



EVS Realm: Masters of the Learning Path

Recomandari de politici pentru cresterea calitatii proiectelor ESC (CES)



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



CuPrins

I.Recomandari

II.Anexa 1: Justificari privind recomandarile de politici pentru
îmbunatatirea calitatii unui proiect ESC (CES)

III.Anexa 2: Descrierea proiectului

IV.Annex 3: Programul ESC (CES) – Corpul European de
Solidaritate

V.Anexa 4: Analiza rezultatelor cercetarii



I. Recomandarile

I. A. Introducere

Următoarele recomandări sunt rezultatul activităților întreprinse în cadrul proiectului Erasmus+ **EVS Realm**, proiect desfășurat în perioada 2017-2019 (vezi **Anexa 2**). Aceste recomandări oferă sugestii referitoare la îmbunătățirea calității proiectelor de voluntariat pe termen lung din cadrul Corpului European de Solidaritate (CES) (European Solidarity Corps - ESC), atât în interiorul teritoriului țării, cât și internaționale, cu un accent particular pe rolul crucial al mentorilor și a altor persoane-suport, în asigurarea unui stagiu de voluntariat reușit și de impact pentru voluntari.

Mai multe detalii despre contextul, istoricul și practicile comune întâlnite în CES puteți găsi în **Anexa 3**. Recomandările vizează actorii implicați în implementarea programelor CES și în procesul de mentorat: organizațiile, voluntarii, mentorii, Agențiile Naționale și instituțiile europene. Pentru detalii adiționale referitoare la explicațiile recomandărilor, puteți consulta **Anexa 1**. Un rezumat al rezultatelor cercetării, precum și o analiză mai detaliată a situației din cele patru țări implicate în acest proiect. puteți consulta în **Anexa 4**.

I. B. Recomandarile

1. Redefinirea terminologiei și structurii procesului de mentorat

1.1 Este necesară clarificarea rolului mentorului și o înțelegere comună a profilului și competențelor necesare pentru persoanele implicate în procesul de mentorat, în cadrul proiectelor CES. Mentorii trebuie informați în legătură cu aceste criterii și cerințe, iar cunoștințele privind procesul de mentorat și punerea în practică a acestuia de către organizațiile gazdă, de suport și/sau coordonatoare trebuie să devină parte componentă a Certificatului/Etichetei de calitate CES. Aceste clarificări trebuie să fie realizate printr-un proces consultativ care implică reprezentanți din toate grupurile relevante de factori interesați.



1.2 Trebuie create profiluri de rol pentru persoanele implicate în mentorat, pentru a defini cel puțin două roluri distincte de persoane care asigură sprijinul voluntarilor (persoane-suport). Un rol este acela de a ghida voluntarii în procesul lor de integrare (de exemplu, de a-i familiariza cu împrejurimile, de a-i introduce în noua cultură, de a-i sprijini în aspecte administrative, tehnice sau cu nevoile practice pe care le pot avea în noua comunitate). Celălalt rol este de a sprijini procesul de învățare și dezvoltare personală al voluntarilor. O atenție specială trebuie acordată modului în care sunt denumite aceste roluri, tocmai pentru a comunica în mod clar responsabilitățile specifice ale persoanelor implicate și pentru a nu crea confuzii în legătură cu tipul de sprijin pe care îl presupune fiecare.

1.3 Training-ul adecvat pentru orice persoană implicată în procesul de mentorat trebuie să devină parte componentă a Certificatului/Etichetei de calitate CES și trebuie oferit prin intermediul portalului CES și/sau prin oportunități față-în-față oferite de Agențiile Naționale. Cursurile de formare trebuie să includă informații despre rolul mentorului, învățarea interculturală, modalități de validare a învățării non-formale și informale, alături de alte elemente precum învățarea limbii țării gazdă, sănătate și stare de bine (wellbeing), etc. După finalizare, cursurile de formare ar trebui să cuprindă și posibilitatea de certificare pentru rolul de mentor CES, în cazul în care cursanții doresc acest lucru.

2. Alocarea de resurse pentru procesul de mentorat

2.1 Organizațiilor ar trebui să li se ofere fonduri suplimentare, dedicate componentei de mentorat afiliate tuturor oportunităților de voluntariat din cadrul programelor CES, care să fie folosite pentru organizarea de întâlniri înainte și după stagiile de voluntariat, cu mentorii și alte persoane-suport pentru voluntari (pe lângă întâlnirile din timpul stagiilor), acestea fiind esențiale pentru livrarea unor experiențe și oportunități de calitate pentru voluntari. Ar trebui create mai multe sinergii între sistemele de voluntariat cu normă întreagă de la nivel național sau regional și CES, ceea ce ar conduce la o abordare mai flexibilă și mai coordonată, inclusiv în ceea ce privește mentoratul și alte mecanisme de sprijin.

2.2 O „comunitate de practică” online, dedicată membrilor CES, special construită pentru oamenii implicați în procesul de mentorat, ar trebui să fie dezvoltată, pentru a asigura transferul și dezvoltarea continuă a cunoștințelor și practicilor legate de



mentorat în CES. Mai mult decât atât, această comunitate ar putea să ofere sprijin reciproc pentru modalități eficiente și inovative de a motiva noii mentori să își asume acest rol. Această platformă ar trebui să fie disponibilă atât la nivel național, cât și european și să fie susținută prin organizarea unor întâlniri anuale la nivel național, cu persoanele implicate în procesul de mentorat. Implementarea comunității ar trebui monitorizată de Centrul de Resurse CES (ESC Resource Center), sau de către orice altă entitate responsabilă cu monitorizarea implementării proiectelor CES.

2.3 Un buget specific, dedicat îmbunătățirii și coordonării constante a procesului de mentorat, ar trebuie să fie alocat la nivel central, inclusiv pentru „Comunitatea de practică” online. Fondurile trebuie să fie suficiente încât să poată acoperi cursuri de formare și certificare a mentorilor, cât și a altor persoane-suport pentru voluntari.

3. Conexiunea dinre proiect si nevoile reale ale societatii

3.1 Voluntarii CES ar trebui să desfășoare activități în proiecte construite pentru a fi implementate, de preferat și unde e posibil, în colaborare cu voluntari locali, pentru a le asigura voluntarilor europeni o mai bună înțelegere a realității locale privind voluntariatul, contribuind astfel la nevoi locale reale, prin obiective de voluntariat specifice comunității locale, și permițând voluntarilor să dezvolte astfel o înțelegere mai profundă asupra modului în care voluntariatul în timpul liber poate să devină parte integrantă din stilul lor de viață, și după finalizarea stagiului de voluntariat.

3.2 Proiectele din organizațiile în care singurii voluntari sunt cei internaționali, din cadrul CES, ar trebui să fie evitate, tocmai pentru a încuraja orientarea acestor proiecte spre a genera plus-valoare extinsă pentru indivizii și comunitățile locale. Atunci când voluntarii CES sunt plasați în organizații cărora le lipsesc voluntarii locali, eforturile de a angrena în activități voluntari din comunitate ar trebui să devină un criteriu pentru continuarea acordării Certificatului/Etichetei de calitate.

3.3 Integrarea și adaptarea post-stagiu trebuie să fie mai bine susținută prin creșterea capacității de integrare în comunitatea locală gazdă, capacitate care permite voluntarilor să mențină o legătură directă cu mediul din exteriorul organizației-gazdă și a experienței de voluntariat. Rolul mentorului și al altor persoane-suport este să ofere un sprijin adecvat în această direcție.



Justificari Privind recomandarile de Politici Pentru imbunatatirea calitatii unui Proiect CES

(pe baza rezultatelor cercetării și a altor analize și informații obținute în timpul proiectului)

Partenerii de proiect au formulat 3 recomandări principale, bazate pe un proces de analiză extins, care a avut ca punct de pornire studiul efectuat în cadrul proiectului (vezi Anexa 4), informațiile respective fiind colectate atât în timpul proiectului EVS Realm, cât și prin observarea tendințelor și evoluției proiectelor de voluntariat și a dimensiunii mentoratului din cadrul acestor proiecte. Am simțit nevoia să evidențiem procesul prin care aceste recomandări au fost formulate și experiența noastră în implementarea de proiecte europene pe terme -lung, în interacțiunea cu sute de voluntari, mentori și organizații, experiență care se reflectă în justificările de mai jos.

