



Alžbeta Brozmanová Gregorová  
Tamara Fabac  
Marta Hauser  
Slađana Novota  
Diana Bere  
Corina Pinteá  
Mădălina Boțu  
Agnieszka Lissowska Lewkowicz  
Anna Walas  
Boglárka Meggyesfalvi  
Borbála Cecilia Hadrévy  
Jana Šolcová

2022

**SERVICE-LEARNING ÎN LUCRUL CU TINERII  
MANUAL PENTRU LUCRĂTORII DE TINERET**

Alžbeta Brozmanová Gregorová, Boglárka Meggyesfalvi, Borbála Cecilia Hadrévy,  
Jana Šolcová, Tamara Fabac, Marta Hauser, Slađana Novota, Corina Pinteá,  
Diana Bere, Mădălina Boțu, Agnieszka Lissowska-Lewkowicz, Anna Walas,  
András F. Tóth, Brigitta Nagy.

# SERVICE–LEARNING ÎN LUCRUL CU TINERII

---

MANUAL PENTRU LUCRĂTORII DE TINERET



Volunteering as an  
Educational Opportunity

**Editor:**

Alžbeta Brozmanová Gregorová

**Autori:**

Alžbeta Brozmanová Gregorová

Boglárka Meggyesfalvi

Borbála Cecilia Hadrévy

Jana Šolcová

Tamara Fabac

Marta Hauser

Slađana Novota

Diana Bere

Corina Pinte

Boțu Mădălina

Agnieszka Lissowska Lewkowicz

Anna Walas

András F. Tóth

Brigitta Nagy

**Service-Learning în lucrul cu tinerii. Manual pentru lucrătorii de tineret**

Prima ediție. Banská Bystrica: Platform of Volunteer Centers and Organizations, 2021.

**Revizuit de:**

Maša Cek

Ema Žufić

Olga Šlifirska

Andrea Kuremszki

Bence Zsolt Halmos

Erzsebet Hosszu

Elena-Andreea Nego

Alexandra Rus

Andreea-Ștefania Ionașcu

Svetlana Budiștean

Iveta Harváneková

Eva Jelínková

Manualul a fost creat ca parte a proiectului „Voluntariatul ca oportunitate educațională”, cu acronimul EDUVOL, parteneriat strategic în cadrul programului Erasmus+, având numărul de contract 2019-2-SK02-KA205-002174. Proiectul este implementat de către Platforma Organizațiilor și Centrelor de Voluntariat (Slovacia), Asociația pentru Dezvoltarea Societății Civile SMART (Croatia), Centru de Voluntariat din Varșovia (Polonia) și Pro Vobis – Centrul Național de Resurse pentru Voluntariat (Romania).

Cofinanțat prin  
programul Erasmus+  
al Uniunii Europene



Srijinul acordat de Comisia Europeană pentru elaborarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în aceasta.

# CONȚINUT

<b>Introducere</b>	<b>5</b>
<b>1. Service-learning ca instrument educațional în lucrul cu tinerii</b>	<b>6</b>
1. 1. Service-learning - elemente de bază	6
1. 2. Diferența dintre service learning, voluntariat și activitate educațională	8
1. 3. Despre service-learning în contextele naționale	11
<b>2. Principiile service learning în lucrul cu tinerii</b>	<b>14</b>
2. 1. Principiile legate de coordonarea tinerilor	15
2. 2. Principiile legate de scopul și activitățile proiectului de service learning	17
2. 3. Principii care susțin conectarea obiectivelor de învățare cu obiectivele activității	19
<b>3. Motivația - gestionarea riscului de abandonare a proiectului</b>	<b>21</b>
<b>4. Service-learning ca proces</b>	<b>26</b>
<b>5. Analiza nevoilor în proiectele de service-learning</b>	<b>29</b>
<b>6. Obiectivele în procesul de service-learning</b>	<b>32</b>
<b>7. Monitorizarea și evaluarea</b>	<b>35</b>
7. 1. Monitorizarea	35
7. 2. Evaluarea	37
7. 3. Sfaturi practice și exemple pentru a realiza monitorizarea și evaluarea	38
<b>8. Reflecția în service-learning</b>	<b>40</b>
<b>9. Promovarea și comunicarea proiectului de service-learning</b>	<b>43</b>
<b>10. Încheierea și sărbătorirea</b>	<b>45</b>
<b>11. Service-learning online</b>	<b>47</b>
11. 1. Proiecte care pot fi realizate online	47
11. 2. Colecție de sfaturi și sugestii din practică	48
<b>12. Exemple de bună practică din proiectul EduVol</b>	<b>51</b>
<b>13. Partenerii EduVol</b>	<b>56</b>
<b>Bibliografie</b>	<b>58</b>



# INTRODUCERE

Rezoluția Parlamentului European din 22 aprilie 2008 privind rolul voluntariatului în contribuția la coeziunea economică și socială, solicită Comisiei, statelor membre și autorităților regionale și locale să promoveze voluntariatul prin educație la toate nivelurile, creând oportunități pentru activități de voluntariat dintr-un stadiu incipient al sistemului de învățământ. Astfel, conform Rezoluției voluntariatul trebuie văzut ca o contribuție normală la viața comunității activitățile de voluntariat trebuie promovate pe măsură ce elevii cresc, pentru a facilita procesul de „service learning” în cazul în care elevii lucrează în parteneriat cu grupuri de voluntari sau din comunitate, pentru a încuraja legăturile dintre sectorul de voluntariat și cel educațional la toate nivelurile. Rezoluția încurajează promovarea voluntariatului și recunoașterea învățării prin voluntariat ca parte a învățării pe tot parcursul vieții. Multe organizații și lucrători de tineret consideră voluntariatul o oportunitate educațională, dar nu folosesc pe deplin potențialul său educațional. A avea echilibru în voluntariat între educație și creșterea personală a voluntarului pe de o parte și satisfacerea nevoilor reale ale comunității pe de altă parte, nu este de fiecare dată ușor, nici pentru voluntarii locali, nici pentru cei internaționali. De multe ori, se întâmplă să se pună un accent puternic pe serviciul de solidaritate și pe satisfacerea nevoii beneficiarilor fără un proces de învățare articulat. Coordonatorii de voluntari și lucrătorii de tineret cred că învățarea prin voluntariat se întâmplă „automat” și, atunci când ar trebui să recunoască și să valideze procesul de învățare non-formală, au dificultăți în a numi rezultatele învățării din experiența de voluntariat.

Potențialul SL în țările CEE nu a fost încă suficient utilizat, din cauza lipsei de structuri, de competențe și de experiență în dezvoltarea unei astfel de strategii. SL a luat naștere în S.U.A. și implementarea sa în contextul european are unele particularități legate de diferențele sociale și culturale și de nevoia de implicare și participare la societatea civică și la viața comunitară.

În cadrul proiectului Erasmus + „Voluntariatul ca oportunitate educațională”, sau EDUVOL, organizațiile partenere ale proiectului își propun să îmbunătățească calitatea și relevanța ofertei educaționale în domeniul implementării service learning-ului în lucrul cu tinerii, să consolideze capacitatea organizațiilor și lucrătorilor de tineret în implementarea conceptului în practică și posibilitățile de implementare a acestuia în cooperare cu voluntarii tineri locali, precum și internaționali, și să crească calitatea lucrului cu tinerii în principal în domeniul voluntariatului. Prin urmare, o serie de publicații au fost lansate pentru lucrătorii de tineret și alte părți interesate care sunt dispuse să își asume responsabilitatea de a stabili și de a desfășura o abordare orientată spre SL în organizațiile lor în beneficiul tuturor părților implicate.

**Service Learning**  
a new type of volunteering

# 1. Service-learning ca instrument educațional în lucrul cu tinerii

Literatura din domeniu indică mai multe definiții teoretice de bază pentru service learning, precum și numeroase paradigme și perspective, incluse în această strategie. SL este înțeles ca o experiență, un concept pedagogic, pedagogie, tehnică de învățare, concept filosofic, mișcare socială. SL (uneori denumit învățare bazată pe comunitate sau prin implicare în comunitate) este adesea cunoscută în literatura de specialitate ca o pedagogie care combină serviciul în beneficiul comunității cu oportunitățile de învățare oferite tinerilor implicați. (Heffernan, 2001) Învățarea prin servicii în folosul comunității este, în general, descrisă ca o „abordare echilibrată a educației experiențiale” care poate „asigura o concentrare egală atât asupra serviciului oferit comunității, cât și asupra învățării care are loc” (Furco, 1996, p.3).

Indiferent de numărul definițiilor pentru SL, au fost identificate câteva componente cheie:

- Este o experiență pre-planificată și organizată, o experiență dobândită printr-un serviciu care răspunde nevoilor autentice ale comunității. SL sprijină o schimbare în modelul tradițional de asistență (serviciu pentru comunitate) către un model orizontal de solidaritate (serviciu cu comunitatea).
- Se bazează pe implicarea activă a tinerilor în toate etapele proiectului, de la planificare până la evaluare. Tinerii ar trebui să se își asume proiectul de SL și să acționeze ca lideri ai activităților, nu doar implementatori ai acestora.
- Experiența de învățare de serviciu este legată în mod intenționat de curriculum. Există o legătură clară cu obiectivele învățării.
- Oferă o perioadă de timp care permite participanților să reflecteze asupra experienței de SL.

Activitatea în serviciul comunității poate fi încorporată în curriculum-ul diferitelor discipline și programe de studiu în educația formală și credem că poate fi integrat și în lucrul cu tinerii.

## 1.1. Service-learning – elemente de bază

Service learning este o strategie de predare în care procesul de învățare are loc printr-o activitate specifică, care ulterior este supusă reflecției. Lucrătorul de tineret și tânărul își stabilesc obiective de învățare, pe care tânărul le va atinge participând la o activitate care răspunde unei anumite nevoi din comunitate și reflectând ulterior la experiența avută, împreună lucrătorul de tineret. SL se concentrează atât pe activitatea în beneficiul comunității, cât și pe beneficiile educaționale ale participanților. Service learning este definit de un caracter reciproc și anume: comunitatea locală primește ceva de care are nevoie, iar persoana care acționează în beneficiul altora dobândește noi cunoștințe și competențe (Furco, 1996).

Un alt aspect important al procesului de SL este leadershipul tinerilor. Tinerii sunt cei care trebuie să afle care sunt nevoile unei comunități locale, să găsească o modalitate de a rezolva sau de a reduce o problemă, să decidă ce și cum să facă. Aceștia sunt sprijiniți de lucrătorul de tineret, dar ar trebui să își asume ei înșiși responsabilitatea proiectului, simțind și preluând conducerea. Lucrătorul de tineret stabilește împreună cu ei obiectivele educaționale și ghidează procesul de reflecție pe parcursul întregului proiect - pentru a pune întrebări despre ce se întâmplă, ce se poate învăța și cum, ce ar trebui corectat, ce a fost dificil și cum se poate deveni mai ușor etc. Lucrătorul de tineret ar trebui să ajute participanții cu găsirea soluțiilor, dar nu ar trebui să le dea soluții sau să îndeplinească sarcini în locul lor.

Reciprocitate

Leadership-ul tinerilor

Proces de învățare

Reflecție ghidată

SL funcționează în contextul lucrului de grup. Cu toate acestea, este posibil să se utilizeze unele aspecte ale metodei în munca individuală, în special reflecția ghidată.



**Exemplu:**

*Un student la medicină care se oferă voluntar la un azil de seniori ar putea beneficia foarte mult de metoda de SL. Lucrând cu un tutore, ar putea stabili obiective de învățare legate de sănătatea persoanelor în vârstă, iar apoi cu lucrătorul său de tineret să discute și să analizeze munca sa și orice situații specifice care apar zilnic pentru a îndeplini aceste obiective. Astfel, el ar putea de exemplu să dobândească abilități practice legate de lucrul cu seniori și să-și extindă cunoștințele de geriatrie. Ar putea, de asemenea, să afle despre punctele sale forte în acest tip de muncă sau să observe ceea ce tinde să fie dificil pentru el. Poate reflecta asupra modului de a face față acestor dificultăți și apoi poate testa în practică. Iar azilul ar fi sprijinit de un voluntar cu atât mai implicat în activitățile sale.*

Service-learning este o metodă bună de a învăța lucrul în echipă. Participanții își pot împărți sarcinile și în acest fel - fiecare folosindu-și propriile talente, cunoștințe și abilități - să lucreze împreună pentru a implementa un proiect ce răspunde nevoilor comunității locale. Drept urmare, ei pot dezvolta cunoștințe și abilități legate de un anumit domeniu problematic, dar își pot dezvolta și alte abilitățile precum comunicarea și lucrul în echipă.



**Exemplu:**

*Un exemplu de implementare a metodei de SL în lucrul cu un grup ar putea fi o activitate desfășurată de un club de voluntari școlari, cum ar fi organizarea unui club de jocuri de societate pentru persoanele în vârstă. Ideea unui astfel de club ar trebui să apară în urma identificării nevoilor unei comunități, iar tinerii ar trebui să o discute cu seniorii. Pentru a organiza evenimentul, tinerii se ocupă de diverse aspecte, cum ar fi: alegerea camerei potrivite, rezervarea camerei, amenajarea echipamentului, invitarea persoanelor în vârstă și stabilirea datelor întâlnirii, organizarea gustărilor și băuturilor, selectarea jocurilor, găzduirea evenimentului etc. Unele obiective de învățare pot fi aceleași pentru întregul grup (de ex., exersarea abilităților de comunicare: oferirea de instrucțiuni, explicații), dar altele pot fi individualizate în funcție de rolul și sarcinile participanților specifici (de exemplu, gestionarea bugetului, gustări etc.). Supraveghetorul clubului ar putea fi un lucrător de tineret, îmbunătățind procesul de învățare, încurajând participanții să reflecteze asupra etapelor proiectului și a abilităților / competențelor pe care le dobândesc.*

Dincolo de a învăța abilități specifice, service learning direcționează reflecția cursanților asupra problemelor comunității și îi ajută nu numai să observe problemele, ci și să caute soluții. Ca rezultat, proiectele dezvoltate prin utilizarea acestei metode devin adesea punctul de plecare pentru activitățile de servicii ulterioare.

Service Learning dezvoltă în tineri:

- 
- simțul răspunderii,
  - responsabilitatea (succesul întregului proiect necesită angajament în toate etapele și asumarea responsabilității pentru sarcini specifice),
  - eficacitate personală,
  - leadership,
  - abilități interpersonale,
  - gândire critică,
  - abilitatea de a reflecta, inclusiv asupra propriei persoane,
  - sentimentul de a fi conectat la comunitatea locală,
  - grad crescut de conștientizare asupra lumii,
  - grad crescut de conștientizare a propriilor valori,
  - angajament social,
  - cunoștințe și abilități legate de activitățile implementate într-un proiect (Astin 2000).
- 

## 1. 2. Diferența dintre service-learning, voluntariat și activitate educațională

Atunci când ne referim la conceptul de service learning, e recomandat să facem o distincție între servicii în slujba comunității, voluntariat, educație pe teren, stagiul de practică, activități educaționale și service learning (Fiske, 2001; Furco & Holland, 2005; Lipčáková și Matulayová, 2012). Astfel, SL se distinge de alte tipuri de activități orientate către comunitate prin conexiunea sa cu conținutul curriculumului, având ca scop îmbogățirea procesului de învățare printr-o mai bună înțelegere a conținutului, promovarea responsabilității civice a tinerilor elevi și consolidarea comunității (Bingle & Hatcher, 1996; Fiske, 2001; Rusu, Bencic și Hodor, 2014).

Service learning (SL) este o abordare pedagogică care reunește învățarea planificată și activitatea în beneficiul comunității. În funcție de contextul în care este încadrat, SL poate fi legat de învățarea formală (cerințe curriculare ale diferitelor discipline, pe baza standardelor de educație formală) sau de învățarea non-formală (obiective de învățare stabilite de lucrătorii de tineret pentru activitățile implementate de către tinerii din comunitate, legate de o varietate de abilități transversale de care au nevoie în viață, care nu țin de o anumită disciplină școlară).

În contextul acestui manual, SL este procesul prin care tinerii contribuie în comunitatea lor la soluționarea problemelor și nevoilor reale (partea de serviciu sau activitate), dar fac acest lucru în timp ce învață lucruri foarte specifice și dobândesc abilități și cunoștințe concrete și planificate (partea de învățare). Acest lucru transformă SL într-o abordare complexă a învățării pentru tineri, care nu intenționează să livreze procesele de învățare într-o manieră insipidă, ci o învățare practică și, mai mult decât atât, o învățare printr-o activitate în folosul altora. SL combină astfel nevoile (cele ale comunității și ale beneficiarilor specifici și cele ale tinerilor), rezultând o abordare win-win care generează rezultate foarte vizibile în comunitate și, în același timp, are ca efect o învățare semnificativă și durabilă.

**Voluntariatul** este o acțiune sau activitate desfășurată de indivizi (singuri sau în grup), care oferă servicii sau ajutor altora sau unei anumite comunități, fără nicio remunerare, în beneficiul publicului general și pe baza voinței lor libere de a se implica. Voluntariatul poate avea loc în contexte planificate sau poate fi informal, ca o acțiune spontană venită de la oameni care, văzându-i pe alții în nevoie, decid să acționeze. Cu toate acestea, în acest manual, ne vom concentra pe voluntariatul planificat sau formal, care are loc pornind la inițiativa organizațiilor sau a instituțiilor publice de a crea oportunități de voluntariat pentru cetățeni, ca mijloc de participare activă a acestora în societate. Înțeles astfel, voluntariatul are o serie de proceduri și reglementări, care diferă de la o țară la alta, dar cele 3 condiții principale pentru ca o activitate să poată fi numită voluntariat vor fi aceleași: este benevol / realizat din libera voință și alegere a cuiva; nu este remunerat (chiar dacă apar costuri suportate de voluntari – acestea vor fi acoperite); este orientat spre comunitate și spre binele public (nu este pentru propria familie și nu este menit să genereze profit financiar).

**Practica profesională** este o perioadă de învățare în care elevii sau studenții dobândesc cunoștințe și abilități specifice legate de domeniul lor profesional de studiu. Practica profesională face parte din programa de studiu în licee și universități (uneori și cicluri gimnaziale), în care studenții au o perioadă practică de studiu, de obicei în afara clasei, interacționând cu actori diverși din comunitate și de pe piața muncii, unde pot pune în practică cunoștințele teoretice pe care le-au dobândit la școală pe un anumit subiect. Această practică profesională, făcând parte din programa de studiu, este adesea obligatorie, are obiective de învățare clare legate de programa școlară și va fi evaluată de profesori. Chiar dacă poate avea loc în comunitate și în beneficiul persoanelor care au nevoie sau pentru cauze sociale, intenția de a se implica în este legată de nevoia elevului de a învăța și de a dobândi abilități practice și nu de dorința de a-i servi pe ceilalți, cum se întâmplă în cazul voluntariatului.

Există, de asemenea, alte tipuri de stagii de practică, care seamănă cu programele de formare la locul de muncă, în care studenții sau absolvenții unui program de studii (fie liceal, fie universitar) vor participa la un program intensiv pe termen scurt, în care învață despre un loc de muncă (sau elemente ale acestuia) realizând sarcinile și acționând ca un angajat. Aceste programe de stagiu sau practică sunt opționale, realizate din libera voință și cu un interes clar din partea stagiului de a învăța, de a dobândi abilități concrete și de a se pregăti pentru o carieră în domeniu. De cele mai multe ori, aceste perioade de studiu vor fi plătite (conform legislației din fiecare țară), deoarece stagiul îndeplinește sarcini și lucrează în beneficiul angajatului, chiar dacă și învață în același timp în proces (astfel beneficiind personal).

**Activitățile educaționale** reprezintă orice tip de activități care sunt organizate pentru a atinge unul sau mai multe obiective de învățare sau, cu alte cuvinte, activități care oferă o experiență planificată de învățare. În lucrul cu tinerii, le găsim frecvent sub diverse forme de educație non-formală sau informală - pot apărea sub forma unui curs de formare, un atelier, o activitate de teatru forum, un joc etc. Acestea ar putea fi direcționate către propria noastră echipă de voluntari sau ei înșiși ar putea fi cei care le vor livra către un public mai larg.

Dat fiind faptul că e aproape întotdeauna conectată cu cauza organizației și, în consecință cu o anumită nevoie din comunitate, am putea confunda cu ușurință o activitate educațională cu un proiect de service learning. De fapt, un proiect de service learning trebuie să includă o activitate educațională. Cu toate acestea, activitatea de învățare din proiectul de SL trebuie să se adreseze tinerilor care participă la proiect, iar tinerii trebuie să își atingă obiectivele de învățare prin implementarea unei activități, care servește direct comunității. De exemplu, dacă activitatea educațională este un training care are ca scop educarea oamenilor cu privire la obiceiurile alimentare sănătoase și participării la această formare sunt atât persoane din comunitate cât și tinerii cu care lucrăm, unii ar putea susține că tinerii învață ceva, nevoia comunității este satisfăcută, așa că am putea prezenta activitatea drept un proiect de SL. Dar, în acest caz, tinerii sunt pur și simplu participanți pasivi care își dezvoltă cunoștințele la fel ca ceilalți. Nu implementează o activitate prin care învață, ci doar participă la un curs de formare.

Dacă totuși, tinerii sunt implicați în proiectarea curriculei de training, a materialelor, în organizarea logisticii, asigurându-se că instruirea se desfășoară fără probleme pentru participanți, fac fotografii și promovează cursul de formare sau creează materiale care sunt publicate în urma instruirii și le promovează pentru a informa un număr și mai mare de posibili participanți, atunci proiectul ar fi într-adevăr un proiect de service learning. Tinerii și-ar atinge propriile obiective de învățare (care ar putea fi planificare de evenimente, abilități logistice, fotografie de eveniment, facilitare sau abilități de formare, design grafic etc.), nevoia comunității ar fi satisfăcută (nevoia de a învăța despre alimentația sănătoasă) și tinerii ar oferi de fapt un serviciu prin care și-au dezvoltat și competențele.

**Munca în folosul comunității într-un mediu formal de învățare.** Munca în folosul comunității este, în unele țări, un concept similar, deseori chiar suprapus, cu cel de service learning. Acesta presupune activități sociale, de mediu, individuale sau de grup iar procesul pedagogic al acestuia se desfășoară într-un cadru organizat în beneficiul comunității locale a tinerilor, independent de interese financiare și reglementat de lege. În Ungaria, din 2016, în perioada examenelor de absolvire a liceului, condiția pentru începerea examenelor de absolvire este dovada finalizării a 50 de ore de muncă în folosul comunității. Organizarea serviciului comunitar școlar în instituțiile de stat, municipale, civile, bisericesti etc. este sarcina liceului, supravegheată de directorul școlii respective. Profesorul / mentorul de la clasă poate ține până la 5 ore de sesiuni pregătitoare pentru studenți și apoi alte maxim 5 ore de sesiuni de închidere.



Service-learning	Voluntariat	Activități educaționale
<p>= a project through which young people contribute to solving real issues and needs, while learning very specific elements and acquiring concrete and pre-planned skills</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• based on free will</li> <li>• unpaid activity</li> <li>• the learning is planned, addressed to the participants of the service-learning project, and a vital part of the method.</li> </ul>	<p>= action or activity performed by individuals (alone or in groups) for other people, the community and for the common good</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• based on free will of getting involved</li> <li>• unpaid activity</li> <li>• learning occurs but it is usually not pre-planned or reflected upon</li> </ul>	<p>= an activity that offers a learning experience</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• based on free will or school curricula</li> <li>• unpaid activity (usually)</li> <li>• the learning is planned</li> <li>• BUT the learning occurs simply through participation, and NOT through service for the community.</li> </ul>

### Tranziția de la voluntariat la service-learning

Tranziția de la un program de voluntariat sau o activitate educațională la un proiect de service learning se poate realiza adăugând unul sau mai multe dintre următoarele elemente cheie:

- (1) stabilirea de obiective de învățare, la activitățile de voluntariat, și
- (2) adăugarea componentei de serviciu în beneficiul comunității, la cele educaționale.

De asemenea, un element suplimentar care facilitează tranzițiile de la activitatea de voluntariat sau educație la SL este componenta de reflecție (adică dimensiunea afectivă atât a învățării, cât și a serviciului) legată de activitate și obiectivele de învățare.

Conceptele de service learning și voluntariat pot fi văzute ca fiind foarte asemănătoare, mai ales că vorbim despre SL într-un cadru de educație non-formală, în care seamănă mult cu procesul de voluntariat.

Cu toate acestea, există câteva diferențe între cele 2 abordări. În service learning, învățarea care se petrece pentru tinerii implicați este intenționată, planificată și revizuită cu atenție. În activitățile de voluntariat, pe lângă beneficiul comunității și efectele (de obicei pozitive) asupra beneficiarilor, există și un proces de învățare prin care trec voluntarii, dar acesta este un efect secundar, un bonus și nu un obiectiv principal al implicării în voluntariat.

