Co-funded by
the European Union

EASY

BOOTCAMP DOSSIER

Emerging
Advanced
Skills
Youth

MAISON DE L'EUROPE DES LANDES WIPSEE ACCELERAS EPeKa TAVOEUROPA Institutul Bucovina iasis

CONȚINUT

- Ce este proiectul EASY – Emerging Advanced Skills Youth? 3
- EASY - competențe emergente pentru piața muncii 4
- De ce un bootcamp transnațional? 5
- Experiență transnațională 6
- Dosarul Bootcamp 7
- Gândire analitică 15
- Strategii de învățare activă 17
- Rezolvarea problemelor complexe 19
- Analiză critică 21
- Creativitate și inițiativă 23
- Conducere și influență socială 25
- Exploatarea tehnologiei 27
- Proiectare tehnologică și programare 29
- Rezistență și flexibilitate 31
- Raționament, rezolvarea problemelor și ideile 33
- În aer liber 35
- Feedback 37
- Cuvinte cheie ale Bootcamp-ului transnațional ușor 39
- Impactul general al Bootcamp-ului 40
- Cum să reproduceți acest Bootcamp 41
- Anexe 44

CE ESTE PROIECTUL EASY – EMERGING ADVANCED SKILLS YOUTH?

EASY – Emerging Advanced Skills Youth este un proiect european de cooperare Erasmus+ care vizează consolidarea capacității tinerilor de a răspunde cerințelor unei piețe a muncii în rapidă evoluție. Proiectul abordează nevoia tot mai mare de competențe avansate și emergente care depășesc calificările formale și sunt din ce în ce mai solicitate în viața profesională, socială și civică.



În centrul proiectului se află o platformă de învățare online care oferă conținut modular și accesibil, axat pe competențe cheie precum gândirea analitică, creativitatea, rezolvarea problemelor, alfabetizarea digitală, colaborarea și adaptabilitatea. Aceste cursuri online sunt concepute atât pentru tineri, cât și pentru lucrătorii în domeniul tineretului, sprijinind căi de învățare flexibile și încurajând dezvoltarea autonomă.



EASY promovează o abordare a învățării care combină dobândirea de cunoștințe cu reflecția și relevanța practică, asigurându-se că dezvoltarea competențelor este strâns legată de contextele din viața reală.



EASY - COMPETENȚE EMERGENTE PENTRU PIAȚA MUNCII

Accentul pus pe competențele emergente în cadrul proiectului EASY răspunde provocărilor concrete cu care se confruntă tinerii din întreaga Europă. Angajatorii și organizațiile apreciază din ce în ce mai mult competențele transversale, cum ar fi gândirea critică, inițiativa, munca în echipă și capacitatea de a naviga prin complexitate și schimbare. Cu toate acestea, oportunitățile de a practica și aplica în mod activ aceste competențe rămân limitate în cadrul sistemelor educaționale tradiționale.

EASY elimină această lacună prin crearea unor căi de învățare care trec de la explorarea online la aplicarea practică. Modulele online oferă o bază conceptuală comună, în timp ce activitățile de învățare transnaționale oferă spațiu pentru experimentare, colaborare și o înțelegere mai profundă. În acest cadru, tabăra de instruire transnațională EASY reprezintă un moment cheie în care învățarea devine tangibilă, socială și bazată pe experiență.

DE CE UN BOOTCAMP TRANSNAȚIONAL?



Bootcamp-ul transnațional EASY a fost conceput ca o activitate cheie de învățare care completează procesul de învățare online. Deși platforma susține învățarea individuală, Bootcamp-ul a creat un mediu structurat, față în față, unde participanții au putut exersa abilități emergente prin lucru în echipă, ateliere practice și reflecție ghidată.



Scopul său principal a fost de a sprijini tinerii în aplicarea a ceea ce învață într-un context real: lucrul cu ceilalți, răspunsul la provocări, luarea de inițiativă și dezvoltarea încrederii în sine. Prin urmare, Bootcamp-ul a transpus conținutul învățării în învățare bazată pe experiență și a consolidat dimensiunile sociale și practice ale dezvoltării competențelor.

EXPERIENȚĂ TRANSNAȚIONALĂ



Am lucrat cu un grup internațional mixt de 35 de tineri cu vârste cuprinse între 16 și 29 de ani din cele șase țări partenere EASY: Franța, Austria, România, Lituania, Grecia și Slovenia. Diversitatea grupului a făcut parte din designul procesului de învățare.



Printre participanți s-au numărat studenți, precum și tineri aflați în situații NEET (care nu urmează un loc de muncă, nu urmează un program de formare sau educație), care adesea beneficiază cel mai mult de îndrumare structurată, încurajare și abordări bazate pe învățarea prin practică. Reunirea unor medii diferite în aceeași încăpere a creat discuții mai bogate, un spirit de echipă mai puternic și o experiență mai incluzivă.



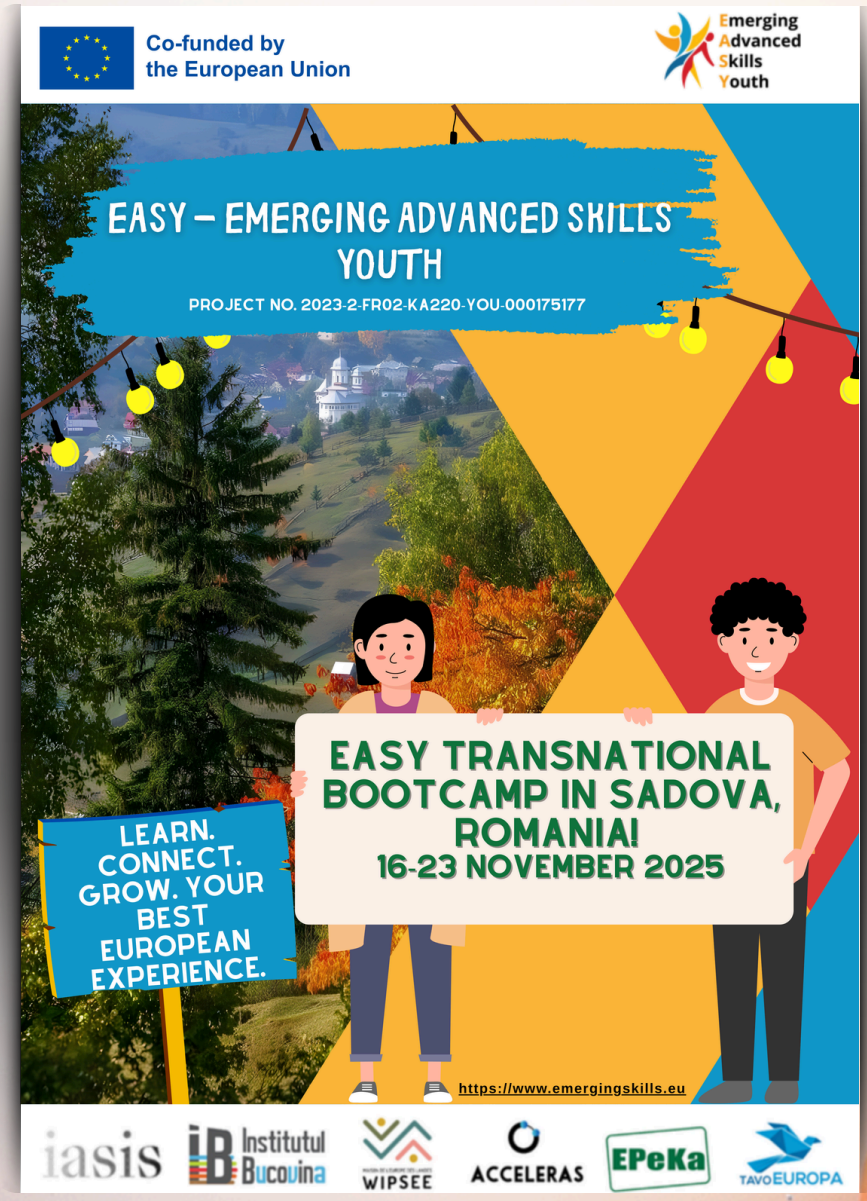
Deoarece Bootcamp-ul a fost transnațional, participanții au practicat colaborarea între limbi și culturi – exact genul de realitate cu care se vor confrunta mulți tineri în contexte de studiu, muncă și mobilitate în întreaga Europă.

DOSARUL BOOTCAMP

Acest Dosar de Bootcamp este conceput ca o resursă de bune practici care poate fi utilizată de tineri, lucrători în domeniul tineretului și organizații care doresc să ofere un Bootcamp similar, axat pe competențe. Își propune să fie practic și transferabil: explică logica de învățare din spatele programului și oferă exemple de activități, reflecții și rezultate care pot inspira replicarea în contexte diferite.

Dosarul a fost elaborat împreună cu participanții. Pe parcursul Bootcamp-ului, am colectat feedback zilnic, scurte reflecții și citate direct de la tineri, alături de fotografii și rezultate ale atelierelor produse în timpul activităților. De asemenea, am organizat două sesiuni dedicate de reflecție, axate pe dosarul în sine, unde am explicat scopul acestuia și am invitat participanții să contribuie cu informații despre ce ar trebui inclus și cum ar putea fi documentată experiența de învățare într-un mod semnificativ.

În plus, evaluarea finală și feedback-ul general au fost integrate pentru a reflecta impactul perceput al Bootcamp-ului și pentru a sprijini îmbunătățirile viitoare. Pentru cei care doresc să implementeze atelierele, Anexa de la sfârsitul acestui document include materiale, șabloane și resurse gata de utilizare, aliniate cu abilitățile abordate în timpul Bootcamp-ului.



Bootcamp-ul a urmat o structură simplă, care poate fi reutilizată: fiecare zi s-a concentrat pe una, două sau trei abilități cheie emergente, explorate prin ateliere practice, exerciții de lucru în echipă și scurte momente de reflecție. Ceea ce l-a făcut eficient a fost echilibrul dintre acțiune și reflecție - participanții au făcut mai întâi activitățile, apoi au discutat despre ce înseamnă abilitatea și cum să o aplice dincolo de Bootcamp.

Pentru a face învățarea să pară reală, am inclus și sarcini practice și vizite semnificative din punct de vedere cultural, folosindu-le ca oportunități de observare, reflecție și conectare a abilităților (cum ar fi comunicarea, inițiativa și munca în echipă) cu situații din viața reală. Rezultatul a fost o experiență captivantă și memorabilă, păstrând în același timp un scop clar al învățării.

Tabăra de instruire transnațională EASY s-a desfășurat pe parcursul a șase zile intensive, combinând ateliere practice cu activități culturale și experiențe comune. Pe parcursul programului, participanții au explorat cele 10 competențe emergente printr-o progresie logică, abilitățile fiind asociate intenționat pentru a se consolida reciproc și a susține o cale clară de învățare, de la explorare la aplicare și reflecție. Structura este, de asemenea, flexibilă și poate fi adaptată - atelierele pot fi rearanjate sau combinate diferit în funcție de nevoile locale, profilul grupului sau concentrarea programului, păstrând în același timp aceeași abordare bazată pe competențe.

Mai jos, vă prezentăm programul folosit în timpul Bootcamp-ului nostru, inclusiv pauzele, vizitele culturale și momentele practice pentru lucrul în echipă, precum și o scurtă descriere a punctului central al fiecărei zile și a modului în care au fost combinate abilitățile.