II.A. Management organizational

Potrivit experienței acumulate în urma numeroșilor ani de implementare a programelor SEV (EVS), un lucru care ni s-a confirmat deja este că apar situații în care organizațiile există în mare parte datorită programelor SEV, astfel creându-se o relație de dependență între desfășurarea proiectelor și „supraviețuirea” organizației (atât organizațiile care găzduiesc voluntari, cât și cele care trimit voluntari în stagii internaționale).

Existența organizațiilor datorată proiectelor SEV nu se bazează doar pe o perspectivă financiară, ci și pe o lipsă a personalului care să implementeze activitățile promovate de către respectivele organizații. Din această cauză, se poate întâmpla ca voluntarii să fie puși în situația în care să se confrunte cu o experiență de lucru mai degrabă decât cu o



experiență de voluntariat reală, cu responsabilități și îndatoriri din ce în ce mai mari și sarcini și activități care depășesc sfera unei experiențe de voluntariat de bază.

Tocmai pentru a evita o astfel de situație, este important să garantăm nevoile reale și obiectivele unei propuneri de proiect, dar și să clarificăm organizațiilor, de exemplu în cadrul ghidului CES, ce tip de acțiuni sunt necesare pentru a recunoaște proiectul ca incluzând „activități de voluntariat” în cadrul programului respectiv.

Comunicarea dintre diferiții actori implicați într-un proiect este crucială, însă la fel de esențial este și procesul de mentorat, înainte de perioada de început, în timpul și după finalizarea proiectului.

Centrul de Resurse CES și Centrele de Resurse pentru Tineret SALTO au un rol de monitorizare¹, potrivit Ghidului CES. Această activitate de monitorizare poate să fie cu adevărat eficientă dacă există o relație de colaborare între actori, și în special dacă există un proces de coordonare a modului în care diferiții actori implicați în proiect comunică și se comportă în timpul implementării proiectului. Acesta este motivul pentru care mai multe sinergii între schemele de voluntariat “cu normă întregă” la nivel național și regional și proiectele CES ar trebui să fie create, lucru care ar duce la o abordare mai coordonată și flexibilă în cadrul programelor și care le-ar ajuta să se confrunte mai ușor cu schimbări geopolitice care pot să apară, schimbări ce ar putea să necesite ajustarea sau transformarea acestor programe.

În același timp, ar trebui să fie create la nivel național întâlniri ad-hoc despre mentorat (față în față sau chiar în mediul online), acestea putând să fie inițiate de către Agențiile Naționale, să aducă la un loc mai multe organizații, pe mentorii acestora organizații și poate chiar și trainerii care lucrează cu voluntarii în cadrul trainingurilor la sosire (On Arrival Trainings) și a întâlnirilor de evaluare intermediară (Mid-Term Meetings) (fie că sunt membri ai rețelelor de formatori, fie că nu). Astfel de întâlniri ar permite tuturor actorilor prezenți să rămână informați în legătură cu situația mentoratului la nivel național, cu problemele pe care organizațiile le întâmpină în implementarea rolului de mentor și cu feedback-urile din partea voluntarilor. Aceste întâlniri ar putea și să stimuleze dezvoltarea unor noi strategii bazate pe exemple pozitive, dar și să ajute la formularea de mesaje coerente și unitare privind rolul procesului de sprijin oferit de către mentori,

¹ Ghidul Corpului European de Solidaritate, https://ec.europa.eu/youth/sites/youth/files/2019_european_solidarity_corps_guide2_clean.pdf



mesaje care mai apoi să fie transmise de către trainerii, organizații și chiar Agențiile Naționale, în diferitele momente în care interacționează cu voluntarii și mentorii, reducând astfel riscul apariției unor concepții greșite, interpretări eronate sau așteptări contradictorii legate de acest rol specific.

II.B. Conexiunile dintre proiecte și nevoile reale ale comunităților

S-a demonstrat că uneori, după încheierea proiectelor, voluntarii se întorc înapoi în comunitățile lor cu percepția că au trăit într-un fel de „bulă idealistă” care conținea atât sarcinile și activitățile lor zilnice, ca parte a procesului lor de dezvoltare profesională, cât și preocupările legate de provocările pe care le întâmpinau și creșterea lor personală, lucru care de cele mai multe ori îi împiedica pe aceștia să se confrunte cu realitățile locale. În acest fel, după finalizarea proiectului de voluntariat, aceștia au dificultăți în a se reintegra în comunitățile din care fac parte sau în comunitățile gazdă, în cazul în care decid să se mute într-o altă țară (de exemplu țara în care și-au desfășurat stagiul de voluntariat). Această situație poate duce uneori la o senzație de dezorientare generală sau eșec pentru „foștii voluntari”, tocmai pentru că ei simt că nu se mai potrivesc în anumite realități. În plus, abilitățile pe care le-au dobândit în timpul stagiului de voluntariat nu sunt tot timpul recunoscute pe deplin sau înțelese cu adevărat de către viitori angajatori.

Pentru a rezolva acest decalaj, în mod ideal ar trebui ca voluntarii CES să fie plasați în proiecte în care își pot îndeplini responsabilitățile lucrând împreună cu voluntari locali, în modul acesta câștigând o înțelegere mai profundă a realității locale de voluntariat și reușind să contribuie la obiectivele de voluntariat specifice locației. În acest mod, se poate dezvolta un sentiment de apartenență la dimensiunea locală, lucru care poate ușura procesul de readaptare de după finalizarea stagiului de voluntariat. Integrarea voluntarilor în comunitatea locală le permite să păstreze legături în afara proiectului de voluntariat, să facă față diferitelor situații care pot să apară, reacțiilor și comportamentelor din afara sferei proiectului, să își creeze o rețea în afara interacțiunilor obișnuite sau a structurii familiare a organizației, astfel mărindu-și cercul de cunoștințe și nivelul de conștientizare.



În plus, coordonarea instrumentelor de validare a abilităților dobândite prin intermediul învățării non-formale și informale (precum YouthPass, Certificatul CES, etc.) este un avantaj care poate să fie folosit în favoarea minimizării riscului unui an de pauză (gap year) și/sau a unei perioade de șomaj, provocări pe care mulți dintre foștii voluntari SEV le-au întâmpinat după încheierea proiectelor de voluntariat în care erau implicați.

II.C. Redefinirea terminologiei utilizate în cadrul procesului de mentorat

Mentoratul este un proces considerat crucial de către toate părțile implicate în programul CES. În ciuda importanței sale recunoscute fără reținere, rolul de mentor încă suferă de lipsa unei înțelegeri comune și a unei clarități a responsabilităților incluse în cadrul acestui rol, pe parcursul diferitelor etape ale întregului proiect. Această discrepanță este vizibilă nu doar din perspectiva actorilor de pe diferite nivele (voluntari, organizații, Agenții Naționale și instituții europene), dar și între țări, fapt care influențează și îngreunează uneori cooperarea și implementarea proiectelor, dacă nu făcând-o chiar imposibilă.

Coordonarea este un element esențial și poate să fie văzută ca o temelie în soluționarea tuturor celorlalte probleme legate de rolul unui mentor. O definiție acceptată la nivel european despre ce este un mentor și care este rolul său, alături de pașii spre caracterizarea și construirea procesului de mentorat și a unor standarde minime, sunt necesare și pot fi elaborate în mod colaborativ. Agențiile Naționale ar trebui să preia inițiativa în definirea rolului mentorilor, bazându-se pe realitatea organizațiilor lor acreditate și a proiectelor CES din interiorul țărilor lor, dând startul acestui proces de definire a cerințelor minime necesare, pornind de la Ghidul Corpului European de Solidaritate². Agențiilor Naționale ar trebuie să li se aloce fonduri pentru susținerea de cursuri de formare care să aibă în prim plan mentoratul, alături de crearea și formarea unor comunități naționale de mentori.