Mai mult, există, de asemenea, o diferență în modul în care aceste activități sunt realizate de către facilitatorii lor, respectiv lucrătorii de tineret, dacă în ambele cazuri avem ca participanți tinerii. Modelul de service learning folosește o abordare în 4 pași cu elemente și indicații foarte specifice în fiecare fază a proiectului, încurajând puternic tinerii să fie co-creatori ai proiectului lor, să participe activ la fiecare fază și să învețe și din acest proces de management, nu doar din furnizarea serviciului. În acțiunile de voluntariat, de cele mai multe ori abordarea este diferită, voluntarii vin să susțină o cauză sau să ofere un serviciu și fac acest lucru într-un cadru preexistent, unde beneficiarii sunt clar stabiliți, nevoile lor sunt cunoscute și metoda de intervenție este deja stabilită de către organizația care se dedică acestei cauze. Așadar, voluntarii participă cu timpul, energia, abilitățile și ideile lor la un proiect care este de obicei deja stabilit și are nevoie de forța de muncă pentru a fi realizat. Acest lucru, desigur, nu înseamnă că nu există și situații în care voluntarii unei organizații să poată observa o nevoie și să înceapă să creeze un proiect pentru a-l rezolva, luând inițiativa și văzându-l în toate fazele, dar această situație este încă rară.

De asemenea, în voluntariat, există căi multiple de a implica voluntarii în diferite părți ale unui proiect sau program de voluntariat, ei contribuind ici și colo, pe baza disponibilității și abilităților lor, iar programul fiind rezultatul implicării lor comune, după ce fiecare își face partea mai mică sau mai mare. În service learning, odată ce un grup de tineri se decide asupra unui proiect, vor fi implicați pe deplin în el, de la început până la sfârșit, proiectul devenind al lor.

Pornind de la aceste diferențe, este destul de ușor să transformăm o activitate de voluntariat clasică într-un proiect de service learning, planificând mai amănunțit și stabilind clar de la început obiectivele de învățare pentru tinerii implicați, care pot fi dezvoltate sau îmbunătățite în timpul implementării. Apoi, ceea ce trebuie adăugat unei activități standard de voluntariat pentru a face din acesta un proiect de service learning este abordarea structurată - de la pregătire, până la implementare, reflecție și celebrare - acordând o atenție sporită fiecărui pas și observând valoarea adăugată pe care o aduce această abordare metodologică tinerilor. Reflecția și celebrarea sunt cruciale pentru un proiect de service learning și veți descoperi detalii despre modul în care se realizează acestea în următoarele capitole ale manualului. Acest lucru nu înseamnă însă că în voluntariatul clasic, reflecția și sărbătorirea nu au loc - în proiectele de voluntariat de calitate, acestea se fac și ca parte a unei abordări profesionale de management al voluntarilor, și sunt strâns legate de motivația și retenția voluntarilor.

În service learning, învățarea și reflecția sunt elemente integrante ale metodologiei. Acești 2 pași se bazează pe cei anteriori și sunt cei care pot asigura o inițiativă de învățare a serviciilor de succes, cu efecte vizibile pentru toți cei implicați - atât comunitatea (beneficiarii și organizația parteneră), cât și tinerii - principalii actori.

În același timp, o activitate de service learning poate fi o tentativă de voluntariat, atunci când accentul pe învățare este pus deoparte și se acordă prioritate serviciului, impactului generat în comunitate, schimbării pozitive pe care tinerii o vor crea prin acțiunea lor.

## 1. 3. Despre service learning în contextele naționale

### Contextul din Slovacia

În Slovacia, service learning este o strategie pedagogică nouă și încă aproape necunoscută pentru practicienii educaționali, atât în cadrul formal cât și în cel non-formal. În ultimii ani, această strategie s-a răspândit, pornind în special de la una dintre universitățile slovace - Universitatea Matej Bel din Banská Bystrica, în cooperare cu Platforma Centrelor și Organizațiilor de Voluntari (PDCO) și Centrului de Voluntariat din Banská Bystrica. Specificitatea dezvoltării SL în Slovacia este dată de legătura sa cu educația pentru voluntariat și implicarea civică. În aprilie 2018, Strategia pentru educația copiilor și tinerilor pentru voluntariat (Konceptcia výchovy a vzdelávania detí a mládeže k dobrovoľníctvu; 2018) a fost adoptată de ministerul educației, științei, cercetării și sportului.

Această strategie consideră voluntariatul ca o temă transversală și un spațiu pentru învățarea experiențială bazată pe reflecție asupra experienței și, astfel, promulgă opinia că copiii și tinerii ar trebui să fie conduși de pedagogi către participare activă și abordare proactivă în rezolvarea problemelor societale, ajutându-i pe alții prin activități de voluntariat, dar și spre comportamente incluzive și atitudini și valori prosociale. Strategia pentru educația copiilor și tinerilor pentru voluntariat în Slovacia se bazează pe principii pedagogiei de service learning și scopul său este de a crea premisele pentru implementarea educației pentru voluntariat la toate nivelurile educației (inclusiv universități). Strategia și introducerea acesteia în practică ar trebui să ajute voluntariatul să devină o parte firească a stilului de viață al oamenilor și comunităților din Slovacia și, astfel, să conecteze educația cu viața reală cotidiană.

Service learning oferit de PDCO, precum și metodologia disponibilă reprezintă o oportunitate educațională pentru profesori. În organizațiile de tineret voluntariatul face parte din educația non-formală, dar conectarea experienței voluntarilor cu procesul educațional și reflecția tinerilor asupra experienței este de obicei rar pusă în practică, astfel încât multe activități de voluntariat rămân „doar” o experiență fără obiective educaționale explicite.

### Contextul din România

Strategia de service learning a fost promovată în România destul de intens în sectorul educației formale, datorită investiției pe termen lung a Fundației Noi Orizonturi, în cadrul Cluburilor IMPACT, încă din 2004. Fundația a înființat peste 180 de astfel de cluburi în școlile din România. Deși acțiunile clubului se desfășoară în afara sferei studiilor școlare și nu urmăresc în mod intenționat obiective specifice de învățare din curricula, activitățile urmează procese de învățare non-formală consistente, au obiective de învățare declarate și sunt plasate în contextul comunității locale cu un accent puternic pe impactul local.

Am putea spune despre cluburile IMPACT că sunt un hibrid între serviciul în sprijinul comunității și service learning, la limita dintre educația non-formală și implicarea școlii / comunității de tineri. Profesorii care conduc cluburile IMPACT ar putea intra în pielea lucrătorilor de tineret, chiar dacă sunt încă ancorați într-un rol formal.

SL a fost abordat și de alte ONG-uri în perioada 2004-2008, când Pro Vobis a început să exploreze conceptul originar din SUA, apoi l-a predat omologului său local - Centrul de Voluntariat Cluj-Napoca (CVCN). CVCN a implementat un proiect-pilot de SL, lucrând cu elevi de liceu în cadrul proiectului „Elevii pentru comunitate”. A creat și a oferit un training introductiv privind SL pentru alte 8 centre locale de voluntari din România care au implementat la rândul lor acțiuni de SL în comunitățile lor. CVCN a generat, de asemenea, o broșură despre SL - o mică cercetare despre modul în care poate fi adaptată la realitatea școlilor locale.

La nivel național, au existat încă din 2003 tentative de a crea o strategie națională de acțiune comunitară, implementată în licee, școli speciale și centre de plasament. A funcționat până în 2007. Peste 100.000 de elevi au fost raportați ca voluntari în cei 3 ani de activitate și au fost implicate peste 1200 de școli. Programul a fost considerat de succes, dar nu a reușit niciodată să devină sustenabil sau să se extindă la alte tipuri de școli. Din 2014, legea voluntariatului din România prevede clar o vârstă minimă pentru voluntariat - cea de 15 ani, lăsând astfel o mulțime de activități de voluntariat făcute anterior în școli sau propuse de profesori pentru elevii lor, în afara cadrului legal de voluntariat.

Pro Vobis a început să promoveze conceptul de educație pentru voluntariat, astfel încât să se asigure că grupurile de elevi care se implică în comunitate nu se descurajează să ia măsuri și să-și servească comunitățile într-un mod structurat. Cu toate acestea, foarte puține dintre aceste activități au obiective de învățare clar stabilite ca parte a curricula școlară. În domeniul învățământului superior, Universitatea Babeș-Bolyai din Cluj-Napoca a fost implicată în proiectele Erasmus + în ultimii ani, dezvoltând împreună cu alți parteneri conceptul de SL în rândul studenților universitari, studiind modul în care poate fi implementat și creând instrumente pentru profesori, astfel încât să poată conduce astfel de activități (mai multe detalii: [www.slihe.eu](http://www.slihe.eu)).

## **Contextul din Polonia**

În Polonia, SL este o practică pedagogică necunoscută atât în educația formală cât și în cea non-formală. Deși există cluburi de voluntariat în multe școli, coordonatorii lor nu sunt familiarizați cu metodologia de service learning. Cel mai adesea organizează acțiuni de voluntariat pe termen scurt, de exemplu colectarea gunoiului sau curățarea împrejurimilor. Elevii primesc sarcini ușoare și rareori lucrează ca o echipă de proiect. Există puține excepții, spre exemplu Școala Americană din Varșovia desfășoară proiecte de service learning pentru a „dezvolta atributele profilului de elev prin aplicarea și extinderea abilităților și cunoștințelor lor în contexte din lumea reală”. Această școală implementează idei care apar din inițiative individuale sau de grup, conexiuni cu curricula sau nevoi identificate în comunitate.

În organizațiile neguvernamentale, lucrătorii de tineret organizează voluntariatul într-un mod diferit de cel din școli, dar fără a utiliza metodologia de SL. De obicei, există sarcini specifice de făcut, iar voluntarii decid singuri de care anume sunt interesați. Unii tineri conectați la ONG-uri sunt implicați în proiecte sociale moderate de lucrătorii de tineret, dar în aceste cazuri se lucrează la proiect ca echipă, cu focus mult mai degrabă pe activitate decât pe procesul de învățare. Există o lipsă de metodologie în Polonia pentru a familiariza tinerii cu activismul social. SL ar putea fi foarte util în aceste domenii, în special în școli și în ONG-uri.

## **Contextul din Ungaria**

În Ungaria, metodologia SL este puțin cunoscută în sectorul educațional. Se pot găsi unele elemente și similități, puse în aplicare în special de instituțiile de învățământ secundar, cum ar fi educația bazată pe proiecte, pedagogie experimentală și servicii în sprijinul comunității. În învățământul superior nu a fost încă introdus. Anul internațional al voluntariatului din 2001 a fost un an important, catalizator pentru dezvoltarea sectorului de tineret, deoarece a sporit cooperarea între domeniul educațional, diferite ministere și ONG-uri și a pregătit calea pentru recunoașterea educației non-formale și a unei legi în Ungaria privind voluntariatul, precum și pentru crearea Fundației Centrului Național de Voluntariat (Önkéntes Központ Alapítvány).



La începutul anului 2010, odată cu adoptarea Strategiei Naționale de Voluntariat, s-a pus un accent mai puternic pe dezvoltarea sistematică a conștiinței sociale și a abilităților sociale ale tinerilor. În ultimul deceniu voluntariatul în rândul tinerilor a fost considerat o prioritate, atitudine care este exemplificată de introducerea serviciului pentru comunități. O idee oarecum similară cu SL, reiese din obligativitatea finalizării serviciului în slujba comunității pentru toți elevii de liceu. Pentru a primi o diplomă de liceu, elevii sunt obligați să ofere un serviciu de 50 de ore care „înseamnă activitate de protecție socială și de mediu, precum și dimensiunea educațională a acesteia, desfășurată individual sau în grup în avantajul comunității locale a studentului, care se desfășoară în cadru organizat și este independent de interesele financiare” (Legea privind educația publică). Unul dintre obiectivele principale ale Serviciului comunitar școlar este consolidarea comunităților locale, dar obiectivele sale pedagogice includ și dezvoltarea cetățeniei active.

Serviciul comunitar școlar obligatoriu este apropiat muncii de voluntariat, dar este o noțiune separată. „Conceptele de serviciu comunitar și munca voluntară au anumite lucruri în comun, astfel că ambele sunt destinate în general să deservească binele public, ambele aduc beneficii și o plus valoare oamenilor care le desfășoară și mediului înconjurător – deoarece făcând aceste activități, toată lumea dobândește valori care pot consolida conștientizarea angajamentului față de comunitate și a simțului responsabilității – și, în plus, ambele pot aduce avantaje în de-a lungul vieții sau în căutarea unui loc de muncă.” (NVS, 2012 p. 3.)

Organizațiile religioase și cele civice neguvernamentale din Ungaria sunt active în domeniul educației non-formale și al voluntariatului, oferind adesea cursuri de formare metodologică pe aceste teme pentru profesioniștii din domeniul social și al educației. Prin aceste cursuri de formare, multe concepte, similare cu cele ale pedagogiei SL, sunt introduse în programele de voluntariat și în serviciile comunitare școlare.

## Contextul din Croația

Conceptul de service learning, ca metodologie pedagogică, nu eese întru totul necunoscut în Croația. În sistemul formal de educație există dovezi că acesta face parte integrantă din unele programe de studiu la nivel universitar (Universitatea din Rijeka, Universitatea din Zagreb etc.). În aceste cazuri, SL este înțeles ca o a treia misiune (civică) a universităților și ca o metodă de învățare și predare. Situația în ciclul primar și gimnazial în învățământul formal este puțin diferită. Chiar dacă SL nu este recunoscut drept un concept deja implementat în sistemul școlar, există totuși o tendință demnă de menționat în școlile primare și mai ales gimnaziale – dezvoltarea și implementarea programelor de voluntariat școlar (cluburi de voluntari școlari), ca parte a educației civice ca subiect intercurricular.

Această practică poate fi văzută ca o metodă de pregătire a tinerilor pentru un rol activ în comunitate, dar și ca o modalitate de a dobândi competențe valoroase care pot fi legate de programa școlară. De asemenea, un indicator important al disponibilității tinerilor, al implicării active în comunitate și al nevoii lor de învățare experiențială este procentul de tineri (15-30 ani) implicați în voluntariat în Croația. Tinerii reprezintă aproape jumătate din populația voluntară din Croația (48% în 2019. Ministerul Demografiei, Familiei, Tineretului și Politicii Sociale).

Organizațiile societății civile (OSC) din Croația care cooperează strâns și sunt văzute ca un partener valoros și indispensabil în programele de SL și în programele de voluntariat școlar, reprezintă cel mai mare număr de organizații care implică voluntari din Croația (86% în 2019. Ministerul de demografie, familie, tineret și politici sociale). Chiar dacă OSC-urile nu au ca scop implementarea de programe de SL pe cont propriu, munca lor, în special prin programele lor de voluntariat, reprezintă o modalitate logică de conectare a voluntariatului cu învățarea și dobândirea de competențe într-un domeniu specific. Multe elemente ale metodologiei de SL sunt utilizate în astfel de programe de voluntariat sau în alte programe destinate învățării non-formale. Cu toate acestea, ar fi necesară o abordare mai structurată pentru a putea profita la maximum de această metodologie.

## CONCLUZII CHEIE ALE CAPITOLULUI

- Elementele cheie în service learning sunt reciprocitatea, leadershipul tinerilor, învățarea, reflecția
- Există diferite surse și contexte pentru service learning, care trebuie cunoscute atunci când se dezvoltă proiecte de SL în diferite țări
- Distingem service learning de voluntariat, stagiul de practică, muncă în folosul comunității și serviciile comunitare
- Există posibilitatea tranziției de la activități de voluntariat și educaționale la service learning.

# 2. Principiile service learning în lucrul cu tinerii

Termenul de principiu, care are și sensul sinonim de „maximă”, este cunoscut în alte limbi împreună cu alți termeni „regel” sau „regola” (din latinescul „regula”), care poate fi tradus ca „normă” sau „regulă”. Un principiu este acela din care provine ceva sau din care se cunoaște ceva. În sensul cel mai general, este o maximă, un punct de plecare, o idee conducătoare, o regulă de bază de procedură, origine, principiul mai înalt, o presupunere, o idee de bază. În ceea ce privește service learning-ul, totuși, cea mai potrivită definiție este cea care echivalează principiul cu un standard care trebuie urmat, deoarece va contribui la atingerea unui anumit nivel stabilit și a unei calități adecvate.

Putem experimenta diverse situații atunci când implementăm proiecte de service learning. Ca parte a instruirii, nu este posibil să pregătim un lucrător de tineret sau un tânăr pentru toate tipurile de situații care pot apărea. Cu toate acestea, principiile ne pot ajuta dacă nu suntem siguri că activitățile noastre sunt de tip service learning, sau ne pot oferi unele îndrumări în implementarea acestor proiecte.

## Principiile legate de coordonarea tinerilor într-un proiect de service learning

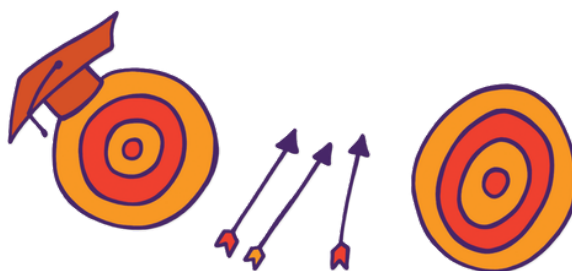
- Leadershipul tinerilor
- Atmosferă pro-învățare
- Modelul adulților
- Distracție
- Recunoaștere
- Inspirație din exemple de bună practică
- Motivarea specifică
- Respect pentru oportunități reduse

## Principiile legate de scopul și activitățile proiectului de service learning

- Prioritizarea nevoilor înaintea ideii de activitate
- Lucrăm CU comunitatea, nu doar pentru comunitate
- Echilibrul beneficiilor
- Principiul abordării pe termen lung
- Progresia nevoilor
- Flexibilitate, diversitate și posibilitatea alegerii

## Principii care susțin conectarea obiectivelor de învățare cu obiectivele activității

- O conexiune între experiența voluntarilor cu obiectivele de învățare
- Învățarea din propria experiență
- Reflecția asupra experienței
- Cros-sectorialitatea



## 2.1. Principiile legate de coordonarea tinerilor

### Leadershipul tinerilor

Voluntariatul condus de tineri este viziunea conform căreia tinerii ajută la implementarea, gestionarea și supravegherea dezvoltării în comunitățile lor și în societatea mai largă și joacă un rol major în a decide cum sunt alocate resursele (Restless Development, 2016; Kahn, și colab., 2009). Afirmatia este înrădăcinată în convingerea că tinerii sunt resurse importante și că energia și talentul lor ar trebui și pot fi puse în valoare.

Tinerii ar trebui să fie implicați pe cât posibil în planificarea, implementarea și evaluarea procesului de service learning. Aceștia trebuie să simtă asumarea proiectului sau a activității de voluntariat și să fie liderii acestora, și nu doar implementatorii. Acest lucru necesită crearea spațiului pentru oportunitate și leadership motivant din partea a lucrătorului de tineret. Acesta trebuie să arate că respectă ideile și intențiilor tinerilor. Dacă tinerii sunt implicați personal în pregătire și implementare, aceștia vor percepe, de asemenea, o responsabilitate mai mare pentru îndeplinirea sarcinilor, deoarece chiar ei le-au conceput.

În practică, aceasta se dovedește a fi provocare mai degrabă pentru lucrătorii de tineret decât pentru tinerii înșiși. Este important nu doar să-i ghidați și să-i ascultați, ci și să-i lăsați să ia decizii. În publicațiile profesionale, găsim mai multe instrumente care ajută la înțelegerea leadershipului tinerilor ca un continuum pe spectrul de posibilități. Vă oferim una dintre ele în Figura 1.



#### Tinerii ca beneficiari

Tinerii sunt beneficiarii activităților organizate de adulți și nu au nici un cuvânt de spus cu privire la program sau alte decizii care îi afectează.

#### Tinerii ca participanți

Uneori, adulții solicită părerile tinerilor cu privire la program sau alte decizii care îi afectează.

#### Tinerii implicați

Tinerii își exprimă constant opiniile cu privire la deciziile luate cu privire la programul din care fac parte.

#### Tinerii ca inițiatori

Tinerii au roluri substanțiale în pozițiile de leadership, inclusiv în coordonarea și planificarea programelor.

#### Tinerii ca implementatori

Tinerii dețin majoritatea pozițiilor de coordonare și gestionează activitățile de zi cu zi ale programului.

#### Tinerii ca lideri

Tinerii dețin toate rolurile majore din coordonare și implementează programul cu susținerea unor adulți.

Source: Movement Strategy Center (2004)

Conform Movement Strategy Center (2015), o acțiune condusă de tineri este una în care tinerii decid ce se face și cum se face. Coordonarea realizată de tineri nu înseamnă neapărat „lipsa implicării sau rolului adulților”. Mai degrabă, e vorba de o relație specifică între tineri și adulți, în care adulții îi susțin pe tineri în dobândirea de abilități, informații și capacitate de a lua decizii în organizațiile în care se află.

## Modelul adulților

Lucrătorul de tineret este un model în implementarea proiectelor de service learning și desfășoară activitatea de voluntariat împreună cu tinerii. Dacă lucrătorul de tineret sau coordonatorul nu este activ, nu poate cere un nivel ridicat de activitate de la tineri. Rolul său de coordonare nu este unul de „superioritate”, ci mai degrabă unul de „facilitare” prin care ajută tinerii să participe. Coordonatorul trebuie să trezească interesul, care este un element cheie al succesului. Organizarea activității de service learning ar trebui să fie cât mai informală posibil, realizată într-un mediu relaxat în care voluntarii să se simtă bineveniți, respectați și apreciați. Ei au nevoie de o formă de sprijin și sfaturi, dar nu au nevoie de un „șef”. Aceștia vor aprecia persoana care îi ajută dacă au nevoie și care îi va provoca „mai departe” (spre o muncă mai complexă), atunci când sunt pregătiți pentru asta.



*O organizație de tineret a fost chemată să ajute o instituție socială. Aceasta avea nevoie de ajutor pentru repararea zonelor exterioare, astfel încât beneficiarii să poată petrece mai mult timp în parc. Tinerii au început sarcinile primite de la doi coordonatori dimineața, dar au observat că odată cu trecerea timpului, cei doi au început să râdă și să șușotească. Practic, cei doi coordonatori s-au plimbat toată ziua cu telefoanele în mână pe lângă tinerii voluntari și au făcut poze cu flori, gândaci iar apoi cu munca finalizată.*

## Atmosfera pro învățare

Unul dintre principiile și premisele de bază în service learning este.. învățarea! Pentru a dezvolta interesul tinerilor pentru învățare, acesta trebuie să facă parte din cultura organizațională. Învățarea este un principiu care ne ghidează și este susținut de fiecare persoană care intră în contact cu tinerii.

## Distracție

Voluntariatul ar trebui să aducă bucurie, împlinire și satisfacție tinerilor implicați. Voluntariatul oferă spațiu pentru rezolvarea unor sarcini interesante care au sens pentru indivizi și care produc impact social. Energia folosită într-o provocare, în care un tânăr este capabil să-și aplice propriile abilități și cunoștințe în beneficiul altui individ sau grup de oameni, este o sursă de împlinire interioară.



*Beneficii ale voluntariatului care sunt foarte des identificate în diverse studii: „întâlnirea cu oameni noi”, „bucuriile vieții”, „distracția”, „bucuria timpului liber”, „reducerea anxietății și depresiei” și altele asemenea.*

## Recunoașterea

Dacă obiectivul voluntariatului este să ofere ajutor pe termen lung pentru ceilalți și pentru comunitate, atunci recunoașterea este cea mai puternică satisfacție și motivație pentru o muncă viitoare și pentru angajament social. Experiența dobândită, recunoscută de comunitate, se reflectă în faptele și relațiile viitoare. Recunoașterea ajută la construirea conștiinței de sine și a încrederii în sine. Nu în ultimul rând, recunoașterea îi ajută pe tineri să devină entuziaști, cetățeni cu inițiativă, precum și persoane conștiente și creative.



*Iată un exemplu de extras din nominalizarea proiectului premiat din categoria Heart in the Palm din categoria Voluntari sub 30 de ani: „Este admirabil și foarte inspirat cum, de la o vârstă fragedă, un băiat de numai 11 ani a arătat un interes atât de intens în a ajuta și a face atât de fericiți oamenii și beneficiarii instituțiilor de servicii sociale. De asemenea, el își folosește darul oratoric pentru a le spune colegilor săi și publicului larg despre diferitele tipuri de activități ale beneficiarilor”.*

## Inspirație din exemple de bună practică

Pentru buna funcționare a proiectelor căutăm constant exemple de succes, accesibile atât coordonatorilor cât și tinerilor, iar apoi încercăm să le aplicăm la rândul nostru. Ne inspirăm din toate tipurile de proiecte - de voluntariat, educaționale și nu numai. Este important ca aceste exemple să fie extrem de accesibile atât coordonatorilor, cât și tinerilor și să fie folosite în implementarea proiectelor. Sistemul ar trebui, de asemenea, să inspire diferite forme de voluntariat - de la activități punctuale, sau diferite forme ale activităților pe termen scurt, până la forme de voluntariat pe termen lung.