Emerging Advanced Skills Youth

PROGRAM ZILNIC

17 NOIEMBRIE 2025 CONTEXT. CONEXIUNI. PREZENTĂRI CULTURALE. CREATIVITATE ȘI INIȚIATIVĂ.

09:00-10:00	MIC DEJUN
10:00-10:30	INTRODUCEREA PROIECTULUI
10:30-12:00	SĂ NE CUNOAȘTEM I
12:00-13:00	SĂ NE CUNOAȘTEM II
13:00-14:30	PRÂNZ
14:30-16:00	**ATELIER DE CREATIVITATE ȘI INIȚIATIVĂ**
16:00-19:00	AUTOORGANIZARE ȘI TIMP DE GRUP - BRIEFING DE PROIECT
19:00-20:00	CINĂ
20:00	TIMP LIBER

18 NOIEMBRIE 2025 STRATEGII DE ÎNVĂȚARE ACTIVĂ. RAȚIONAMENT, REZOLVAREA PROBLEMELOR ȘI IDEAȚIE.

08:00-09:00	MIC DEJUN
09:00-10:30	**ATELIER DE STRATEGII DE ÎNVĂȚARE ACTIVĂ**
10:30-11:00	PAUZĂ FIKA
11:00-12:30	**ATELIER DE RAȚIONAMENT, REZOLVARE A PROBLEMELOR ȘI IDEAȚIE**
13:00-14:00	PRÂNZ
14:00-19:00	EXCURSIE LA PALMA ȘI SUCEVIȚA
19:00-20:00	CINĂ
20:00	TIMP LIBER

Co-funded by the European Union

20 ani pentru comunitate prin educație continuă

Institutul Bucovina

17-22 NOIEMBRIE 2025
BOOTCAMP TRANSNAȚIONAL

Emerging Advanced Skills Youth

PROGRAM ZILNIC

19 NOIEMBRIE 2025 CUNOȘTINȚE DE TEHNOLOGIE ȘI DESIGN TEHNOLOGIC. EXPOZIȚIE BAZATĂ PE INSTRUMENTE.

09:00-10:00	MIC DEJUN
10:00-11:30	**ATELIER DE ALFABETIZARE TEHNOLOGICĂ**
11:30-12:00	PAUZĂ FIKA
12:00-13:30	**ATELIER DE PROIECTARE TEHNOLOGICĂ**
13:30-14:30	PRÂNZ
14:30-15:30	FIȘĂ DE PROIECT. SFATURI ȘI ÎNDRUMĂRI. STIL WORLD-CAFE.
15:30-19:00	TIMPUL DE LUCRU AL ECHIPELOR ȘI PREZENTĂRILE PRODUSELOR FINITE.
19:00-20:00	CINĂ
20:00	TIMP LIBER

20 NOIEMBRIE 2025 REZOLVAREA PROBLEMELOR COMPLEXE ȘI GÂNDIREA ANALITICĂ. FEEDBACK DOSAR I. PROVOCĂRI GLOBALE

09:00-10:00	MIC DEJUN
10:00-12:00	PLIMBARE ÎN SADOVA
12:00-13:00	FORMULAR DE FEEDBACK PENTRU DOSARUL DIN PRIMA JUMĂTATE A CANTONAMENTULUI. ECHIPE NAȚIONALE.
13:00-14:00	PRÂNZ
14:00-15:30	**ATELIER DE REZOLVARE A PROBLEMELOR COMPLEXE**
15:30-16:00	PAUZĂ FIKA
16:00-17:30	**ATELIER DE GÂNDIRE ANALITICĂ**
17:30-19:30	TIMPUL DE LUCRU AL ECHIPELOR ȘI PREZENTĂRILE PRODUSELOR FINITE
19:00-20:00	CINĂ
20:00	TIMP LIBER

Co-funded by the European Union

20 ani pentru comunitate prin educație continuă

Institutul Bucovina

17–22 NOIEMBRIE 2025
BOOTCAMP TRANSNAȚIONAL

Emerging Advanced Skills Youth

PROGRAM ZILNIC

21 NOIEMBRIE 2025 GÂNDIRE CRITICĂ. REZILIENȚĂ ȘI FLEXIBILITATE

09:00-10:00	MIC DEJUN
10:00-11:30	**ATELIER DE GÂNDIRE CRITICĂ**
11:30-12:00	PAUZĂ FIKA
12:00-13:30	**ATELIER DE REZILIENȚĂ ȘI FLEXIBILITATE**
13:30-14:30	PRÂNZ
14:30-16:00	ATELIER DE PORTRETE INTERIOARE
15:60-19:00	TIMPUL DE LUCRU AL ECHIPELOR ȘI PREZENTĂRILE PRODUSELOR FINITE.
19:00-20:00	CINĂ
20:00	TIMP LIBER

22 NOIEMBRIE 2025 LEADERSHIP ȘI INFLUENȚĂ SOCIALĂ. FEEDBACK DOSAR II. DESIGN FESTIV

09:00-10:00	MIC DEJUN
10:00-11:30	**ATELIER DE LEADERSHIP ȘI INFLUENȚĂ SOCIALĂ**
11:30-12:00	PAUZĂ FIKA
12:00-13:00	FORMULAR DE FEEDBACK PENTRU DOSARUL REPRIZEI A DOUA DE CANTONAMENT (ECHIPE NAȚIONALE). FORMULAR DE FEEDBACK GENERAL.
13:00-14:00	PRÂNZ
14:00-15:00	MUZEUL DE ARTĂ A LEMNULUI
15:00-17:30	**VIZITĂ CULTURALĂ ÎN CÂMPULUNG MOLDOVENESC**
17:30-19:00	FIȘĂ FINALĂ A PROIECTULUI (DESIGN FESTIV) | SFATURI; ÎNDRUMĂRI.
19:00-20:00	CINĂ
20:00	FESTIVITATE ȘI CEREMONIE DE SFÂRȘIT DE PROIECT ȘI PETRECERE

Co-funded by the European Union

20 ani pentru comunitate prin educație continuă

Institutul Bucovina

ZIUA 1

Această temă de deschidere a construit încredere și o mentalitate comună încă de la început. Activitățile de împărtășire a culturii au demonstrat cum diversitatea stimulează munca în echipă. Sarcinile rapide și practice i-au încurajat pe toți să testeze idei și să ia inițiativă. În cele din urmă, grupul și-a stăpânit rolurile și calendarul prin planificarea proiectelor și auto-organizare.



ZIUA 2

Această temă a promovat învățarea prin practică și a folosit gândirea structurată pentru a îmbunătăți soluțiile. Învățarea activă a fost asociată cu raționamentul, astfel încât participanții să poată aplica imediat tehnici noi la probleme din lumea reală. Echipele au fost ghidate de la ideile inițiale la rezultate rafinate prin analiză și discuții între colegi. În cele din urmă, un element în aer liber a oferit un cadru practic pentru observare și reflecție.



ZIUA 3

Această temă a conectat conștientizarea digitală cu designul orientat către utilizator. Competența tehnologică a promovat gândirea critică, în timp ce designul tehnologic a îndrumat participanții către soluții practice. Un format structurat de schimb a permis echipelor să testeze presupunerile și să rafineze ideile prin feedback. În cele din urmă, prezentările scurte au făcut ca învățarea să fie vizibilă și ușor de partajat.



ZIUA 4



Această temă a trecut de la înțelegerea problemelor complexe la luarea unor măsuri concrete. Gândirea analitică a ajutat echipele să prioritizeze sarcinile și să ia decizii mai clare. O sesiune de feedback a încurajat reflecția asupra a ceea ce a funcționat și a modului de documentare a celor mai bune practici. În cele din urmă, activitățile au legat abilitățile de provocările din lumea reală și au culminat cu rezultate ale muncii în echipă.

ZIUA 5



Tinerii și-au consolidat capacitatea de a rămâne eficienți în situații incerte sau dificile. Activitățile de gândire critică s-au concentrat pe evaluarea informațiilor și pe contestarea presupunerilor. Această bază a susținut reziliența și flexibilitatea, permițând participanților să exploreze răspunsuri constructive la eșecuri. În cele din urmă, sarcinile de reflecție au dezvoltat conștientizarea de sine și au oferit lecții practice pentru munca în echipă și viața de zi cu zi.

ZIUA 6



Această temă a conectat leadershipul cu responsabilitatea și influența pozitivă a grupului. Sarcinile practice au încurajat inițiativa, comunicarea și luarea deciziilor în comun. O a doua sesiune de feedback a ajutat participanții să își rafineze mesajele cheie și rezultatele finale. În cele din urmă, un proiect de design practic a oferit un context concret pentru coordonare și realizare împreună, în timp ce momentele culturale au consolidat coeziunea grupului.

GÂNDIREA ANALITICĂ

CONTEXTUL LUMII REALE

Descompunerea datelor dezordonate pentru a găsi „de ce”-ul din spatele unei probleme și a sugera o soluție.



DE CE CONTEAZĂ?

Este abilitatea numărul 1 pe care angajatorii și-o doresc; este necesară pentru a naviga prin cantitățile masive de informații cu care ne ocupăm zilnic.



ATELIER DE BOOTCAMP PENTRU ACEASTĂ ABILITATE

Participanții au jucat Jocul Climatic, o simulare în care trebuiau să împartă criza masivă a încălzirii globale în decizii mici, ușor de gestionat. Este o modalitate cu mizã mare de a exersa prioritizarea acțiunilor în funcție de impactul lor, gestionând în același timp resurse limitate.



REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII ATELIERULUI

Participanții au învățat să deconstruiască probleme „de dimensiunea lumii” în pași concreti și să prioritizeze deciziile pe baza feedback-ului din date în timp real. Acest lucru le-a dezvoltat mușchii mentali pentru a rămâne organizați chiar și atunci când miza este mare și timpul ticăie.



2 APLICAȚII ÎN BETON (EXEMPLE)

Auditarea cheltuielilor lunare personale pentru a afla exact unde pot economisi pentru o investiție majoră.

Defalcarea fluxului de lucru săptămânal al unei echipe pentru a identifica și elimina „timpul mort” care diminuează productivitatea.



FEEDBACK-UL PARTICIPANȚILOR

„priviți dincolo de cel mai evident răspuns, identificați variabilele ascunse și reduceți prejudecățile comparând posibilitățile concurente.”

„Pot să reduc la minimum deșeurile și să contribui la promovarea unei planete mai verzi, lucrând în grup și având o atitudine bună în acest timp.”



*Feedback insights and quotes included in this dossier are taken directly from participants' responses.

STRATEGII ACTIVE DE ÎNVĂȚARE

CONTEXTUL LUMII REALE

Învățați singuri aplicații noi sau instrumente de inteligență artificială fără a aștepta un curs oficial.



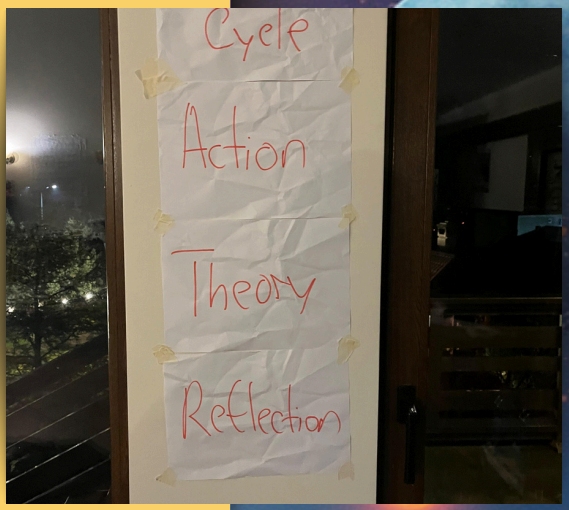
DE CE CONTEAZĂ?