² Ghidul Corpului European de Solidaritate, https://ec.europa.eu/youth/sites/youth/files/2019_european_solidarity_corps_guide2_clean.pdf



În plus, mentorii nu sunt mereu suficient de pregătiți să se confrunte cu anumite cazuri specific în care li se solicită să intervină, în mod particular când vine vorba de provocări psihologice/mentale și aspecte ce țin de învățare și sprijin personal. În aceste situații, în lipsa unei înțelegeri profunde sau a experienței suficiente, pentru mentori este dificil să fixeze anumite limite ale rolului lor și să decidă unde este cazul să intervină un specialist. Coordonatorii și mentorii ar trebui să definească aceste limite împreună, în partea de debut a proiectului, luând în considerare situațiile concrete pe care le întâmpină și resursele pe care le au la dispoziție, profilul și nevoile voluntarilor, precum și limitările, plănuiind și organizând modul de implementare a rolului de sprijin și revizuiind apoi constant aceste elemente. Organizațiile-gazdă ar trebui să aibă capacitatea de a împărți rolul complex al mentorului între persoane diferite cu calificări diferite, în funcție de nevoile fiecărui voluntar în parte, iar acest proces poate să derive doar dintr-o pregătire adecvată, care să deuteze înainte de începerea activităților de voluntariat, și dintr-un proces constant de monitorizare în timpul proiectului. **Cunoștințele anterioare în legătură cu programul CES și specificul proiectului de voluntariat**, precum și cunoașterea sarcinilor și activităților alocate voluntarilor, dar și a profilului acestora, sunt esențiale pentru ca mentorii să își poată desfășura activitatea într-o manieră calitativă. Mai mult decât atât, este nevoie ca organizațiile să își familiarizeze mentorii cu misiunea organizației și cu diferitele resurse pe care aceasta le are la dispoziție (de exemplu, poate exista posibilitatea ca organizația să aibă un psiholog în echipă sau un educator, persoane care pot sprijini mentorii și voluntarii, sau poate organizația cunoaște alte organizații specifice din comunitatea locală, ce pot fi valorificate ca resurse, de exemplu în cazurile în care este nevoie de un sprijin suplimentar pentru anumite cazuri sensibile).

Există confuzii în legătură cu **limitările rolului de mentor**. Pe de-o parte, mentorii sunt într-un fel „acuzati” că nu sunt suficient de proactivi, iar pe de altă parte sunt văzuți ca fiind excesiv de prezenți în viața voluntarilor, în timpul proiectului (în funcție de stilul lor specific de mentorat și de personalitatea acestora). În ciuda experiențelor pozitive sau negative legate de anumite situații la nivel structural, confuziile generale ce par să iasă la suprafață în legătură cu rolul de mentor sunt următoarele: lipsa de coordonare, definiții și percepții sau interpretări complet diferite ale rolului de mentor, o discrepanță între rolul pe care mentorii sunt solicitați să îl îndeplinească și abilitățile și pregătirea acestora pentru rolul respectiv, în special când vine vorba de abilitățile lor de comunicare și limbi străine, dar de cele mai multe ori și legat de competențele lor de a facilita procesele de reflecție cu privire la învățare, și de a ghida voluntarii în



conștientizarea impactului pe care proiectul îl are cu adevărat. Aceste concluzii rezultă din răspunsurile primite în cadrul studiului efectuat, în legătură cu nevoia de a le oferi mentorilor acces la training-uri, cursuri de limbi străine și schimburi de experiență, în cadrul cărora aceștia pot să învețe unii de la alții și să înlăture anumite lacune pe care le pot avea. De ajutor în adresarea posibilelor întrebări sau neclarități legate de rolul mentorilor poate să fie chiar schimbarea denumirii de „mentor”, termen care poate să fie perceput ca intimidant (atât de către voluntar, cât și de către mentor), tocmai pentru că această denumire poate să pună multă presiune pe mentor pentru a îndeplini o sarcină complexă de consiliere sau poate chiar să sugereze o nevoie de sprijin sau o incapacitate de a face față anumitor contexte, pe care voluntarul nu le simte sau nu le recunoaște, putând astfel să respingă nevoia unui mentor în perioada proiectului. În schimb, ar putea să fie mai de ajutor folosirea unei terminologii mai specifice pentru acest rol, înlocuindu-se cu o frază precum „persoana care sprijină starea personală de bine a voluntarului”. Această modalitate diferită de frazare reflectă mai bine specificul rolului mentorilor, ajutând la evitarea neclarităților pe care cuvântul „mentor” le poate induce (*datorate și modului în care s-ar putea traduce în diferite limbi sau înțelesuri diferite pe care o poate căpăta în diferite culturi*), fiind mult mai conectat cu responsabilitatea lor reală de a avea grijă de starea generală de bine a voluntarului și, în același timp, fiind mai aproape de realitățile cu care mentorii se confruntă, diminuând greutatea pe care cuvântul „mentor” o pune pe umerii celor care sunt interesați să preia acest rol, însă fără a minimaliza importanța rolului respectiv.

Cu toate că există contexte în care sesiunile de instruire pentru mentori sunt deja dezvoltate și funcționează, acestea nu beneficiază de participarea și implicarea așteptată din partea mentorilor. Motivele sunt în principal legate de **lipsa de recunoaștere a eforturilor mentorilor**, din partea celorlalți actori implicați în proces, lucru care poate duce la o stare generală de demotivare. Garantarea recunoașterii eforturilor mentorilor, care ar putea fi sub formă de premii sau de sprijin financiar, poate să aibă o influență pozitivă în motivarea persoanelor care preiau rolul de mentor și chiar să le stimuleze interesul și dedicarea de a-și îmbunătăți competențele și abilitățile necesare unui proces de mentorat superior. De asemenea, crearea unei „**comunități de mentori**” este văzută ca un element de sprijin suplimentar pozitiv, tocmai pentru a-i ajuta pe mentori să-și îndeplinească cât mai bine rolul pentru perioade mai îndelungate de timp și pentru un plus de profunzime în a-și înțelege rolul, găsind, de asemenea, stimulente pentru a sprijini și propriul lor proces de dezvoltare personală.



II.D Alocarea de resurse pentru sistemul de mentorat

Ce rezultă din toate recomandările anterioare de politici publice este că sistemul de mentorat trebuie să fie îmbunătățit și mai bine structurat în cadrul programului CES și mai apoi în perioada de implementare a proiectelor (spre deosebire de versiunea sa anterioară din SEV), tocmai pentru a asigura calitatea superioară pe care o țintește.

Este nevoie de mai multe cursuri de formare cu privire la rolul mentorilor, înțelegerea documentelor specifice esențiale pentru voluntari (Youthpass, Certificatul CES, rapoarte care se întocmesc la finalul proiectului), precum și de cursuri de limbi străine pentru mentori, seminarii și ateliere dedicate modului de lucru cu voluntarii, precum și de schimburi de experiență pentru toate persoanele implicate în proiectele CES. Aceste întâlniri sunt valoroase nu doar pentru că le oferă mentorilor ocazia de a reflecta asupra abilităților personale pe care le dobândesc, dar și pentru că le permit să învețe cum să gestioneze situațiile cu care se confruntă.

Organizațiile ar trebui să poată dedica timp și resurse financiare pentru o întâlnire sau un curs de formare cu mentorii lor, înainte și după începerea proiectelor, însă ar trebui și să fie instruite în ceea ce privește conceperea de proiecte de voluntariat de calitate, care iau în considerare nevoile reale ale comunităților locale dar au și mecanisme și strategii solide de sprijin, bazate pe capacitățile organizaționale reale.

Organizațiile au un rol important în definirea modului în care relația de mentorat se va desfășura și este vital ca atât organizațiile, cât și mentorii să aibă reguli clare în ceea ce privește relația și cooperarea lor, pe toată durata proiectului, stabilind și responsabilitățile pe care le au unii față de ceilalți, nu doar responsabilitățile care există în cadrul relației mentor-voluntar. Această strategie poate să ducă la o mai bună comunicare și înțelegere între cele două părți, dar și la o susținere mai activă și mai eficientă a mentorilor în relația cu voluntarii, în realitatea în care operează organizația. Premiile sau finanțarea care recunosc rolului mentorului și îi sprijină în implementarea activităților (sub formă de costuri de mentorat sau resurse necesare pentru activitatea de mentorat - de exemplu papetărie, spații fizice, anumite intervale de timp dedicate activităților, o sală în care mentorul să aibă un „birou”, activități în aer liber pentru întâlnirile mentor-voluntari), pot să le dea sentimentul că ei chiar au un impact asupra proiectului de voluntariat în general, creând și propunând diferite momente de-a lungul



acestui, acordând sprijin voluntarului în moduri variate și prin diferite metode și abordări, devenind astfel un actor activ al întregului proiect, nu o persoană de rezervă, pasivă, pusă în acest rol doar pentru a asculta plângerile voluntarilor.