## Motivarea specifică

Tinerii își pot pierde motivația, de aceea este recomandat să îi încurajați frecvent, să fiți în strâns contact cu ei, dar și să oferiți recunoaștere formală și informală beneficiilor activității lor de voluntariat (fie sub formă de afirmare, certificate sau recomandări pentru un loc de muncă). Factorii motivaționali (stimuli externi, fenomene sau evenimente care au capacitatea de a trezi sau satisface nevoile) sunt importanți în special în concurență cu alte presiuni sau atracții ce privesc petrecerea timpului liber. Pentru tinerii voluntari, în absența remunerației, este de asemenea important să se acopere costurile asociate voluntariatului (transport, călătorie, mese etc.).



*Dedicarea timpului pentru tinerii cu care lucrăm s-a dovedit a fi - în nenumărate exemple ale organizațiilor de tineret forme importante de motivație. Acestea pot include: întâlniri regulate față în față, grupuri pe rețelele sociale, bloguri și vloguri care prezintă activitățile tinerilor, încurajare în timpul procesului de implementare, exprimarea sprijinului pentru tineri de către lucrătorii de tineret sau alte persoane implicate în activități. Tinerii s-au declarat motivați și de: informații periodice despre activitățile de voluntariat pe site-ul organizației, nominalizări la premii și premieri regionale și naționale, validarea activității de voluntariat, competențe dobândite și dezvoltate, scrisori de recomandare pentru admiterea la universitate, sau atunci când caută un loc de muncă.*

## Respect pentru oportunități reduse

În cazul în care sunt implicați tineri cu oportunități reduse, trebuie să luăm în considerare nevoile și situația lor socială (nevoia de timp, frecvență, accesibilitate sau altă nevoie de asistență) atunci când îi implicăm în voluntariat. Este bine să le cunoaștem potențialul, să îl canalizăm acolo unde tinerii pot ajuta sau excela și să le încredințăm sarcini în care vor reuși.



*Tinerii au decis să organizeze o vânzare în scop caritabil la o tarabă din târgul de Crăciun. Sarcina lor a fost să creeze decorațiuni și ornamente interesante de Crăciun, în cadrul unor activități creative și să le vândă apoi, la târg. Toată lumea a fost foarte mulțumită de activitate, dar Karol, care era într-un scaun cu rotile și avea probleme în a ține ceva în mână, nu s-a simțit implicat. Cu toate acestea, prietenul său Pefo a observat acest lucru și l-a întrebat ce ar vrea să facă. Lui Karol îi plăcea să vorbească așa că s-a oferit să vândă lucruri la tarabă. Tinerii și-au împărțit sarcinile între ei, astfel încât să existe întotdeauna cineva la tarabă cu Karol, iar acesta să poată preda produsele și să primească plata. De asemenea, au făcut un palet pentru el, astfel încât să poată fi văzut la tarabă în spatele tejghelei.*

# 2. 2. Principiile legate de scopul și activitățile proiectului de service learning

## Prioritizarea nevoii în fața ideii de activitate

Înainte de a începe planificarea și implementarea activităților de voluntariat, este necesar să se evalueze în mod critic dacă activitatea este în prezent adecvată, necesară și utilă raportat la nevoile societății, ale comunității sau ale altor circumstanțe în care se dorește implementarea și dacă aceasta este o prioritate față de alte idei sau activități potențial necesare. Nevoia curentă trebuie să prevaleze asupra ideii de activitate, oricât de bună ar fi aceasta. Nu este potrivit să efectuați activități de voluntariat fără a lua în considerare necesitatea lor doar de dragul activităților în sine, ci dimpotrivă, se recomandă derularea acelor activități care sunt în fapt benefice în contextul dat.



*Unii tineri s-au gândit că vor organiza o colecție de jucării pentru copiii care locuiesc la casa copilului, înainte de Crăciun. Au strâns o cantitate foarte mare, în special jucării de pluș. După un moment de entuziasm, a existat însă și un moment de angoasă. După efectuarea colectei, au aflat că nu au cui să dea jucăriile, pentru că nu exista interes pentru ele. Când au vizitat orfelinatul și centrul de zi, au descoperit că acei copii aveau nevoi complet diferite, iar jucăriile nu se numărau printre ele.*

## Lucrăm CU comunitatea, nu doar pentru comunitate

Când planificăm și implementăm activități de voluntariat, trebuie să construim activitățile pe un model orizontal de furnizare a ajutorului, în care tinerii să fie învățați nu numai să ofere ajutor, ci să respecte faptul că ambele părți din acest proces ar trebui să fie factori activi ai schimbării. Grupurile țintă vizate ar trebui, de asemenea, să fie implicate în planificarea și furnizarea ajutorului.



*O activitate frecventă cu care ne întâlnim în practică sunt vizitele grupurilor de tineri în facilități pentru vârstnici în luna octombrie - sărbătorită ca luna respectului pentru vârstnici. Tinerii pregătesc spectacole, cântece și cadouri pe care le aduc la centru. Este o activitate care face timpul petrecut în unitate mai plăcut pentru cei de aici, dar este discutabil în ce măsură răspunde cu adevărat nevoilor lor. Ce învață tinerii făcând acest tip de activitate? Ei sunt activi și ajung la niște beneficiari pasivi care primesc ajutor.*

*În același timp, noi știm că există adesea oameni în astfel de facilități de la care putem învăța, și împreună cu care putem realiza activități foarte stimulative, intergeneraționale de service learning.*

## Principiul abordării pe termen lung

Educația tinerilor poate fi implementată prin diferite tipuri de activități, dar ar trebui să ofere spațiu pentru o tranziție de la activități pe termen scurt la servicii de voluntariat mai sistematice și pe termen lung. Prin educație pentru voluntariat, tinerii ar trebui încurajați să-și continue aceste activități chiar și dincolo de un anumit proiect. Pentru a obține un impact educațional real al activităților, este necesar să le organizăm pe termen lung și în mod regulat.

## Progresia, sau creșterea constantă a complexității

Implementarea unui proiect de service learning, acest lucru creează loc pentru oportunitatea unei creșteri treptate de dezvoltare a unei game mai largă de cunoștințe, abilități și atitudini ale copiilor și tinerilor. Plimbarea câinilor într-un adăpost sau curățarea gunoiului din păduri poate fi plăcută ca o primă experiență, dar cu tinerii este bine să mergi la „rădăcina problemei”. Discuțiile înainte și după activități ar trebui să ducă treptat la numirea acelor probleme și nevoi care duc la mizerie în pădure și atât de mulți câini în adăpost. Prin discuții și reflecție, putem ajunge să fim conștienți de întregul sistem. Ce putem face pentru ca oamenii să nu mai arunce gunoi în pădure? Ce putem face pentru a scădea numărul de câini abandonați în adăposturi? Voluntariatul devine astfel creativ, orientat spre dezvoltare și distractiv. În același timp, tinerilor li se oferă spațiu pentru implicare, căutare și găsire a sensului și motivației în activitățile lor. S-ar putea să fiți surprinși de soluțiile cu care pot veni tinerii.



*Pentru mulți ani, Janka a fost voluntară într-o organizație de cercetași, unde, în calitate de consilier, pregătește jocuri pentru copii. Când a fost invitată de către lider să se alăture taberei de vară, ea s-a gândit că ar putea contribui cu 2 jocuri pentru grupurile mai tinere. La urma urmei, are o mulțime de experiență și chiar are câteva jocuri și activități pregătite din alte întâlniri. Făcuse asta în tabere cu doi ani înainte, iar jocurile ei cu copiii au avut întotdeauna un mare succes. Jocurile lui Janka au succes, însă ea nu progresează făcând în mod repetat același lucru. Poate că ar fi mai benefic pentru ea dacă ar încerca să coordoneze o echipă de consilieri cu care ar putea pregăti un program mai cuprinzător.*

## Echilibrul beneficiilor

Fiecare activitate de voluntariat are avantaje pentru toate părțile implicate. În service learning este necesar să reflectăm asupra faptului că prin activitățile de voluntariat, copiii și tinerii influențează societatea, ajută la rezolvarea problemelor sau la satisfacerea diverselor nevoi și promovează solidaritatea. Pe de altă parte, este important, de asemenea, să subliniem care sunt avantajele acestor activități pentru tinerii înșiși. Voluntariatul le permite să învețe prin experiență directă și poate fi benefic pentru dezvoltarea lor personală și profesională. Dacă îmbinăm voluntariatul cu procesul de educație și formare, de exemplu în sfera organizației noastre de tineret, atunci această experiență ar trebui să conducă nu numai la realizarea unor activități, ci și la o percepție mai profundă a nevoilor și problemelor sociale, conștientizarea responsabilității pentru rezolvarea lor și angajamentul activ față de schimbare.

## Flexibilitate, diversitate și posibilitatea alegerii

Diversitatea și flexibilitatea trebuie menținute în tipul de activități de voluntariat, dar și în „profundimea” angajamentului, a nivelului de responsabilitate, a intervalului de timp sau a preferinței pentru formele de voluntariat individuale sau de grup. Tinerii ar trebui să aibă spațiul necesar pentru a-și exprima ideile, și în același timp, posibilitatea de alege liber. Considerăm că acest principiu este deosebit de important dacă decideți să desfășurați activități de voluntariat ca parte a unui plan educațional sau a programului educațional de bază al organizației.

Pentru a menține principiul voluntariatului și a liberei alegeri, este necesar să lăsați tineri să aleagă și să decidă. Puteți oferi diferite experiențe tinerilor, dar decizia finală cu privire la modul în care vor continua să facă voluntariat depinde de ei. Când intenționați să meditați prima experiență de voluntariat pentru tineri, luați în considerare nivelul acestora, pentru a nu-i descuraja la început. De exemplu, întâlnirile cu copiii dintr-o casă de copii, cu persoanele cu dizabilități sau cu persoanele fără adăpost ar trebui să fie precedate de discuții despre o abordare specifică a acestora.



*Coordonatorul a decis să implice toți tinerii în voluntariat. Cu toate acestea, tinerii au putut alege sau sugera activitățile pe care ar dori să le implementeze. Încă de la început, au stabilit însă o serie de reguli de bază care se aplică tuturor.*

## 2.3. Principii care susțin conectarea obiectivelor de învățare cu obiectivele activității

### O legătură clară și directă între experiența de voluntariat și obiectivele de învățare

Experiența de voluntariat a copiilor și tinerilor trebuie să fie în mod explicit conectată cu obiectivele și conținutul învățării. Coordonatorul / lucrătorului de tineret să identifice încă de la începutul planificării activităților, cunoștințele și abilitățile specifice, care pot fi dobândite prin intermediul acestora.



*O organizație de tineret axată pe dezvoltarea abilităților multimedia căuta tineri care să creeze gratuit un podcast despre activitățile sale. În timpul recrutării, i-au contactat tineri, care nu aveau prea multă experiență cu această activitate. Deoarece nu au avut de ales, i-au recrutat și pe cei mai puțin experimentați. La finalul muncii cu tinerii voluntari, organizația le-a mulțumit și, ca recunoaștere, le-a pus numele în creditele finale, fără a-i ajuta să își dezvolte abilitățile. După finalizarea activității, organizația de tineret a avut un podcast frumos, dar tinerii voluntari au plecat la o altă organizație.*

Dacă vrem ca voluntariatul să fie o experiență educațională, trebuie să clarificăm ce anume vrem să-i învățăm pe tineri sau în ce fel ar trebui ei să se dezvolte. Este necesar să stabilim obiectivele de învățare în mod explicit deoarece ne vom referi la ele în etapa de reflecție asupra experienței. În realitate, aceeași experiență de voluntariat poate duce la atingerea unor obiective educaționale diferite.



*O organizație de tineret a fost implicată într-un sondaj. Pentru că trebuia să prelucreze datele obținute, a decis să caute tineri voluntari care aplicaseră la studii doctorale și erau deja familiarizați cu astfel de activități. Pentru ca studiul să ajungă la stadiul final, mai era nevoie de încă o etapă, așa că organizația și-a propus să-i învețe pe tineri să transforme răspunsurile în date cantitative. Prin urmare, în anunțul de recrutarea voluntarilor, organizația a inclus nu numai profilul voluntarilor căutați și activitatea pe care aceștia urmau să o realizeze, ci au inclus și obiectivul de învățare.*

### Învățare din propria experiență

Activitatea sau mai bine spus propria experiență joacă rolul principal în procesul de învățare și în crearea de obiceiuri pozitive. Teoria este secundară experienței directe. Învățarea din propria experiență joacă un rol indispensabil în procesul de educație pentru voluntariat.



Tinerii caută și apreciază experiența care nu le este disponibilă în mod obișnuit sau care le satisface pe deplin nevoile, cum ar fi arta, moda, activitățile de mediu, tehnologia informației și comunicării etc. În practică, experiența personală nu înseamnă întotdeauna doar implementarea cu succes a unei activități sau proiect. Învățăm de asemenea din experiențe negative, deci nu este cazul să ne temem când ceva nu reușește să fie realizat așa cum am planificat. Este important să discutați deschis cu tinerii, să examinați motivele eșecului atunci când apare și să trageți concluzii, astfel încât acestea să nu se mai repete.



*După ce au lucrat mult timp împreună la un proiect de service-learning, tinerii implicați au aflat că nu toți membrii grupului participă în mod egal la activități și că fiecare avea câte o idee diferită despre modul în care ar trebui implementate activitățile. Conflictul dintre ei a escaladat atât de mult încât unul dintre ei a încetat complet să mai comunice cu echipa. Deoarece unul dintre obiectivele educaționale a fost să învețe să lucreze în echipă, reflecția și comunicarea facilitate de un lucrător de tineret au fost axate pe analiza acestor conflicte și pe condițiile prealabile pentru cooperare. În cele din urmă, proiectul a fost finalizat, chiar dacă cooperarea nu a fost ideală până la final. În reflecția finală, tinerii au apreciat cât de mult au învățat despre munca în echipă, conducerea echipei și delegarea sarcinilor.*

### Reflecția asupra experienței

Reflecția poate fi echivalată cu procesarea experienței unei activități specifice și implementarea învățării acumulate în viitor. În acest context, reflecția asupra experienței este o condiție necesară pentru ca tinerii să-și dezvolte și să-și formeze atitudinile. Reflecția servește ca o privire retrospectivă asupra activității de voluntariat, atât în ceea ce privește sfera muncii, cât și experiența personală. Este important să faceți reflecția împreună cu tinerii în mod continuu.

În cazul activităților punctuale sau a evenimentelor de o zi, reflecția trebuie făcută odată ce acestea sunt finalizate, sau la scurt timp după. Oricând ar fi realizată, reflecția este un pas foarte important pentru învățare, așadar coordonatorii nu ar trebui să uite de asta.

### Cross-sectorialitatea

Principiile de bază ale voluntariatului includ diversitatea. Formarea și educarea copiilor și tinerilor în voluntariat se pot suprapune astfel cu domeniile de educație ca temă transversală. Prin implicarea tinerilor în activități de service-learning, le oferim posibilitatea de a dezvolta cunoștințe și abilități în domenii specifice, dar facilităm, de asemenea, conexiuni interdisciplinare în ceea ce învață.



*Într-un proiect de service-learning implementat de o organizație de tineret axat pe dezvoltarea participării tinerilor în politica locală, lucrătorii de tineret au combinat următoarele obiective: dezvoltarea abilităților participative, creșterea implicării și participării tinerilor și creșterea numărului de tineri implicați într-un proiect de service-learning. Tinerii au dezvoltat mai întâi abilități de comunicare în fața autorităților publice, apoi au făcut echipă cu consiliul local al orașului și cu tinerii dintr-un centru de recuperare pentru abuz de droguri. Împreună cu tinerii de la centru au pregătit o prezentare cu privire la nevoile tinerilor din aceste centre pentru una dintre sesiunile consiliului local.*

## CONCLUZII CHEIE ALE CAPITOLULUI

- Există mai multe principii asupra cărora trebuie reflectat și care trebuie respectate în planificarea și implementarea proiectelor de service-learning.
- Principiile ne pot ajuta dacă nu suntem siguri ca activitățile noastre sunt într-adevăr service-learning sau ne pot oferi unele îndrumări în implementarea acestora.



# 3. Motivația – gestionarea riscului de abandon a proiectului

Încă de la începutul practicii de service-learning, au fost implementate câteva proiecte din care s-au putut trage concluzii relevante. Una dintre lecțiile învățate este că până și în cazul proiectelor foarte bine planificate, populare și de succes, putem observa un grad considerabil de abandon al proiectului înainte de finalizarea lui. Chiar și atunci când participanții duc proiectele până la bun sfârșit, motivația și contribuția pe care o aduc devin insuficiente și afectează succesul proiectului.

Acesta nu este un fenomen nemaîntâlnit - el apare în varii domenii, cum ar fi munca, studiile sau voluntariatul. Cu cât lumea devine mai dinamică și numărul de oportunități crește, tinerii își doresc să experimenteze tot mai multe lucruri. Asta înseamnă că își vor schimba mult mai frecvent activitățile, urmărindu-le în principal pe cele care sunt distractive și interesante.

Această tendință reprezintă un factor extern, pe care nu-l putem schimba, dar de care trebuie să ținem cont. Coordonatorii sau lucrătorii de tineret au totuși o influență majoră asupra factorilor interni care pot ține participanții interesați și angajați în proiectele de service-learning. Obiectivul lor trebuie să fie crearea unui mediu atractiv pentru participanți și care le satisface nevoile.

Pentru a putea găsi soluțiile potrivite este nevoie să identificăm factorii care ar putea determina participanții să abandoneze proiectele. Aceasta înseamnă că nu există o soluție generală pentru abandon, ci trebuie întreprinse acțiuni adaptate tânărului sau grupului țintă, ținând cont de nevoile individuale. Cuvântul cheie aici este "motivație".

## **Ce este motivația?**

Motivația este actul sau procesul de a oferi cuiva un motiv pentru a face ceva sau condiția de a fi dornic să acționeze sau să muncească (Dicționar Webster). Motivația poate fi deja deținută sau poate fi oferită sau primită. În orice caz, acel „motiv” de avut sau de oferit/primit este mai degrabă particular pentru fiecare individ.

Dacă lucrătorii de tineret doresc să analizeze motivația, este util să înțeleagă că ea este de două tipuri: motivație extrinsecă vs. motivație intrinsecă. În timp ce motivația extrinsecă implică îndeplinirea unei sarcini sau manifestarea unui comportament în baza unor cauze exterioare, cum ar fi evitarea pedepsei sau primirea unei recompense, motivația intrinsecă implică îndeplinirea unei sarcini pentru că aduce o recompensă personală. În general, cu cât o persoană îmbătrânește, cu atât va fi mai receptivă motivațiilor intrinseci. De aceea, în domeniul SL, lucrătorii de tineret și cei care au un rol de leadership într-un proiect SL (de exemplu un tânăr) trebuie să țină cont de motivația internă a fiecărui participant și să evite pedeapsa și recompensa directă pe termen lung.

## Cum aflați care ar putea fi motivația potrivită pentru o persoană?

Ar fi evident să spunem că coordonatorii proiectului trebuie să afle acest lucru vorbind cu voluntarii, întrebându-i în mod regulat despre propria lor motivație, inspirații și obiective. Acest lucru ar trebui făcut în prima fază a fiecărui proiect, cu constanță și feedback oferit prin reflecție. În practică însă, nu este întotdeauna cazul. Se poate întâmpla ca lucrătorii de tineret să nu aibă timp sau să nu acorde suficientă atenție acestui aspect și astfel apare o problemă de comunicare insuficientă cu tinerii cu privire la motivația lor. O altă situație tipică poate fi aceea că tinerii sunt întrebați, dar nu reușesc să își identifice clar motivația, deoarece asta necesită un anumit nivel de conștientizare. De asemenea, li s-ar putea părea jenant sau prea intim să împărtășească despre ce i-ar menține entuziasmați în fața colegilor sau a lucrătorului de tineret. În acest caz, coordonatorii trebuie să le pună întrebările potrivite și îi îndrume să dobândească autocunoașterea necesară pentru a afla de ce sunt acolo și ce doresc să obțină din experiență.

O greșeală foarte comună este să presupunem că toți voluntarii împărtășesc același entuziasm sau să considerăm că principala lor motivație este întotdeauna să facă ceva bun pentru grupul țintă al proiectului SL. De exemplu, dacă acest grup este reprezentat de copii defavorizați, nu trebuie să se presupună că sprijinirea acestora este principala motivație pentru toți tinerii implicați. În realitate, aceasta ar putea fi una dintre motivații, dar ar putea exista diverse alte aspecte, cum ar fi dobândirea de experiență de lucru, petrecerea timpului cu prietenii, finalizarea stagiului școlar obligatoriu, impresionarea colegilor sau a părinților sau faptul că locația e convenabilă pentru ei.

## Potențiale motive pentru abandon și cum să le preveniți

Trebuie subliniat că fiecare voluntar intră în proiectul SL cu un set diferit de factori motivaționali. Într-un caz ideal, așteptările lor sunt raționale și atunci e de preferat ca acestea să fie atinse într-o măsură rezonabilă, altfel probabilitatea abandonului crește. De exemplu, există voluntari care se implică pentru dezvoltare personală, alții o fac de dragul companiei/prietenilor, în timp ce pentru unii tineri principalul motiv este dat de obiectivul proiectului și impactul pe care îl pot avea prin munca lor. Este important de menționat că factorii motivaționali personali, precum și alți factori externi care îi influențează se pot schimba pe parcursul proiectului. De exemplu, înainte de pandemia COVID19, multe proiecte care erau planificate offline au trebuit să se „mute” online, schimbând nu numai mediul în care lucrau tinerii și modul de comunicare dintre ei, ci chiar experiența întreagă. Lucrătorii de tineret trebuie să se adapteze la astfel de schimbări, să ia în considerare mai multe variante pentru a combate scăderea motivației. Deși factorii motivaționali variază, există o serie de motive tipice pentru abandon. În cele ce urmează, le vom analiza pe rând și vom propune câte o soluție pentru fiecare. Vom prezenta de asemenea și câteva bune practici. Ordinea în care le abordăm nu sugerează că unele cauze sunt mai puțin întâlnite decât altele, de fapt nici nu dispunem de date suficiente despre prevalența lor, iar intenția nu este de a sugera că unii factori ar fi mai puțin importanți. Toți voluntarii care se confruntă cu îndoieli cu privire la rolul lor într-un proiect SL trebuie să fie luați în serios, deoarece pentru voluntar nu contează dacă motivația lor este „tipică” sau nu.

## # Aspecte sociale

Este foarte comun, mai ales în cazul tinerilor pentru care relațiile cu cei de vârsta lor sunt importante, ca aceștia să se alăture unui proiect datorită nevoii lor de socializare. În ultimii ani, numărul interacțiunilor offline a scăzut semnificativ, copiii și adolescenții petrecându-și tot mai mult timpul în spațiul virtual. Au nevoie de noi platforme pentru a putea socializa și a avea experiența conexiunii în persoană, prin urmare mulți voluntari aleg să se implice într-un proiect SL în speranța de a cunoaște oameni noi și de a-și extinde rețeaua socială. Dacă din anumite motive acest lucru nu se întâmplă, cel mai probabil își vor pierde motivația.

*Ce puteți face pentru a preveni abandonul?*

În primul rând, pe parcursul planificării proiectului SL, trebuie să vă asigurați că există suficiente oportunități de socializare pentru tineri. Mai ales la începutul proiectului, lucrătorii de tineret nu ar trebui să se aștepte ca tinerii să își organizeze singuri contexte de team-building. Vă recomandăm să luați inițiativa și să organizați întâlniri informale sau să încurajați și să susțineți liderii mai experimentați să organizeze astfel de întâlniri. Țineți cont de eventualele nevoi speciale, astfel încât calendarul, locația, accesibilitatea și programul să fie potrivite pentru toți voluntarii.

În calitate de experți, adulții au cunoștințele și experiența pentru a se asigura că în timp ce aspectul social este asigurat, formarea echipei este incluzivă. De exemplu, tinerii mai introverți au dorința de socializare, dar pentru unii ar putea fi suficient doar să fie în compania colegilor și nu doresc neapărat să se expună sau să fie în centrul atenției. De fapt, prea multă expunere poate duce ca unii tineri să se simtă inconfortabil și preferă să plece.

De asemenea, este esențial să existe o masă critică la întâlnirile de echipă, un număr minim de voluntari, care pot lucra împreună. Nu că proiectul SL nu ar trebui lansat dacă numărul de participanți este mai scăzut. Totuși, dacă sunt doar 3 persoane implicate în toate sarcinile, iar motivația lor principală este socializarea, atunci lucrătorii de tineret responsabili ar trebui să creeze cât mai multe oportunități în acest sens pentru tineri. Dacă în schimb sunt 30 de voluntari, dar doar câțiva participă la întâlniri, poate fi foarte demotivant pentru cei puțini care sunt prezenți și au constanță. În acest caz, întărirea unor reguli minimale pentru grup sunt binevenite.