Competențele expiră mai repede ca niciodată; a fi un „student veșnic” este singura modalitate de a rămâne angajabil.



ATELIER DE BOOTCAMP PENTRU ACEASTĂ ABILITATE

Prin intermediul Provocării Marshmallow, participanții prototipează o structură, eșuează rapid și apoi folosesc Ciclul Kolb pentru a transforma acele momente de tip „oops” într-o strategie câștigătoare. Această sesiune a dovedit că cea mai bună modalitate de a învăța este prin acțiune, reflectare și apoi încercarea imediată a unei versiuni mai bune.



REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII ATELIERULUI

Am stăpânit arta buclei „fail-fast”, folosind reflexii pentru a transforma o structură prăbușită într-un design câștigător. Până la final, participanții au știut cum să se ghideze singuri prin orice abilitate nouă aplicând ciclul de învățare Kolb în timp real.



2 APLICAȚII ÎN BETON (EXEMPLE)

Crearea unui „Learning Stack” personalizat de buletine informative și podcasturi specializate pentru a rămâne cu un pas înainte.

Predarea unui nou instrument software unui coleg pentru a-i consolida propria înțelegere.



FEEDBACK-UL PARTICIPANȚILOR

„Colaborarea și alocarea responsabilităților în funcție de talente ajută la atingerea obiectivelor.”

„Această abilitate poate fi aplicată la crearea de proiecte, afaceri și relații.”

„Acțiunea și reflecția se completează reciproc și avem nevoie de amândouă pentru a face ceva”

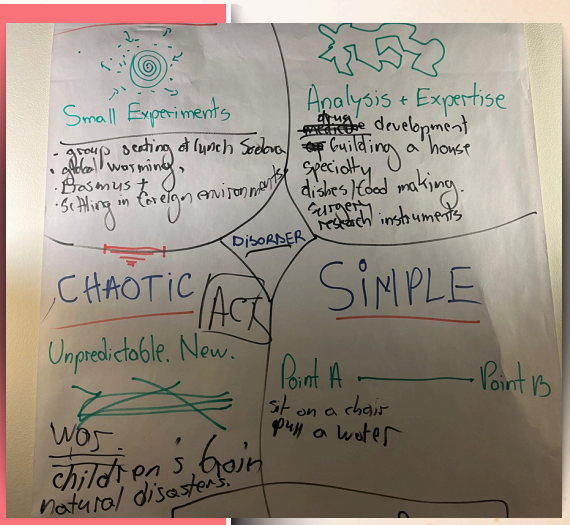


*Feedback insights and quotes included in this dossier are taken directly from participants' responses.

REZOLVAREA PROBLEMELOR COMPLEXE

CONTEXTUL LUMII REALE

Rezolvarea problemelor dificile de tip „uman + tehnologic” care apar fără un manual simplu și ale căror răspunsuri depind de circumstanțe în continuă evoluție



DE CE CONTEAZĂ?

Inteligența artificială se poate ocupa de lucrurile ușoare; oamenii sunt necesari pentru provocările unice, neobișnuite.



ATELIER DE BOOTCAMP PENTRU ACEASTĂ ABILITATE

Am abordat „probleme dificile” din lumea reală folosind cele 6 Pălării de Gândire și Modelul Cynefin pentru a naviga prin haos. Prin schimbarea perspectivelor (pălăriilor), participanții au învățat să descopere soluții care nu sunt doar liniare, ci funcționează de fapt în contexte dezordonate și imprevizibile.



REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII ATELIERULUI

Tinerii noștri au dobândit un set de instrumente de „pălării mentale” pentru a schimba perspectivele și a naviga prin orice, de la sarcini simple la haosul total. Acest atelier s-a asigurat că pot identifica tipul de problemă cu care se confruntă înainte de a-și irosi energia pe soluția greșită.



2 APLICAȚII ÎN BETON (EXEMPLE)

Medierea unui conflict de resurse între două echipe pentru a menține un proiect prioritar pe drumul cel bun și în limita bugetului.

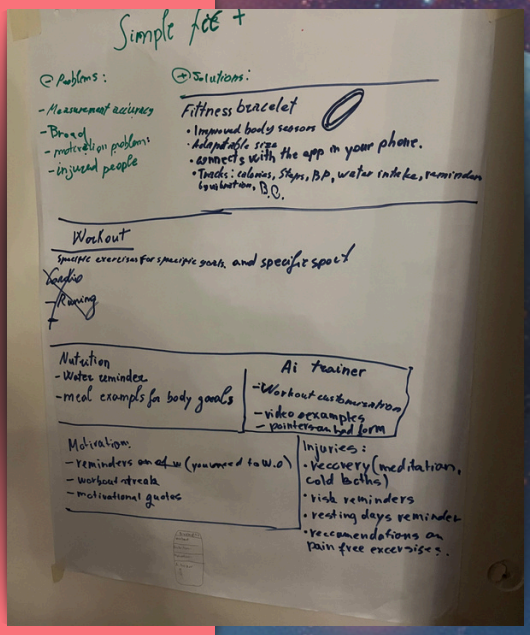
Reproiectarea unui proces dezordonat de servicii pentru clienți pentru a preveni repetarea acelorași reclamații în fiecare săptămână.



FEEDBACK-UL PARTICIPANȚILOR

„Diferențele dintre problemele simple, complicate, complexe și haotice.”

„Astăzi am învățat că rezolvarea problemelor complexe necesită adesea să privim problema din perspective diferite înainte de a alege cea mai bună soluție.”

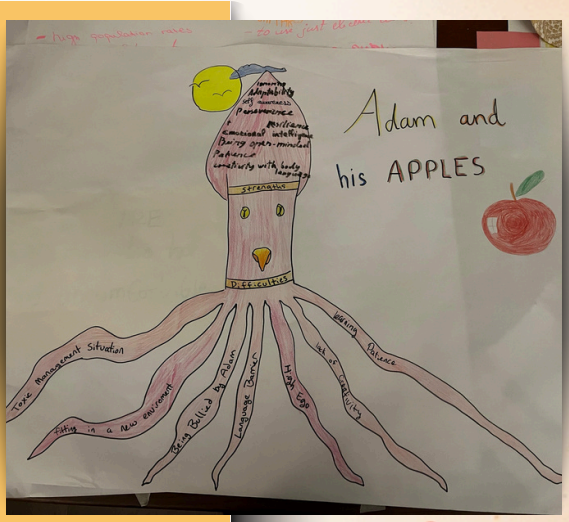


*Feedback-urile și citatele incluse în acest dosar sunt preluate direct din răspunsurile participanților.

ANALIZĂ CRITICĂ

CONTEXTUL LUMII REALE

Verificarea faptelor prin intermediul inteligenței artificiale și identificarea prejudecăților înainte ca acestea să ruineze strategia unui proiect.



DE CE CONTEAZĂ?

Într-o eră a erorilor generate de inteligența artificială, noi suntem „filtrul uman” esențial pentru calitate și adevăr.



ATELIER DE BOOTCAMP PENTRU ACEASTĂ ABILITATE

Acest modul a folosit un Joc al Prejudecăților și un Mers al Empatiei pentru a ajuta participanții să identifice presupunerile ascunse și stereotipurile sociale care le întunecă judecata. De asemenea, și-au testat scepticismul cu o provocare bazată pe inteligență artificială pentru a se asigura că nu sunt doar „leneși cognitiv” atunci când folosesc tehnologia.



*Feedback-urile și citatele incluse în acest dosar sunt preluate direct din răspunsurile participanților.

REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII ATELIERULUI

Cei 26 de tineri ai noștri au plecat cu abilitatea de a „verifica faptele” folosind propriul creier, identificând prejudecăți și stereotipuri ascunse care le-ar putea deraia deciziile profesionale. Acest lucru i-a transformat în sceptici de nivel înalt, capabili să vadă adevărul din spatele informațiilor superficiale și a rezultatelor inteligenței artificiale.



2 APLICAȚII ÎN BETON (EXEMPLE)

Deconstruirea contractului de servicii al unui furnizor pentru a găsi clauze sau taxe ascunse înainte ca firma respectivă să îl semneze.

Testarea unei „tendințe virale din industrie” în raport cu datele propriei noastre echipe pentru a vedea dacă merită cu adevărat timpul nostru.



FEEDBACK-UL PARTICIPANȚILOR

„Un lucru nou pe care l-am învățat astăzi despre gândirea critică este importanța punerii la îndoială activă a presupunerilor subiacente înainte de a accepta informațiile ca fiind adevărate.”

„Ar trebui să folosim mai puțin chatgpt și mai mult mintea noastră”

„Gândind în afara tiparelor”



*Feedback-urile și citatele incluse în acest dosar sunt preluate direct din răspunsurile participanților.

CREATIVITATE ȘI INIȚIATIVĂ

CONTEXTUL LUMII REALE

Să vină cu o idee originală pentru o campanie și să o înceapă fără să ți se spună.



DE CE CONTEAZĂ?

Inteligența artificială este excelentă la modele, dar nu se poate compara cu „scânteia umană” unică pentru inovație.



ATELIER DE BOOTCAMP PENTRU ACEASTĂ ABILITATE

Ne-am aprofundat în domeniul Aprovizionării Emoționale desenând cu ochii închiși și realizând diapozitive de improvizație în care trebuia să spunem o poveste din imagini aleatorii. Este conceput pentru a ucide „criticul nostru interior”, astfel încât să putem gândi rapid și să luăm inițiativa chiar și atunci când lucrurile devin ciudate.



*Feedback-urile și citatele incluse în acest dosar sunt preluate direct din răspunsurile participanților.

REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII ATELIERULUI

Am învățat să reducem la tăcere criticul nostru interior și să generăm idei „nebunești” care rezolvă cu adevărat problemele sub presiune. Scopul a fost să facem din participanți genul de oameni care fac primul pas și mențin impulsul atunci când un proiect se blochează sau iese de la scenariu.



2 APLICAȚII ÎN BETON (EXEMPLE)

Proiectarea unui stil vizual unic pentru rapoartele noastre de proiect, care să le facă imposibil de ignorat de către clienți.

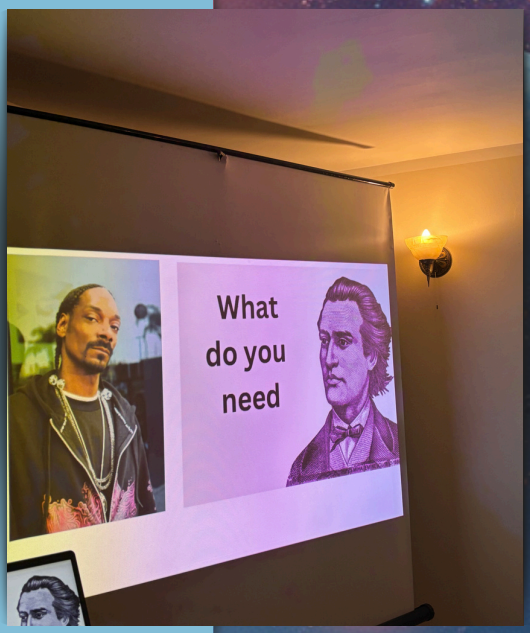
Lansarea unei versiuni pilot a unui sistem de arhivare mai eficient pentru echipa noastră, fără a aștepta o solicitare formală.



FEEDBACK-UL PARTICIPANȚILOR

„Am învățat că atunci când eșuezi, în loc să rămâi blocat în acel eșec, ar trebui să mergi mai departe.”