O linie specifică de buget dedicată îmbunătățirii constante și coordonării sistemului de mentorat ar trebuie să fie alocată și recunoscută. Acest sprijin financiar suplimentar ar trebuie să fie acordat pe lângă finanțarea alocată deja pentru mentoratul consolidat (reinforced mentorship), și nu ar trebui să o înlocuiască sau să o includă, tocmai pentru că adresează o nevoie diferită decât cea privind integrarea tinerilor cu oportunități reduse. Această linie de buget ar trebui să fie dedicată Agențiilor Naționale, pentru a implementa activități ce susțin dezvoltarea și formarea mentorilor; și organizațiilor, pe toată durata proiectelor, pentru susținerea activităților care dezvoltă o structură și o abordare de succes a mentoratului.

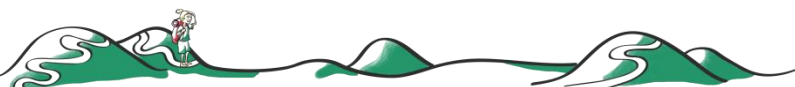


Descrierea Proiectului

Proiectul „**EVS Realm: Masters of the Learning Path**” a fost implementat de Pro Vobis - Centrul Național de Resurse pentru Voluntariat - România (www.provobis.ro) în parteneriat cu Politistiko Ergastiri Ayion Omoloyiton - Cipru (www.politistiko-ergastiri.org), Stowarzyszenie ANAWOJ - Polonia (www.anawoj.org) și Centrul European de Voluntariat CEV - Belgia (www.europeanvolunteercentre.org), din 1 Martie 2017 până în 31 August 2019 și a fost finanțat de către Uniunea Europeană în cadrul programului Erasmus+, Partereriare strategice de tineret, cu numărul de contract: 2016-3-RO01-KA205-035560.

Acest proiect viza inițial să crească nivelul de calitate al proiectelor SEV, implementate în toată Europa și în mod special în cadrul celor 4 țări partenere. Încă de la anunțul Comisiei Europene din 2016 privind înlocuirea programului Serviciul European de Voluntariat (SEV) cu programul Corpul European de Solidaritate (CES), partenerii din proiect au monitorizat cu atenție procesul de transformare a noului program și au ajustat proiectul pentru a se asigura că rezultatele sunt utile și relevante pentru dezvoltarea capacității organizațiilor care implică voluntari în ceea ce privește proiectele CES, cu o atenție specială acordată dimensiunii de mentorat, puternic subestimată și insuficient folosită în cadrul proiectelor SEV. Ținând cont de acest lucru, partenerii și-au propus să îmbunătățească gradul de calitate al experiențelor de voluntariat CES propuse, dezvoltând instrumente și resurse pentru mentorii implicați în proiectele CES și crescând gradul de conștientizare al altor actori cheie în legătură cu rolul mentorilor și al altor persoane-suport în îmbunătățirea generală a calității și impactului pe care proiectele CES le generează.

Toate cele 4 organizații partenere sunt active în domeniul voluntariatului în general, și în mod special în proiectele SEV, iar acum CES. Partenerii au o experiență vastă în managementul proiectelor și voluntarilor SEV și sunt promotori pasionați ai unei abordări calitative a tuturor elementele din astfel de proiecte.



Proiectul a avut o durată de 30 de luni și cele 4 resurse centrale care au fost create sunt următoarele rezultate intelectuale, dezvoltate pentru principalii actori implicați în proiecte europene de voluntariat:

1. **EVS Strong Houses Mastery Class** – un design de training dezvoltat pentru organizațiile-gazdă începătoare în CES, centrat pe management organizațional în corelație cu design-ul calitativ de proiecte CES, generarea de experiențe de învățare semnificative pentru toți cei implicați în proiecte (voluntari, organizații, comunitate).
2. **Mentors' Initiation Journey Itinerary** – un design de training pentru mentorii CES (actuali sau viitori) și alte persoane-suport - centrat pe înțelegerea și definirea procesului de mentorat și pe rolul general de sprijin care trebuie oferit în cadrul unui proiect de voluntariat CES, și în același timp dedicat echipării persoanelor-suport cu instrumentele necesare pentru a construi sisteme de sprijin adaptate nevoilor, personalității și evoluției voluntarilor găzduiți.
3. **TreasureBox for Mentors and other support-persons in ESC** – un set de 26 de instrumente de lucru concrete pentru mentorii din cadrul proiectelor CES și pentru alte persoane-suport, adunate într-o „trusă de unelte” structurată pe 4 categorii de sprijin, fiecare din ele conținând propuneri de instrumente și tehnici de mentorat pentru diferite etape ale relației de mentorat și diferite nevoi de mentorat.
4. **Policy Paper on Improved ESC Quality** – conține recomandări concrete de politici publice pentru îmbunătățirea programelor de voluntariat transnaționale din cadrul CES, alături de justificările care stau la baza acestor recomandări, rezultate din experiența proiectului și a partenerilor, însă și descrierea programului de voluntariat CES și a altor programe de voluntariat din Europa, analizele naționale legate de programul SEV/CES (*national factsheets*) și alte rezultate ale cercetării.



Programul CorPul European de Solidaritate CES (ESC)

IV.A. Contextul politicilor publice ale Uniunii Europene

Istoria serviciului de voluntariat în Europa diferă de la țară la țară. În timp ce unele țări au o istorie îndelungată a voluntariatului, alte țări europene abia încep să-și creeze propria cultură a acțiunilor de voluntariat. După cum se poate vedea din publicația *Infrastructura de Voluntariat din Europa*³, situației voluntariatului în Europa îi lipsește coordonarea, fiind afectată de definiții diferite, dar și diferențe de concepții și variații ale cadrelor legale (acolo unde acestea există). De aceea, existența programelor europene de voluntariat a ajutat în evoluția spre o înțelegere comună a voluntariatului, în mod special acele programe de voluntariat și activități care se concentrează pe implicarea tinerilor. Voluntariatul oferă nu doar șansa de a sprijini nevoile comunităților și de a crește abilitățile personale și profesionale ale voluntarului, ci și accentuează sentimentul de apartenență la Europa și sentimentul de internaționalitate. Voluntariatul în afara granițelor sau în interiorul țării, în cadrul structurii programelor europene, dezvoltă o legătură cu alte realități, chiar și cele îndepărtate de cele cunoscute în mod normal, apropiindu-le, construind un sentiment puternic de solidaritate și de apartenență.

Prezența programelor europene de voluntariat nu doar susține crearea și dezvoltarea generală a activităților de voluntariat, ci susține și recunoașterea și validarea competențelor și abilităților dobândite prin intermediul voluntariatului, mulțumită certificărilor, pașilor specifici care trebuie să fie urmați de voluntari și organizații de trimitere și găzduire a voluntarilor, pe toată durata de implementare a proiectului:

³ Publicația *Infrastructura de Voluntariat în Europa*, 2012, Bruxelles, Belgia, https://issuu.com/european_volunteer_centre/docs/volunteering_infrastructure_in_europe, accesat la 11 ianuarie 2019



Transparența și recunoașterea tuturor tipurilor de abilități și calificări sunt necesare pentru a le permite oamenilor din Europa să acceseze oportunități și să aibă parte de mobilitate între angajare, oportunități de învățare sau chiar între diferite țări.

Sistemele, instrumentele și sprijinul oferite trebuie să intensifice vizibilitatea abilităților și calificărilor dobândite în diferite contexte și să dezvolte încredere și înțelegerea calificărilor care provin din sisteme de educație și de pregătire diferite⁴.

Conform Principiului 1 din cadrul Pilonului European al Drepturilor Sociale, „Orice persoană are dreptul la educație incluzivă și de înaltă calitate, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții, pentru a dobândi și menține abilități care îi permit să participe pe deplin în societate și să gestioneze cu succes tranzițiile pe piața forței de muncă”⁵. Pentru a atinge acest deziderat, este crucială furnizarea de sisteme de validare pentru învățarea non-formală și informală dobândită prin intermediul activităților precum voluntariatul.