Un aspect implicit pentru unii, dar de reținut că este relevant să ții cont de raportul de gen și de intervalul de vârstă. În funcție de vârstă și de contextul cultural, unii ar prefera să fie în grupuri de fete sau băieți, important e ca dinamica grupului să aibă un echilibru. În mod similar, dacă există decalaje mari de vârstă, pot apărea provocări legate de modul în care tinerii preferă să interacționeze. Atunci când lipsește echilibrul, trebuie intervenit. Lucrătorii de tineret și tinerii pot încerca să găsească o soluție împreună, permițând tuturor voluntarilor să se implice și să își găsească locul în cadrul echipei.

### # Diferențele culturale, socio-culturale și lingvistice

Chiar și cel mai entuziast voluntar poate deveni demotivat dacă întâmpină bariere în a se conecta cu alți tineri în proiectul SL. Aceste bariere pot avea diverse cauze, dar cele mai frecvente sunt lingvistice, culturale sau socioculturale. Cel mai des, persoana care se simte inferioară dintr-un anumit punct de vedere (de exemplu din cauza dificultăților de a găsi un limbaj comun cu ceilalți sau din cauza lipsei de resurse financiare pentru evenimente sociale informale/activități de grup) va fi cea care renunță la proiect.

*Ce puteți face pentru a preveni abandonul?*

Este responsabilitatea lucrătorului de tineret să identifice barierele și să încerce să le înlăture pe cât posibil. Atunci când membrii grupului sau liderii au mai multă experiență, există șansa să poată fi discutate împreună. Desigur, nu vor dispărea în mod miraculos, dar se poate crea un mediu în care acestea să nu fie semnificative sau să conteze mult mai puțin. De exemplu, în cazul unei persoane care nu vorbește nicio limbă vorbită de restul echipei și tinde să se simtă exclusă din grup, trebuie luate măsuri pentru integrarea acesteia prin acordarea de sarcini în care nu sunt necesare cunoștințe lingvistice, folosirea unor aplicații de traducere, desemnarea unui translator, sau chiar învățarea limbii comune. Dacă bariera este de natură socio-culturală, este tot responsabilitatea lucrătorului de tineret să o identifice și să-l ajute pe voluntar să se integreze.

Proiectele SL reprezintă o oportunitate excelentă de a elimina aceste bariere prin gruparea tinerilor din medii diferite în diverse sarcini, astfel încât toată lumea să se simtă egală. De exemplu, dacă cineva nu poate participa la activități în anumite zile, nu poate merge în anumite locuri sau nu poate atinge/mânca anumite alimente din cauza religiei sau a contextului cultural, abordarea trebuie să fie una transparentă, cu reguli adecvate în cadrul grupului. Aceste diferențe pot oferi o oportunitate suplimentară de învățare, dar lucrătorul de tineret este cel care trebuie să creeze un mediu sigur și deschis în care se pot discuta astfel de aspecte. Ar putea exista și alte diferențe sensibile între voluntari, despre care să nu vrea să vorbească, cum ar fi situația financiară sau nivelul la permisiunea părinților. Acestea nu ar trebui dezbătute fără permisiunea lor, ci mai degrabă discutate cu ei pentru a ajunge la o soluție rezonabilă.

### # Prea mult control versus lipsă de suport

O cauză frecventă a demotivării este nivelul scăzut de mentorat. Dacă nu există suficiente oportunități de mentorat și reflecție oferite de lucrătorii de tineret, tinerii ar putea simți că sunt lăsați singuri și ar că munca lor nu este importantă. Întrucât unul dintre principiile SL este de a încuraja leadershipul tinerilor, este rezonabil să-i lăsați să-și asume responsabilitatea pentru propriile decizii, dar asta nu înseamnă un mentorat minim sau absent. Coordonatorii adulți ar trebui să fie clari cu privire la ceea ce pot oferi, să fie accesibili și abordabili.

Oricât de demotivant este să lucrezi fără suport și supraveghere suficiente, la polul opus, prea mult control poate fi dăunător, mai ales dacă în proiect există tineri ambițioși, care vin cu propriile idei și au inițiativă. În astfel de cazuri, lucrătorii de tineret trebuie să regleze nivelul de suport pentru a le susține potențialul.

*Ce puteți face pentru a preveni abandonul?*

Coordonatorii trebuie să ceară feedback în mod regulat. Autoevaluarea nu e suficientă pentru a afla dacă nivelul de mentorat este adecvat. Prin întâlniri regulate, discuții informale cu voluntarii, monitorizare și sesiuni de feedback/reflecție unu-la unu, lucrătorii de tineret se pot asigura că tinerii își simt contribuția și opinia importante.

Dacă nivelul de control se dovedește a fi prea ridicat: încă de la începutul proiectului, se recomandă luarea deciziilor cât mai democratic posibil. A da pus și simplu instrucțiuni directe nu este recomandat aproape niciodată. Dacă este inevitabil, lucrătorul de tineret ar trebui să ofere voluntarilor cel puțin două alternative și să le explice în mod clar și onest. Dreptul la alegere va crește implicarea. În același timp, participanții trebuie încurajați să vină cu idei noi și să își asume inițiativele, simțind în același timp că vor primi sprijin pentru a le pune în aplicare și că nu vor fi blamați în cazul în care nu vor reuși.

### **# Cât de atractive sunt activitățile**

Fiecare proiect are etapa sa de creație/planificare în care se iau cele mai multe decizii și în care există spațiu și timp pentru discuții și idei. Într-un caz ideal, tinerii pot conveni asupra unui plan de proiect, împărțind echilibrat sarcinile între ei. Nu înseamnă că de-a lungul proiectului această împărțire trebuie să rămână neschimbată. Chiar și în cel mai bun caz, vor exista sarcini care sunt mai puțin provocatoare sau mai puțin atractive pentru voluntar.

De asemenea, se poate întâmpla ca o sarcină care părea interesantă sau plictisitoare să se dovedească a fi altfel. De exemplu, sarcinile legate de curățenie sau administrare sunt de obicei mai puțin atractive. Desigur, poate exista întotdeauna ceva care este preferat aceste sarcini, dar dacă trebuie făcute în mod repetitiv, s-ar putea duce la demotivare. Chiar și în cazul sarcinilor complexe și atractive, se poate întâmpla ca persoana responsabilă să simtă că îi scade interesul sau că sarcina devine prea provocatoare.

*Ce puteți face pentru a preveni abandonul?*

Lucrătorii de tineret împreună cu liderii tinerilor voluntari trebuie să monitorizeze constant cât de mulțumiți sunt voluntarii cu responsabilitățile lor. La nevoie, trebuie să sprijine reîmpărțirea sarcinilor. Asta nu înseamnă că cineva nu ar trebui să-și respecte îndatoririle doar pentru că nu este suficient de mulțumit. Înseamnă pur și simplu că uneori este benefic să re-aranjați puțin lucrurile și să schimbați rolurile între participanți. Astfel, susțineți și obiectivele educaționale ale proiectului, pe măsură ce mai mulți tineri obțin o perspectivă mai largă asupra domeniilor în care își pot dezvolta abilități. Recomandăm îmbunătățirea unei sarcini neatractive pe baza ideilor celor responsabili de ea. Dacă nu există nicio modalitate de a o face mai atractivă, se poate folosi și motivația extrinsecă, cum ar fi oferirea de recunoaștere suplimentară sau alte recompense persoanei respective. Și, în cele din urmă, dacă o îndatorire devine imposibil de provocatoare, trebuie să fie desemnate ajutoare sau poate luată în considerare chiar renunțarea la sarcină.

### **# Vizibilitatea obiectivelor proiectului**

Prin natura proiectelor de tip SL, tinerii lucrează împreună ca o echipă pentru a stabili obiectivele și a implementa activitățile. Aceasta înseamnă că, teoretic, toți voluntarii ar trebui să știe ce sarcini trebuie îndeplinite, cum și care este scopul din spatele lor. În practică, este puțin probabil ca toți să fie de acord cu privire la „ce”-ul și „cum”-ul proiectului. Se mai poate întâmpla ca, pe măsură ce echipa avansează cu proiectul, unele planuri inițiale să schimbe și să fie adăugate activități suplimentare. Acești factori pot duce la situații în care nu toată lumea este conștientă de ce anume sunt realizate anumite activități sau pur și simplu nu sunt de acord cu modul în care sunt implementate. Ambele situații pot cauza probleme motivaționale și pot duce la abandon. Acest fenomen este similar situații din viața profesională când angajații nu sunt complet conștienți de sensul sarcinilor lor, le fac doar pentru că șeful lor le-a cerut sau pentru că s-au obișnuit să nu întrebe.

*Ce puteți face pentru a preveni abandonul?*

Este responsabilitatea lucrătorilor de tineret și a tuturor membrilor proiectului să evite această situație comunicând continuu despre modalitățile de îndeplinire a sarcinilor și provocându-i pentru a afla dacă există o modalitate mai bună de a atinge obiectivele.

Chiar dacă există o bună comunicare, vor exista întotdeauna lacune de cunoștințe, prin urmare responsabilii adulți și liderii tinerilor trebuie să fie abordabili pentru ceilalți. Ei trebuie să rămână deschiși la sugestii și să fie pregătiți să explice de ce se fac anumite lucruri și, dacă este necesar, să schimbe anumite practici. Ocaziile frecvente de reflecție și întrebările țintite pot ajuta la o mai bună înțelegere a obiectivelor și a importanței lor.

## # Ce beneficii aduce implicarea ?

Un proiect SL are multe de oferit tinerilor care se implică, prin cei doi „piloni” ai săi. Unul dintre ele este voluntariatul în sine, iar celălalt este partea de învățare, ceea ce face evident faptul că în afară de a ajuta și de a cunoaște comunitatea și partenerii de proiect, voluntarii vor beneficia de pe urma proiectului prin dezvoltarea unor competențe generale și specifice. Se poate afirma că acei tineri care aleg în mod conștient SL în loc de voluntariat „simplu” sau de activități școlare au optat deja explicit pentru dezvoltare personală.

În mod ideal, lucrătorii de tineret și tinerii stabilesc obiective realiste de învățare și de voluntariat în faza de planificare. Cu toate acestea, este foarte comun ca mai târziu, când proiectul este deja în derulare, tinerii să își pună întrebări precum „în ce fel beneficiaz eu?” sau „merită timpul și energia mea?”. Dacă răspunsul la aceste întrebări este „nu prea mult” și „probabil că nu” sau „nu sunt sigur”, atunci este foarte posibil ca ei să renunțe în cele din urmă.

### Ce puteți face pentru a preveni abandonul?

Pe lângă beneficiile educaționale, SL poate oferi o mulțime de câștiguri pentru tineri, cum ar fi noi prietenii, o rețea socială extinsă, o perspectivă asupra unor noi domenii de cunoaștere și multe altele. Este responsabilitatea lucrătorilor de tineret să clarifice beneficiile relevante ale proiectului chiar din faza de planificare. În timpul proiectului, aceste beneficii ar trebui întărite și articulate frecvent fără exagerare. A aminti voluntarilor motivul pentru care au decis să se implice, evidențierea activității și a obiectivelor de învățare pentru care au optat întărește sentimentul că, pe lângă contribuția lor în comunitate, există o parte extrem de benefică și pentru ei.

## CONCLUZII CHEIE ALE CAPITOLULUI

Motive de abandon	Factori	Bune practici
Aspecte sociale	Ocazii insuficiente pentru interacțiuni sociale	<ul style="list-style-type: none"> <li>asigurați-vă că proiectul oferă suficiente ocazii de socializare</li> <li>organizați întâlniri</li> <li>acordați atenție raportului de gen</li> </ul>
Diferențele culturale, socio-culturale și lingvistice	Barriere lingvistice, culturale și socio-culturale	<ul style="list-style-type: none"> <li>creați un mediu în care diferențele contează mai puțin</li> <li>găsiți un traducător</li> <li>regrupați tinerilor</li> </ul>
Prea mult control vs. lipsa de suport	<ul style="list-style-type: none"> <li>lipsa de suport</li> <li>prea mult control</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>organizați întâlniri regulate, oportunități de reflecție, monitorizați și organizați sesiuni individuale de feedback</li> <li>adoptați un proces democratic de luare a deciziilor</li> <li>oferiți opțiuni</li> <li>încurajați ideile, nu stigmatizați eșecul</li> </ul>
Cât de atractive sunt activitățile	<ul style="list-style-type: none"> <li>sarcini neatractive</li> <li>sarcini plictisitoare</li> <li>sarcini prea dificile</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>faceți schimburi între voluntari, îmbunătățiți sarcina solicitând feedback</li> <li>asigurați suport sau chiar renunțați la sarcină</li> </ul>
Vizibilitatea obiectivelor proiectului	<ul style="list-style-type: none"> <li>voluntarul nu înțelege motivul din spatele unei sarcini</li> <li>voluntarul nu este de acord cu modul în care este îndeplinită o sarcină</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>fiți abordabili și explicați, întăriți angajamentul la începutul proiectului</li> <li>solicitați sugestii de îmbunătățire</li> </ul>
Ce beneficii aduce implicarea?	Voluntarii nu văd avantajele participării	<ul style="list-style-type: none"> <li>clarificați de la început beneficiile pe care proiectul le poate oferi</li> <li>amintiți periodic beneficiile</li> </ul>



# 4. Service-learning ca proces

Procesul de service-learning constă din 4 pași principali, legați între ei de reflecție, comunicare, promovare și monitorizare.



## Planificare și pregătire

Punctul de plecare este identificarea unei nevoi sau probleme a comunității locale pe care proiectul își propune să o rezolve. Este esențial ca activitatea desfășurată să fie fezabilă și să contribuie la dezvoltarea competențelor participanților în proiect, precum și să sprijine într-un mod înțelept comunitatea locală. Cu alte cuvinte, în acest pas este esențial să aflăm care sunt nevoile comunității locale și cum le pot răspunde tinerii care implementează proiectul. În această etapă ar trebui de asemenea să se definească obiectivul învățării și al serviciului. În cadrul acestui pas se planifică activitățile, în consultare cu persoanele direct interesate și luând în calcul nevoile grupului de beneficiari.

Odată ce tema și sfera proiectului au fost identificate, este timpul să trecem la pregătirea activității. În funcție de ce tip de proiect urmează să implementeze grupul, planificarea va implica întotdeauna: definirea sarcinilor și distribuirea acestora, comunicarea în grup, pregătirea programului proiectului și planificarea bugetară. De asemenea, este posibil ca participanții să aibă nevoie de o pregătire suplimentară pe anumite teme - să dobândească cunoștințe specifice unui domeniu sau să dezvolte anumite abilități.

## **Implementare**

Următorul pas este activitatea efectivă pentru care s-au pregătit tinerii. Uneori, activitatea în sine durează mai puțin timp decât pregătirea ei, în funcție de tipul de activitate. Este recomandat să ne gândim de la început la o perioadă mai mare de timp. Proiectele de service-learning ar trebui să fie durabile și pe termen mai lung. Când activitatea este recurentă, există, de asemenea, timp pentru a reflecta asupra ei între acțiuni individuale, pentru a parcurge procesul de învățare și a discuta dificultățile emergente, pentru a căuta soluții și pentru a introduce orice modificări.

## **Evaluare**

Odată ce tinerii au finalizat activitatea, este necesar să o discutați, să o rezumați, să trageți concluzii pentru viitor și să analizați activitatea și procesul de învățare în contextul întregului grup și al fiecărui participant. Aceasta este o etapă importantă de reflecție asupra proiectului, deoarece îl puteți privi într-o perspectivă mai largă: S-a potrivit procesul de pregătire cu implementarea activităților? Au fost rezolvate toate problemele? Sau a fost cumva unele soluții doar accidentale? Ar avea sens să repetăm activitatea în viitor? Ar necesita vreo modificare sau poate o schimbare completă? etc.

## **Celebrarea și încheierea**

Aceasta este o etapă foarte importantă, care, din păcate, se mai întâmplă să fie uitată. Asigurați-vă că planificați un tip de întâlnire sau excursie care va încheia întregul proces și vă va oferi posibilitatea de a arăta și aprecia realizările participanților voștri. Lăsați tinerii să se mândrească cu ceea ce au făcut!

## **Reflecția**

Reflecția este considerată un „ingredient” cheie care transformă experiența de SL în învățare, are un rol vital în construirea conștientizării și transformă SL în pedagogie critică, cu potențialul de a determina transformarea personală și schimbarea socială (Jacoby, 2015).

## **Comunicare și promovare**

Comunicarea este un proces continuu între participanții la proiect, cu instituțiile, cu parteneri din comunitate și cu comunitatea. Un proiect optim de service-learning presupune niște canale de comunicare eficiente între participanții la proiect și între participanți și comunitate. Acest lucru servește la diseminarea informațiilor, atrage o participare mai mare, crește gradul de conștientizare a domeniilor problematice pe care se dezvoltă proiectul și extinde activitățile și realizările. Comunicarea promovează învățarea și ne permite să facem invizibilul vizibil: învățarea specifică cu privire la procesele de comunicare, vizibilitatea proiectului și implicarea comunității tinere (Regina, 2017).

## **Monitorizarea**

Menținerea unei monitorizări continue a proiectului este un aspect important pentru o experiență de service-learning de calitate, dar este adesea trecută cu vederea. Monitorizarea învățării și a acțiunilor întreprinse, pe parcursul proiectului, oferă informații valoroase pentru procesele de reflecție, pentru evaluare, precum și pentru promovarea proiectului.

## **Roluri și responsabilități**

Este foarte important ca toate sarcinile din proiect să fie clare - toată lumea ar trebui să-și cunoască responsabilitățile. Lucrătorul de tineret îi ajută pe tineri să ia decizii în domeniile lor de implicare, care ar trebui să corespundă cu ceea ce doresc aceștia să învețe, dar, de asemenea, să fie întreprinse într-un mod care garantează succesul proiectului. Tinerii care doresc să lucreze la punctele lor slabe angajându-se în activități care le pot fi dificile, ar trebui să primească suficient sprijin din partea lucrătorului de tineret și a altor participanți. O activitate de proiect este de obicei o activitate de echipă, dar responsabilitatea pentru sarcini specifice nu poate fi dispersată.

Procesul de service-learning este susținut de un lucrător de tineret, care îi ajută pe tineri să decidă asupra obiectivelor educaționale și implicării în proiect, care se ocupă de întregul proiect (toți pașii), subliniază riscurile fără a oferi soluții, pune întrebările potrivite și îi ajută pe tineri să se gândească la ei înșiși.

Rolul lucrătorului de tineret este de a discuta în mod regulat cu tinerii tot ceea ce se întâmplă în cadrul proiectului pe măsură ce se desfășoară (în fiecare etapă!) și de a-i stimula să reflecteze asupra procesului de învățare. Această reflecție ar trebui să cuprindă patru dimensiuni: problema (la care răspunde proiectul), grupul țintă al proiectului, participanții la implementarea proiectului și activitățile în cadrul cărora este implementat proiectul. Sarcina lucrătorului de tineret este de a se asigura că în timpul întâlnirilor cu participanții la proiect niciunul dintre aceste domenii nu este lăsat pe dinafară.

Exemple de roluri pentru tineri în proiecte de service-learning:

- Lider - acest rol ar trebui să fie îndeplinit de unul dintre participanți, este de asemenea posibil să se schimbe liderul în timpul proiectului (de exemplu, un participant poate conduce planificarea și pregătirea și un altul tot restul pașilor), iar coordonatorul sau lucrătorul de tineret ar trebui să sprijine acea persoană;
- Persoana responsabilă de contactarea comunității locale / reprezentantului acesteia;
- Persoana responsabilă pentru cheltuieli și gestionarea bugetului;
- Persoana responsabilă de recrutare / invitații la evenimente de proiect etc.;
- Persoana responsabilă de echipamente, unelte;
- Persoana responsabilă de locații / rezervări etc.

*Un exemplu detaliat de implementare a unui proiect mic folosind metodologia de service-learning:*

### **Organizarea unui bal pentru copiii cu tulburări de auz**

*Rafał, un tânăr care are hipoacuzie, este unul dintre cei 6 participanți. El planifică activitatea socială, susținut de Fundația Robinson Crusoe. A fost ideea lui să implementeze un proiect pentru copiii cu hipoacuzie din zonă. Grupului i s-a părut interesantă această idee și a decis să beneficieze de cunoștințele lui Rafał despre această comunitate din oraș și de contactele sale, în special la școala primară unde studiază copiii cu hipoacuzie. La început, grupul a stabilit de asemenea să comunice între ei prin intermediul grupului de chat din Messenger, creat special pentru acest proiect.*

*Rafał a organizat o întâlnire cu grupul și directorul școlii, pentru a explora ce ar putea face pentru copii. A fost primul lor proiect, așa că au planificat un eveniment unic. Grupul a discutat câteva idei cu directorul și au căzut de acord asupra unui tip de activitate pentru o anumită săptămână. Directorul școlii a numit o persoană de contact de la școală, cu care grupul urma să consulte planul și să stabilească data exactă. Grupul de proiect a selectat, de asemenea, o persoană de contact - Dominika, o studentă la pedagogie, care a dorit să învețe noi metode de lucru cu copiii cu probleme de auz.*

*Voluntarii știau că lui Rafał, în ciuda pierderii auzului, îi place să danseze și să se distreze la discotecă, așa că au acceptat să organizeze un bal mascat. Acesta a fost aprobat și de școală. Grupul a lucrat împreună pentru a planifica balul și a inventat jocuri folosind cunoștințele lui Rafał despre nevoile grupului lor țintă. Dominika a notat propuneri și s-a consultat cu persoana de contact de la școală. Când această etapă a activităților s-a încheiat, adică atunci când școala a acceptat propunerile, grupul a elaborat un program de activități și a listat toate sarcinile care trebuiau finalizate cu ajutorul unui tutor. Au inclus în planificare:*

- contact cu școala pentru probleme administrative,
- invitarea studenților,
- planificarea unui buget, inclusiv costurile materialelor pentru jocuri, decorarea sălii și mici cadouri pentru copii,
- pregătirea decorațiunilor,
- achiziția materialelor necesare,
- aducerea materialelor la școală și depozitarea lor acolo (convenirea prealabilă asupra unui loc cu școala),
- asigurarea echipamentului tehnic, alegerea muzicii potrivite și furnizarea acesteia în timpul petrecerii,
- închirierea echipamentului tehnic necesar pentru sonorizare,
- planificarea și pregătirea pentru moderarea / modul de desfășurare a evenimentului,
- asigurarea unui translator,
- curățenia după eveniment.

*A fost selectată o persoană responsabilă pentru fiecare sarcină. De asemenea, tutorele s-a asigurat că fiecare membru al grupului și-a stabilit un obiectiv de învățare legat de sarcinile pe care le avea de realizat. Toți participanții au decis că doresc să își dezvolte competența legată de munca în echipă, iar acest obiectiv a devenit principalul subiect de reflecție în grup. În plus, fiecare avea propriile obiective individuale de învățare (de exemplu, Dominika - obținerea de cunoștințe despre modalitățile de lucru cu copiii cu probleme ale auzului).*

*În timpul fiecărei întâlniri de proiect, coordonatorul a discutat despre progresul proiectului cu membrii grupului, a apreciat fiecare succes și a analizat împreună cu echipa toate dificultățile - totul în contextul obiectivelor de învățare definite. La două zile după bal, a avut loc o întâlnire pentru a rezuma evenimentul. Această întâlnire de încheiere, a fost dedicată aproape în întregime reflecției asupra evenimentului și întregului proiect / proces de învățare, în ceea ce privește abilitățile dobândite de participanții la proiect.*

*Pentru a împărtăși rezultatele, membrii grupului au prezentat proiectul la atelierul de dezvoltare personală la care participau în mod regulat, ilustrându-și povestea cu un slideshow. După prezentare, grupul de 6, împreună cu tutorele lor, au mers să sărbătorească succesul la o înghețată, în apropiere.*



## CONCLUZII CHEIE ALE CAPITOLULUI

- Procesul de service-learning constă în 4 pași principali: pregătire și planificare, acțiune, evaluare, încheiere și sărbătorire.
- Acești pași sunt legați de reflecție, comunicare, promovare și monitorizare - pe care le-am numit procese transversale.

# 5. Analiza nevoilor în proiectele de service-learning

O analiză de nevoi bine gândită, planificată și implementată garantează încă de la început calitatea și succesul generat de orice proiect de service-learning. Încă din această etapă, tinerii joacă un rol cheie, iar coordonatorul facilitează procesul. Este o analiză a nevoilor nu doar pentru comunitate, ci împreună cu comunitatea, deoarece comunitatea ar trebui, de asemenea, să fie implicată activ și consultată pe tot parcursul.

Există multe definiții privind analiza de nevoi, dar una dintre cele mai simple găsite în literatură este cea din Watkins, West Meiers și Visser (2012, 19): „o analiză a nevoilor este pur și simplu un instrument pentru luarea unor decizii mai bune... Este posibil să nu vă referiți neapărat la pașii pe care îi faceți pentru a lua decizii informate, dar ori de câte ori începeți să luați decizii examinând ce rezultate obțineți astăzi și ce rezultate doriți să obțineți mâine, efectuați o analiză a nevoilor.”