„Această abilitate este necesară și se aplică în fiecare domeniu al vieții, dar mai ales la școală, când trebuie să facem proiecte. În viața de zi cu zi, te ajută să ai o viață mai interesantă și mai spontană.”



*Feedback-urile și citatele incluse în acest dosar sunt preluate direct din răspunsurile participanților.

LEADERSHIP ȘI INFLUENȚĂ SOCIALĂ

CONTEXTUL LUMII REALE

Să ne motivăm colegii de echipă să rămână pe drumul cel bun, chiar dacă nu suntem șefii oficiali.



DE CE CONTEAZĂ?

Munca modernă este bazată pe colaborare; capacitatea de a misca și inspira oamenii este o superputere în carieră.



ATELIER DE BOOTCAMP PENTRU ACEASTĂ ABILITATE

Prin intermediul jocurilor de rol cu ascultare activă și al poveștilor de influență, am descoperit că leadershipul înseamnă empatie și prezență, nu doar a fi șef. Am exersat ciclul Federează → Ascultă → Condu pentru a vedea cum putem îndrepta o echipă către un obiectiv comun fără a folosi forța.



*Feedback-urile și citatele incluse în acest dosar sunt preluate direct din răspunsurile participanților.

REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII ATELIERULUI

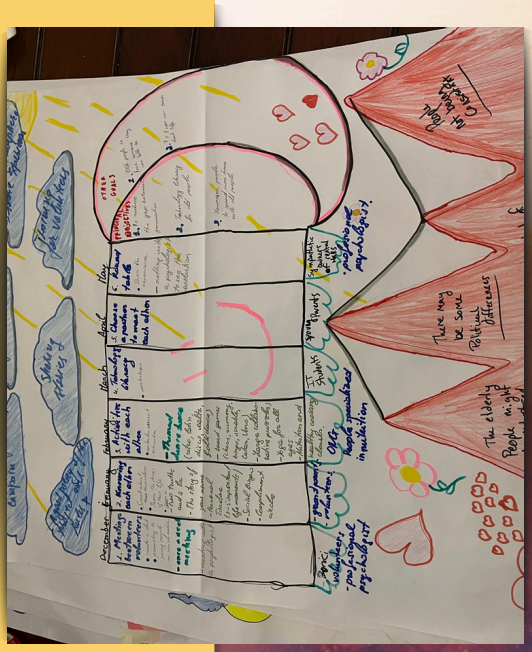
Am dezvoltat abilități de leadership „invizibile” precum ascultarea activă și prezența, care îi fac pe oameni să își dorească cu adevărat să ne urmeze exemplul. Participanții au plecat știind cum să ghideze direcția unui grup prin construirea încrederii, în loc să se bazeze doar pe un titlu sau o forță.



2 APLICAȚII ÎN BETON (EXEMPLE)

Prezentarea unei noi inițiative conducerii superioare, aliniind-o cu obiectivele și indicatorii cheie de performanță (KPI) financiari specifici.

Conducerea unei sesiuni de brainstorming în care extragi în mod intenționat cele mai bune idei chiar și de la cei mai tăcuți membri ai echipei.



FEEDBACK-UL PARTICIPANȚILOR

„Această influență socială poate fi atât de diversă. Și cu toții îi influențăm pe ceilalți oameni în atât de multe feluri.”

„Pur și simplu, a fi mult mai bun la purtarea conversațiilor ca ascultător (diferența dintre a asculta pentru a răspunde și a asculta pentru a înțelege)”

„Ca lider, ar trebui să ai putere prin cuvintele tale și să ai încredere în echipa ta.”



*Feedback-urile și citatele incluse în acest dosar sunt preluate direct din răspunsurile participanților.

EXPLOATAREA TEHNOLOGIEI

CONTEXTUL LUMII REALE

Folosirea instrumentelor digitale și a platformelor de inteligență artificială pentru a finaliza treaba de 8 ore în 4.



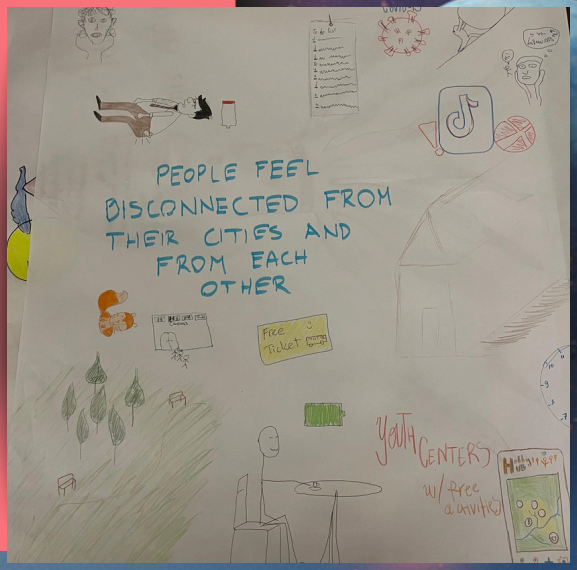
DE CE CONTEAZĂ?

Cunoștințele de tehnologie nu mai sunt un „plus” - sunt baza pentru aproape fiecare loc de muncă din economia anului 2030.



ATELIER DE BOOTCAMP PENTRU ACEASTĂ ABILITATE

În cadrul sarcinii Evoluția Tehnologiei, fiecare echipă a rezolvat probleme moderne (cum ar fi planificarea unei nunți) folosind instrumente din diferite epoci istorice. Acest lucru obligă membrii echipei să cerceteze și să selecteze cea mai bună tehnologie disponibilă pentru a-și maximiza eficiența și a-și îndeplini sarcinile.



*Feedback-urile și citatele incluse în acest dosar sunt preluate direct din răspunsurile participanților.

REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII ATELIERULUI

Participanții au învățat să evalueze și să selecteze cele mai eficiente instrumente digitale, comparând modul în care diferite „ere tehnologice” rezolvă aceleasi probleme cotidiene. Acest rezultat le-a asigurat că nu vor mai fi niciodată doar utilizatori pasivi ai tehnologiei, ci stăpâni strategici ai instrumentelor pe care aleg să le utilizeze.



2 APLICAȚII ÎN BETON (EXEMPLE)

Construirea unui „agent” automat care sincronizează sarcinile și termenele limită pe mai multe platforme de management de proiect.

Utilizarea ingineriei avansate de inteligență artificială pentru a redacta rapoarte complexe sau fragmente de cod în timp record.



FEEDBACK-UL PARTICIPANȚILOR

„Tehnologia este o nevoie inerentă a oamenilor, iar alegerea tehnologiei cu care nu pierzi timpul este importantă, iar tehnologia poate face angajamentul față de un proiect mare mult mai ușor.”

„Atelierul de dezvoltare a abilităților tehnologice m-a învățat importanța tuturor tehnologiilor extraordinare pe care le avem!”



*Feedback-urile și citatele incluse în acest dosar sunt preluate direct din răspunsurile participanților.

PROIECTARE ȘI PROGRAMARE TEHNOLOGIE

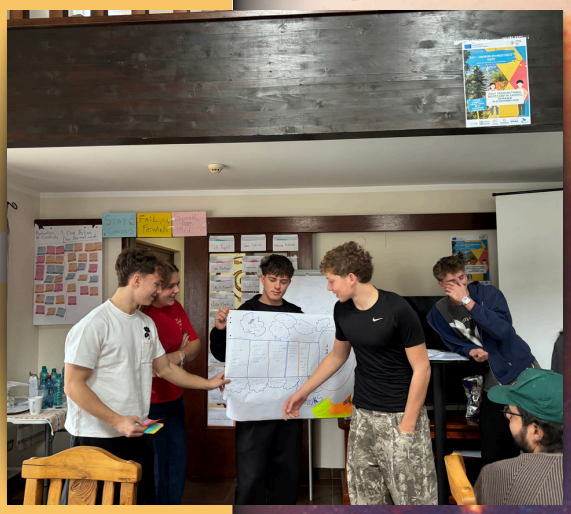
CONTEXTUL LUMII REALE

Construirea de soluții digitale sau „comunicarea” cu inteligența artificială prin îndrumare și programare la nivel de expert.



DE CE CONTEAZĂ?

Cea mai mare creștere a locurilor de muncă este în domeniul tehnologiei înalte; a fi „creator” și nu doar „utilizator” dă roade.



ATELIER DE BOOTCAMP PENTRU ACEASTĂ ABILITATE

Participanții au fost implicați într-un Sprint Agile, învățând cum echipele tehnice folosesc „Stand-up-uri” și „Retrospective” pentru a construi produse în mod iterativ. Prin practicarea acestor fluxuri de lucru, au învățat logica structurală din spatele modului în care tehnologia este proiectată și îmbunătățită continuu.



*Feedback-urile și citatele incluse în acest dosar sunt preluate direct din răspunsurile participanților.

REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII ATELIERULUI

Tinerii participanți au înțeles „camera motoarelor” dezvoltării tehnologice practicând ritualurile Agile folosite de dezvoltatorii de top la nivel global. Acest lucru le-a oferit modelul pentru gestionarea proiectelor iterative în care construiesc, testează și îmbunătățesc cicluri rapide și de productivitate ridicată.



2 APLICAȚII ÎN BETON (EXEMPLE)

Dezvoltarea unui tablou de bord personalizat și automat în Notion sau Trello pentru a urmări toate bugetele și cronologiile proiectului.

Scrierea unui script simplu pentru a curăța și organiza seturi de date mari și dezordonate înainte de a le introduce într-o prezentare profesională.



FEEDBACK-UL PARTICIPANȚILOR

„Am aflat astăzi că designul tehnologic eficient începe adesea cu crearea rapidă de prototipuri pentru a testa ideile din timp și a le rafina pe baza feedback-ului utilizatorilor.”

„Astăzi am învățat cum să analizez o problemă reală de mediu și să vin cu idei practice lucrând împreună cu echipa mea.”

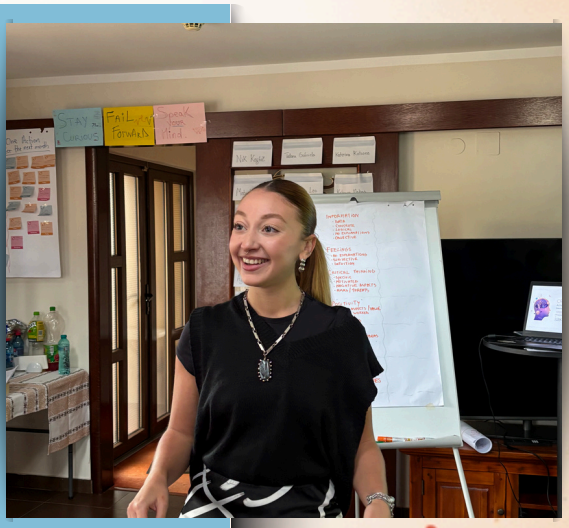


*Feedback-urile și citatele incluse în acest dosar sunt preluate direct din răspunsurile participanților.

REZILIENȚĂ ȘI FLEXIBILITATE

CONTEXTUL LUMII REALE

Menținerea calmului și adaptarea rapidă la situație atunci când obiectivele unui proiect se schimbă în ultimul moment.



DE CE CONTEAZĂ?

A doua abilitate apreciată de șefi; într-o lume în continuă schimbare, capacitatea de a-ți „reveni” previne epuizarea.



ATELIER DE BOOTCAMP PENTRU ACEASTĂ ABILITATE

Participanții au construit Copaci ai Rezilienței pentru a-și cartografia provocările din trecut și „rădăcinile” forței care i-au ajutat să supraviețuiască. Apoi, într-o competiție cu Bărci de Hârtie, echipele au trebuit să-și adapteze instantaneu stilul de lucru pe măsură ce li se prezentau diferite tipuri de conducere.



