vicerektor.international@umb.sk) , <https://www.umb.sk/en/>



VOLONTERSKI centar Osijek

## Centrul de Voluntariat Osijek

Lorenza Jagera 12, 31 000 Osijek, Croatia





Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



Partners:



VOLONTERSKI centar Osijek



[info@vcos.hr](mailto:info@vcos.hr) , [www.vcos.hr](http://www.vcos.hr)



### Citizens Democratic Initiative Project

Jozsefa Antala 3, 31300 Beli Manastir, Croatia

[projekt.grad@os.t-com.hr](mailto:projekt.grad@os.t-com.hr) , [www.pgdi.hr](http://www.pgdi.hr)



### Liceul Pedagogic „Gheorghe Șincai”

Str. Crișan nr. 15/A, Zalău, România

[pedagogic\\_zalau@yahoo.com](mailto:pedagogic_zalau@yahoo.com) , [www.pedagogiczalau.ro](http://www.pedagogiczalau.ro)





Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Partners:



VOLONTERSKI centar Osijek



### Centrul de Voluntariat Cluj-Napoca

Str. Virgil Fulicea nr. 1, 400022, Cluj-Napoca

[cluj@voluntariat.ro](mailto:cluj@voluntariat.ro) , [www.centruldevoluntariat.ro](http://www.centruldevoluntariat.ro)