Având în vedere acest lucru, atunci când vorbim despre service-learning putem spune că analiza nevoilor este un instrument pentru:

- definirea unor servicii relevante și realizabile și a unor obiective de învățare care se susțin reciproc,
- stabilirea colaborării cu comunitatea (adică o organizație a societății civile, o instituție publică),
- cunoașterea comunității în care va fi implementat proiectul de service-learning (adică organizații partenere, beneficiarii, familia, mass-media)
- prioritizarea (luarea deciziilor) asupra nevoilor care vor fi abordate prin intermediul proiectului de service-learning, pe baza diferitelor criterii (adică resurse disponibile, timp).

Analiza nevoilor implică cercetarea și consultarea sistematică cu părțile interesate din comunitate și beneficiarii proiectului înainte de planificare și implementare. În acest fel, analiza de nevoi ajută tinerii și lucrătorii de tineret să identifice nevoile / problemele și să îi implice pe aceia (organizațiile partenere, beneficiarii acestora, familiile etc.) care sunt menite să beneficieze de proiectul de service-learning în luarea deciziei asupra planificării finale a proiectului. Dar, de asemenea, asigură cea mai eficientă participare posibilă - a comunității beneficiare - și crește nu doar precizia soluției, ci și sfera de acțiune a proiectului de la bun început (Regina, Ferrara, 2017).

Un punct de plecare în realizarea unei analize de nevoi ar trebui să fie crearea unui profil al publicului țintă, sau beneficiarului. Un profil bun vă va ajuta să abordați problemele și nevoile corecte. O listă cuprinzătoare de lucruri care ar trebui luate în considerare la crearea unui astfel de profil de comunitate sunt:

- Oamenii din comunitate și provocările cu care se confruntă;
- Mediul fizic (i.e. tipul locuințelor, școli, drumuri, servicii de sănătate, sport, parcuri, servicii de transport etc.);
- Accesul la servicii guvernamentale;
- Viața comunității – ce se mai întâmplă în comunitate (organizații ale societății civile, organizații de tineret, organizații de afaceri, cluburi culturale).

Un profil al grupului țintă poate face parte din stabilirea unei colaborări cu comunitatea și cunoașterea organizației partenere care va fi implicată din acel moment în proiectul de service-learning.

Odată intrați în comunitatea locală, putem folosi diverse metode pentru analiza nevoilor. Unii autori (Watkins, West Meiers, Visser, 2012) diferențiază metodele de analiză a nevoilor prin două etape distincte dar conectate: colectarea datelor și luarea deciziilor. Pe lângă acestea, unele dintre metodele utilizate frecvent sunt: revizuirea documentelor sau a datelor, sondaje, interviuri, observație, focus grupuri, SWOT, fishbone - diagrama ishikawa. Avantajele și dezavantajele fiecărei metode sunt prezentate în TABELUL nr. 1.

**Tabel 1. - Metode de analiză a nevoilor**

Metoda	Avantaje	Dezavantaje
Studiul documentelor și a datelor disponibile	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informațiile conținute în datele sau documentele existente sunt adesea verificabile independent</li> <li>• Poate fi realizat independent și fără a fi necesar să solicitați informații adiționale din alte surse.</li> <li>• De obicei mai puțin costisitor decât colectarea datelor pe cont propriu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informațiile din documente sau date pot reprezenta o perspectivă care nu este aliniată la analiza nevoilor pe care o realizați.</li> <li>• Este posibil ca datele din sursele documentelor să nu fie exact ceea ce doriți pentru evaluarea nevoilor</li> <li>• Obținerea și analiza documentelor necesare poate fi un proces care consumă mult timp.</li> <li>• Nu puteți controla calitatea datelor colectate și trebuie să vă bazați pe informațiile furnizate în documente pe măsură ce evaluați calitatea și utilitatea surselor.</li> </ul>
Sondaj	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se poate colecta o gamă largă de date (de exemplu, atitudini, opinii, credințe, valori, comportament etc.).</li> <li>• Vă permite să surprindeți perspectivele mai multor grupuri pe o varietate de subiecte legate de performanță.</li> <li>• Sondajele oferă un format variabil în care puteți pune câteva sau mai multe întrebări și, de asemenea, puteți pune întrebări deschise sau închise.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sondajele sunt frecvent utilizate; ca urmare, oamenii pot fi sătui la completarea sondajelor.</li> <li>• Sondajele nu vă oferă posibilitatea de a pune întrebări suplimentare respondenților (spre deosebire de interviuri sau focus grupuri).</li> <li>• Deși sondajele pot părea ușor de pregătit, ele sunt adesea slab dezvoltate.</li> </ul>
Interviu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interviurile permit de obicei discuții mai concentrate și întrebări suplimentare.</li> <li>• Persoanele pot oferi informații în interviuri pe care nu le-ar oferi într-un context de grup.</li> <li>• Interviurile pot fi o sursă excelentă pentru povești și context.</li> <li>• Intervievatorul poate observa comportamentul nonverbal al unui interviuat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesarul de timp pentru interviuatori și intervievați poate fi semnificativ.</li> <li>• Interviurile au potențialul de a reduce domeniul de aplicare și eșantionul pentru colectarea datelor.</li> <li>• Rezultatele interviurilor multiple se pot contrazice sau pot fi dificil de analiza.</li> <li>• Persoanele interviuate pot fi părtinitoare sau pot reprezenta doar o perspectivă limitată asupra problemelor și temelor de performanță.</li> <li>• Interviurile, dacă nu sunt făcute bine, pot ieși din subiect și pot frustra atât interviuatorul, cât și interviuatul (interviuatorul poate pleca fără informațiile necesare pentru a-și orienta evaluarea; interviuatul poate simți că timpul nu a fost productiv).</li> </ul>
Observare	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observând fără a interveni, puteți crea o analiză performantă care documentează cu acuratețe pașii, procedurile, instrumentele și deciziile luate în finalizarea unei sarcini.</li> <li>• Observațiile nu se bazează pe perspectivele sau amintirile celor observați.</li> <li>• Observațiile pot fi făcute de mai mulți membri ai echipei de analiză a nevoilor pentru a valida descoperirile</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observația necesită timpul și cheltuielile aferente pentru a avea un observator.</li> <li>• Observația neînsoțită de altă metodă poate omite unele decizii și alte aspecte invizibile.</li> <li>• Observatorii pot introduce prejudecăți în evaluarea nevoilor. Prin urmare, este important ca observatorii să fie instruiți în procesul de observare și să fie sensibilizați cu privire la nevoia de obiectivitate. A avea mai mulți observatori poate fi, de asemenea, o modalitate de a aborda probleme de prejudecată.</li> <li>• Observatorii ar trebui, de asemenea, să fie conștienți de faptul că cei care sunt observați ar putea să-și schimbe comportamentul, să schimbe ceea ce spun sau fac, sau să spună sau să facă lucruri pe care cred că observatorul ar dori să le audă. Observatorul ar trebui să ia în considerare opțiunile privind cum să efectueze observația pentru a evita influențarea persoanei (persoanelor) observate.</li> </ul>

<p><b>Focus grup</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prin intermediul unui format de focus grup, pot fi interviuate mai multe persoane simultan.</li> <li>• Permiteți membrilor grupului de discuții să construiască pe comentariile și reacțiile celorlalți. Această abordare poate produce o sinergie a discuțiilor în jurul subiectelor sau temelor.</li> <li>• Focus-grupurile pot ajuta oamenii să ajungă la consens și să ia decizii provocatoare (cum ar fi prioritizarea nevoilor).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Este posibil ca membrii grupului să nu contribuie în mod egal la discuție într-un format de focus grup. Este posibil ca membrii mai rezervați să nu se simtă confortabil să-și aducă contribuțiile. Alți participanți pot încerca să domine discuțiile.</li> <li>• Obținerea de informații din grup poate fi o provocare. Există riscul de „gândire de grup” care poate apărea prin acest proces, deturând astfel discuția și făcând dificilă reorientarea grupului pe diferite probleme.</li> <li>• Discuțiile pot dura prea mult pentru a acoperi toate subiectele relevante și pentru a oferi tuturor șansa de a participa.</li> <li>• Din cauza prezenței celorlalți, este posibil ca participanții să nu se simtă confortabil împărtășind informații sau opinii mai sensibile.</li> <li>• Grupurile focus pot obține cu ușurință divaga dacă facilitatorul nu menține structura și controlul pe tot parcursul procesului.</li> </ul>
<p><b>Analiza SWOT</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analiza SWOT se bazează pe valoarea unui proces care este deja familiar în majoritatea organizațiilor.</li> <li>• Factorii SWOT sunt prioritari în raport cu alți factori SWOT, mai degrabă decât enumerați pur și simplu și egal ca valoare.</li> <li>• O analiză SWOT implică grupul în definirea relației dintre factorii SWOT.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atribuirea de valori fiecărui factor SWOT poate fi o provocare pentru membrii grupului.</li> <li>• Este necesar un timp suplimentar pentru a trece de la factorii SWOT la relațiile dintre ei și la recomandări despre cum ar trebui procedat mai departe.</li> </ul>
<p><b>Diagrama Fishbone</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagramele Fishbone permit o analiză atentă care previne trecerea cu vederea a oricăror cauze fundamentale ale unei nevoi.</li> <li>• Tehnica Fishbone este ușor de implementat și creează o reprezentare vizuală ușor de înțeles a cauzelor, a categoriilor de cauze și a nevoii.</li> <li>• Utilizând o diagramă fishbone, puteți concentra grupul pe imaginea de ansamblu a cauzelor sau factorilor care influențează problema sau nevoia.</li> <li>• Chiar și după ce nevoia a fost adresată, diagrama indică zone de slăbiciune care – odată expuse – pot fi corectate înainte de a provoca dificultăți mai consistente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Simplitatea unei diagrame fishbone poate fi atât un punct forte, cât și unul slab. Slăbiciunea simplității unei diagrame fishbone e că poate face dificilă reprezentarea naturii interconectate a problemelor și cauzelor în unele situații foarte complexe.</li> </ul>

Sursa: Watkins, R., West Meiers, M., Visser, Y. L. (2012). *A Guide to Assessing Needs - Essential Tools for Collecting Information, Making Decisions, and Achieving Development Results.*



## CONCLUZII CHEIE ALE CAPITOLULUI

- Analiza nevoilor service-learning este un instrument pentru a) definirea obiectivelor de servicii și de învățare, b) stabilirea colaborării cu comunitatea, c) cunoașterea comunității, d) prioritizarea (luarea deciziilor) nevoilor.
- Comunitatea este un partener esențial în procesul de analiză a nevoilor.
- Metodele utilizate frecvent analiza de nevoi sunt: revizuirea documentelor sau a datelor, sondaje, interviuri, observare, focus grupuri, SWOT, fishbone - diagrama ishikawa. Dar există multe altele.
- Combinați diferite metode, astfel încât dezavantajele uneia să fie compensate de avantajele celeilalte.



# 6. Obiectivele în procesul de service-learning

Unul dintre primii pași în planificarea unui proiect de service-learning este de a stabili obiective specifice, măsurabile, accesibile, relevante și limitate în timp (SMART), axate pe învățare (tineri - studenți), dar și pe activități (comunitate - părți interesate). De ce este nevoie de ele? Pentru că aceste obiective vă vor ghida în alegerea abordării și metodologiei corecte, în definirea etapelor de planificare, documentație, etc. pe scurt, vă vor ajuta pe întregul parcurs al proiectului.

Accentul pe învățarea experiențială este o trăsătură determinantă a metodologiei service-learning. Înveți, făcând ceva practic. Accentul principal se pune pe învățare, dar un tip de învățare destul de diferit față de cel pe care obișnuim să-l vedem și experimentăm, mai ales dacă ne referim la educația formală (tradițională). Este important să subliniem încă o dată că lucrătorii de tineret care intenționează să aplice metodologia de service-learning și tinerii implicați activ într-un astfel de proiect trebuie să fie siguri că obiectivele stabilite vizează în mod egal învățarea (obiective de învățare) și activitățile (comunitate nevoi / probleme).

**Ce este obiectivul activității (OA) ?** Un obiectiv al activității este practic o declarație care afirmă schimbarea dorită în comunitate - soluția unei probleme, o nevoie satisfăcută. Obiectivele stabilite pentru activități se bazează și sunt definite pe baza rezultatelor unei analize de nevoi efectuate cu diferiți actori din comunitate. De aceea implementarea unei analize a nevoilor bine structurate și în timp util este o parte integrantă a unui proiect de service-learning. Putem chiar să le numim obiective ale serviciului pe care îl facem comunității, ceea ce înseamnă că obiectivele sunt definite atunci când problema / provocarea / nevoia sunt clar cercetate și identificate. Pentru cei care lucrează în sectorul civic, cel mai simplu mod este de a privi OS ca obiective specifice proiectului, obiective pe termen scurt care ar trebui îndeplinite la finalizarea proiectului de service-learning.

**TABEL Nr. 2 - Diferențe între obiectivele de servicii și cele de învățare**

	Obiectivele activității	Obiectivele de învățare
Focus	Probleme/nevoi ale comunității	Dezvoltarea de competențe
Conținut (alcătuit din)	Schimbare în comportamente, obiceiuri, politici, practici existente (i.e. servicii).	Acumulare de cunoștințe, abilități, atitudini.
Criteriu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• specific</li> <li>• măsurabil</li> <li>• accesibil</li> <li>• relevant și</li> <li>• încadrat în timp</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• specific</li> <li>• măsurabil</li> <li>• accesibil</li> <li>• relevant și</li> <li>• încadrat în timp</li> </ul>
Exemplu	Îmbunătățirea calității serviciilor sociale pentru persoanele în vârstă din mediul rural.	Tinerii vor fi capabili să realizeze colectarea, sintetizarea și interpretarea datelor pentru planificarea unei intervenții în comunitatea locală.

**Ce este un obiectiv de învățare (Oî) ?** Un obiectiv de învățare (Bloom, 1956) este o declarație care afirmă ceea ce se așteaptă de la participanți să cunoască, înțeleagă și demonstreze la finalizarea unui proces de învățare (i.e. participantul va putea defini conceptul de service-learning; participantul va putea să realizeze un proiect de service-learning).

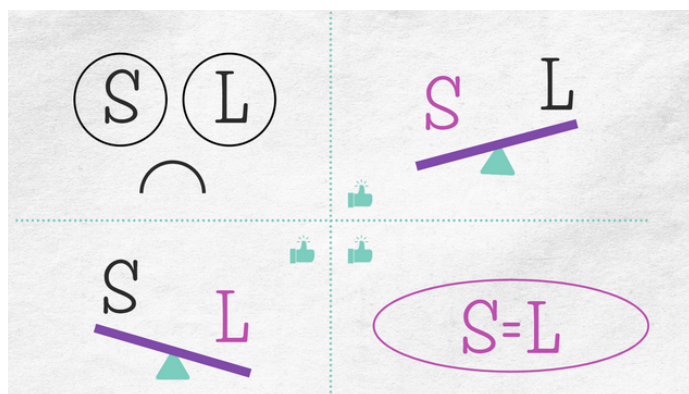
În tabelul de mai jos, pot fi găsite trei zone - cognitiv, afectiv și psihomotor - de activități educaționale (Bloom, 1956) și o colecție de verbe active care pot fi folosite în formularea obiectivelor de învățare. Acestea sunt aranjate de la cel mai de bază nivel al învățării până la cel mai înalt nivel. Acest tabel îi poate ajuta pe lucrătorii de tineret să își definească obiectivele de învățare atunci când implementează metodologia de service-learning atât în educația formală și non-formală.

**TABEL Nr. 3 - Domenii de activități educaționale și verbe de folosit**

Domeniul educațional	Verbe active
<b>Domeniu cognitiv (cunoștințe)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• definește, explică, enumeră;</li> <li>• generalizează, prezintă, recunoaște;</li> <li>• demonstrează, interpretează;</li> <li>• analizează, critică;</li> <li>• categorizează, compară, sumarizează;</li> <li>• formulează, creează.</li> </ul>
<b>Domeniu psihomotor (abilități)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• descrie, detectează, identifică;</li> <li>• explică, mișcă, arată;</li> <li>• copiază, urmărește;</li> <li>• afișează, manipulează, schițează, asamblează, organizează</li> <li>• adaptează, schimbă, rearanjează, reorganizează;</li> <li>• creează, construiește, proiectează, dezvoltă.</li> </ul>
<b>Domeniu afectiv (atitudini)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• conștientizează, întreabă, atenționează;</li> <li>• discută, prezintă, asistă;</li> <li>• apreciază, prețuiește, propune, respectă</li> <li>• compară, relaționează, împărtășește, conectează;</li> <li>• acționează, modifică, revizuieste, rezolvă.</li> </ul>

Obiectivele de învățare ar trebui să reflecte importanța participării active a tinerilor la proiectele de service-learning și să ghideze dezvoltarea materialelor necesare și activităților de service-learning. Este important să subliniem faptul că aceste obiective sunt cele care sunt evaluate în service-learning, în special în educația formală, unde la final, tânărul primește o notă. Dar caracteristica definitorie a metodologiei de service-learning este că obiectivele activității consolidează și susțin (realizarea) obiectivelor de învățare.

Sigmon (1994) a propus o tipologie care ilustrează diferite moduri în care se poate pune în practică procesul de service-learning (Tabelul NR 4). Sigmon ilustrează patru niveluri ale pedagogiei de SL punând accentul pe practicile de SL. În prima abordare - **service-LEARNING s-L** - obiectivele de învățare sunt o prioritate, un motor principal al unui proiect, iar obiectivele activităților sunt secundare, mai puțin semnificative.



Abordarea **SERVICE-learning S-I** pune accentul principal pe obiectivele activității, în timp ce obiectivele de învățare sunt secundare. Orice proiect sau activitate implementată care separă complet activitatea de obiectivele de învățare sau fără a se gândi la obiective specifice de învățare este **service-learning de tipul s-l** - unde activitățile și învățarea sunt procese mai degrabă alăturate, decât cu adevărat conectate.

Esența de bază poate fi găsită în ultima abordare **SERVICE-LEARNING sau S-L** în care obiectivelor de servicii și celor de învățare le sunt acordate atenție și importanță egală, ele se consolidează și susțin reciproc, oferind o experiență completă tuturor participanților.

**TABEL Nr. 4 - Tipologia proiectelor de service-learning**

<b>service-LEARNING (s-L)</b>	Obiectivele de învățare sunt primare, obiectivele activităților în plan secund.
<b>SERVICE-learning (S-I)</b>	Obiectivele activităților sunt primare, obiectivele de învățare sunt secundare.
<b>service learning (s I)</b>	Obiectivele activităților și obiectivele de învățare sunt complet separate, independente.
<b>SERVICE-LEARNING (S-L)</b>	Obiectivele activităților și obiectivele de învățare au importanță egală și se susțin unele pe altele.

Source: Sigmon, 1994.

După alegerea abordării care va fi aplicată, următorul pas este de a utiliza un instrument simplu și util care poate ghida lucrătorii de tineret în definirea obiectivelor pentru activități și a obiectivelor de învățare, prezentat în tabelul nr.5. În definirea tuturor obiectivelor este important să gândim în perspectivă. Atunci când le definesc, lucrătorii de tineret ar trebui să gândească și să planifice activitățile care vor duce la obiectivele definite și modalitățile de evaluare a acestora. Desigur, în procesul de implementare al unui proiect de service-learning ar putea apărea schimbări în activități și evaluare, dar utilizarea acestui instrument îi va ajuta pe lucrătorii tineri și pe tineri să monitorizeze întregul proces și le va oferi spațiu suplimentar pentru a face ajustările necesare în timp util.

**TABEL Nr. 5 - Instrument pentru definirea obiectivelor de servicii și de învățare**

	<b>OBIECTIVELE ACTIVITĂȚILOR (Ce schimbare dorim să obținem?)</b>	<b>ACTIVITATE (cum se va realiza schimbarea?)</b>	<b>EVALUARE (cum vom ști că am reușit?)</b>
<b>Nevoia sau problema comunității</b> <b>Izolarea populației rrome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stabilirea cooperării și conexiunilor cu populația rromă</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>activități educaționale (conferințe, ateliere, proiecții de film)</li> <li>muzică și programe/întâlniri culinare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluarea satisfacției grupului țintă prin conexiunile și rețeaua stabilită</li> <li>Evaluarea creșterii numărului de oportunități pentru învățare reciprocă, cooperare, colaborare (între populația rromă și cea locală)</li> </ul>
	<b>OBIECTIVE DE ÎNVĂȚARE (Ce ne dorim să poată face tinerii?)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificarea obiceiurilor de a trai în ghetouri, ale populației rrome.</li> <li>Explicarea specificului vieții de zi cu zi ale minorității rrome.</li> <li>Demonstrarea abilităților de a organiza și conduce evenimente publice. Distribuție eficientă a sarcinilor și a responsabilităților în echipa de proiect.</li> </ul>	<b>ACTIVITATE (cum se va realiza asta?)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Studiul literaturii pe acest subiect</li> <li>Realizarea unei analize de nevoii a populației rrome</li> <li>Proiectarea unui plan de service-learning</li> <li>Implementarea proiectului de service-learning și ale activităților de bază de către echipa de proiect.</li> </ul>	<b>EVALUARE (cum vom ști că am reușit?)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluarea cunoștințelor tinerilor despre minoritatea rromă (i.e. test)</li> <li>Evaluarea contribuției echipei de proiect, a rolurilor și a sarcinilor efectuate.</li> </ul>



Valoarea și importanța obiectivelor este confirmată suplimentar în etapa de evaluare a proiectelor SL deoarece la sfârșitul proiectului:

**a)** realizarea obiectivelor activității ar trebui să fie evaluată de diferiți actori și

**b)** realizarea obiectivelor de învățare ar trebui evaluată pentru fiecare tânăr participant. Aceste procese complementare vor oferi lucrătorilor de tineret informații și date pentru îmbunătățiri suplimentare ale metodologiei de SL în practică și vor reprezenta feedback valoros și necesar pentru tineri, în ceea ce privește realizările lor.

### CONCLUZII CHEIE ALE CAPITOLULUI

- Obiectivele activităților reprezintă o declarație a schimbărilor dorite în comunitate.
- Obiectivele de învățare reprezintă o declarație a ceea ce se așteaptă ca tinerii să știe, să înțeleagă și să poată demonstra după finalizarea unui proces de învățare.
- Obiectivele activităților întăresc și susțin (realizarea) obiectivelor de învățare.
- Rezultatele analizei de nevoi a comunității sunt esențiale în definirea obiectivelor activității.
- Obiectivele activității și obiectivele de învățare sunt la fel de relevante în planificarea, pregătirea și ultimul pas - evaluarea unui proiect de service-learning.

## 7. Monitorizarea și evaluarea în service-learning

### 7.1. Monitorizarea

Dicționarul Cambridge descrie monitorizarea ca fiind: a urmări și a verifica cu atenție o situație pentru o perioadă de timp pentru a descoperi ceva despre aceasta. Pe baza definiției monitorizării unui proiect (Novota, 2017) ca o colectare sistematică și continuă de date pentru a verifica cursul proiectului, se poate obține o definiție mult mai adecvată a monitorizării pentru service-learning: o colectare sistematică și continuă de date pentru a:

**a)** verifica conformitatea implementării proiectului cu planurile proiectului (procesul) și

**b)** verifica atingerea rezultatelor proiectului de service-learning (progresul).

Așa cum se menționează în manualul de service-learning pentru universitate (2013), monitorizarea angajează participanții într-un proces continuu pentru a evalua calitatea implementării și progresul către îndeplinirea obiectivelor specificate. Monitorizarea permite efectuarea modificărilor necesare în dezvoltarea și implementarea proiectului. Atunci când este văzut ca un proces continuu, stabilit la începutul unui proiect și realizat în mod regulat, permite o reacție rapidă la diferite circumstanțe. Păstrarea unei monitorizări și a unei documentări continue a proiectului este un aspect critic, dar adesea trecut cu vederea, al unei experiențe de service-learning de calitate. Monitorizarea și documentarea învățării și a acțiunilor întreprinse pe tot parcursul proiectului, și nu după finalizarea proiectului, oferă informații valoroase pentru procesele de reflecție, pentru evaluare, precum și pentru promovarea proiectului (Brozmanova Gregorova et.al, 2020).

Pentru a monitoriza toate aspectele cheie ale unui proiect, ar trebui dezvoltate și utilizate diverse metode, tehnici și documentație în acest proces. Datele colectate în acest mod pot fi utilizate în diverse scopuri, dar fără analiză și interpretare suplimentară, acestea nu vor răspunde la întrebări despre succesul tinerilor, al proiectului și dacă obiectivele stabilite au fost atinse (Novota, 2017). Această analiză și interpretare suplimentară se face prin evaluare și ar trebui să se facă la sfârșitul proiectului sau într-un alt moment al implementării proiectului, utilizând datele colectate prin monitorizare.

În contextul de service-learning, pot exista diferite aspecte de monitorizat. Pe de o parte, în calitate de coordonator/lucrător de tineret, ar trebui să monitorizați tinerii implicați în implementarea proiectului de service learning, dar activitățile proiectului ar trebui de asemenea monitorizate pentru a vă asigura că sunt implementate conform planului. Lucrătorul de tineret și partenerii din comunitate vor juca un rol în monitorizarea progresului tinerilor și ar trebui să colaboreze pentru a împărtăși în mod echitabil responsabilitățile.