*Feedback-urile și citatele incluse în acest dosar sunt preluate direct din răspunsurile participanților.

REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII ATELIERULUI

Participanții au creat o „hartă a rezilienței” personală care le-a identificat punctele forte interioare și i-a pregătit să gestioneze furtunile profesionale. De asemenea, au învățat cum să își schimbe instantaneu stilul de lucru pentru a se potrivi diferitelor dinamici de echipă, fără a-și pierde concentrarea sau prezența.



2 APLICAȚII ÎN BETON (EXEMPLE)

Pivotarea întregii strategii a proiectului în 24 de ore atunci când un client important sau o parte interesată se răzgândește.

Procesarea feedback-ului dur cu privire la o propunere și iterarea imediată pentru a prezenta o versiune și mai bună a doua zi.



FEEDBACK-UL PARTICIPANȚILOR

„Faptul că rămân calm și mă adaptez rapid atunci când planurile se schimbă mă ajută să depășesc provocările mai usor și să continui să merg mai departe.”

„La școală sau la serviciu, ne ajută să rămânem concentrați atunci când planurile se schimbă sau când primim feedback dificil.”

„O modalitate unică de a analiza empatia”



*Feedback-urile și citatele incluse în acest dosar sunt preluate direct din răspunsurile participanților.

RAȚIONAMENT, REZOLVAREA PROBLEMELOR ȘI IDEAȚIE

CONTEXTUL LUMII REALE

Legătura dintre diferite idei pentru a găsi o cale logică și câștigătoare înainte.



DE CE CONTEAZĂ?

Acest lucru îți permite să lucrezi cu IA ca director, în loc să fii înlocuit de aceasta.



ATELIER DE BOOTCAMP PENTRU ACEASTĂ ABILITATE

Această sesiune s-a concentrat pe Cartografierea Sistemelor și Design Thinking pentru a ajuta tinerii să creeze prototipuri de „scene de poveste” care să inspire pe alții să își schimbe mentalitatea. Aceștia au folosit logica și ideația pentru a conecta puncte complexe și a proiecta un viitor în care problemele sunt rezolvate de la rădăcină.



*Feedback-urile și citatele incluse în acest dosar sunt preluate direct din răspunsurile participanților.

REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII ATELIERULUI

Am stăpânit „gândirea sistemică” pentru a vedea cum diferitele părți ale unui proiect complex se conectează și se afectează reciproc la un nivel profund. Acest lucru le-a permis să propună idei mari și inovatoare care rezolvă cauza principală a unei probleme, în loc să remedieze doar simptomele superficiale.



2 APLICAȚII ÎN BETON (EXEMPLE)

Planificarea întregului flux logistic pentru un eveniment de mai multe zile pentru a asigura o experiență perfectă pentru oaspeți, de la început până la sfârșit.

Conectarea a două idei industriale fără legătură pentru a crea un serviciu sau produs complet nou pentru piața dvs. specifică.



FEEDBACK-UL PARTICIPANȚILOR

„Am învățat să-ți exprimi ideile chiar dacă ți se par stupide, chiar dacă ideea generală nu este bună, poți totuși să extragi aspectele bune din ea. După cum se spunea în videoclipul IBM, nu-ți fie teamă să eșuezi și ai succes mai repede.”



*Feedback-urile și citatele incluse în acest dosar sunt preluate direct din răspunsurile participanților.

ÎN AER LIBER

„Mi-a plăcut foarte mult priveliștea din Palma Belle și Mănăstirea Sucevița, pentru că au o istorie bogată și sunt atât de interesante.”





„Mi-am bucurat de timpul liber, combinându-l cu plimbări și activități bine planificate după-amiaza.”

„Mi-a plăcut foarte mult muzeul, a fost atât de interesant și unic.”

*Feedback-urile și citatele incluse în acest dosar sunt preluate direct din răspunsurile participanților.

„M-am bucurat de multe dintre plimbările în grup pe care le-am făcut”





„Mi-a plăcut foarte mult vizita în orașul Câmpulung Moldovenesc, în special la Muzeul Lemnului”

„Privelistea de la Palma Bellei este un loc uimitor, pentru că a fost ceva ce nu mai experimentasem niciodată, natura, atmosfera, vibrația, era ceva viu.”



*Feedback-urile și citatele incluse în acest dosar sunt preluate direct din răspunsurile participanților.

FEEDBACK

„Am învățat să-ți exprim ideile, chiar dacă ți se pare că sună prostesc, chiar dacă ideea generală nu este bună, poți totuși să extragi aspectele bune din ea. După cum se spunea în videoclipul IBM, nu-ți fie teamă să eșuezi și reușești mai repede."

„Apreciez foarte mult oportunitatea de a mă conecta cu oameni pe care nu îi cunoșteam din alte țări, a fost unic."





„Că e în regulă să fiu eu însămi și să-mi încurajez latura creativă și că trebuie să dedic mai mult timp organizării planului meu, astfel încât să-l pot realiza la cel mai înalt nivel posibil."

„A participa la aceste proiecte europene este o experiență cu adevărat utilă și specială."

*Feedback-urile și citatele incluse în acest dosar sunt preluate direct din răspunsurile participanților.

„Felicitări pentru o tabără de antrenament minunată, cred că această excursie va rămâne în inimile și mințile noastre pentru totdeauna.”

„Vă mulțumesc tuturor. A fost o experiență minunată. Le voi spune asta copiilor mei.”





„Mi-a plăcut foarte mult și mi s-a părut foarte util și productiv.”

„Mi-a plăcut foarte mult Bootcamp-ul, dacă mai există o oportunitate de acest gen, vă rog să mă contactați💕”

„Soarta ne va face să ne întâlnim din nou.”

„Taberele de antrenament sunt foarte utile pentru oameni.”

„Alegeți întotdeauna conexiuni și locuri unde putem fi împreună.”

„Sunt foarte recunoscător pentru această săptămână și pentru această experiență în general.”



*Feedback-urile și citatele incluse în acest dosar sunt preluate direct din răspunsurile participanților.

CUVINTE CHEIE PENTRU UN BOOTCAMP TRANSNAȚIONAL UȘOR DE REALIZAT

ÎMI VOI AMINTI MEREU
COMUNICARE
ATELIERE
SIGUR
DEZVOLTARE
MINUNAT
UTIL
SUPPORT
FOARTE BUNA EXPERIENTA
UIMITOR
PRIETENIE
UNIC
NEAȘTEPTAT
DISTRACȚIE
FRUMOS
ÎMBUNĂTĂȚIRE
TONE DE ÎNVĂȚARE
EDUCAT
ADÂNC
RELAXANT
INTERESANT
ACȚIUNI
ÎMBOGĂȚITOR
BUCURIE
COLABORARE
DIFERIT
CONEXIUNI
CREATIVITATEA
MUNCA GREA
AJUTÂND
ÎNVĂȚARE
ACȚIUNE
IMPORTANT
MEMORABIL
PRIETENOS

OVERALL IMPACT OF THE BOOTCAMP

Bootcamp-ul a creat un mediu de învățare solid, unde tinerii au putut exersa în mod activ abilitățile emergente, nu doar să le discute. Participanții au raportat o încredere sporită în aplicarea unor abilități precum munca în echipă, inițiativa, rezolvarea problemelor, gândirea critică și competențele legate de tehnologie în contexte din viața reală. Cadrul transnațional a adăugat o valoare clară prin consolidarea comunicării și colaborării interculturale, în timp ce combinația de ateliere, reflecție și sarcini practice a contribuit la transformarea învățării în comportamente și concluzii concrete. Per total, Bootcamp-ul s-a dovedit a fi un model eficient pentru transformarea învățării online într-o călătorie captivantă, bazată pe experiență, în domeniul dezvoltării competențelor.



RECOMANDĂRI PENTRU EDIȚII/REPLICĂRI VIITOARE

Pagina următoare traduce experiența noastră Bootcamp într-un cadru simplu și practic. Evidențiază elementele cheie care au făcut ca programul să funcționeze bine și poate fi folosită ca punct de plecare pentru organizațiile care doresc să proiecteze un Bootcamp similar, axat pe competențe.

CUM SĂ REPRODUCI ACEST BOOTCAMP

Scop

Creați o experiență de învățare transnațională, axată pe competențe, în care tinerii își exersează abilitățile emergente prin ateliere, lucru în echipă, reflecție și aplicații în viața reală.

Format de bază

- Durată: 6 zile (adaptabilă la 4–7)
- Mărimea grupului: 25–40 participanți (+ lideri de echipă)
- Structura zilnică: 2 blocuri de ateliere + timp de lucru în echipă + un element în aer liber/cultural + reflecție zilnică

Proiectarea abilităților

- Combinați 1-2 abilități complementare pe zi
- Construiți progresul: conexiune → strategii de învățare → rezolvarea problemelor/tehnologie → gândire critică/reziliență → leadership
- Încheiați fiecare zi cu o mică realizare (poster, prezentare, mini-soluție, perete de reflecție)

Rețetă de atelier (repetabilă)

- 10 min: context (de ce contează abilitatea)
- 45–60 min: activitate practică (provocare/simulare)
- 15 min: reflecție (ce am învățat?)
- 10 min: transfer (cum putem aplica?)

Elemente esențiale de incluziune și protecție

- Cel puțin 2 adulți responsabili prezenți în permanență
- Acorduri de grup în ziua 1 (respect, limite, fără alcool, ore liniștite)
- Canal clar de raportare (pe cine să contactați + cum)

Documentație (pentru construirea dosarului)

- Formular de feedback zilnic (5–8 min) cu: învățat / aplicat / îmbunătățit
- 5–10 fotografii pe zi (activități + lucru în echipă)
- 2 citate de la participanți pe zi (scurte, autentice)

Ce o face să funcționeze

- Ritm echilibrat (învățare + pauze + momente informale)
- Sarcini practice legate de situații din viața reală
- Reflecție consecventă și implicare activă a participanților

Sfat de adaptare

Păstrați concentrarea pe abilități și fluxul „activitate → reflecție → aplicare”, dar ajustați ordinea, intensitatea și exemplele la profilul grupului și la contextul local.

Co-funded by
the European Union

Contactați-ne:

Emerging Advanced Skills Youth

Rămâneți conectați cu EASY – Emerging Advanced Skills Youth. Pentru actualizări, resurse și toate materialele de învățare dezvoltate în cadrul proiectului, vă rugăm să vizitați site-ul nostru web: https://www.emergingskills.eu/.

De asemenea, puteți explora modulele EASY abordate în timpul Bootcamp-ului aici: https://www.emergingskills.eu/modules/.

WIPSEE ACCELERAS EPeKa TAVOEUROPA Institutul Bucovina iasis

Co-funded by the European Union

2023-2-FR02-KA220-YOU-000175177

TINERI CU COMPETENȚE AVANSATE EMERGENTE (EASY)

Structura atelierelor și materiale



Cuprins

Introducere **3**
Sesiunea modulului 1 : Gândire analitică **3**
Sesiunea modulului 2: Strategii de învățare activă **5**
Sesiunea modulului 3: Rezolvarea problemelor complexe **6**
Sesiunea modulului 4: Analiza critică **8**
Sesiunea modulului 5: Creativitate și inițiativă **9**
Sesiunea modulului 6: Leadership și influență socială **11**
Sesiunea modulului 7: Exploatarea tehnologiei **15**
Sesiunea modulului 8: Proiectarea și programarea tehnologiei **17**
Sesiunea modulului 9: Reziliență și flexibilitate **19**
Sesiunea modulului 10: Raționament și ideare **21**
Anexe **24**

Introducere

Acest document conține materialele gata de utilizare pentru atelierele organizate în cadrul EASY Transnational Bootcamp. Atelierele sunt prezentate și contextualizate în dosarul EASY Bootcamp, unde puteți găsi, de asemenea, logica de învățare, structura zilnică și reflecțiile participanților legate de fiecare competență.