Vremurile recente au demonstrat faptul că voluntarii sunt scheletul sistemului de susținere oferit persoanelor care caută un refugiu în Europa. Este un exemplu actual și un simbol vizibil al importanței pe care o au voluntarii, dar și a modului în care aceștia întruchipează valorile europene, contribuind la reziliența societății și fiind disponibili să ofere soluții flexibile și pragmatice provocărilor cu care ne confruntăm cu toții, împreună.

Europei i se amintește prin această situație de potențialul acestor mâini (Helping Hands) pregătite să ofere ajutor și speranță pentru Europa, potențial care pentru a fi maximizat necesită o infrastructură organizațională disponibilă să întâmpine, să recunoască și să aprecieze acest ajutor. Doar în acest mod se vor putea furniza suficiente proiecte de voluntariat de calitate, având capacitatea de a valorifica entuziasmul, dedicarea și energia celor dispuși să se implice. În acest context, Recomandarea Consiliului privind validarea învățării non-formale și informale (2012)⁶ afirmă că dreptul de validare a acestor abilități este fundamental, deoarece

⁴ “Showing and Using Skills”, DG EMPL, Comisia Europeană, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1217&langId=en>, accesat 11 septembrie, 2018

⁵ Pilonul European al drepturilor sociale, Comisia Europeană, https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en, accesat 11 septembrie, 2018

⁶ Recomandarea Consiliului privind validarea învățării non-formale și informale (2012/C 398/01), Consiliul Uniunii Europene, 20 decembrie 2012, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32012H1222\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32012H1222(01)), accesat 11 septembrie, 2018



„recunoașterea este asociată atât indivizilor- ca o măsură de a dezvolta capacitatea de a reflecta asupra propriei persoane și de a se simți împuternicit cu privire la abilitățile și capacitățile personale - precum și altor actori externi (precum instituțiile de învățământ formale, angajatori și alți actori sociali, în general), ca o măsură menită să favorizeze oportunitățile de a construi sinergii și de a pune bazele cooperării între ele”⁷. Pentru atingerea acestor obiective, coordonarea este esențială în garantarea recunoașterii integrale a abilităților dobândite prin intermediul activităților de învățare non-formale și informale.

Un document crucial în procesul de coordonare este Agenda de politici publice pentru voluntariat în Europa o APPVE (P.A.V.E. în engleză), document care oferă recomandări de politici publice pentru un cadru European de politici publice mai eficient și eficace în susținerea și promovarea voluntarilor, a voluntariatului și a organizațiilor care implică voluntari:

Agenda de politici publice pentru voluntariat în Europa (APPVE/P.A.V.E.) își propune să creeze o moștenire de durată a Anului European al Voluntariatului 2011 (AEV/EYV 2011), prin încurajarea tuturor părților implicate să abordeze neajunsurile actualelor politici publice. Recomandările APPVE promovează și sprijină voluntariatul, ca pe o demonstrație a valorilor europene, oferind un mediu de dezvoltare a cetățeniei active și contribuind la creșterea capitalului economic și social. APPVE subliniază necesitatea unei abordări bazate pe parteneriat, în cadrul căreia toți factorii interesați contribuie în mod permanent la consolidarea unei infrastructuri favorabile voluntariatului în Europa. O astfel de infrastructură ar presupune existența unor mecanisme potrivite și necesare de susținere a voluntarilor și a organizațiilor care implică voluntari în activitățile desfășurate, incluzând finanțare adecvată și sustenabilă. Această infrastructură ar trebui să ofere abordări coerente și transversale ale politicilor publice, care să reducă barierele voluntariatului și să implice dezvoltarea de structuri adecvate pentru voluntari și organizațiile care implică voluntari în activitățile lor, recunoscându-le acestora drepturile și responsabilitățile⁸.

⁷ Validarea educației non-formale în sectorul de tineret: factori de succes și recomandări, European Youth Forum, 2016, <https://www.youthforum.org/sites/default/files/publication-pdfs/Publication-Validation-NFE.pdf>, accesat 15 ianuarie 2019

⁸ Agenda de politici publice pentru voluntariat în Europa (APPVE) / Policy Agenda for Volunteering in Europe (P.A.V.E.), EYV 2011 Alliance, 2011, https://issuu.com/european_volunteer_centre/docs/eyv2011alliance_pave_copyfriendly, accesat 15 ianuarie 2019



IV.B. Programul CES (ESC)

În data de 14 septembrie 2016, ideea unui Corp European de Solidaritate a fost abordată de către Președintele Juncker⁹.

Corpul European de Solidaritate își propune să dezvolte solidaritatea în societatea europeană, angrenând tinerii și organizațiile în activități de solidaritate accesibile și de calitate¹⁰. Programul le oferă tinerilor oportunități de a-și arăta solidaritatea, de a-și exprima angajamentul oferit în sprijinul comunităților și de a ajuta la rezolvarea unor situații problematice din toată Europa. În același timp, acești tineri au oportunitatea de a-și dezvolta abilități și de a avea parte de o experiență umană neprețuită pe durata întregului proces.

Cu un buget de 375.6 milioane de euro pentru perioada 2018-2020¹¹, programul le oferă tinerilor oportunități de a desfășura activități de voluntariat, stagii de practică sau de a se angaja și de a derula propriile proiecte de solidaritate. Corpul European de Solidaritate s-a construit pe realizările a mai mult de 25 de ani de programe europene în domeniul voluntariatului și al tinerilor și în mod special pe experiența Serviciului European de Voluntariat (SEV/EVS).

IV.B.1. Programul SEV (EVS)

SEV (Serviciul European de Voluntariat sau European Voluntary Service - EVS) a fost un program internațional de voluntariat finanțat de Comisia Europeană ca parte a programului Tineret, dorind să dezvolte solidaritatea, înțelegerea reciprocă și toleranța în rândul tinerilor și să promoveze cetățenia activă¹².

Serviciul European de Voluntariat a început în 1996 ca o acțiune-pilot, însă s-a bucurat de un debut reușit, astfel încât Comisia a lansat Programul de acțiune comunitară

⁹ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, A European Solidarity Corps (COM(2016) 942 final), Brussels, December 7th 2016, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1481272643295&uri=COM:2016:942:FIN>

¹⁰ European Solidarity Corps State of Play, Comisia Europeană, iunie 2018, https://europa.eu/youth/sites/default/files/oo36_youth-2018-05_esc-factsheet_26june-02.pdf

¹¹ "Acord asupra noului Corp European de Solidaritate", Comunicat de presă CUL Committee, Parlamentul European, 27 iunie 2018, <http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20180618IPRo6042/agreement-reached-on-new-eu-solidarity-corps>

¹² "Programul Serviciul European de Voluntariat", Voluntary Service International, <https://www.vsi.ie/volunteer/european-voluntary-servic.html>, accesat 11 septembrie 2018



Serviciul European de Voluntariat, care a funcționat în perioada 1998-1999¹³. Din momentul respectiv, 100.000 de tineri, cu vârsta cuprinsă între 17 și 30 de ani, au făcut parte din programele SEV, având oportunitatea să-și dezvolte abilitățile prin intermediul proiectelor de voluntariat internațional în Uniunea Europeană și doncolo de granițele acesteia¹⁴.

Programul SEV le-a oferit tinerilor rezidenți legali ai Europei posibilitatea de a efectua un serviciu de voluntariat internațional într-o organizație sau o instituție publică în Europa, Africa, Asia sau America de Sud, pentru o perioadă de 2 până la 12 luni. Programul oferea rambursarea cheltuielilor de călătorie și asigura în totalitate costurile pentru de masă și cazare pentru voluntarii internaționali. În cadrul fiecărui proiect erau implicați trei actori principali: voluntarul, organizația de trimitere și organizația gazdă și era necesar ca una dintre țările implicate în proiectul respective să fie membră UE sau țară în curs de aderare.

Programul sprijinea voluntarii în a lua legătura cu organizațiile acreditate să găzduiască voluntari. Organizațiile selectau voluntarii pe care urmau să îi găzduiască, pe baza interesului și a motivației aduse de aceștia în proiect și a modului în care profilul acestora se potrivea cu activitățile planificate¹⁵. Proiectul presupunea implementarea într-o țară diferită față de cea în care voluntarul locuia, era necesar să fie din sfera non-profit și să nu fie plătit, să aducă plus-valoare organizației gazdă și comunității locale, nu trebuia să presupună substituirea unor locuri de muncă sau să înlocuiască serviciul militar¹⁶.