Este important pentru ambele părți să negocieze și să definească:

- Care dintre activitățile tinerilor vor fi monitorizate;
- Cum se împart sarcinile privind monitorizarea;
- Frecvența monitorizării și momentele de feedback pentru tineri;
- Cum doresc să comunice despre progresul tinerilor pe parcursul proiectului și frecvența acestei comunicări;
- Cum vor conlucra pentru a rezolva problemele care s-ar putea ivi.

La rândul lor, tinerii trebuie să știe la ce se așteaptă fiecare parte de la ei și pe ce fel de îndrumări se pot baza (Points of Light Foundation, 2002; Mihalyuk și Seifer, 2008 conform Service learning manual pentru facultate, 2013). Cele menționate mai sus indică, de asemenea, importanța unei comunicări clare și regulate în procesul de monitorizare a progresului, pentru toate părțile implicate, în special pentru tineri, dar și pentru lucrătorul de tineret, partenerii din comunitate, etc.

Gradul de monitorizare depinde de nivelul de expunere, capacitate și responsabilitate pe care participanții îl au de la începutul proiectului de service-learning. În general, cu cât sunt mai capabili să își asume în mod independent o responsabilitate pentru activitatea lor în service-learning (adică în continuarea modelului în trei faze), cu atât mai puțin au nevoie de supervizare directă și cu atât beneficiază mai mult de supravegherea și îndrumarea generală a proiectului (CUPS 2010).

După cum sa menționat deja, există diferite aspecte care trebuie monitorizate într-un proiect de service-learning. Specificul metodologiei este că propune leadershipul tinerilor, deci procesul de monitorizare a implementării proiectului este ceva care poate fi și ar trebui să fie responsabilitatea tinerilor. În acest fel, tinerii sunt implicați cel mai mult, pot învăța și dezvolta abilități organizaționale, de rezolvare a problemelor, inovare, abilități de planificare și creative care pot fi foarte utile pentru viitorul lor personal și profesional.

Întrucât întreaga idee a metodologiei service-learning și ceea ce se propune în acest manual este de a avea proiecte bazate pe nevoile reale ale comunității, este foarte important să monitorizați îndeaproape dacă aceste nevoi sunt satisfăcute. Este important să monitorizați obiectivele clare ale proiectului și activităților de service-learning, comunicarea între părțile interesate, munca în echipă, satisfacția diferitelor părți interesate implicate. În plus, lucrătorii de tineret pot decide și alege să monitorizeze aspecte specifice pe care le consideră relevante pentru activitatea, subiectul sau procesul de învățare (în sistemul educațional formal sau non-formal), cum ar fi abilități sau cunoștințe specifice, relații, etc.

Informațiile și datele culese atât prin monitorizarea activității tinerilor, cât și prin monitorizarea implementării activităților vor fi foarte utile pentru evaluarea finală.



## 7.2. Evaluarea

Dicționarul Merriam Webster definește evaluarea ca activitatea sau procesul de a forma o judecată despre ceva: actul de analiză. Evaluarea mai este definită și ca determinarea valorii, naturii, caracterului sau calității unei persoane sau a unui obiect. În contextul nostru, evaluarea este un proces sistematic, prin care o organizație obține informații despre activitățile sale, impactul și eficacitatea acestora, astfel încât să-și poată îmbunătăți activitățile și să își declare realizările. (Mattessich 2003).

În cazul acelor proiecte care implică învățare și activități în folosul comunității, este esențial să evaluăm: procesul de service-learning, impactul proiectului (asupra tinerilor, comunității, beneficiarilor specifici etc.) și procesul de învățare. Aceasta presupune evaluarea designului de proiect și a îndeplinirii obiectivelor care vizează serviciile comunitare, precum și a îndeplinirii obiectivelor de învățare (Youth Stride. A Service-Learning manual for the Caribbean).

Evaluarea este un aspect cheie al oricărui proiect. În contextul proiectelor de service-learning, aceasta implică reflecția asupra rezultatelor și impactului acțiunilor implementate, pentru a putea corecta greșelile, a valorifica acțiunile corecte și, în cele din urmă, a face modificările considerate necesare. Dar înseamnă și a analiza, cu ajutorul indicatorilor, dacă etapele preconizate au fost finalizate și obiectivele atinse (Youth Stride. A Service-Learning manual for the Caribbean).

După cum s-a menționat, datorită specificului proiectelor de service-learning, de a se concentra atât pe învățare, cât și pe activități, este necesară evaluarea atât a obiectivelor stabilite pentru serviciul în comunitate, cât și a realizării obiectivelor de învățare ale proiectului: cunoștințe și competențe dobândite și aplicate (Regina, Ferrara, 2017). Având în vedere acest lucru, analiza ca formă de evaluare poate fi definită ca metoda de testare a nivelului pe care tinerii l-au atins în învățare și a rezultatelor proiectului stabilite de un lucrător de tineret la începutul procesului de învățare formală sau non-formală (subiect, curs, instruire etc.).

Evaluarea mai are uneori ca finalitate și obținerea unui punctaj sau a unei note, atunci când ne aflăm în contextul învățării formale, aici referindu-se strict la procesul de învățare, nu și la îndeplinirea obiectivelor activității în serviciul comunității.

Pe de altă parte, evaluarea reprezintă feedback-ul din partea diferitelor părți implicate în procesul de service-learning. Scopul evaluării nu este să noteze sau să atingă un anumit scor, ci mai degrabă să ofere feedback asupra întregului proces. Fiecare proiect are nevoie de evaluare nu doar a conținutului, ci a întregului proiect în sine (Brozmanova Gregorova et. al, 2020).

Prin urmare, evaluarea poate fi formată din diferite elemente:

- a) Tinerii evaluează lucrătorii de tineret și partenerii din comunitate;
- b) Comunitatea evaluează tinerii și lucrătorii de tineret;
- c) Lucrătorii de tineret evaluează partenerii din comunitate;
- d) Lucrătorii de tineret se evaluează pe sine bazat pe toate evaluările propuse (Brozmanova Gregorova et all, 2020).

În evaluarea progresului proiectului per ansamblu, trebuie avute în vedere flexibilitatea în planificare, coerența dintre obiectivele inițiale și activitățile desfășurate, precum și alocarea eficientă a resurselor și a timpului disponibil. Evaluarea, pe lângă obiectivele atinse, trebuie să ia în considerare și impactul activității asupra grupului țintă și asupra celor care îl furnizează, experiențele procesului, participarea individuală și de grup și schimbarea produsă, cum ar fi modul în care relațiile cu comunitatea s-au schimbat (Youth Stride. A Service-Learning manual for the Caribbean). Datele și informațiile colectate prin monitorizare capătă sens deplin atunci când sunt utilizate în scopul evaluării proiectelor de service-learning. Dar, în același timp, se recomandă să depuneți un efort suplimentar pentru a colecta date adiționale, în special în scopul evaluării (adică interviuri, focus grupuri etc.).

Analiza și evaluarea sunt concepte similare, le putem vedea astfel:

- Evaluare/analiză = măsurătoare de impact a proiectului de service-learning
- Evaluare/analiză = analiza rezultatelor învățării și a performanței individuale
- Evaluare/analiză = evaluarea diferitelor aspecte ale implementării proiectului de SL de către diferiți actori.

**TABEL Nr. 6 - Comparație între diferite tipuri de evaluare**

Tip de evaluare/analiză	Ce evaluăm?	Pe cine evaluăm?	Cine evaluează?
<b>Evaluare</b>	Rezultatele învățării și competențele dobândite (cunoștințe, abilități, atitudini); Performanță Individuală	Performanța individuală a tinerilor	Lucrătorii de tineret și tinerii
<b>Impactul unui proiect de SL</b>	Rezultatele învățării și competențele dobândite (cunoștințe, abilități, atitudini); Performanță Individuală	Tineri, studenți; Lucrători de tineret; Parteneri din comunitate.	Tineri; Beneficiarii organizației; Persoane din organizație; Persoane din comunitate.
<b>Feedback de la diferite părți interesate</b>	Comunicarea; Relevanța activităților, etc.	Tineri; Lucrători de tineret; Publicul general.	Tineri; Beneficiarii organizației; Persoane din organizație; Persoane din comunitate.

## 7.3. Sfaturi practice și exemple pentru a realiza monitorizarea și evaluarea

### Planul de monitorizare

Un document util și utilizat pe scară largă care vă poate ajuta să monitorizați implementarea proiectului de service-learning este planul de monitorizare. Este de obicei sub forma unui tabel care vă oferă o imagine de ansamblu asupra activităților, rezultatelor și indicatorilor pe care trebuie să îi atingeți, a metodelor de colectare a datelor, persoanelor responsabile, dinamică, etc. Există diverse exemple de structură ale unui plan de monitorizare. Mai jos puteți găsi câteva exemple de tabele care sunt utilizate în practică pentru a crea un astfel de plan.

#### Exemplul 1

Activități	Tip de informații	Metoda	Responsabil	Frecvența
Listați toate activitățile proiectului, fiecare într-un rând separat	Tipul de date de colectat despre implementarea activităților care for duce la atingerea rezultatelor	Tehnica de monitorizare / metoda de utilizat pentru colectarea datelor (e.g. sondaj, interviu, interviu de grup, etc).	Cine va fi responsabil de colectarea anumitor date	Cât de des vor fi colectate datele necesare (săptămânal, lunar, etc)

Source: Novota, S. (2017) Monitoring i evaluacija - Vodič za praćenje provedbe i vrednovanje projekata. Udruga za razvoj civilnog društva SMART

## Exemplul 2

Activități	Tip de date	Metoda	Sarcini	Responsabil	Frecvența
Listați toate activitățile proiectului, fiecare într-un rând separat	Listați rezultatele și indicatorii pe care vă propuneți să-i atingeți, la nivelul rezultatelor	Ce fel de date vor fi culese din implementarea activităților care vor duce la atingerea rezultatelor? Tehnica de monitorizare / metoda de utilizat pentru colectarea datelor (e.g. sondaj, interviu, interviu de grup).	Toată activitatea și documentația adițională trebuie să fie planificate pentru a asigura o culegere de date eficientă.	Persoana responsabilă de colectarea anumitor date.	Cât de des vor fi colectate datele necesare (săptămânal, lunar, anual, etc).

Source: Novota, S. (2017) Monitoring i evaluacija - Vodič za praćenje provedbe i vrednovanje projekata. Udruga za razvoj civilnog društva SMART

### Documentația

Pentru a putea implementa o monitorizare și evaluare structurată a activităților din proiectul de service-learning, pentru a vă asigura că totul merge conform planului și pentru a preveni eventualele dificultăți, este important să colectați diferite documente care conțin date și informații diverse și valoroase. Când vă gândiți la ce tip de documentație să utilizați, este important să folosiți numai documentația utilă și necesară, pentru a nu vă supraîncărca organizația sau tinerii, pentru a evita să vă pierdeți în multe date și informații.

Există mai multe moduri de a documenta etapele și procesele unui proiect SL. Acest lucru poate fi realizat în diferite forme (jurnal, portofoliu, avizier, dosar de proiect, blog, pagină web, etc.) și formate (scrise, audio-vizuale, multimedia etc.). Documentarea, în contextul unui proiect de SL, ar putea implica de asemenea, trimiterea de rapoarte cu scopul de a demonstra modul în care proiectul a fost benefic pentru diferiți actori (Brozmanova Gregorova și colab., 2020).

Cele mai frecvent utilizate metode și tehnici de colectare a datelor și informațiilor în procesul de monitorizare și evaluare, care sunt utilizate în practică de organizațiile societății civile, includ următoarele:

- Chestionare,
- Interviuri - structurate, semi-structurate, nestructurate,
- Observația,
- Analiza de conținut,
- Analiza statistică,
- Focus grup
- Mapare,
- Afirmații / testimoniale / povești de succes,
- Studii de caz,
- Măsurători și teste (abilități, cunoștințe),
- Înregistrări audio-video.

## CONCLUZII CHEIE ALE CAPITOLULUI

- Monitorizarea este un proces continuu care ar trebui realizat continuu folosind diverse metode și tehnici.
- Ceea ce urmează să fie monitorizat, cum și cine este responsabil pentru fiecare parte trebuie stabilit la începutul proiectului. Combinați diferite metode, astfel încât dezavantajele unei metode să fie „înlocuite” de avantajele celorlalte.
- Tinerii ar trebui să fie responsabili pentru monitorizarea implementării proiectului, cu toate acestea lucrătorii de tineret și partenerii din comunitate trebuie de asemenea să fie implicați, în special pentru a monitoriza obiectivele de învățare și servicii.
- Evaluarea este un aspect cheie al proiectului. Aceasta implică reflecția asupra rezultatelor și impactului acțiunilor care au fost implementate pentru a putea corecta greșelile, pentru a aprecia acțiunile corecte și pentru a face modificările considerate necesare.
- Proiectele de service-learning se concentrează atât pe învățare, cât și pe serviciu, astfel încât necesită evaluarea ambelor tipuri de obiective stabilite, pentru serviciul în comunitate și pentru realizarea obiectivelor educaționale ale proiectului: cunoștințe și competențe.
- Analiza ca formă de evaluare se axează pe realizarea obiectivelor educaționale ale proiectului.
- Evaluarea se concentrează, de asemenea, pe obiectivele stabilite pentru servicii și reprezintă feedback-ul din partea diferitelor părți interesate și impactul asupra diferitelor părți interesate (comunitatea / beneficiarii, tinerii).
- Pentru a avea o imagine relevantă și obiectivă a proiectului general de SL, este important să implicați pe toată lumea (pe cât posibil) care participă la proiect în procesul de evaluare.

# 7. Reflecția în service-learning

Termenul „reflecție” provine din cuvântul latin reflexio (reflectare, oglindire) și reflektare (reflectare) și îl înțelegem ca pe un mod fundamental de învățare prin experiență. Reflecția oferă elevilor posibilitatea de a gândi critic pe marginea experiențelor lor și de a-și explora propriile valori, opinii și credințe. Procesul de reflecție are un impact personal, prin producerea unor dezechilibre utile care la rândul lor conduc la schimbare, reprocesare și reconstrucție a modalităților de procesare a informației. De asemenea, oferă spațiu pentru întrebări, pentru un schimb de idei, de experiență, dezvoltarea abilităților de rezolvare a problemelor și identificarea de soluții la problemele comunității pentru care își planifică sau realizează activitățile de service-learning. (Brozmanová Gregorová la al., 2020).

În contextul de service-learning, reflecția asupra experienței este o condiție necesară pentru ca tinerii să își dezvolte și să-și modeleze atitudinile într-un mod ținut. Reflecția este considerată un „ingredient” cheie care transformă experiența din activitatea de service-learning în învățare, are un rol vital în construirea conștientizării și transformă SL în pedagogie critică, cu potențialul de a determina transformare personală și schimbare socială (Jacoby, 2015).



Acest proces nu se întâmplă automat, ci trebuie facilitat, cel mai adesea de un profesionist în educație, un bun facilitator, iar în cazul nostru, de către un lucrător de tineret. Reflecția servește pentru a privi retroactiv proiectul atât prin prisma activităților realizate, cât și prin cea a experienței personale. Este important ca reflecția să se efectueze continuu împreună cu tinerii. În cazul evenimentelor unice, punctuale, este de asemenea important să nu uităm de reflecție și să îi alocăm timp după finalizarea proiectului.

### Cele 4 dimensiuni ale reflecției

Procesul de service-learning este ghidat de un lucrător de tineret, care îi ajută pe tineri să decidă asupra obiectivelor lor de învățare și implicarea lor în proiect. Rolul lucrătorului de tineret este de a discuta în mod regulat cu participanții despre tot ce se întâmplă în cadrul proiectului pe măsură ce se desfășoară și de a-i stimula să reflecteze asupra învățării. Această reflecție ar trebui să cuprindă patru dimensiuni: problema (la care proiectul răspunde), grupul țintă al proiectului, participanții la implementarea proiectului și activitățile în cadrul cărora este implementat proiectul. Sarcina lucrătorului de tineret este de a se asigura că în timpul întâlnirilor cu tinerii niciunul dintre aceste domenii nu este lăsat pe dinafară.



Există tentația frecvent întâlnită de a limita reflecția la auto-reflecție. Totuși, acest lucru nu este suficient. Pentru ca procesul să fie complet, acesta trebuie să aibă loc în contextul unei nevoi / provocări locale la care răspunde activitatea proiectului / voluntariatul. Procesul trebuie să includă o reflecție asupra grupului țintă și să nu piardă din vedere subiectele cursurilor în cadrul cărora se desfășoară proiectul (ținând cont de faptul că acestea pot apărea și în afara școlii, de exemplu participanții pot fi un grup de tineri din asistența maternală, într-un proiect de service-learning care are ca scop sprijinirea lor în a deveni independenți).

**Tabel Nr. 7 - Exemple de întrebări care susțin reflecția**

<b>reflecție orientată pe probleme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De ce este nevoie de ajutorul tău în acest domeniu?</li> <li>• Care consideri că este problema cheie în acest domeniu? Care crezi că sunt principalele cauze ale problemei??</li> <li>• Cum poți integra cunoștințele dobândite în acest domeniu pentru a produce o schimbare mai mare?</li> </ul>
<b>reflecție orientată pe beneficiari</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ce asemănări vedeți între voi și ceilalți din grupul țintă cu care ați lucrat?</li> <li>• Cum credeți că ați fost percepuți de acest grup?</li> <li>• Cum arată o zi e tipică pentru o persoană din grupul țintă cu care ați lucrat?</li> </ul>
<b>auto-reflecție</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ce abilități ai dezvoltat în implementarea proiectului?</li> <li>• Ce ți-a fost greu? Cum ai făcut față acestor dificultăți?</li> <li>• Ce ai putea face pentru alții acum că ai cunoștințele acumulate din proiect?</li> </ul>
<b>reflecție orientată pe proiect</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cum s-a raportat proiectul la ce v-ați propus să învățați?</li> <li>• V-au ajutat cunoștințele și abilitățile acumulate anterior în implementarea proiectului? Care cunoștințe / abilități? În ce fel au ajutat?</li> </ul>

Source: Center for Innovative Teaching and Learning (2021)

## Cum inspirăm reflecția?

Există diferite moduri de a inspira reflecția în rândul participanților la proiect. Lucrătorii de tineret pot pur și simplu să poarte o discuție cu grupul sau să discute individual cu fiecare participant punând întrebările care duc la o înțelegere mai profundă a procesului de învățare. Cu toate acestea, există diferite instrumente care pot fi utilizate pentru a ajuta participanții să reflecteze. Includerea elementelor de artă și creativitate în lucrul cu tinerii ajută la activarea emisferei stângi a creierului - gândirea logică și tragerea concluziilor.



Cardurile metaforice, picturile, fotografiile, muzica, poveștile alegorice, poezia sau chiar cuvintele simple care pot face referire la semnificații mai profunde pot ajuta participanții să numească fenomenul sau problema. Reflecția de sine aduce adesea rezultate mai bune atunci când este inspirată de ceva din exterior.

De asemenea, încurajarea creativității, de exemplu prin crearea de colaje, benzi desenate, desene, bloguri, videoclipuri sau diferite tipuri de jurnale, oferă participanților ocazia să gândească adoptând perspective noi, să observe și să înțeleagă mai bine procesul de învățare.

### CONCLUZII CHEIE ALE CAPITOLULUI

- Reflecția este un „ingredient” cheie care transformă experiența de voluntariat în învățare.
- Reflecția ar trebui să cuprindă patru dimensiuni: problema (la care proiectul răspunde), grupul țintă al proiectului, participanții la implementarea proiectului și activitățile în cadrul cărora este implementat proiectul.
- Există multe modalități diferite de a inspira reflecția în rândul participanților la proiect.



# 9. Promovarea și comunicarea proiectului de service-learning

"Dacă un copac cade într-o pădure și nimeni nu este în jur să-l audă, acesta mai scoate vreun sunet?" Am auzit cu toții despre celebrul experiment de gândire, dar în ultima vreme întrebarea pare să fie valabilă pentru tot ceea ce facem. Este valabilă în special pentru o organizație civică sau o școală care dezvoltă proiecte mai inovatoare, mai educative și mai benefice pentru comunitate decât altele. Trebuie să ne asigurăm că oamenii află despre ele.

Ca un mare bonus, a face parte dintr-o echipă de promovare garantează dezvoltarea unor abilități de comunicare atât de necesare în timpurile în care trăim. Așadar, în timp ce organizația voastră câștigă vizibilitate, participanții la proiectele de service-learning, tinerii, dobândesc abilități vitale.

## Strategia de comunicare

Strategia de comunicare este similară cu comunicarea oricărui proiect. Trebuie să ne dăm seama care sunt cele mai interesante aspecte ale proiectului nostru. Care sunt mesajele pe care vrem să le transmitem oamenilor? Ce face ca proiectul nostru să fie diferit? Ce ar atrage atenția grupurilor noastre țintă?

Prin dezvoltarea unui proiect de SL, urmărind etapele lui tipice, avem și câteva dintre mesajele incluse intrinsec.



**Ce este service-learning?** – metodologia proiectului vostru este aspectul cheie care îl face diferit de altele și asigură că, în timp ce organizația răspunde nevoilor din comunitate, tinerii implicați sunt de asemenea instruiți.

Acest mesaj poate fi publicat înainte de începerea proiectului pentru a recruta posibili participanți, pentru convingerea lor sau a părinților lor, pentru a stabili parteneriate cu alte organizații sau pentru a strânge fonduri.

Poate fi de asemenea comunicat de-a lungul întregii durate a proiectului ori de câte ori credeți că este cel mai necesar ca publicul vostru să înțeleagă mai bine tipul de activitate pe care încercați să îl dezvoltați.



**Lansarea proiectului** – acest mesaj este tipic pentru orice tip de proiect. Include detalii despre motivele pentru care realizăm proiectul, obiectivele, activitățile pe care intenționați să le organizați, prezentarea echipei, a beneficiarilor și a partenerilor. Acesta este momentul în care toată lumea este anunțată că ar trebui să vă urmărească, pentru că faceți ceva ce merită văzut!

Desigur, acest mesaj va trebui formulat și publicat odată ce există o idee clară despre ceea ce intenționați să faceți.



**Procesul** – întrucât acest tip de proiect ar putea să nu fie foarte cunoscut în comunitățile locale, un aspect foarte interesant vor fi procesele următoare: reflecția, procesul educațional, obiectivele atinse, lecțiile învățate făcând ceva bun pentru alții.

Comunicarea procesului se poate face în timp ce proiectul este în derulare sau la sfârșit, când va fi prezentat ca unul dintre rezultate, ca model de bună practică pentru alte organizații sau model pe care să ne construim viitoare proiecte.



**Reperete importante ale proiectului** – prima întâlnire a proiectului, identificarea timpului necesar, momentele de aha! din reflecție, primul obstacol depășit de participanți, primul succes înregistrat în proiect, cunoașterea beneficiarilor, soluția pe care tinerii au decis să o adopte, atingerea primului obiectiv – toate acestea sunt repere în proiect și pot fi multe altele.

Este important să le comunicați atunci când se întâmplă. În acest fel, menținem publicul implicat și îl facem să se simtă mai aproape și mai investit în proiect. Desigur, le puteți prezenta și la sfârșitul proiectului, pentru a oferi tuturor perspectiva asupra întregii povești.

## Cine este grupul țintă și cum ajungem la el?

La fel ca în orice alt proiect, ținta eforturilor de promovare trebuie să fie ținta generală a școlii sau organizației: partenerii potențiali sau reali, participanții, prietenii și familiile lor, precum și beneficiarii și prietenii și familiile lor. Dacă există alte eventuale părți interesate identificate - poate o autoritate publică, o organizație comercială, etc. - acestea ar trebui incluse pe listă.

Este minunat să creați modalități inovatoare de comunicare și promovare a proiectului, dar cel mai important lucru de avut în vedere este că, pentru ca un mesaj să fie eficient, el trebuie să ajungă la grupul său țintă. Deci, cu excepția cazului în care inovația în comunicare este unul dintre obiectivele proiectului, este minunat dacă folosiți mijloacele de comunicare care s-au dovedit potrivite în trecut.

- De exemplu:
- Website-ul organizației sau orice altă pagină socială;
  - Newsletter online sau offline;
  - Postere în școală sau în organizație, sau chiar în oraș unde este permis și este relevant;
  - Fluturași distribuiți în poștă sau în grupuri relevante;
  - Emailuri individuale,
  - Comunicate de presă, interviuri și clipuri video,
  - Un discurs sau o prezentare la alte întâlniri sau evenimente cu public.

Dacă mijloacele sau canalele trebuie să rămână similare cu cele cu care părțile interesate sunt deja obișnuite, modul în care participanții își formulează mesajul este locul în care membrii echipei își pot manifesta creativitatea. Mesajul poate lua diferite forme, cum ar fi postere, clipuri, videoclipuri live, postări pe blog, postări tip vlog, prezentări sau întâlniri online, albume foto, gif-uri, sau chiar desene, benzi desenate sau meme-uri. Realizarea depinde de abilitățile pe care le au sau intenționează să le dezvolte participanții și de ceea ce este cel mai potrivit proiectului și grupul țintă pe care încearcă să-l implice.

