

II 20202 Sesiunea 2, ziua 2

Rezultatele celei de a doua sesiuni din a doua zi în cadrul Întâlnirii Anuale pentru Organizații Certificate ESC - București, 22 februarie 2020 Vă rugăm să urmăriți aspecte precum nevoile participanților, provocări și soluții, mesaje utile către ceilalți participanți și AN

ERASMUSPLUS ROMANIA FEB 20, 2020 08:01AM

Mentorat - armonizare

ÉR HANGJA FEB 23, 2020 09:13PM

Our challenges

1. Language barrier
2. Conflicts within the team
3. Lack of motivation
4. Lack of group thinking / team spirit
5. Love (V-V, V-M, etc.)
6. Lack of participation in mentorship meetings
7. Integration of introvert volunteers
8. Cultural shock / homesick
9. Complaint "The NGO did not help me enough"

ÉR HANGJA FEB 23, 2020 09:13PM

What do we want to know?

1. How to train the mentors to make sure they become the appropriate ones?
2. What are the roles, competences and responsibilities of the mentor / job description??
3. Exchange of non formal methods of mentoring.
4. How to help the volunteer to be concious about his learning process?
5. Where are the boundaries in mentor-mentee relationship?
6. Volunteer-mentor-CO/HO relationship?
7. How to document the mentoring process?

ÉR HANGJA FEB 22, 2020 03:39PM

What do we actually do in this workshop?

- A. Challenges? What docs would have helped you?
- B. What docs were asked for from your part by the NA?
- C. Obligatory documents?
- D. "Nice-to-have" documents for a more qualitative mentoring process!

ÉR HANGJA FEB 22, 2020 03:43PM

There are 2 important group of documents

The NA asks for - for quality label - about mentoring process:

- # Mentoring report
- # Attendace list for indiv. + Group meeting
- # Timeline of mentoring meetings

- # How was the mentor chosen?
- # What is her/his relevant training?
- # Monthly reinforced mentoring report - in case

???What is reeeaaally, indeed, truly mandatory???

- # Report
- # Desk monitoring questionnaire coming from the NA via email at the middle of the project

ÉR HANGJA FEB 23, 2020 09:16PM

"Nice-to-have" docs for a qualitative mentoring process

@ Observation sheet to help the volunteer to get integrated/asses its learning process/see the learning objectives and reach them

@ Mentor monitoring and evaluation forms for the volunteer - formal + non-formal

@ Contracts w mentor&organization

@ Instruments that prove that the conditions in the contract are fulfilled:

@@Mentors' monthly report (frequency, general feel of the meetings, subjects discussed)

@ Procedure & practice of debriefing session for mentors

@ Plan/strategy of the mentor to assess the learning and integration

@ GDPR - not only for the mentoring process! But in general.

@@ As part of the projects' policy, you are supposed to have a short decalaration w every party w whom you collaborate, in which you clearly specify the type of data are you going to use/share, and for what purpose. After singature you are not allowed to use it for anyting else.

OAT - Finalizare

ANONYMOUS FEB 26, 2020 11:41AM

Despre ON ARRIVAL TRAINING - consultare cu organizatiile de hosting Locatie: Iridium albastruFacilitat: Nico Racolta si Ruxandra PandeaConsultarea are ca obiectiv sondarea opiniilor organizatiilor de hosting legate de obiectivele de invatare si modul de desfasurare al On Arrival Training.S-au prezentat cele 5 obiective ale OAT si temele abordate:1.The volunteers will get a