În general, programul SEV (EVS) urmărea să promoveze pacea universală, dialogul, toleranța și solidaritatea și să contribuie la construirea unor parteneriate solide și de lungă durată.

¹³ Serviciul European de Voluntariat sărbătorește 20 de ani în 2016, DG EAC Comisia Europeană, https://ec.europa.eu/youth/news/20151205-european-voluntary-service-20-years_en, accesat 11 septembrie 2018

¹⁴ Pierfelici L., "Mentoratul și Instruirea înainte de plecare în Serviciul European de Voluntariat (EVS). Idei, instrumente și sugestii practice", Pesaro (IT), decembrie 2016, <http://mobilitytoolkit.ie/wp-content/uploads/2017/12/EVS-Guide-to-Mentoring-and-Pre-Departure-Training-in-European-Voluntary-Service.pdf>

¹⁵ "Programul Serviciul European de Voluntariat", Voluntary Service International, <https://www.vsi.ie/volunteer/european-voluntary-servic.html>, accesat 11 septembrie 2018

¹⁶ "Serviciul European de Voluntariat", Volunteer Ireland, <https://www.volunteer.ie/resources/links/evs-links/>, accesat 11 septembrie 2018

IV.B.2. Mentoratul în cadrul programului SEV (EVS)

„Mentorii au jucat un rol semnificativ în proiectele Serviciului European de Voluntariat, începând cu Programul Tineret în Acțiune și până în prezent, în cadrul programului Erasmus+. De-a lungul timpului, structura de suport SEV a fost dezvoltată de către organizațiile gazdă și de Agențiile Naționale”¹⁷. Rolul mentorului este perceput de către multe persoane implicate în cadrul acest program ca fiind redefinit în mod constant și agreat cu fiecare voluntar, proiect și organizație în parte¹⁸. Profilul unui mentor depinde extrem de mult de realitățile proiectului, de contextul organizațional și chiar de voluntarii înșiși¹⁹.

IV.B.3. Structura activităților de voluntariat în cadrul CES (ESC)

Corpul European de Solidaritate aduce la un loc două componente complementare: Voluntariat și activități ocupaționale (sau de formare profesională).

Activitățile de voluntariat se disting între: voluntariat individual, echipe de voluntariat și proiecte de solidaritate.

Voluntariatul individual este o activitate de solidaritate “cu normă întreagă”, neplătită, cu o durată de 2 până la 12 luni (sau de la 2 săptămâni până la 2 luni, în mod special pentru tinerii cu oportunități reduse)²⁰. „Acest tip de activități de solidaritate vor oferi tinerilor șansa de a participa la operațiunile zilnice ale organizațiilor și de a îndeplini sarcini care pot să aibă un impact real. Activitățile pot să se desfășoare fie într-o țară diferită de cea în care participanții sunt rezidenți (voluntariat transfrontalier), fie în țara în care participanții au rezidența (voluntariat în țară)”²¹.

Echipele de voluntariat presupun activități de solidaritate care permit unor echipe între 10 și 40 de participanți ai programului Corpului de Solidaritate, din cel puțin două țări diferite, să realizeze împreună activități de Voluntariat, pentru o perioadă între 2

¹⁷ Activitățile de Voluntariat Erasmus +, Comisia Europeană, https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/individuals/young-people/european-voluntary-service_en, accesat 11 septembrie 2018

¹⁸ Kimming M., “Menit să fiu mentor (Meant to be a mentor)”, SALTO Youth, Fundația pentru Dezvoltarea Sistemului de Educație, Varșovia 2015, https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-1300/2015%20EVS%20Meant%20to%20be%20a%20Mentor.pdf?

¹⁹ Pierfelici L., “Mentoratul și Instruirea înainte de plecare în Serviciul European de Voluntariat (EVS). Idei, instrumente și sugestii practice”, Pesaro (IT), December 2016, <http://mobilitytoolkit.ie/wp-content/uploads/2017/12/EVS-Guide-to-Mentoring-and-Pre-Departure-Training-in-European-Voluntary-Service.pdf>

²⁰ European Youth Portal, https://europa.eu/youth/solidarity/faq_en

²¹ European Youth Portal, https://europa.eu/youth/solidarity/faq_en



săptămâni și 2 luni. Astfel de activități de solidaritate pot să contribuie în mod special la incluziunea tinerilor cu oportunități reduse, în cadrul Corpului European de Solidaritate²².

Participanților li se oferă asigurare complementară de sănătate și aceștia pot accesa o gamă de servicii de sprijin, precum cursuri de limbi străine și cursuri de formare. Costurile de transport din țara în care locuiesc participanții până la locația proiectului, dus-întors, sunt și ele acoperite, precum și cazarea și mesele. Participanții primesc și o mică alocație pentru cheltuielile lor personale. Organizațiile care primesc finanțare prin Corpul European de Solidaritate sunt responsabile pentru pregătirea, implementarea și continuarea activităților de solidaritate. Acestea vor gestiona aspectele logistice ale proiectului, vor oferi voluntarilor cursuri de formare și/sau mentorat și îi vor ajuta să obțină recunoaștere pentru experiența de învățare, prin intermediul Youthpass²³ sau al altor instrumente similare. Organizațiile sunt de asemenea responsabile pentru eliberarea Certificatului de participare al Corpului European de Solidaritate tuturor participanților din proiect.

Potrivit Ghidului²⁴ dezvoltat de Comisia Europeană pentru programul CES, activitățile de voluntariat trebuie să se bazeze pe disponibilitatea membrului CES de a contribui la solidaritate la toate nivelurile și dimensiunile, și acesta este motivul pentru care se face distincția între astfel de activități și orice tip de activități plătite: „Nu sunt incluse activitățile care fac parte dintr-un plan de învățământ din cadrul educației formale, sistemelor de educație și instruire vocațională, sau a activităților pentru intervenții de urgență și acestea nu trebuie să intervină în modul de funcționare a pieței muncii. Activitățile sprijinite sub umbrela voluntariatului trebuie să constituie o experiență bogată într-un context de învățare non-formală și informală, care să îmbunătățească abilitățile și competențele tinerilor. Acestea nu trebuie să înlocuiască stagiile de practică sau locurile de muncă și ar trebui să se desfășoare pe baza unui acord de voluntariat în format scris. Proiectele de voluntariat ar trebui să acopere cheltuielile care decurg din participarea la astfel de activități de solidaritate, însă nu ar trebui să furnizeze participanților salarii sau beneficii economice.”

²² European Youth Portal, https://europa.eu/youth/solidarity/faq_en

²³ Youthpass, <https://www.youthpass.eu/en/>

²⁴ Ghidul Corpului European de Solidaritate, https://ec.europa.eu/youth/sites/youth/files/2019_european_solidarity_corps_guide2_clean.pdf

IV.B.A. Mentoratul în cadrul proiectelor CES (ESC)

Deoarece CES (ESC) este bazat pe experiența SEV (EVS), mentoratul își păstrează încă un rol esențial în cadrul programului. O atenție deosebită s-a acordat în special dezvoltării unei înțelegeri comune a rolului mentorului și în general în ceea ce privește influența pe care procesul de mentorat o are pe parcursul întregii activități de voluntariat desfășurate în cadrul programului. „Sprijinul personal sub formă de mentorat ar trebui să fie acordat tuturor participanților implicați în activități de voluntariat. Mentoratul constă în întâlniri regulate între mentorul numit de organizația gazdă sau de suport și participantul la activitatea de voluntariat, atât în cadrul în care activitatea se desfășoară, cât și în afara locației respective. Întâlnirile ar trebui să se concentreze pe starea de bine a participanților. Mentoratul este centrat pe participant, astfel conținutul și frecvența întâlnirilor pot să varieze în funcție de nevoile individuale ale voluntarului. Posibile subiecte de discuții ale întâlnirilor de mentorat pot fi: starea personală de bine, starea de bine în cadrul echipei de lucru, satisfacția în legătură cu sarcinile alocate voluntarului, aspecte practice, etc”²⁵.



²⁵ Ghidul Corpului European de Solidaritate, https://ec.europa.eu/youth/sites/youth/files/2019_european_solidarity_corps_guide2_clean.pdf



Analiza rezultatelor cercetării

V.A. Rezumatul rezultatelor cercetării

Studiul s-a desfășurat din 15 mai 2017 până în 30 iulie 2018, utilizând instrumentul electronic *Survey Monkey*®. S-au creat patru chestionare, fiecare dedicat unui alt actor din procesul SEV (EVS): Mentori, Agenții Naționale, Organizații (de trimitere și gazdă) și Voluntari (majoritatea foști voluntari).