Vestea bună este că există din ce în ce mai multe aplicații și instrumente online care pot susține comunicarea în feluri creative. [Pixlr](#) și [Google photos](#) au opțiuni de editare foto, iar dacă participanții caută fotografii gata făcute și gratuite, pot folosi [Pixabay](#). [Pixteller](#) și [Canva](#) sunt instrumente grozave pentru a crea postere, invitații, certificate, rapoarte, dar și prezentări, gif-uri și videoclipuri, sunt ușor de învățat și folosit și au o gamă largă de template-uri. [Clideo](#) și [Typito](#) pot ajuta cu editarea video și mai există o mulțime de alte instrumente sau aplicații mobile ușor de găsit. Cele menționate mai sus sunt cel puțin parțial gratuite în acest moment, dar chiar și cele contra cost oferă uneori discount-uri pentru ONG-uri sau pentru instituții educaționale.

## Împărțirea sarcinilor de promovare

La fel ca orice altă activitate a proiectului, promovarea și comunicarea pot fi realizate de către coordonatorul proiectului sau de către participanți. Poate fi un efort de echipă sau pot fi delegate unuia sau mai multor membri ai echipei.

Dacă echipa are deja abilitățile necesare, atunci activitatea de promovare va avea doar obiectivul său clasic, de a anunța publicul cu ce se ocupă. Dacă abilitățile de comunicare și promovare sunt obiective de învățare pentru tinerii implicați în proiect, atunci vor trebui să includă acest lucru în pregătirea etapei proiectului. Lucrătorii de tineret pot alege să-i îndrume pe participanți în dezvoltarea acestor abilități sau să găsească un profesionist dispus să se ofere voluntar pentru a ajuta echipa.

### CONCLUZII CHEIE ALE CAPITOLULUI

- Comunicarea este un proces continuu: între participanții la proiect, cu instituțiile, cu partenerii din comunitate și cu comunitatea.
- Proiectul de service-learning implică crearea unor canale de comunicare eficiente între participanții la proiect și între participanți și comunitate.
- Comunicarea promovează învățarea suplimentară și ne permite să facem invizibilul vizibil: învățarea specifică cu privire la procesele de comunicare, vizibilitatea proiectului și implicarea comunității a tinerilor.

# 10. Încheierea și sărbătorirea



Omenirea a avut celebrări sau sărbători de la începutul timpului. Oamenii au sărbătorit zeii, anotimpurile, comunitățile, zilele de naștere și aniversările, absolvirea unui proces educațional și multe alte ocazii. Acest lucru nu este doar pentru că ne place să petrecem. Sărbătorirea are multe funcții.

Sărbătorirea unui proiect de service-learning este un moment în care eforturile și realizările sunt recunoscute, iar participanții anunță pe toată lumea că au atins un nou reper - au reușit să obțină rezultate în comunitate, dezvoltând în același timp cunoștințe și abilități.

**Pentru participanții** unui proiect de service-learning, celebrarea este un moment de reflecție asupra întregii aventuri și de reorganizare retrospectivă a activităților și a învățării realizate.

**Pentru beneficiari** o sărbătorire aduce încheiere. În funcție de comunitatea deservită, ar putea fi extrem de important să vă asigurați că ei știu că proiectul s-a încheiat, iar sprijinul oferit nu a dispărut pur și simplu. A fost de la început conceput astfel. Este un moment pentru mulțumiri și pentru a spune la revedere într-un mod sănătos.

**Pentru potențialii partenerii**, sponsori, alte persoane sau actori relevanți, acesta poate fi un moment pentru a înțelege exact ce înseamnă sprijinul lor pentru comunitate și echipa de proiect. Prezentarea rezultatelor directe îi poate face să se simtă mândri și îi poate încuraja să ofere din nou sprijinul pe care l-au oferit într-un proiect.

**Pentru organizatori** - fie școală, fie o organizație non-profit - este o ocazie excelentă de a informa pe toată lumea despre proiectele pe care le dezvoltă, modul de implicare al tinerilor și impactul pe care îl au asupra comunității.

**Pentru public** sau comunitatea în care participanții sunt activi, este o oportunitate de a-i cunoaște pe ei, proiectele lor și modurile în care oricine ar putea să se implice și să susțină activitatea.

## Cine ar trebui să fie implicat

După cum am menționat mai sus, o sărbătorire poate fi un moment foarte important pentru un număr destul de mare de oameni, prin urmare, ar trebui să vedem cum să-i implicăm pe fiecare dintre ei. Desigur, este posibil ca participanții să nu aibă capacitatea de a organiza un mare banchet sau o sărbătoare pentru întreaga comunitate locală. Cu toate acestea, îi pot implica pe toți într-o anumită măsură.

Echipa de proiect poate organiza un eveniment pentru participanți și beneficiari, sau o parte din ei și poate partenerii pe care au reușit să îi implice în proiect și pot trimite un buletin informativ pentru restul comunității. Aceștia pot cere unui reprezentant al presei să acopere evenimentul și să scrie despre realizări. Obiectivul este de a găsi o modalitate de a ajunge la fiecare parte interesată într-un fel sau altul.

## Cum sărbătorim

Modalitățile de a sărbători sunt diferite și, desigur, depind în totalitate de resurse și capacitate, însă vestea bună este că există posibilități pentru toată lumea și vom explora câteva parcurgând cele mai importante aspecte ale unui eveniment.



### CALENDARUL

Momentul ales de către participanții pentru sărbătorire este foarte important și necesită puțină planificare. Evenimentul ar trebui să urmeze după activitate. Ar trebui să fie suficient de curând ca publicul să nu uite de proiect, dar participanții ar trebui să apuce să evalueze proiectul înainte, astfel încât să fie pregătiți să prezinte rezultatele.

Participanții trebuie, de asemenea, să se asigure că persoanele pe care le doresc prezente la evenimentul sunt disponibile în acel moment și vor participa. Trimiteți invitațiile cu cel puțin o săptămână înainte și discutați cu partenerii atunci când faceți planul.



### AGENDA

Modul în care participanții aleg să sărbătorească depinde de echipă, dar există câteva elemente care nu ar trebui să lipsească:

- Prezentarea rezultatelor obținute prin proiect;
- Recunoașterea activității participanților – certificatele sunt foarte apreciate;
- Momentul pentru „Mulțumesc” pentru toată lumea implicată.

În plus față de aceste momente cheie, se recomandă alegerea altor activități care sunt fie conectate la proiect, menite să atragă mai mulți oameni la eveniment sau ambele. Se poate crea o expoziție de fotografii realizate în timpul proiectului, o proiecție video a procesului sau ceva legat de subiect, un concert sau un moment artistic, un moment în care beneficiarii direcți își exprimă recunoștința sau se prezintă.

Dacă resursele sunt limitate, participanții nu ar trebui să-și facă griji cu privire la dimensiunea sau complexitatea evenimentului, ar putea fi pur și simplu o mică întâlnire în care se bucură împreună de niște pizza, dar asigurându-se că includ cele trei momente de mai sus.



### LOCAȚIA

Alegerea locației, în mod similar cu celelalte alegeri, trebuie adaptată publicului pe care îl așteaptă la eveniment și, de asemenea, e recomandat să aibă o legătură proiectului dezvoltat. Dacă este posibil, o idee bună este să organizați evenimentul la locația beneficiarilor. Astfel, tinerii le pot facilita participarea și le pot arăta altor oameni implicați rezultatele nemijlocit. Locul în care s-a dezvoltat proiectul și în care au lucrat cel mai mult ar putea fi, de asemenea, o locație semnificativă, în special pentru participanții la proiectul SL.



### ECHIPA DE ORGANIZARE

Chiar dacă acesta este un eveniment atât pentru participanți, cât și pentru toți ceilalți, nu înseamnă că nu ar trebui să fie implicați și în planificarea și organizarea evenimentului. Prin includerea lor și a preferințelor lor, se asigură că se vor bucura de el cât mai mult posibil. Desigur, unii membri sau coordonatorul pot ține câteva lucruri secrete pentru a-i lăsa pe ceilalți din echipă să se bucure de niște surprize.

## CONCLUZII CHEIE ALE CAPITOLULUI

- Încheierea și sărbătorirea este o etapă foarte importantă, care, din păcate, uneori se întâmplă să fie uitată.
- Asigurați-vă că planificați un tip de întâlnire sau călătorie care va încheia întregul proces și vă va oferi posibilitatea de a arăta și aprecia realizările participanților.
- Modalitățile de a sărbători sunt diferite și, desigur, depind în totalitate de resursele și capacitatea disponibilă.
- Pentru a planifica evenimentul de sărbătorire gândiți-vă la: calendar, agendă, locație și la echipa de organizare.

# 11. Service learning online

Pe parcursul pandemiei de COVID19 multe activități s-au transferat în mediul online. Tot așa s-a întâmplat și cu activitățile de voluntariat. Datorită restricțiilor sanitare, diferite tipuri de voluntariat au devenit imposibil de pus în practică. Contactul cu alte persoane s-a realizat o bună perioadă de timp doar online sau prin telefon. Acest lucru a afectat numeroase proiecte sociale, și în același timp, a schimbat modul în care multe organizații priveau voluntariatul. Unele roluri de voluntar au dispărut temporar, însă au apărut și roluri noi.

Așa ni s-a întâmplat și nouă. În statele partenere n-a mai fost posibilă continuarea activităților la fel ca înainte. Multe proiecte de service-learning au fost nevoite să se desfășoare cel puțin parțial în online. Deși a fost o perioadă frustrantă pentru mulți dintre noi, ne-a adus și oportunitatea de a lucra într-un mod diferit, de a descoperi noi posibilități și de a dezvolta domeniul voluntariatului online, sau e-voluntariatului.

Activitatea online extinde posibilitățile voluntariatului. Oferă posibilitatea implicării și pentru persoane care nu s-ar implica în formele de voluntariat tradiționale. De asemenea, oferă oportunitatea de a lucra în echipe distanțate geografic - din orașe, zone sau chiar țări diferite. Datorită instrumentelor și aplicațiilor online, grupul țintă al activităților poate fi mult mai larg. Cu toate acestea, nu trebuie să uităm că există încă multe grupuri care nu au acces la tehnologie, sau nu au cunoștințele pentru a o folosi.



## 11. 1. Proiecte care se pot realiza online

Punctul de pornire al oricărui proiect social trebuie să fie grupul țintă, indiferent dacă acesta se va realiza *online* sau *offline*. La început, echipa de proiect trebuie să pornească de la analiza nevoii, iar apoi să stabilească tipul proiectului. Astfel, activitățile răspund întotdeauna unor nevoi specifice, ceea ce le crește calitatea. Această abordare, ajută și participanții să-și canalizeze creativitatea într-o direcție specifică și să ofere idei originale.

Pentru a putea stabili ce poate face un anumit grup de tineri în cadrul unui proiect social, este foarte important și ca aceștia să-și evalueze resursele și să-și identifice interesele. Pentru ca proiectul să fie unul de succes, el trebuie să fie realizabil de către echipă și în același timp să stărnească interesul membrilor săi. Din acest motiv, inițial, accentul nu trebuie să fie pe ce se poate realiza pe internet și ce nu. Internetul este doar un instrument. Cele mai importante aspecte sunt nevoile publicului țintă și obiectivele proiectului. Dacă beneficiarii voștri sunt pensionari, întrebați-i de ce au nevoie. Dacă vreți să promovați ecologia, vorbiți cu experți și consultați-i cu privire la ideile pe care le aveți. Abia apoi, decideți ce vă propuneți să faceți și cum.

Sunt o mulțime de lucruri care se pot realiza *online*. Și cu siguranță, vor continua să apară. Din acest motiv este mai bine să nu ne gândim direct la soluții, ci să ne inspirăm din nevoi și resurse pentru a identifica soluții noi.

### Cele mai frecvente tipuri de voluntariat online:

- E-learning – de exemplu, conversații într-o limbă străină;
- Cursuri online – adesea conectate cu ceva practic, de ex. gătitul;
- Acumulare de cunoștințe – ex. Wikipedia;
- Maparea anumitor probleme, fenomene sau obiecte;
- Crowdfunding – strângerea de fonduri de la o comunitate dispersată, care contribuie de obicei cu sume mici;
- Colectarea diferitelor produse – ex. păături și hrană pentru un adăpost de animale;
- Licitații caritabile;
- Crowdsourcing – rezolvarea unei probleme lansând-o online, în comunitate;
- Suport pentru cei vulnerabili – persoane sau animale
- Jurnalism cetățenesc – realizat de persoane care nu sunt jurnaliști, în interesul public;
- Cluburi de discuții – ex. în colaborare cu bibliotecile.

## 11. 2. Colecție de sfaturi și sugestii din practică

### Activitatea online nu este așa de diferită de activitatea față în față

Chiar dacă îți propui să organizezi un proiect de service learning în totalitate sau parțial online, principiile și pașii proiectului rămân neschimbate. Metodologia este aceeași, se schimbă doar instrumentele și modul de interacțiune.

---

#### Dinamica de grup

Când voluntarii lucrează *online* și nu se întâlnesc regulat la birou, la școală sau în orice alt loc, este mai dificil să se simtă parte din echipă. În aceste situații este foarte important să ne focusăm atenția și pe dinamica de grup și să creăm ocazii pentru a o stimula. Dacă întâlnirile față în față nu sunt posibile, puteți folosi alte metode pentru ca membri echipei să se cunoască între ei și să se distreze împreună *online*. Puteți organiza întâlniri de jocuri *online*, puteți folosi *ice-breakere* și *breakout rooms* în Zoom pentru conversații private între participanți pe anumite teme date.

E întotdeauna o bună idee să-i consultați chiar pe ei. Tinerii ar putea avea mai multe idei despre cum s-ar putea distra mai bine împreună. Până la urmă, s-au obișnuit cu mediul *online* în perioada pandemiei.

---

#### Organizați și întâlniri sau moduri de socializare care nu țin neapărat de activitate

Unul dintre principalele motive pentru care tinerii devin voluntari este să își facă noi prieteni și să cunoască persoane interesante. Ceea ce e posibil chiar și în mediul online. Ajutați-i să găsească momente în care să se exprime, să pună întrebări sau chiar să împărtășească câte o glumă sau memă – creați un spațiu în care pot fi împreună în mod informal. Poate fi un grup pe Facebook, pe WhatsApp sau orice altă aplicație preferă ei.

---

#### Definiți clar forme și canale de comunicare

Comunicarea în echipă reprezintă o provocare întotdeauna iar în *online* devine și mai mare. Puteți simplifica lucrurile dacă definiți de la început canalele și formele de comunicare. Există foarte multe aplicații care vă pot ajuta, cum ar fi Zoom, Google Hangouts, Facebook, WhatsApp, Telegram, Skype, etc. Nu uitați că tinerii le cunosc cel mai bine, așa că includeți grupul în luarea deciziei.



## Definiți clar regulile de lucru

În activitatea online este și mai important să aveți reguli clare de lucru, pentru că nefiind în același loc, ele sunt mai puțin flexibile și intuitive. Nu uitați să stabiliți datele întâlnirilor, instrumentele folosite, timpul de lucru și rolurile în echipă.

---

## Încercați să lucrați în echipă, nu individual

În lucrul *online*, membri echipei au mai puțin contact între ei, ceea ce poate cauza dificultăți. De ex. circuitul informației poate fi blocat, rezolvarea problemelor poate deveni dificilă - în special atunci când membri echipei lucrează izolat și nu au suficient contact unul cu altul. Chiar și atunci când lucrăm fiecare din spatele computerului de acasă, fiecare participant trebuie să se simtă parte din echipă!

---

## Motivația și sensul

Echipa poate fi extrem de motivată la începutul proiectului, dar în diferite momente, în etapele ulterioare, pot apărea dificultăți, iar motivația participanților se poate modifica. Deși acest lucru este valabil pentru toate proiectele, în *online* riscul este și mai mare. Aveți grijă de bunăstarea echipei, arătați-le apreciere pentru ce fac și fiți atenți la nevoile lor. În capitolul 2 puteți găsi mai multe informații despre cum să motivați echipa.

---

## Fiți flexibili și deschiși

Lucrătorii de tineret și profesorii care coordonează proiecte de service learning trebuie să fie flexibili, deschiși, orientați către relațiile dintre participanți și dispuși să delege sarcini și responsabilități tinerilor. Ei ar trebui să observe cursul informațiilor și proceselor din grup. Astfel vor putea alege cele mai eficiente metode și instrumente, chiar și în mediul *online*.

---

## Cloud-ul, documentele împărtășite și alte aplicații utile

E mult mai ușor să cooperezi într-o echipă atunci când toți participanții au acces la fișierele importante de lucru pentru proiect. Puteți folosi *cloud*-ul pentru stocarea acestora (ex. Google Drive sau Dropbox) puteți folosi formulare online pentru analiza de nevoi și evaluare, și puteți avea acces la același calendar sau să folosiți aceeași aplicație de management (ex. Trello, Asana, etc.).

---

## Siguranța pe internet și protecția datelor

E foarte probabil că veți avea nevoie să transferați și stocați informații personale. Acest tip de date trebuie protejate. Verificați legislația și asigurați-vă că luați toate măsurile necesare.

## CONCLUZII CHEIE ALE CAPITOLULUI

- Un proiect de service learning *online* nu este atât de diferit de proiectele față în față, pașii rămân la fel.
- Analiza nevoii și obiectivele proiectului trebuie să rămână prioritare și în mediul *online*. Internetul este doar un instrument.
- Internetul oferă numeroase posibilități de voluntariat, dintre care multe sunt nedescoperite încă.



Exemplu:

## Cunoaște-ți orașul - Varșovia

În pandemie, fundația Children's University of Interesting History a fost nevoită să-și transfere toate cursurile online. Din acest motiv, oportunitățile de voluntariat s-au redus considerabil. Pentru a le înlocui, fundația a decis să formeze un grup de voluntari care să realizeze un proiect de service learning în cooperare cu Centrul de Voluntariat din Varșovia (partener în proiectul EduVol).

S-au înscris cinci voluntari, care fuseseră în contact cu fundația, dar nu se cunoșteau între ei.

După ce s-au întâlnit și cunoscut puțin, primul pas a fost stabilirea publicului țintă și analiza de nevoi. S-au consultat cu președintele fundației și au aflat că în timpul cursurilor la care participă copiii, părinții și bunicii stau în fața sălilor de curs și așteaptă, fără a avea ceva de făcut. În perioada pandemiei, această problemă a dispărut, însă totuși, fundația și-ar fi dorit să ofere activități pentru întreaga familie. Voluntarii au hotărât că vor face ceva legat de asta. Înainte de a decide exact ce anume, au pregătit un chestionar pentru familii și au rugat fundația să-l distribuie. Din păcate, nu au primit prea multe răspunsuri, așa că s-au decis să se bazeze și pe experiența și opinia președintelui fundației.

După a doua consultare, tinerii au decis să pregătească un joc pentru familii, despre orașul Varșovia. Inițial s-au gândit la foarte multe variante. Au luat în calcul un eveniment de o zi, în care să facă un joc în aer liber, dar în cele din urmă s-au decis să realizeze o versiune online, care să poată fi accesată de mai multe ori și pentru o perioadă mai lungă de timp. Au planificat un lung tur al orașului, care poate fi parcurs în totalitate sau parțial. Pe parcurs, voluntarii au marcat locurile interesante care s-au schimbat mult pe parcursul timpului, sau chiar pe cele care au fost înlocuite complet de altele noi. Au creat și o integrarea legată de toate locurile de pe traseu și au creat o adresă de mail pentru cei care reușesc să afle parola ascunsă în ea. Dacă participanții la tur trimit această parolă sau fotografii de pe traseu, primesc un certificat.

Fiecare voluntar și-a stabilit obiective de învățare. De ex. îmbunătățirea competențelor de lucru în echipă, planificarea și managementul proiectului, etc. Cunoștințele despre Varșovia nu au fost neapărat un obiectiv, ci modul prin care au ales ei să se dezvolte. Pentru o cooperare ușoară au creat un tabel în Google Docs cu toate sarcinile, datele importante, termenii limită și responsabilii, la care au avut cu toții acces. Au creat un alt document pentru idei de locuri interesante și descrierile lor. Pentru a comunica între întâlniri au folosit Messenger.

Echipa s-a întâlnit de câteva ori la fundație, dar cele mai multe întâlniri au avut loc online, pe Zoom. Chiar dacă grupul a fost micuț, nu a fost ușor de găsit momentele potrivite pentru a se vedea cu toții, nici măcar online. Grupul a decis să își continue activitatea și în vacanța de vară și și-a stabilit întâlniri în diferite alte locuri (în parcuri sau chiar în alte țări), ceea ce a ajutat foarte mult. Pentru că au fost nevoiți să amâne proiectul, jocul a fost finalizat mai târziu decât și-au propus inițial.

Principalul rol al coordonatorului a fost să monitorizeze frecvența întâlnirilor de echipă și respectarea termenelor limită. Grupul a fost micuț și voluntarii nu s-au implicat în mod egal, ceea ce a reprezentat o provocare. De asemenea, motivația grupului a fluctuat și s-a dovedit că nu este ușor să reîntregești echipa după vacanță pentru a finaliza proiectul. Cu toate acestea, din evaluarea proiectului a reieșit faptul că voluntarii au învățat destul de multe lucruri. Nici unul dintre ei nu mai fusese implicat într-un proiect pe termen lung, în care să lucreze în echipă de la început până la final.

Pentru a finaliza și evalua proiectul, echipa s-a întâlnit din nou la sediul fundației. Pentru a sărbători succesul, au decis să viziteze fabrica Norblin - unul din locurile de pe traseu, care a fost recent renovat: un spațiu imens, cu cafenele, restaurante, galerii și cinema.

# 12. Exemple de bună practică din proiectul EduVol

## → Vreau să am grijă de animale

**Scurtă descriere:** Sandra are dezavantajele de sănătate și sociale asociate cu paralizia cerebrală. Ea a absolvit Școala de Comerț și Servicii - Departamentul de creștere a cailor, în Slovacia. Își petrece cea mai mare parte a timpului în apartament cu mama ei, care o îngrijește. La începutul proiectului, nu era foarte independentă. Nu reușea nici să-și toarne ceai din ceainic. Sandra a participat într-un proiect de service learning în care avea în sarcină îngrijirea animalelor de la Zoo. Activitățile au răspuns nevoii Sandrei de a-și crește gradul de independență, de a comunica cu alte persoane, de a-și îmbunătăți abilitățile manuale de curățenie și de a se deplasa cu transportul în comun, în locuri în care nu ar face-o în mod obișnuit. La Zoo, Sandra a colaborat cu șase angajați și a început chiar să întâmpine vizitatorii. Ea a învățat să-și exprime nevoile și să ceară ajutorul angajaților atunci când a avut nevoie și a reușit să călătorească singură cu transportul în comun.

**Beneficii specifice proiectului:** Sandra și-a dezvoltat încrederea în sine; ea dorește acum să își continue activitățile. Pe parcursul proiectului, s-a deschis tot mai mult față de colegii angajați și le-a pus diferite întrebări despre lucru și despre viața lor. Acum ea are mai multe abilități, a devenit mai rapidă în acțiuni, și este mândră de ea, așa cum ne-a spus chiar ea. Angajații au confirmat că experiența a fost plăcută și pentru ei. Pe parcurs, au învățat să comunice cu Sandra.

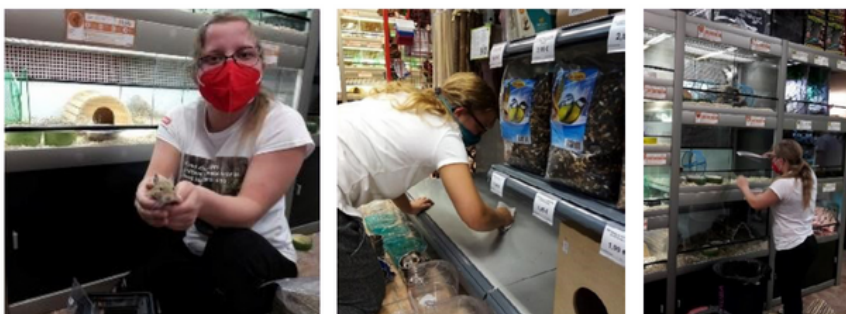
**Rezultatele învățării și ale implementării:** Învățarea a fost ținută înspre îmbunătățirea comunicării cu angajații (de la salut, până la înțelegerea comună a sarcinilor și instrucțiunilor, întrebări suplimentare în situații de îndoială), câștigarea independenței în realizarea sarcinilor, îmbunătățirea comunicării cu vizitatorii, finalizarea sarcinilor asumate, capacitatea de a folosi independent mijloacele de transport în comun.

**Provocări și schimbări în cursul proiectului:** Provocarea în lucrul cu persoane cu dizabilități în cadrul unui proiect de service learning a fost să aplicăm principiul de leadership al tinerilor. Coordonatorul a încurajat-o pe Sandra să comunice singură cu angajații, și să rezolve situațiile apărute pe parcurs. A fost provocator și să acorde mai mult spațiu pentru reflecție, pentru a se asigura că ceea ce a învățat are timp să se sedimenteze.