Scopul acestui pachet de materiale este de a sprijini replicarea. Acesta reunește resursele practice necesare pentru implementarea sesiunilor, inclusiv instrucțiuni de activitate, șabloane și îndrumări de facilitare. Lucrătorii de tineret și organizațiile pot utiliza materialele așa cum sunt sau le pot adapta la contextul local, profilul grupului și timpul disponibil.

Toate atelierele sunt axate pe competențe și concepute cu metode participative, de învățare prin practică. Acestea au scopul de a ajuta tinerii să practice în mod activ competențele emergente relevante pentru piața muncii actuală prin munca în echipă, reflecție și aplicarea în viața reală.

Sesiunea modulului 1 : Gândire analitică

Obiectiv: Ajutarea participanților să împartă sarcinile complexe în pași ușor de gestionat, să le prioritizeze și să le discute în echipă, în timp ce se confruntă cu simulări de provocări din viața reală care necesită luarea de decizii. Exersarea competențelor de leadership în comunicarea în echipă în cadrul grupurilor mici, precum și repetarea sarcinilor bazate pe reflecție.

Metode: învățare prin simulare gamificată în grup; discuție în grup; reflecție proactivă (pentru învățare iterativă)

Durată: 90 de minute

Materiale necesare: 5 laptopuri (câte unul pentru fiecare echipă de 4-5 membri).

Resurse necesare: Jocul climatic — Poți ajunge la zero net?

Resurse auxiliare: N/A (doar o conexiune bună la internet)

Instrucțiuni:

Activitate de spargere a gheții (10 minute): la latitudinea facilitatorului (în funcție de faptul dacă este primul atelier al zilei, continuarea unui atelier anterior sau dacă are legătură cu acesta). De asemenea, în funcție de nivelul de energie al grupului. Luați în considerare dacă este necesar să faceți doar o activitate de încălzire sau o activitate care să stimuleze gândirea analitică.

Simularea unei provocări din viața reală – Jocul climatic (60 de minute): Cinci membri ai grupului sunt selectați ca lideri (persoane care au înclinații naturale, deși sunt mai puțin

conștiente de potențialul lor). Aceștia sunt invitați să creeze echipe echilibrate în ceea ce privește abilitățile de reflecție-acțiune-teorie-integrare (bazate pe ciclul de învățare Kolb), precum și interculturale.
Apoi li se dă provocarea de a încerca să mențină încălzirea globală sub 1,5° până în 2050. O problemă complexă, urgentă, din lumea reală, care are un impact asupra tuturor.
Pentru a face acest lucru, ei joacă online „Jocul climatic" al Financial Times, o simulare care permite înțelegerea modului în care o problemă complexă trebuie împărțită în mai multe probleme mai mici și modul în care fiecare acțiune și decizie are un impact asupra rezultatelor finale. De asemenea, arată că uneori nu există o „soluție perfectă" și rezultate clare, dar ar trebui să încercăm să obținem cele mai bune rezultate posibile cu resursele pe care le avem în fiecare moment.

Întrebări de reflecție (10 minute)
După finalizarea primei runde a jocului, grupurile sunt invitate să reflecteze în grup asupra a 3 întrebări diferite care le permit să se îmbunătățească în a doua rundă de joc. Scopul este ca membrii să analizeze alegerile lor, avantajele și dezavantajele acestora și modul în care leadershipul grupului poate fi îmbunătățit pentru a finaliza jocul cu succes.

- Care a fost strategia principală utilizată de echipa ta la alocarea punctelor și ce a influențat aceste alegeri?
- Privind înapoi, care sarcină sau decizie credeți că a avut cel mai mare impact asupra rezultatului vostru și de ce ați păstra sau schimba acea alegere data viitoare?
- Dacă ați repeta această activitate, ce ați face diferit?

Apoi se desfășoară o a doua rundă de jocuri. (fiecare rundă durează între 20 și 30 de minute, în funcție de durata discuției echipei cu privire la fiecare decizie). În mod ideal, în calitate de facilitator, dați fișele de reflecție separat fiecărei echipe după ce acestea își finalizează sarcinile, fără a aștepta ca fiecare echipă să termine înainte de reflecție.

Recoltarea învățării (20 de minute): fiecare grup este invitat să împărtășească ideile din procesul lor și ceea ce au învățat despre gândirea analitică prin această provocare din viața reală. Apoi, pe un post-it, fiecare participant scrie o provocare profesională diferită în care ar putea aplica același proces întreprins în timpul acestui atelier, precum și o strategie legată de cooperare care i-ar putea ajuta să o realizeze. Fiecare participant le lipește pe un flipchart și, în funcție de energia grupului și de timpul disponibil, cei care doresc pot împărtăși ceea ce au scris și pot primi 1-2 întrebări suplimentare de la formator, care îi ajută să reușească în sarcina selectată. Alternativ, facilitatorul poate invita participanții să reflecteze în perechi asupra strategiei selectate timp de 5 minute (fără a împărtăși cu grupul mai mare). Alegeți a doua opțiune dacă grupul preferă activitatea în locul ascultării în grup în acest moment.

Sfaturi pentru facilitator:

Acordați-vă puțin timp (aproximativ 15 minute) pentru a încerca jocul Climate, astfel încât să înțelegeți regulile și să puteți sprijini mai bine grupurile. De asemenea, acest lucru vă permite să înțelegeți cât timp este necesar pentru a-l termina și să îndemnați unele grupuri să accelereze sau să încetinească ritmul. Încurajați fiecare grup să obțină cele mai bune rezultate posibile.

Toate celelalte sfaturi sunt incluse în secțiunea „instrucțiuni" a fiecărei activități.

Sesiunea modulului 2: Strategii de învățare activă

Obiectiv: Exersarea ciclului Kolb complet ca model de învățare personală și profesională eficientă în viața de zi cu zi. Reflecție asupra rezonanței individuale cu fiecare parte a celor 4 dimensiuni ale lui Kolb (unde participanții excelează și unde au nevoie să învețe mai mult). Identificarea acțiunilor pivot după bootcamp care pot permite creșterea ciclului complet.

Metode: prototipare creativă în grup, dialog de auto-interogare în perechi, discuții de grup.

Durată: 90 de minute (până la 3 ore)

Materiale necesare: 1 flipchart, 20 bucăți de marshmallow, 3 pachete de spaghete, 5 metri de frânghie subțire, 5 perechi de foarfece, 5 metri de bandă adezivă, post-it-uri (aproximativ 2 per participant), markere colorate, 4 foi de hârtie (A4)

Opțional – proiector video + ecran sau televizor mare cu cablu HDMI.

Resurse necesare: suport pentru flipchart

Resurse auxiliare: Anexa 1: Ciclul de învățare al lui Kolb

Instrucțiuni:

Activitate de spargere a gheții (15 minute)

Realizați o scurtă activitate de încălzire (2-3 minute) selectată de facilitator, care să fie rapidă și simplă. Apoi, dați fiecărui participant un post-it și invitați-i să noteze un moment din trecutul lor în care au luat o inițiativă de care sunt mândri. Invitați-i să lipească bilețelul pe flipchartul „*Pasul meu* înainte" și să descrieți situația în câteva cuvinte întregului grup. Concluzia este că „cele mai mici acțiuni pot fi surse de inspirație pentru ceilalți și pentru noi înșine".

„Provocarea Marshmallow" (50 de minute)

Împărțiți participanții în grupuri mici (*4-6 persoane*). Oferiți fiecărui grup 20 de bețișoare de spaghete, 2 metri de bandă adezivă, 1 metru de sfoară și 1 marshmallow. Explicați-le sarcina: să construiască cea mai înaltă structură independentă cu marshmallow-ul în vârf (*15 minute*), fără a folosi tavanul ca suport.

Anunțați diferite etape importante pentru fiecare echipă pe parcursul experienței și reamintiți-le că mai au 5 minute și 1 minut. Structurile trebuie să fie în picioare la expirarea timpului; cele care cad nu vor fi măsurate. Felicitați echipa câștigătoare cu întregul pachet de bezele.

Debriefing (*5 min*): Cine a preluat în mod natural conducerea? Cum s-a organizat grupul? S-au simțit toți incluși? Dacă ar repeta experiența, cum ar proceda diferit?

Solicitați câteva concluzii din partea fiecărei echipe, pe baza reflecțiilor lor. Explicați că această activitate este realizată cu tot felul de grupuri și, surprinzător, nu inginerii sau directorii sunt cei care obțin cele mai bune rezultate, ci copiii. Acest lucru se datorează faptului că creativitatea este nelimitată, iar copiii se adaptează mult mai ușor după ce cad și încep mult mai ușor cu idei noi. O altă remarcă este că chiar și o structură de un centimetru este mai mare decât 0, iar tendința de a viza cel mai înalt nivel fără o bază solidă duce la eșec. Așadar, experimentele mici și ideile de leadership din cadrul echipei din partea observatorilor care își împărtășesc perspectivele și joacă un rol proactiv – câștigă întotdeauna jocul sau, cel puțin, asigură cele mai mari șanse de succes.

Participanții sunt invitați la o a doua rundă, în care pot pune în practică tot ceea ce au învățat și pot construi pe baza acestor reflecții. Încă 15 minute. Același proces. Câștigătorul primește o cutie de bezele. Subliniați faptul că toate echipele s-au descurcat mai bine a doua oară, reflectând asupra învățăturilor inițiale.

Ciclul de învățare Kolb (5 minute)

Pe o tablă flipchart, prezentați grupului ciclul de învățare Kolb și explicați cum se raportează fiecare fază la experiența Marshmallow Challenge de mai devreme. Răspundeți la orice întrebări apar din partea grupului.

Auto-reflecție (10 minute)

Pe 4 foi A4 pregătite în prealabil, scrieți „Acțiune”, „Reflecție”, „Teorie” și „Ciclu complet”, simbolizând cele 4 faze diferite ale ciclului Kolb. Invitați participanții să se așeze acolo unde simt că excelează cel mai mult. Invitați participanții din diferite colțuri să formeze perechi și să reflecteze pe scurt asupra motivelor pentru care au ales acel loc și asupra strategiilor pe care le folosesc atunci când își asumă acest rol particular în viața de zi cu zi (*5 minute*). La final, explicați că este important să știm în ce excelează diferite persoane, pentru a învăța și a ne completa reciproc în muncă și în viață.

Sfaturi pentru facilitator: Observați cum reacționează grupurile și cum se desfășoară interacțiunile în cadrul grupurilor în timpul activității cu bezele. Încurajați competiția în diferite momente, felicitând echipele care ridică turnuri mai devreme. Subliniați că competiția poate fi folosită în mod constructiv pentru a genera energie, deși este important să ne concentrăm asupra procesului echipei și să ne încurajăm reciproc pentru a atinge împreună înălțimi mai mari. Lipiți flipchart-ul inițial într-un loc vizibil pentru restul bootcamp-ului. Distribuiți modelul ciclului Kolb în chat-ul de grup pentru referințe viitoare.