Fiecare dintre partenerii proiectului a trimis chestionarele către factori de interes cu experiență consolidată în cadrul SEV, concentrându-se pe cele 4 țări ale proiectului (Belgia, Cipru, Polonia și România - pentru fiecare țară fiind create analize naționale (*factsheets*)- vezi secțiunea V.c.), însă extinzând promovarea și către alți parteneri, dintr-o gamă largă de țări (mai mult de 20 de țări europene).

În perioada de colectare a răspunsurilor, a fost observată o disponibilitate generală de a răspunde în rândul voluntarilor (165 de respondenți), a organizațiilor (90 de respondenți) și a mentorilor (65 de respondenți), în timp ce o mai mare dificultate în a colecta răspunsurile a fost întâmpinată în cazul Agențiile Naționale (13 răspunsuri). Pentru a asigura o mostră mai reprezentativă a răspunsurilor din partea diferitelor Agenții Naționale, s-a prelungit termenul limită stabilit inițial pentru primirea de răspunsuri.

Cu toate că în perioada 2016-2018 s-au făcut anumite schimbări la nivelul UE în legătură cu programul SEV/EVS, proiectul a observat valoarea adăugată pe care o aduce mentoratul în programul CES/ESC (acesta fiind menționat ca un aspect esențial în Ghidul CES). Întrebări referitoare la programul CES au fost adăugate versiunii inițiale a chestionarelor. Agențiile Naționale au fost întrebat dacă încă mai percep rolul mentorilor ca pe unul relevant în cadrul noului program. Răspunsul lor pozitiv subliniază



importanța și relevanța mentoratului, având în vedere faptul că respectivul chestionar a fost închis înainte de publicarea Ghidului CES (în septembrie 2018), astfel încât la acel moment niciun rol oficial nu fusese încă dedicat mentorilor în descrierea inițială a programului, cu toate că acest rol era menționat.

Toate rezultatele chestionarelor aplicate indică **o structură variată a mentoratului**, cu multiple moduri de definire/structurare/experimentare a procesului de mentorat, însă în același timp evidențiind similitudini în ce privește nevoile actorilor, necesar a fi îndeplinite pentru a garanta calitatea procesului și a structurii de mentorat.

Nevoia de sprijin pentru mentori și organizații este accentuată, deoarece din cauza lipsei de finanțare, organizațiile nu sunt capabile să garanteze un proces calitativ de sprijin prin mentorat pentru voluntarii lor. Mentorii activi se simt lipsiți de pregătire pe anumite aspecte, precum abilitățile lingvistice, aceștia raportând o lipsă de sprijin adecvat rezultat în urma training-urilor constante, o lipsă de comunicare între organizații și mentori, precum și insuficiente posibilități de a schimba idei, practici și cunoștințe cu alți mentori.

Voluntarii consideră că susținerea care vine din partea unui mentor este crucială pe parcursul perioadei de desfășurare a proiectelor. Cu toate acestea, mulți dintre ei au subliniat **dificultatea procesului de comunicare** cu mentorii desemnați și uneori dificultatea de a crea o relație cu aceștia, dificultate cauzată în principal de cunoștințele lingvistice limitate și de lipsa de timp a mentorilor în a garanta un sprijin continuu, atunci când este necesar.

Referitor la sprijinul acordat pentru completarea certificatului **Youthpass**, voluntarii au afirmat că în general au primit un sprijin elementar sau uneori niciun fel de suport.

Agențiile Naționale care au răspuns la întrebările adresate în cadrul cercetării sunt dispuse să implice mai mulți mentori în activitățile lor și să dezvolte structuri și spații de schimb de expertiză și de bune practici. Cu toate acestea, pentru a obține acest lucru, ar trebui asigurată **o finanțare sporită**.

Mentorii și voluntarii care au răspuns la chestionare consideră că posibilitatea de a primi **sprijin financiar** ar putea să devină un stimulent, crescând motivația celor implicați și reprezentând un sprijin pentru activitățile pe care mentorii doresc să le desfășoare,



pentru a susține într-un mod valoros voluntarii pe care îi au în grijă, precum și nevoile lor variabile pe parcursul unui proiect de voluntariat. În plus, o linie de finanțare specifică ar ajuta Agențiile Naționale și organizațiile gazdă în asigurarea de cursuri de formare și seminarii pentru mentori.

În ansamblu, analizând rezultatele cercetării provenite de la toți cei patru actori-cheie, în ciuda perspectivelor diferite, se pare că **o înțelegere comună a rolului mentorului** și a structurii de mentorat este în continuare un obiectiv de atins. Cu toate acestea, disponibilitatea de a ajunge la acest punct de vedere comun și apoi de a îl pune în aplicare, cu scopul de a crește calitatea proiectelor de voluntariat, este observabilă la toate categoriile de actori respondenți, fiind pentru noi o justificare a recomandărilor de politici publice pe care le-am inclus în documentul de față.

În cele 4 analize naționale (*country factsheets*) din secțiunea V.C. puteți descoperi versiunea mai detaliată a răspunsurilor colectate prin intermediul chestionarelor, răspunsuri care ne-au determinat să dezvoltăm trei **resurse pentru implementatorii de proiecte europene de voluntariat**, pe care vă invităm să le descoperiți în profunzime:

- un design de training pentru organizații gazdă începătoare în proiecte CES – **ESC Strong Houses Mastery Class** (<http://tiny.cc/ESCStrongHousesMastery>)



- un design de training pentru mentori și alte persoane-suport din cadrul proiectelor CES – **Mentors Initiation Journey Itinerary** (<http://tiny.cc/MentorsInitiationJourney>)



- un Ghid de metode pentru mentori din proiecte de voluntariat CES, cu instrumente și activități concrete de mentorat – **TreasureBox for Mentors and other support-persons in ESC Volunteering projects** (<http://tiny.cc/TreasureBoxforMentors>)



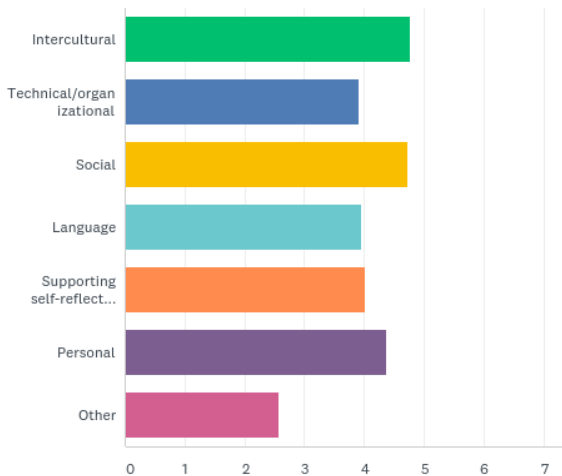
V.B. Extrase din raspunsurile la chestionare

Aici puteți găsi un eșantion din răspunsurile oferite de către respondenți la cele 4 chestionare incluse în cercetarea noastră. Lista completă de întrebări poate să fie consultată în documentul de referință [EVS Realm – Research Questions](http://bit.ly/EVSRealmResearchQuestions) - <http://bit.ly/EVSRealmResearchQuestions>.

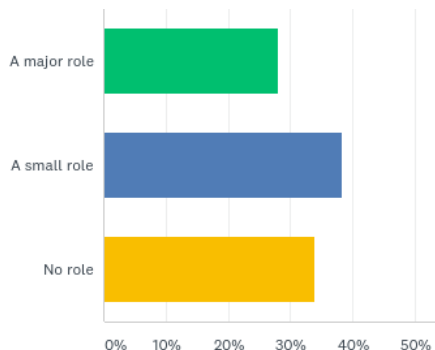


Raspunsurile Voluntarilor

Q15: Ce fel de sprijin oferit de mentor este/a fost cel mai valoros pentru tine? Aranjează răspunsurile în ordine, de la 1 – cel mai important la 7 – cel mai puțin important.