### Testimoniale:

*„Am realizat că tinerii cu dizabilități pot spune ce le place, ce ar vrea să facă și, cu puțin ajutor și susținere, pot să exprime și ce ar dori să învețe” - Coordonatorul proiectului*

*„Am realizat că și persoanele cu dizabilități pot munci și că nu sunt de loc o povară” - Angajat la Zoo.*





# #SuperEroiiLaculuiTăbăcărie

**Scurtă descriere:** Echipa de voluntari a decis să ia măsuri cu privire la poluarea cu ambalaje de plastic a lacului Tăbăcărie. La începutul proiectului, au studiat puțin problema, iar apoi au realizat, în moduri creative, materiale informative care au fost prezentate publicului. Pe parcursul proiectului, voluntarii au reușit să învețe multe lecții valoroase despre implementarea proiectului, comunicare asertivă și cetățenie activă, acționând conform cu valorile lor personale și din pasiune.

**Beneficii specifice proiectului:** Voluntarii au fost împuterniciți să parcurgă întregul proces de management al proiectului, de la cap la coadă, singuri, pentru prima dată. Ei au învățat multe lucruri pe parcurs, au devenit mai siguri pe ei și au înțeles mai bine rolul lor de cetățeni activi. Coordonatorul a raportat o mare apreciere pentru metoda de service learning și importanța stabilirii obiectivelor de învățare. Ne-a spus de asemenea, că voluntarii înțeleg acum mai bine cum se organizează și conduc proiectele la nivelul organizației. În plus, 250 de persoane din comunitate au fost informate despre cum ar trebui să avem grijă de mediul înconjurător.

**Rezultatele învățării și ale implementării:** Voluntarii au dorit să învețe cum pot dezvolta și implementa un proiect singuri. Au parcurs împreună toți pașii managementului de proiect. Au dorit de asemenea să poată exersa abilitățile de comunicare asertivă în cadrul echipei dar și în public. În cele din urmă, au dorit să-și crească capacitatea de a acționa pentru rezolvarea problemelor din comunitate, și de a-i convinge și pe alții să li se alăture.

**Provocări și schimbări în cursul proiectului:** Una dintre cele mai mari provocări a fost managementul timpului. În final, au reușit pentru că au fost flexibili și au încercat pe rând mai multe soluții, pe care le-au discutat apoi în echipă. Au fost câteva momente de timiditate când echipa a trebuit să abordeze persoanele de pe stradă, dar voluntarii s-au încurajat unii pe alții și au reușit să-și stăpânească emoțiile. Editarea video nu a fost nici ea ușoară, dar voluntarii au aflat că pe internet există instrucțiuni pas cu pas pentru orice. O provocare mai personală a fost păstrarea motivației și a entuziasmului pe parcursul proiectului, în special atunci când lucrurile nu au mers conform planului. Flexibilitatea și o evaluare realistă a resurselor disponibile s-au dovedit a fi cei mai buni aliați în aceste momente.

## Testimoniale:

*"Am învățat să lucrez în echipă, să ascult activ ideile și părerile celorlalți, să monitorizez activitățile și să respect termenele limită. Am învățat să dezvolt și să implementez un proiect, metode și instrumente care să ne ajute să sistematizăm și clarificăm ideile de proiect".*

*"Coordonatoarea ne-a ghidat prin întreaga implementare a proiectului, cu sfaturi, idei, instrumente și motivație, încurajându-ne să luăm cele mai bune decizii".*

*"În viitoarele proiecte vom stabili cu siguranță obiective mai realizabile și vom căuta mai multă susținere în comunitate."*

Video-urile proiectului se pot vedea [aici](#) și [aici](#).



## → Voluntariat internațional – la munte cu copii

**Scurtă descriere:** Gabriel a crescut în îngrijirea statului de la 3 ani. El a terminat liceul și și-a început specializarea ca asistent social, dar a avut dificultăți în a-și găsi locul și pasiunea. A încercat diferite joburi, dar nu s-a potrivit foarte bine, mai ales că și studia în același timp. A început să facă voluntariat, și prin organizație, a participat la tabere internaționale și a început să vorbească engleza. Când a început pandemia a fost nevoit să-și amâne studiile, iar organizația cu care lucra i-a propus un proiect pe termen scurt, în Transilvania, România. Gabriel și-a stabilit singur obiectivele proiectului, atât cu privire la impactul social cât și cele personale, de învățare.

În proiect, el a lucrat pentru o perioadă de 3 luni, împreună cu alți tineri voluntari, cu copiii din centrele de plasament. Au organizat ateliere artistice și de introducere în limba engleză. A fost prima dată când a trăit în altă țară, independent. Coordonatorul l-a ghidat în tot procesul, de la planificare, până la evaluare, prin întâlniri regulate de reflecție, *online*.

La întoarcere, Gabriel a venit cu mult mai multă încredere în sine, mai independent și s-a decis să ia un rol de coordonare într-un proiect local de voluntariat în Ungaria, unde a coordonat echipa care a renovat un centru comunitar local.

**Beneficii specifice proiectului:** Datorită experienței sale, Gabriel nu a avut prea multe oportunități de a-și dezvolta abilitățile necesare traiului independent, inclusiv gestionarea resurselor și a bugetului. Proiectul acesta a adus primul moment în care a fost nevoit să-și planifice singur viața de zi cu zi și s-a descurcat foarte bine. În plus, și-a dezvoltat abilitățile de facilitare, competențele interculturale și și-a descoperit abilități de lider. Alți voluntari s-au simțit bine lucrând cu el și au apreciat cunoștințele sale despre situația copiilor vulnerabili. Organizația gazdă i-a oferit multă libertate în alegerea activităților cu copiii și a fost foarte mulțumită de rezultate. Gabriel își poate folosi experiența ca practică în domeniul studiilor, așa că îl va ajuta și în plan academic.

**Rezultatele învățării și ale implementării:** Obiectivele de învățare au inclus abilități de facilitare, de trai independent, abilități de utilizare a unei limbi străine și creșterea încrederii în sine. Gabriel a realizat progrese în toate aceste direcții și în plus, a reușit să rezolve unele conflicte și tensiuni apărute în cadrul grupului. S-a dovedit a fi un excelent mediator între copiii cu care au lucrat, grupul internațional de voluntari și organizația gazdă.

**Provocări și schimbări în cursul proiectului:** Cele două provocări principale au fost legate de situația creată de pandemie și condițiile de viață în timpul proiectului. Gabriel și ceilalți voluntari au fost nevoiți să se adapteze regulamentelor în schimbare care au afectat aranjamentele de călătorie, planurile de timp liber și oportunitățile. În cea mai mare parte, a avut un impact asupra modului în care au interacționat și au organizat activități pentru copii. Prin sesiuni regulate de reflecție, a identificat elementele care au provocat tensiune și frustrări. A decis să le abordeze deschis și conștient și să încerce să rezolve/găsească alternativele potrivite.

O altă provocare a fost cazarea, care nu a fost complet pregătită pentru sosirea voluntarilor, astfel încât unii dintre ei s-au confruntat cu lipsa apei calde sau a încălzirii corespunzătoare. Organizația de trimitere a încercat să se plângă, totuși, până la urmă, voluntarii au fost cei care s-au organizat astfel încât toți să poată avea acces la facilități. Această provocare a ajutat să arate altora abordarea constructivă a lui Gabriel, atitudinea orientată spre soluții și a făcut el, un lider al grupului.

### Testimoniale:

*"A fost cel mai bun loc pentru o experiență de 3 luni. Am predat engleza prin artă la copiii de la grădiniță și în centrele pentru copii, într-un sătuc numit Hărja, în frumoșii munți Carpați. Fetele zâmbitoare mi-au dat forță pentru următoarea zi, chiar și atunci când aveam foarte mult de lucru."*

*"Pe lângă sarcinile de lucru, am avut și timp de distracție și relaxare. Nu aș fi avut curajul să mă implic în acest proiect fără susținerea organizației gazdă și ajutorul voluntarilor pe care îi cunoșteam deja. Ei m-au susținut și vor continua să mă susțină."*



**Scurtă descriere:** DIP GREEN este un proiect care a atins toate obiectivele metodei service learning. Proiectul a inclus tineri lucrători de tineret, care, folosindu-și experiența și cu susținerea mentorilor, au creat activitățile ecologice ale Asociației pentru cercetare și suport (DIP). Ei au lucrat într-o grădină comunitară, situată într-o zonă din domeniul public al municipiului Viškovo, chiar în centrul orașului. Proiectul a inclus tineri cu dizabilități și probleme de funcționare psiho-sociale, care au lucrat împreună cu alți tineri într-un program de voluntariat incluziv.

**Beneficii specifice proiectului:** Între participanți s-a creat o legătură de calitate, ducând astfel la creșterea încrederii și solidarității dintre diferitele grupuri. Comunitatea locală a fost îmbogățită cu un nou spațiu de socializare. Tinerii lucrători de tineret au avut ocazia să experimenteze direct un program de voluntariat incluziv. Munca tuturor s-a manifestat într-o grădină cu plante, flori și fructe noi. Pe parcurs, legătura dintre lucrătorii de tineret și tinerii cu dizabilități s-a întărit și s-a creat o mică comunitate, care aspiră înspre un stil de viață mai sănătos.

**Rezultatele învățării și ale implementării:** Tinerii au dobândit cunoștințe și abilități concrete. Tinerii cu dizabilități și-au dezvoltat abilități sociale, cognitive și motorii, iar lucrătorii de tineret au învățat să lucreze cu diferite tipuri de tineri. Cei din urmă au avut ocazia de asemenea să întâlnească și să lucreze cu voluntari străini și să comunice într-o limbă străină, să-și dezvolte abilitățile digitale, de a învăța să învețe li de a aplica ceea ce au învățat în domeniul ecologiei și permaculturii.

**Provocări și schimbări în cursul proiectului:** Pe parcursul implementării am întâlnit mai multe provocări și obstacole. Primul a fost transportul voluntarilor și a participanților la grădina eco, aflată într-un alt oraș. Am reușit să rezolvăm această problemă cu ajutorul finanțării primite de la SMART (partener în proiectul EduVol). Din moment ce activitatea a fost în aer liber, am depins de vreme și a trebuit să ne organizăm în funcție de prognoza meteo. La una din activitățile de la grădină a plouat și a fost destul de greu să ne realizăm ce ne-am propus. În cele din urmă, am reușit totuși să finalizăm totul cu succes.

Alte provocări au fost de sincronizare a tuturor participanților. Nu toți au putut fi prezenți la toate întâlnirile. Pregătirea și instruirea voluntarilor în lucrul cu persoane vulnerabile a fost de asemenea provocator. E important să ai toate informațiile atunci când lucrezi cu un grup specific de beneficiari. Coordonatorii proiectului au lucrat constant pentru a menține interacțiunile sociale dintre participanți și a-i include în fiecare parte a procesului. Ei au supervizat constant activitățile, în fiecare etapă, având constant în minte obiectivele și bunăstarea fiecărei persoane implicate. Prin acțiune proactivă, cooperare continuă, discuții frecvente, echipa a reușit să ajungă cu succes la final.

### Testimoniale:

*"Suntem foarte mulțumiți că am reușit să plantăm încă o grădină în care sunt plantate flori, pomi și plante medicinale, pe care o putem folosi. Acesta este însă doar parte din rezultatul realizat, pentru că în definitiv, cel mai important lucru obținut din acest proiect este conexiunea creată între noi, prietenii legate, cunoștințele dezvoltate și ceea ce am lăsat în urmă pentru alții."*





**Scurtă descriere:** Școala Bednarska cooperează constant cu o fundație locală de sprijin pentru locuitorii districtului Powiśle din Varșovia. La începutul anului școlar 2021-2022 elevii au contactat fundația și au întrebat cum pot ajuta. S-a descoperit că fundația ar avea nevoie de mai multe fonduri pentru a finanța busul care să transporte copii mici din familiile sărace până la școală și înapoi. Elevii și-au dat seama că nu au nicio idee despre cum să rezolve această problemă și așa a apărut ideea Navigatorului. Jan Baran, Piotr Borys, Mateusz Malicki și Antonina Petryka s-au gândit să creeze un fel de manual pentru elevii școlii despre cum să adune fonduri pentru activități sociale. Deși nu acesta a fost planul inițial, după mai multe consultări cu prietenii de la școală și cu profesorii, s-au hotărât că un site web este cea mai bună opțiune de a ajunge la cât mai mulți elevi.

Pentru a aduna metodele de strângere de fonduri accesibile minorilor, echipa a contactat diferite persoane - în special angajați ai fundației, absolvenți ai școlii, foști voluntari și activiști. Au reușit așa să adune o colecție destul de mare de idei. Unul dintre absolvenți a ajutat echipa să dezvolte website-ul și le-a oferit acces gratuit la instrumentele necesare. Tinerii au stat adesea la școală în timpul lor liber, dar cele mai multe întâlniri le-au organizat *online*, din cauza pandemiei.

Echipa s-a bucurat de susținere din partea școlii, a Centrului de Voluntariat Varșovia și a Inkubator Pomysłów ([inkubatorpomyslow.org.pl](http://inkubatorpomyslow.org.pl)). Aici Navigatorul de idei a fost desemnat unul dintre proiectele inovative și echipa a beneficiat de cursuri profesionale, consultanță și mentorat.

## Rezultatele învățării:

- Abilitatea de a face research
- Cunoștințe despre strângerea de fonduri
- Abilități de vorbire în public
- Stabilirea de contacte profesionale
- Dezvoltarea abilităților soft
- Lucrul în echipă
- Realizarea și susținerea unei prezentări
- Dezvoltarea de website-uri.



# 13. Partenerii EduVol

**Platforma organizațiilor și centrelor de voluntariat** (Slovacia) a fost fondată în august 2011 cu scopul principal de a susține dezvoltarea unui mediu favorabil pentru voluntariat, în toate formele sale. Platforma reunește centre de voluntariat și organizații care implică voluntari în Slovacia și organizează următoarele tipuri de activități: dezvoltarea infrastructurii de voluntariat; advocacy pentru susținerea legală și financiară a centrelor de voluntariat și organizațiilor; furnizarea de suport financiar pentru voluntariat; recunoașterea ocupației de coordonator de voluntariat; promovarea voluntariatului ca instrument de educație informală și modalitate de pregătire a indivizilor pentru piața muncii.

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

**Pro Vobis - Centrul Național de Resurse pentru Voluntariat** (Romania) promovează dezvoltarea voluntariatului ca resursă viabilă și de neînlocuit pentru rezolvarea problemelor din societatea românească. Pro Vobis a fost fondat în 1992 ca organizație de servicii sociale. Datorită experienței și expertizei acumulate în managementul voluntarilor, Pro Vobis a decis să înființeze primul Centru de Voluntariat din țară, ca departament al organizației, în 1997.

Cererea neașteptată pentru servicii și expertiză de management al voluntarilor, a determinat Pro Vobis să-și modifice misiunea, devenind astfel primul Centru de voluntariat independent și profesionist din România, care a contribuit substanțial la promovarea și dezvoltarea conceptului de centru de voluntariat în România. În 2002, a devenit Centrul Național de Voluntariat Pro Vobis, iar acum este Centrul Național de Resurse pentru Voluntariat - denumire ce reprezintă rolul pe care îl are în sectorul neguvernamental din România.

Pro Vobis lucrează cu: ONG-uri care pot și doresc să implice voluntari, profesioniști care lucrează cu voluntarii, instituții publice, companii responsabile social și media.

Contact: [www.provobis.ro](http://www.provobis.ro)  
[provobis@provobis.ro](mailto:provobis@provobis.ro)

**Asociația pentru Dezvoltarea Societății Civile SMART** (Croatia) este o organizație non-profit, înființată în iulie 1999 și condusă de o echipă de traineri și consultanți profesioniști, cu o vastă expertiză în sectorul non-profit din Croatia. SMART încurajează eficiența sectorului non-profit, cooperarea intersectorială și promovează voluntariatul. SMART conectează educația non-formală cu consilierea și informează și influențează politicile publice. SMART cooperează cu organizațiile societății civile, instituții publice, autorități locale și regionale și inițiative civice bazate pe principiile responsabilității, implicării active și respectului pentru diferențe. SMART implementează sistemul OK2015 de asigurare a calității pentru Centrele de Voluntariat din Croatia și organizațiile non-profit. Prin activitatea realizată, SMART întărește ONG-urile, dezvoltând simultan o abordare multi-actori (organizații civice, instituții publice, autorități locale și naționale și companii) - contribuind astfel la dezvoltarea societății civile.

Contact: [www.smart.hr](http://www.smart.hr)  
[smart@smart.hr](mailto:smart@smart.hr)

**Centrul Național de Voluntariat - ÖKA** (Ungaria) s-a înființat în 2002 ca organizație independentă cu scopul de a dezvolta și coordona eforturile pentru un mediu mai bun pentru voluntariat și participare civică în Ungaria. În ultimii ani, ÖKA a coordonat numeroase proiecte locale, naționale și internaționale pentru dezvoltarea voluntariatului. ÖKA coordonează rețeaua centrelor de voluntariat din întreaga țară. Ca organizație umbrelă, ÖKA a devenit un actor principal în societatea civilă și mișcarea de voluntariat din Ungaria și are numeroase colaborări cu ONG-uri, autorități și companii.

Pe lângă serviciile tradiționale - promovarea voluntariatului, advocacy, training-uri în domeniul voluntariatului, dezvoltarea rețelei de centre de voluntariat, Gala voluntarilor, etc - ÖKA a creat și un program complex de voluntariat corporatist. Pentru programe de voluntariat de calitate, ÖKA oferă servicii de training acreditat de management al voluntarilor.

ÖKA crede cu tărie în impactul pe care îl au voluntarii și-si focalizează eforturile pentru îmbunătățirea condițiilor de voluntariat, printr-o legislație potrivită, programe de voluntariat de calitate și susținere financiară pentru organizațiile gazdă.

Contact: [www.onkentes.hu](http://www.onkentes.hu)  
[info@onkentes.hu](mailto:info@onkentes.hu)

**Centrul de Voluntariat** (Polonia) s-a înființat în 1993. Scopul principal al organizației este de a promova și dezvolta societatea civilă în comunitățile locale. Pentru a asigura un caracter profesionist al acestor inițiative, Centrul a înființat și dezvoltat programe de voluntariat precum: voluntariat în centre sociale, voluntariat în școli, voluntariat corporatist, rețeaua centrelor de voluntariat, training-uri și seminarii de voluntariat, campanii de promovare, platforma online de matching, și alte programe de voluntariat.

Centrul servește ca un hub de suport pentru organizațiile neguvernamentale și instituțiile publice cu scopul de a: organiza programe de voluntariat, oferi sesiuni de instruire pentru coordonatorii de voluntari, oferi consultanță juridică, dezvolta și implementa strategii de voluntariat în comunitățile locale.

Contact: [www.wolontariat.waw.pl](http://www.wolontariat.waw.pl)  
[warszawa@wolontariat.org.pl](mailto:warszawa@wolontariat.org.pl)

# Bibliografie

Anderson, J. D. (1995). *Students Reflection on Community Service Learning*. Omaha: University of Nebraska.

Anderson, L. W., Krathwohl, D. R., et al (Eds..)(2001.) *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. Allyn & Bacon.

Boston, MA (Pearson Education Group).

Astin, A. W., Vogelgesang, L., Ikeda, E., K., Yee, J. (2022). *How Service Learning Affects Students*. Omaha: University of Nebraska Omaha.

Borowiecka, B, Kacprowicz, M. (2014). *Podręcznik e-wolontariatu*. Warszawa, Fundacja Dobra Sieć.

Berger Kaye, C. (2010). *The Complete Guide to Service Learning*. Minneapolis: Free Spirit Publishing.

BRINGLE, R. G., HATCHER, J. A. (1996). Implementing Service-Learning in Higher Education. *Journal of Higher Education*, 67 (2), 221-239.

Brozmanova Gregorova A., Matulayova, T., Tkadlčikova, L. et al. (2020). *Service-Learning for Teachers in Higher Education Institutions*. Cluj-Napoca: Argonaut. Retrieved from: <http://www.slihe.eu/outputs/manual-for-heiteachers>.

Brozmanová Gregorová et al. (2019). *Cesty k dobrovoľníctvu. Metodika výchovy a vzdelávania detí a mládeže k dobrovoľníctvu*. Stupava: Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií.

Cairn, R. (2003). *Partner power and service-learning – Manual for community-based organizations to work with schools*. Minneapolis: ServeMinnesota. Retrieved from: <http://roserbatlle.net/wp-content/uploads/2009/06/partner-power-and-service-learning1.pdf>.

Centre for Community Engagement (2010). *Service Learning Curriculum Development Resource Guide for Faculty*. Retrieved from: <https://www.usf.edu/engagement/documents/resourceguideforfacultyrev-11-05-10.pdf>.

Centre For Innovative Teaching And Learning, *Service-Learning Program, Resources for Instructors, ACEs, & Community Partners*, <https://citl.indiana.edu/files/pdf/SL/Reflection%20Questions%20for%20Considering%20Service-Learning%20Experiences.pdf>

Council of Europe and European Commission Research Partnership (2004). *Report of the Research Seminar 'The Youth Sector and Non-formal Education/Learning: working to make lifelong learning a reality and contributing to the Third Sector'*, Strasbourg 28-30 April 2004.

European Commission (2015) *Quality Youth Work. A common framework for the further development of youth work*. Report from the Expert Group on Youth Work Quality Systems in the EU Member States. [https://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work_en.pdf).

FISKE, E. B. 2001. *Learning in Deed. The Power of Service-Learning for American Schools*. Battle Creek: W.K. Kellogg Foundation.

Furco, A., Holland, B. A. (2005.) *Institutionalizing Service-Learning in Higher Education: Issues and Strategies for Chief Academic Officers*. Berkeley: Center for Studies in Higher Education, University of California at Berkeley.

Furco, A. (1996). *Service-learning: A balanced approach to experiential education*. *Expanding Boundaries: Serving and Learning*, 1, 1-6.

Heffernan, K. (2001). *Service-learning in higher education*. *Journal of contemporary water research and education*, 119(1), 2-8.

Jacoby, B. (2015). *Service-Learning Essentials. Questions, Answers, and Lessons Learned*. San Francisco: JosseyBass.

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR. (2018). *Koncepcia výchovy a vzdelávania detí a mládeže k dobrovoľníctvu*. Bratislava.

Lipčáková, M., Matulayová, T. (2012). *Service-learning vo vzdelávaní v sociálnej práci*. In: BALOGOVÁ, B. (Ed.). *Výzvy a trendy vo vzdelávaní v sociálnej práci*. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej v dňoch 26.-27. apríla 2012 v Prešove. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove. 183-191.

Mattessich, R. (2003). *Accounting representation and the onion model of reality: a comparison with Baudrillard's orders of simulacra and his hyperreality*. *Accounting, Organizations and Society*, 2003, vol. 28, issue 5, 443-470

McLeod, S. A. (2017). *Kolb - learning styles and experiential learning cycle*. *Simply Psychology*. Retrieved from: <https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>.

Movement Strategy Center. (2004). *Making Space, Making Change: Profiles of Youth-Led and Youth-Driven Organizations*. Oakland: Movement Strategy Centre.

Novota, S. (2017) *Monitoring i evaluacija - Vodič za praćenje provedbe i vrednovanje projekata*. Udruga za razvoj civilnog društva SMART

Regina, C., Ferrara, C. (2017). *Service-Learning in Central and Eastern Europe - Handbook for Engaged Teachers and Students*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLAYSS. Retrieved from: [http://www.clayss.org.ar/04\\_publicaciones/SL-EE\\_nov17.pdf](http://www.clayss.org.ar/04_publicaciones/SL-EE_nov17.pdf).

Rolon Jorge Sosa, *Resource book for the development of Service Learning projects*, CLAYSS. Centro Latinoamericano de Aprendizaje y Servicio Solidario, 2020.

Rusu, A. S., Bencic, A., Hodor, T. (2014). *Service-Learning programs for Romanian students - an analysis of international programs and ideas of implementation*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 142, 154-161.

Sigmon, R. L. (1994). *Linking Service with Learning*. Washington, D.C.: Council on Independent Colleges.

University of Michigan-Flint. (2013). *Service-Learning Manual for Faculty*. Retrieved from: [https://www.umflint.edu/sites/default/files/groups/University\\_Outreach/assets/serv-learn-manual-faculty.pdf](https://www.umflint.edu/sites/default/files/groups/University_Outreach/assets/serv-learn-manual-faculty.pdf).

Watkins, R., West Meiers, M., Visser, Y. L. (2012). *A Guide to Assessing Needs - Essential Tools for Collecting Information, Making Decisions, and Achieving Development Results*. Washington, DC: World Bank. Retrieved from: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/2231/663920PUBOPI00essing09780821388686.pdf?sequence=1>

Youth stride: *A service-learning manual for the Caribbean*, retrieved from: [http://www.clayss.org.ar/04\\_publicaciones/2004\\_PaSo\\_Joven\\_English.pdf](http://www.clayss.org.ar/04_publicaciones/2004_PaSo_Joven_English.pdf)



# Service Learning

a new type of volunteering