general image of ERASMUS + Program and understand the philosophy of the program related to EVS projects;2.The volunteers will identify and describe the role of every partner involved in each step of the EVS project and the rights and responsibilities of the project implementation team: volunteer, host organization, sending organization, mentor, NA.3. The volunteers will identify how different aspects of culture (intercultural aspects) have an impact on their learning experience in an EVS project;4. The volunteers will be able to identify and deal with the specific aspects or Romanian context (history, geography, myths, civil society, social life, behaviors, mentalities, etc.);5. The volunteers will identify their personal motivation and learning objectives connected to the activities to be performed during the volunteer stage;Reprezentantii organizatiilor de gazduire si-au exprimat parerile despre impactul si utilitatea OAT-ului pentru voluntarii lor ESC?EVS, avand opinii foarte variate dupa cum urmeaza:Aspecte apreciate la OAT:- intercitiunea dintre voluntari, faptul ca se cunc intre ei si inteleg perspective diferite- aprofundeaza diferite informatii- este un bust de entuziasm- unii formatori sunt foarte apreciati si voluntarii ii apreciaza-Aspecte mai putin pozitive: - o oarecare redundanta a informatiilor transmise la OAT, notiunile noi se suprapun uneori cu cele deja cunoscute din PDT sau inducation din organziatiile gazda/coordonatoare - unii voluntari au impresia ca ce se intampla la OAT ar trebui sa se intample si in comunitatile locale (in special legat de conditiile luxoase de la hotel)- perceptia organizatiilor de hosting este ca se accentueaza prea mult drepturile voluntarilor si prea putin responsabilitatile acestora, ajungndu-se la relatii neadecvate - s-au dat exemple variate- conteaza f mult ce aud voluntarii de la unii si de la altii - ideile pe care le preiau din proiectele celorlati voluntari de la alte org. (formulari de tip: "Eu de ce nu pot asa?" "Am auzit ca...e adevarat?") - unii formatori dau informatii gresite voluntarilor, se recomanda pregatirea mai temeinica a formatorilor- luxul si opulenta cu care se intalnesc la trainingul OAT - poate fi usor demotivanta pentru vultnarii care lucreaza in comunitatile dezavantajate, sarace. Acelasi lux poate stimula cresterea incidentii consumului de substante interzise sau alcool, comportamente promiscue. Propuneri pentru noul design OAT, din perspectiva organizatiilor de gazduire: - De inclus in discutii care este impactul renuntarii la stagiul asupra: organizatiei sale si a comunitatii din care face parte. - Ce oportunitati pot face voluntarii dupa stagiile lor - AN + Organizatii de gazduire - de conturat si subliniat in fata voluntari cooperarea si scopul comun al celor 2 entitatii - un stagiul de succes pentru voluntar si pentru comunitatea - De discutat contractul de voluntariat - si mai ales limitele sale (s-a discutat si decenecitatea schimbarii Volunteer Agreementului in sensul introducerii aspectelor legate de consecinte/efecte/repercursiuni)- Sa fie introdusa tema: Solidaritate - mai multe pentru "community development" si sustenabilitate.- Sa fie introdusa tema „Etica voluntarului in comunitate” - Sa existe exercitii/teme/aplicatii care sa vizeze simtul critic.- Sa fie introduse elemente de legislatie romaneasca relevanta pentru voluntari- Teambuilding - util pentru voluntarii de la OAT dar sa vizeze si echipele de acasa: cum sa evoluezi in echipa ta de acasa din proiect, competente de lucru in echipa - Aspecte legate de responsabilitate si responsabilizare: Viata in comun in apartament. Autonomie.- Sa gasim modalitati de a explica voluntarilor la OAT faptul ca disconfortul remistit de acestia poate fi benefic pentru procesul de invatare si devenire al

voluntarului. - Explicarea clara a conceptelor de non formal si informal .- Obligativitatea participarii la OAT - stimularea independentei voluntarului - e persoana majora, independenta care se automanagerieaza. - Sa introducem un mic exemplu de cum poti cere rambursare CIGNA ca voluntar - aplicatie - AN sa recunoasca importanta si valoare muncii organizatiei gazda cu voluntarii si sa nu discrediteze/submineze autoritatea organizatiilor in fata voluntarilor.- Emailul legat de OAT (aspecte administrative) sa fie trimis si organizatiilor de gazduire astfel incat sa fie in tema cu toate detaliile legate de organizarea OAT- Un participant a solicitat ca organizatiile de gazduire sa aiba accesla evaluurile voluntarilor legate de OATDileme discutate:- Cum ne asiguram ca voluntarul intelege, isi asuma singur gradul de imersiune in comunitate.- Cum se pot/daca se pot armoniza diferentele de progarm de lucru al organizatiilor gazda.- Exista diferente de perceptie asupra rolurilor celor 3 actori: AN, voluntar si organizatie. Cum se vor armoniza acestea?- Ce se va face cu OAT-urile/ MTE-urile cand acestea vor deveni mixte atat pt voluntariat (cross si in) cat si pentru traineeship si pt job? Cum se va integra tematica diferita? Solutia posibila lansata a fost ca fiecare formator sa livreze catre o categorie (unul catre voluntari, altul catre trainee)