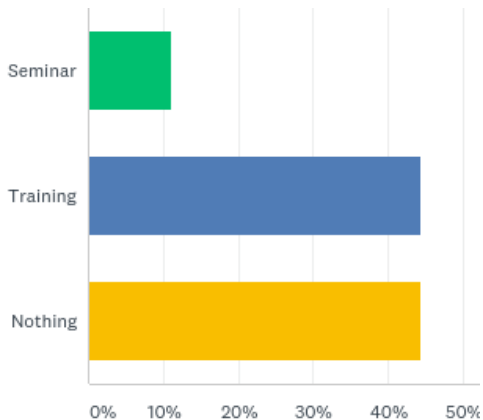


Q17: Ce rol poate avea un mentor în procesul tău de completare a certificatului Youthpass?

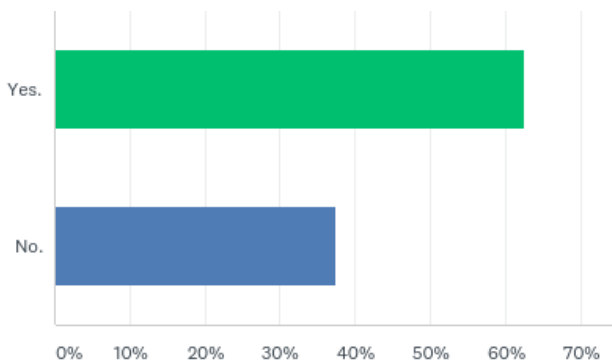


Raspunsurile Mentorilor

Q9: Ați participat la un training pe tema mentoratului?

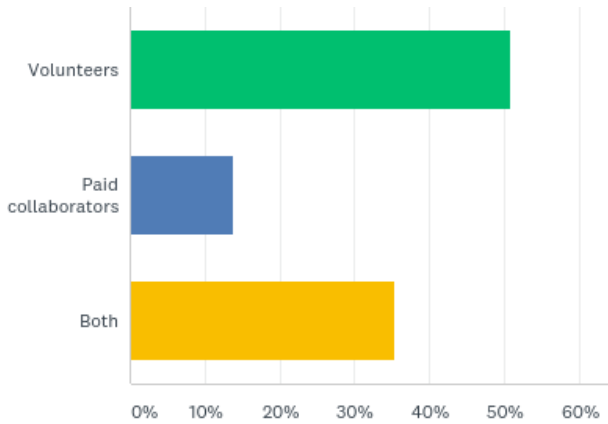


Q19: Credeți că un mentor SEV/EVS ar trebui să primească un onorariu pentru serviciile sale ca mentor?

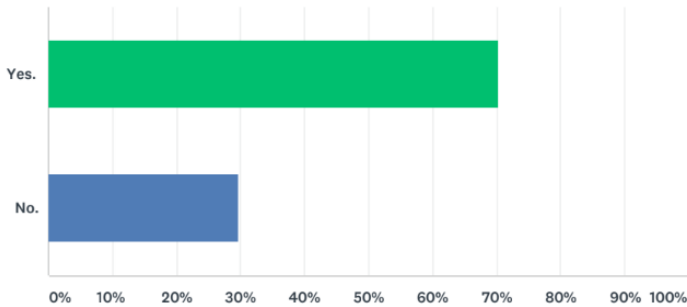


Raspunsurile Organizatiilor

Q12: Sunt mentorii voștri SEV/EVS...?

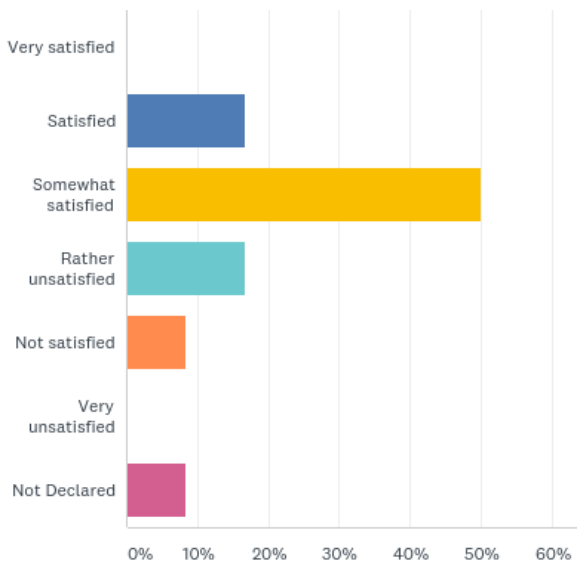


Q19: Organizați sesiuni de evaluare pentru mentorii voștri SEV/EVS?

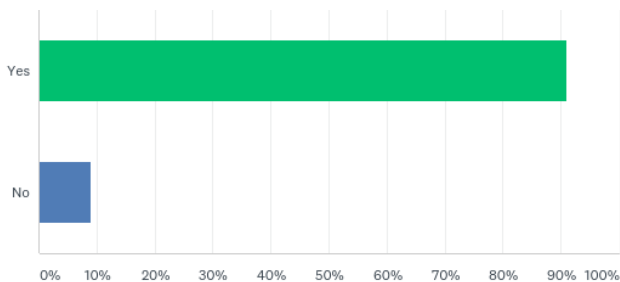


Raspunsurile Agentiilor Nationale

Q11: Evenimentul anual EVS / Evaluarea finală. Când se întorc din experiența lor SEV/EVS, care este feedback-ul voluntarilor SEV/EVS în ceea ce privește procesul de mentorat? Ei sunt în general:



Q18: Credeți că mentorii SEV/EVS și procesul de mentorat SEV/EVS ar trebui să fie sprijinite mai mult în proiectele SEV/EVS?



V.C. Analize naționale (country factsheets)

Analizele specifice s-au efectuat pe baza răspunsurilor la chestionarele aplicate în cele patru țări partenere.

Rezultatele cercetării indică o lipsă generală de abordări și perspective coordonate între țări, în special în definirea și gestionarea rolului de mentor în cadrul proiectelor de voluntariat.

Mentoratul este văzut ca un aspect crucial și fundamental în întregul univers al proiectelor SEV. Cu toate acestea, din cauza lipsei unor instrumente potrivite și a unei înțelegeri reale, generalizate și mai profunde a rolului de mentor, se simte necesitatea unor clarificări suplimentare.

Rolul mentorului este apreciat și caracterizat ca fiind „satisfăcător” din perspectiva voluntarilor, a organizațiilor și a Agențiilor Naționale. Cei 3 actori au fost de acord și cu faptul că mentoratul este „crucial” în cadrul proiectelor de voluntariat. Nevoia de a le garanta mentorilor mai multă susținere, nu doar logistică, ci și financiară și prin intermediul cursurilor de formare, cu scopul de a-i ajuta să-și îmbunătățească abilitățile în a oferi procese de mentorat îmbunătățite, a fost subliniată în toate cele patru țări.

Lipsa unor instrumente concrete în procesul de mentorat este una dintre cele mai frecvent menționate provocări, și s-a acordat multă importanță relației mentorului cu organizația de trimitere, precum și cu voluntarul. Un proces de comunicare cu organizația de trimitere a fost văzut ca fiind un sprijin valoros pentru înțelegerea dintre mentor și voluntar.

Pentru a putea reuși îmbunătățirea condițiilor și structurilor de mentorat, din rezultatele sondajelor în cele patru țări rezultă o solicitare pentru creșterea finanțării, pentru a garanta că există spațiu, timp și capacitatea de a susține actorii implicați în proiectele de voluntariat și pentru a asigura un proces de mentorat de calitate superioară.



Durata proiectului este 1 martie 2017 – 31 august 2019, fiind finanțat Uniunea Europeană, în cadrul programului Erasmus+, Parteneriate strategice de Tineret, sub numărul de contract: 2016-3-RO01-KA205-035560.

Descoperiți mai multe despre proiectul nostru pe pagina de Facebook: <https://www.facebook.com/evsrealm> sau contactând echipa de proiect la realmofvol@gmail.com.



Informațiile și opiniile prezentate în această publicație sunt cele ale autorilor și nu reflectă în mod necesar opinia Uniunii Europene. Nici instituțiile și structurile Uniunii Europene, nici o altă persoană acționând în numele acestora nu pot fi trase la răspundere pentru felul în care este folosită informația conținută în această publicație.

Această lucrare este licențiată sub o licență internațională Creative Commons Attribution NonCommercialShareAlike 4.0.

AttrNonCommercialibution--ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)



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