Sesiunea modulului 3: Rezolvarea problemelor complexe

Obiectiv: Creșterea înțelegerii rezolvării problemelor complexe, experimentarea unui exemplu real de CPS (schimbările climatice), învățarea complexității sale, învățarea strategiei celor 6 pălării de gândire

Metode: Joc de simulare; Munca în echipă, 6 pălării gânditoare

Durată: 90 de minute

Materiale necesare:

1 versiune tipărită a celor **6 pălării de gândire** (*a se vedea anexa 3 de mai jos;* sau ceva care să le simbolizeze) pentru fiecare grup,
1 scenariu de rezolvare a problemelor complexe de utilizat în timpul sesiunii celor 6 pălării de gândire (poate fi ales dintre ideile propuse de participanți sau din lista de exemple din „Resurse necesare"); Flipchart; Pixuri; Hârtii; Post-it-uri

Resurse necesare: Anexa 2 - Exemple de probleme complexe și simple CPS

Resurse auxiliare: Anexa 3 - Șase pălării de gândire
Cum se utilizează cele șase pălării gânditoare ale lui Edward de Bono pentru luarea deciziilor
Șase pălării de gândire – Grupul De Bono
Anexa 4 - Cadrul Cynefin pentru rezolvarea problemelor

Instrucțiuni:

Spargerea gheții (maxim 10 minute): la alegerea facilitatorului

Încălzire, recunoașterea problemelor complexe (15 minute) : Facilitatorul face o scurtă introducere în rezolvarea problemelor complexe, explicând ideea principală, de ce este important să o înveți și principalele diferențe față de rezolvarea liniară a problemelor (prezentând și explicând modelul Cynefin). Participanții trebuie să facă un brainstorming cu cât mai multe scenarii de rezolvare a problemelor cu care se confruntă în viața de zi cu zi, după fiecare dintre cele 4 tipuri de probleme. Facilitatorii dau câteva exemple (de exemplu, mașina s-a stricat, trebuie să planificați o călătorie, etc.). Toate exemplele sunt scrise de facilitator pe un flipchart în fața grupului mai mare (modelul este prefabricat și există suficient spațiu în fiecare categorie (simplu, complicat, complex și haotic) pentru a scrie aproximativ 3-5 exemple din grup. Diferite exemple sunt dezbătute cu participanții pentru a fixa mai bine diferențele dintre cele 4 tipuri de probleme. Orice întrebări care apar sunt răspunse pe scurt.

Explorarea și prototiparea complexității (30 de minute)

Participanții sunt apoi împărțiți în echipe de 4/5 și li se dă o problemă complexă din faza de brainstorming sau din lista din „Resurse necesare". În decurs de 15 minute, ei trebuie să exploreze problema din diferite unghiuri care ar putea contribui la dezvoltarea lor, precum și să ofere soluții potențiale care iau în considerare natura complexă a problemelor. Participanții sunt liberi să aleagă între prezentarea pe o tablă flipchart sau un slideshow. Apoi, fiecare echipă are 2 minute pentru a-și prezenta propunerea în fața grupului mai mare și pentru a primi 1-2 întrebări de la întregul grup.

6-Metodologia pălăriilor gânditoare (40 de minute)

Rămânând în aceeași echipă ca înainte, fiecare grup primește o problemă complexă diferită de rezolvat folosind metodologia celor 6 pălării de gândire. Fiecare grup primește un set de 6 pălării (sau ceva care le simbolizează): Fiecare grup analizează propria problemă, folosind în mod conștient câte o pălărie pe rând. Facilitatorul arată un slide cu instrucțiuni și detalii pentru pălăria respectivă și anunță momentul în care se trece la următoarea

(minimum 3, maximum 5 minute pentru fiecare pălărie). Alternativ, se poate furniza un flipchart cu descrierile pălăriilor.

La final, avem o scurtă discuție despre proces, iar participanții prezintă soluțiile pe care le-au găsit folosind această metodologie.

Sfaturi pentru facilitator:

Familiarizați-vă cu conceptul de rezolvare a problemelor complexe și diferențele sale față de cel liniar. Dacă vă vin în minte „exemple de rezolvare a problemelor complexe și simple" mai relevante, nu ezitați să le adăugați la listă. Este posibil să adaptați exercițiul de „încălzire" pentru a-l face mai complex.

Sesiunea modulului 4: Analiza critică

Obiectiv: Să ajute participanții să recunoască prejudecățile personale și sociale, să dezvolte abilități de observare și reflecție și să-și consolideze capacitatea de a analiza informațiile în mod critic în contexte profesionale și cotidiene.

Metode:

- Discuție interactivă
- Tehnici vizuale și de povestire (cărți Dixit, plimbare empatică)
- Reflecție ghidată

Durată: 90 de minute

Materiale necesare:
Introducere și activitate de spargere a gheții (cărți Dixit) – 15 minute
Jocul prejudecăților („Adevărat sau fals?") – 10 minute
Mini-provocare AI și gândire critică – 20'
Empathy Walk – 25'
Discuție despre AI și gândirea critică – 10
Reflecție și concluzii (activitatea cu borcanul) – 10 min

Resurse necesare:

Cărți Dixit; Proiector
Anexa 5. ROLURI ÎN EMPATHY WALK
Anexa 6. ADEVĂRAT SAU FALS
Anexa 7. AFIRMAȚII PENTRU EMPATHY WALK
Post-it-uri ; „Borcane de reflecție" mici

Resurse auxiliare: Spațiu pentru ca participanții să se poată mișca

Instrucțiuni

Încălzire – Povești Dixit: Fiecare participant alege o carte Dixit și împărtășește o poveste scurtă cu interpretarea sa
a cărții pe care a ales-o**. Discuție:** În ce fel diferă interpretările noastre? Ce ne modelează perspectivele? Împărțiți participanții în grupuri mici (4-6 persoane fiecare).

Jocul prejudecăților – „Adevărat sau fals?”:
Prezentați 8–10 afirmații (un amestec de adevărate și false) despre ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, educație și tendințe sociale în Europa. Rugați fiecare grup să discute timp de 5 minute și să marcheze dacă consideră că fiecare afirmație este **adevărată sau falsă**.
Dezvăluiți răspunsurile corecte și explicațiile succinte.

Reflectați asupra concluziilor:

- Ce a influențat judecata voastră – familiaritatea, formularea sau autoritatea percepută?
- Cât de des presupunem că ceva este adevărat pentru că „am auzit asta înainte”.

Subliniați faptul că gândirea critică necesită verificarea surselor, punerea la îndoială a presupunerilor și conștientizarea factorilor emoționali în prezentarea datelor.

Empatie:

Distribuiți carduri cu roluri (câte unul pentru fiecare participant). Fiecare descrie un personaj cu o anumită vârstă, sex, origine sau provocare personală. Rugați participanții să se alinieze unul lângă altul în spatele sălii. Citiți o serie de afirmații legate de angajare, libertate, acces social și bunăstare (de exemplu, „Pot aplica pentru orice job doresc.” / „Oamenii mă iau în serios când vorbesc.”). Participanții fac un pas înainte dacă afirmația se aplică rolului lor sau rămân pe loc dacă nu. Continuați cu 10-15 afirmații. Observați cine se află în față sau în spate la final și de ce.

Reflecție:

- Ce a determinat vulnerabilitatea sau privilegiul?
- Cum v-ați simțit în rolul vostru?
- Cât de repede ne formăm opinii despre abilitățile și valorile altora?

Faceți legătura cu gândirea critică: judecățile noastre rapide se bazează adesea pe stereotipuri sau date incomplete.

IA și gândirea critică:

Studiile arată că dependența excesivă de rezultatele generate de IA poate duce la: Reducerea angajamentului analitic, pierderea
scepticism: când IA este percepută ca fiind neutră sau „mai inteligentă”, utilizatorii pun mai puține întrebări,
Lene cognitivă.

Borcanul de reflecție asupra gândirii critice (15’)

Distribuiți bilețele adezive și un borcan/plic pentru fiecare participant. Rugați-i pe toți să scrie un memento pentru viitorul lor
— ceva ce vor să-și amintească atunci când se confruntă cu informații sau decizii.
Întrebări: „Data viitoare când voi citi ceva online, mă voi întreba…"
„Când sunt sigur de ceva, voi verifica din nou...", „Voi face o pauză înainte de a împărtăși sau reacționa, deoarece..."
Invitați participanții să-și împăturească notițele și să le pună în borcan. Deschideți-le și citiți-le cu voce tare pentru a încheia
sesiunea.

Sfaturi pentru facilitator:

Creați o atmosferă sigură, fără prejudecăți — gândirea critică ține de curiozitate, nu de a avea „dreptate".
Încurajați diversitatea opiniilor; validați toate contribuțiile înainte de a ghida reflecția.
Observați cum Empathy Walk poate declanșa discuții profunde sau gânduri personale.

Sesiunea modulului 5: Creativitate și inițiativă

Obiectiv: Perceperea emoțiilor ca punct de plecare pentru încrederea creativă și familiarizarea cu incertitudinea/surpriza ca surse valide de creativitate, chiar și sub presiunea timpului.

Metode: prezentări improvizate; desen; contextualizare emoțională; teatru.

Durată: 90 de minute până la 3 ore

Materiale necesare: o foaie A3 pentru fiecare participant; creioane colorate; post-it-uri colorate; pixuri; un fel de cutie cu comori; o foaie de flipchart

Resurse necesare: acces la internet; suport pentru flipchart; videoproiector; un laptop

Resurse auxiliare:
Slide-uri aleatorii Improv (eng).pdf
Anexa 8. Exemplu de diapozitive aleatorii (puteți crea propriile diapozitive)
13 emoții pozitive și negative pe post-it-uri

Instrucțiuni

Încălzire (10 minute): aleasă de facilitator în funcție de ordinea atelierului și de activitățile anterioare. Dacă aceasta este prima activitate cu participanții la bootcamp, utilizați „Guma imaginară", în care se creează un obiect invizibil pe loc, folosind mâinile și corpul, apoi se transmite persoanei din dreapta. În tăcere. Următoarea persoană îl modelează în ceva diferit și îl transmite persoanei următoare. Faceți 2 runde și exprimați legătura dintre această activitate și creativitate (care necesită adesea tăcere și o mare încredere în posibilități infinite, chiar și atunci când aparent nu există nimic în fața noastră).

Sursă emoțională (30 de minute)

Fiecare participant alege un post-it cu o emoție pozitivă și unul cu o emoție negativă din cutie și împărtășește un context în care a experimentat această emoție (așezat în cerc, fără scaune, pe podea). Apoi, participanților li se dă o foaie de hârtie A3 și li se explică că următoarea activitate le va cere să ia în considerare o emoție și un context asociat (nu trebuie să fie unul selectat anterior), care vor fi desenate pe hârtie cu ochii închiși, fără a ridica creionul de pe hârtie. Fiecare participant are la dispoziție un minut pentru a selecta o emoție, apoi participanții sunt invitați să selecteze un creion de o culoare potrivită pentru emoție și context. Cu ochii închiși și în liniște deplină, participanții desenează timp de 3-5 minute forma acestei emoții și contextul asociat pe hârtie. Ei pot sta în orice poziție confortabilă (chiar și pe burtă). Când sunt gata, participanții deschid ochii și întorc foile pentru a scrie numele emoției și 3 cuvinte care definesc această experiență. Cei care se simt confortabil pot împărtăși restului grupului desenul lor și povestea din spatele acestuia. La final, facilitatorul explică modul în care creativitatea curge cel mai bine atunci când nu este întreruptă de judecată (de aceea ochii sunt închiși) și când este ghidată de vizualizare (a unui context specific în acest caz, dar o viziune a unui proiect sau a unei idei poate fi extrapolată pentru alte circumstanțe) și de sentimente.