Diseminare și exploare de rezultate

ANONYMOUS FEB 22, 2020 05:15PM

DEOR

DEOR:

Plan de comunicare, diseminare (scris in aplicatia de proiect)
Rezultate tangibile: nr activități, nr evenimente, nr participanti
Pt voluntar

La început: prezentare voluntar (evenimente)

La mijloc: eveniment public de evaluare si diseminare rezultate intermediare ale proiectului

La final: certificate, poze, prezentări, materiale promoționale cu care vor merge in comunitatile lor. Recomandare intalniri in care voluntarul sa isi prezinte experienta

Nevoia de a exista o persoana care sa se ocupe exclusiv de promovare si publicare materiale, cu participare la activități sau colectand informații de la coordonatorii de proiect si voluntari.

https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects_en

Experiență profesională

ANONYMOUS FEB 27, 2020 09:29AM

Ca punct de plecare pentru viitoarele proiecte ce vor avea in vedere acest domeniu,, este esentiala cunoasterea in prealabil de solicitant a legislatiei nationale si cadrul legal in domeniul angajabilitatii.

ANONYMOUS FEB 27, 2020 09:29AM

Pentru cunoasterea cadrului legal existent in Romania se va parcurge Legea nr. 176/17.07.2018 si Codul Muncii din 24.01.2003 cu formele republicate

ANONYMOUS FEB 27, 2020 09:29AM

Solicitantii certificati pe domeniul ocupational si interesati de depunerea de proiecte in domeniul ocupational (stagii de practica si/sau locuri de munca) trebuie sa constientizeze ca dincolo de nevoia de a gazdui tineri in ESC pe aceasta componenta, participarea acestora iondiferent de domeniul de munca se face in contextul SOLIDARITATII

ANONYMOUS FEB 27, 2020 09:30AM

S-a clarificat in atelier ca organizatiile certificate pentru stagii de practica si locuri de munca pot sa angajeze participanti prin ESC, salariul evident nu va putea fi suportat financiar de bugetul proiectului, sau pot sa medieze angajari in cadrul comunitatii locale la diferite antreprize/ organisme economice/ societati (SRL)...activitatile fiind normate de cadrul legal si contractul de munca cu fiecare participant ESC, in afara de acordul ESC care trebuie si acesta incheiat cu fiecare tanar participant.

MIHAI ADRIAN VILCEA FEB 26, 2020 12:52PM

Facilități în aria proiectelor de experiență profesională (sinergii)

În România există facilități pentru angajarea:

1. proaspeți absolvenți (indiferent de nivelul de educație - liceu, licență, master) - statul subvenționează locul de muncă cu 2280 lei/lunar timp de un an
2. facilități pentru tineri NEET - subvenție timp de un an (2280 lei/lună)
3. Stimulent pentru angajarea unui intern - aproximativ 4000 lei
4. tinerii care se angajează la o distanță mai mare de 50km față de domiciliul din buletin, pot accesa până la 900 lei/lună pentru acoperirea chiriei și/sau cheltuielilor cu locuința

toate aceste stimulente pot fi corelate și utilizate în aplicarea unui proiect de experiență profesională, care să ducă la creșterea resursei umane care lucrează în cadrul ONG-urilor

MIHAI ADRIAN VILCEA FEB 26, 2020 12:58PM

Întrebări lansate

1. Costurile salariale cu angajații pentru care se primește suport în cadrul unui proiect de experiență profesională, sunt eligibile să fie acoperite dintr-un proiect de voluntariat (dacă respectivul intern/salariat lucrează în cadrul proiectului)?

2. pentru partea de experiență profesională sunt eligibile și stagiile de practică?)practică a studenților de la universitate (ca exemplu)

Armonizare documente în implementarea proiectelor

ANONYMOUS FEB 26, 2020 01:25PM

Solicitare Declaratie

Declaratie -> doar la R-Fin - se pot adauga orice elemente pe care Org le considera necesare

Acordul de voluntariat + Acordul Participantilor (Traineeship & Jobs)

- RF + Rap Particip in MT+

- Acordul de Vol - specificate succinct: responsabilitati, activitati care sunt corelate cu proiectul. In anexa de urmarit procedurile altor organizatii pt standardizare (se pot adapta in functie de natura proiectului/activitatilor)

*Acordurile de Vol:

2.2 Start/End date nu se pun zilele de calatorie, DOAR PRIMA ZI/ULTIMA ZI de activitate. Zilele de calatorie SE ADUNA DOAR in urmatorul articol (3.1) si la SUMA totala a sprijinului individual

4.1 Se aplica regulile generale din PROGRAM. Cu posibilitatea ca alte reguli specific organizatiei sa fie adaugate intr-o ANEXA (Code of Conduct) la DOAR care se face referire in agreement => se ataseaza separate Acordului de Voluntariat, FARA a fi inclus continutul in Articolele Acordului.

8.1 Sa se specific in Roles/Tasks in linii generale care sunt acestea, dar FARA a fi numite Locatii/ Scolii/ Licee/

Organizatii/ numar de personae/ activitate specifica, etc

- AN va introduce un text la art 4.4 in care voluntarilor li se vor atribui responsabilitatea de a a plati/acoperi daunele ANCA - ticket pentru a clarifica cum se va deduce/de unde suma pentru daune

- Organizatiile sa introduca voluntarilor, mentorii in primele zile de la sosire

- A se comunica cu ofiterul de proiect daca apar/exista

probleme cu voluntarii - sesizate de mentori, coordonatori

- Definirea MENTORULUI - ce face, cum face, cine este, care sunt activitatile si asteptarile REALISTE care se transmit voluntarilor cu privire la atributiile acestora

- comunicare pe email cu AN si ofiterii de proiect sunt oficiale - Grija cu ce se cere dpdv al documentelor pentru a nu se crea necesitatea unor documente in plus la RF

- Mentoratul Consolidat = cost unitar sau exceptional? =

(a) unitar - sa fie evidentiat prin activitatile desfasurate de catre mentori, ce s-a intamplat in RF

(b) Exceptional - sa fie evidentiat prin facturi/plati si in RF la sectiunea dedicate.

Co Ex - se pot include pentru persoanele insotitoare daca exista necesitatea aceasta pentru voluntari, si se poate cere un cost/salariu pentru acestia. Se pot cere si pentru elemente materiale care sunt necesare pentru lucrul cu voluntarii, incluziunea lor, punerea la dispozitie a diverselor elemente pentru intampinarea nevoilor

NU SUNT NECESARE DOCUMENTE SPECIFICE PENTRU DEMONSTRAREA REZULTATELOR DIN MENT Consolidat (cost unitar). YouthPassul sa evidentieze aceste rezultate ale voluntarilor.

- oportunitatile reduse:

(a) daca sunt 15/15 voluntari cu op reduse si incadrati in aceeasi oportunitate toti, nu este luat in considerare ca buna intentie de catre AN

(b) cum se demonstreaza: daca voluntarul nu bifeaza ca sunt cu oportunitati reduse, organizatia poate sa specifice in RF care sunt observatiile mentorilor in sustinerea op. reduse observate, si nementionate de participanti in raportul trimis decatre ei

- mentiune catre comisie: un raport/observatie constituite pentru mentori/organizatie despre voluntari

- CERERI inadecvate de la AN:

- plan de lectie pentru lb de romana
- testul de romana al voluntarilor
- document explicativ pentru evidenta inchiriere a unui apartament
- declarataie cu 9 luni inainte de a veni voluntarul, cu detaliera spatiului in care va fi cazat voluntarul – mult prea devreme, si fara sa fie semnat un contract, iar la schimbarea locatiei sa se face Solicitare

- prelungire de stagi: detaliera zilnica a activitatilor facute de voluntar, pentru a se accepta prelungirea stagiului,
- solicitare in care sa se explice impactul proiectului si relevanta conform sumelor cheltuite – “se justifica proiectul cu aceste cheltuieli?”

Propunere:

- Cresterea suportului organizational pentru a se echivala/justifica cresterea sumei minime lunare pentru voluntari (150€ food allowance, excluzand pocket money)