În final, participanții sunt împărțiți în 5 echipe și li se atribuie o emoție negativă pe care trebuie să o aducă la viață prin teatru de improvizație, în care fiecare membru al echipei trebuie să joace un rol în poveste. Această experiență consolidează și mai mult legătura dintre emoții, creativitate și inițiativă, precum și munca în echipă.

Diapozitive de improvizație (40 de minute)

Participanții sunt invitați să vină în perechi și să prezinte împreună o poveste de 5 diapozitive cu diapozitive și imagini selectate aleatoriu, în condiții de timp limitat (60 de secunde / diapozitiv). Scopul aici este de a arăta cum chiar și circumstanțele neașteptate pot căpăta sens dacă alegem să facem acest lucru, deși acest lucru depinde de capacitatea noastră de a lua inițiativa de a da acest sens experiențelor pe care le trăim. Aproximativ 5-6 runde acoperă jumătate din participanți (de obicei, nu toată lumea dorește să participe la această activitate din cauza naturii sale complexe și aparent provocatoare). Participanții pot prezenta și în grupuri de 3 sau individual, dacă preferă acest lucru. Debriefingul final al formatorului oferă informații despre modul în care activitatea nu este concepută pentru a fi profesională, ci pentru a demonstra capacitatea noastră de a face brainstorming spontan, cu multă precizie și o narațiune coerentă, chiar și atunci când nu știm ce să ne așteptăm în continuare. Acesta este un exemplu încurajator pentru gestionarea profesională a provocărilor din viață, care ne obligă adesea să gândim rapid.

Încheierea (10 minute)

Pe un post-it, fiecare participant definește „creativitatea”, iar pe altul scrie o acțiune din orice domeniu al vieții în care va folosi creativitatea pentru a depăși o provocare specifică în cursul lunii următoare. Apoi, le lipesc pe un flipchart care este lipit într-un loc vizibil în spațiul atelierului pe durata bootcamp-ului.

Sfaturi pentru facilitator:

Păstrați o atitudine calmă pe tot parcursul atelierului (în special în timpul identificării emoțiilor). Nu puneți muzică de fundal, deoarece fiecare emoție are o tonalitate diferită în mintea oamenilor. Lăsați participanții să stea în tăcere când nu sunt pregătiți să se ofere voluntari pentru slide-urile de improvizație, cineva va face în

cele din urmă acest lucru. Dacă puțini oameni vor să încerce, atunci rugați-i să aleagă voluntarii sau săriți peste activitate.

Sesiunea modulului 6: Leadership și influență socială

Obiectiv

Obiectivele generale ale acestei activități sunt ca participanții să înțeleagă că leadershipul este un proces de influență bazat pe empatie, colaborare și comunicare, nu doar pe autoritate.

1. **Obiective de învățare pentru introducere și spargerea gheții**
- Recunoașteți că toată lumea exercită deja influență în viața de zi cu zi
- Identificarea diferitelor moduri în care oamenii îi influențează pe ceilalți
- Stabilirea unui ton colaborativ pentru sesiune

2. **Obiective de învățare pentru partea 1: Construirea coeziunii echipei**
- Experimentarea dinamicii de grup și observarea modului în care leadershipul apare în mod natural într-un grup
- Înțelegeți importanța colaborării, incluziunii și obiectivelor comune în succesul echipei
- Reflectați asupra modului în care liderii pot uni un grup prin valorizarea rolurilor diverse și încurajarea participării

3. **Obiective de învățare pentru partea 2: Joc de rol privind ascultarea activă**
- Diferențiați între comportamentele de ascultare pasivă, distrasă și activă.
- Înțelegeți cum ascultarea activă sporește încrederea, empatia și eficacitatea comunicării.
- Dezvoltați conștientizarea modului în care ascultarea influențează motivația și implicarea.

4. **Obiective de învățare pentru partea 3: Conduceți pentru a influența luarea deciziilor**
- Exersarea luării deciziilor în grup și observarea diferitelor strategii de influențare
- Reflectați asupra stilului personal de influențare în cadrul grupului
- Înțelegeți legătura dintre influență, colaborare și eficacitatea leadershipului

Metode:

Această sesiune de învățare se bazează pe principii de învățare non-formale și experiențiale:
- Învățarea prin practică
- Ciclul de învățare reflexivă
- Învățarea între colegi
- Învățarea colaborativă

Durată: **90 minute**

Introducere și activitate de spargere a gheții – „Influența în acțiune” (10 minute)

Materiale necesare:

- Flipchart pentru a nota cuvintele cheie în timpul discuției plenare (de exemplu, comunicare, empatie, persuasiune, exemplu, încredere)
- Autocolante pe care participanții să scrie exemple scurte de influență și să le lipească pe perete

Resurse necesare:

- Lista de întrebări orientative pentru a menține discuția concentrată (de exemplu, „Ce strategii ați folosit?”, „Cum a reacționat cealaltă persoană?”

Resurse auxiliare: Niciuna

Instrucțiuni

- Obiectiv: Arătați că toată lumea influențează deja pe ceilalți.
- Instrucțiuni
  - Întrebați participanții: „Gândiți-vă la un moment în care ați schimbat părerea cuiva sau l-ați motivat să acționeze. Cum ați făcut asta?”
  - Împărțiți aceste exemple în perechi.
  - Discutați în plen: *subliniați faptul că influența nu ține doar de putere, ci și de comunicare, empatie și prezență*.

Sfaturi pentru facilitator: Păstrați această parte simplă, fără presiune, doar pentru a prezenta grupului competența.

Partea 1 – Ascultarea: Joc de rol privind ascultarea activă (25 de minute)

Materiale necesare:

- Fișă sau diapozitiv care rezumă structura triadei și rolul fiecăruia (vorbitor, ascultător, observator)
- Fișă de feedback pentru observator (opțional – poate include întrebări precum „Ascultătorul a stabilit contact vizual?”, „A parafrazat?”)

Resurse necesare:

- Lista comportamentelor de ascultare activă (pentru debriefing)
- Întrebări de reflecție (de exemplu, „Cum te-ai simțit când ai fost întrerupt?”, „Ce te-a făcut să te simți înțeles?”)

Resurse auxiliare: Niciuna

Instrucțiuni

- Activitate: „Triadele ascultării”
  - Formați grupuri de câte 3 persoane: un vorbitor, un ascultător și un observator.
  - Runda 1 (5 min): Vorbitorul vorbește despre un subiect – aici ideea ar fi să-i facă să vorbească despre cum se simt după Bootcamp, ce au învățat, cum au trăit această experiență, pentru a

avea o primă perspectivă asupra experienței lor prin această activitate. Ascultătorul întrerupe, dă sfaturi, pare distras. Observatorul ia notițe.
- Runda 2 (5 min): Aceeași poveste, dar de data aceasta ascultătorul practică ascultarea activă (contact vizual, parafrazare, întrebări deschise).
- Observatorul împărtășește feedback-ul.

- Debriefing (10 minute):
  - Cum v-ați simțit când ați fost ascultați vs. când ați fost întrerupți?
  - Ce comportamente te-au făcut să te simți înțeles?
  - Legătura cu leadershipul: ascultarea creează încredere și credibilitate.

Sfaturi pentru facilitator: Deoarece grupurile vor fi formate din 5 persoane, puteți aranja să aveți 2 ascultători și 2 observatori. De asemenea, puteți renunța la rolul de observator, împărțind grupul în perechi. În plus, puteți decide să lăsați o rundă cu o persoană care să fie ascultătorul activ, iar în runda următoare aceeași persoană să fie cea care vorbește (pentru ca ambele persoane din pereche să experimenteze ambele roluri).

Partea 2 – Conducere: influența în luarea deciziilor (30 de minute)

Materiale necesare:
- Lista tipărită cu cele 10 competențe (una pentru fiecare grup)
- Foi sau cartonașe de clasificare (participanții pot tăia sau muta cartonașele pentru a-și prioritiza vizual primele 5)
- Markere, post-it-uri și hârtie flipchart pentru lucrul în grup

Resurse necesare:
- Șablon pentru grupuri pentru a înregistra cele mai importante 5 competențe și raționamentul
- Slide opțional cu întrebări orientative pentru debriefing:
  - „Cum ați ajuns la un acord?”
  - „Ce a influențat alegerile finale?”
  - „Ce spune acest lucru despre prioritățile profesionale din țara voastră?”

Resurse auxiliare:

Anexa 9. Model de plan de joc

Instrucțiuni

Permiteți participanților să reflecteze asupra celor 10 competențe pe care le-au explorat în timpul formării, să identifice cele pe care le consideră cele mai esențiale pentru viitorul lor și să experimenteze modul în care luarea deciziilor în grup și influența modelează prioritățile colective.

- Activitate: „Provocarea competențelor”
  - Scenariu: „Grupul vostru a fost selectat pentru a elabora un program de follow-up pentru tinerii profesioniști din țările voastre. Vă puteți concentra doar pe 5 dintre cele 10 competențe pe care

le-ați abordat în timpul acestei formări. Sarcina voastră este să vă puneți de acord, ca grup, asupra celor 5 competențe care ar trebui să fie prioritare în țara voastră și să explicați de ce."

- Reflecție individuală (5 min): Fiecare participant clasifică cele 10 competențe de la cea mai importantă la cea mai puțin importantă pentru viitorul tinerilor profesioniști din țara sa.
- Discuție de grup (15 min): În grupuri formate pe naționalități, participanții își împărtășesc clasamentele și negociază o listă comună cu cele mai importante 5 competențe.
    - Încurajați-i să-și justifice alegerile, făcând legătura cu experiența personală, aspirațiile profesionale sau nevoile sociale.
- Debriefing în plen (10 min): Fiecare grup prezintă cele 5 competențe finale și explică pe scurt modul în care a ajuns la un consens.

Sfaturi pentru facilitator: Mergeți în diferite grupuri pentru a asculta ideile lor și încercați să vedeți dacă există diferențe majore între țări. Nu uitați să notați clasamentele pe naționalități pentru a le putea utiliza ulterior. De asemenea, în funcție de timpul disponibil, puteți alege să utilizați modelul „GamePlan" pentru un plan de acțiune structurat, bazat pe modul în care fiecare grup își imaginează implementarea acestor 5 competențe în contextul național în următoarele 6 luni. Apoi, fiecare echipă își poate prezenta munca și poate primi întrebări din partea grupului mai mare.

Reflecție finală – 5/10 minute

Materiale necesare:

- Flipchart sau poster cu ciclul Federate → Listen → Lead
- Markere sau autocolante pentru ca participanții să adauge cuvinte sau sentimente finale

Instrucțiuni

- Runda rapidă: fiecare participant împărtășește o idee pe care o va aplica în viitoarea sa viață profesională despre conducerea și influențarea altora.
- Formatorul subliniază ciclul simbiotic: Federare → Ascultare → Conducere.

Sesiunea modulului 7: Exploatarea tehnologiei

Obiectiv: Înțelegerea importanței cunoștințelor tehnologice în viața noastră, înțelegerea vitezei cu care se schimbă tehnologiile, reflectarea asupra nivelului personal de cunoștințe tehnologice, descoperirea unor instrumente utile pentru rezolvarea sarcinilor din lumea reală

Metode: Reflecție individuală, lucru în echipă, joc online

Durată: 90 minute

Materiale necesare:

- Anexa 10. Cadru istoric și contexte pentru a-i ghida în timpul exercițiului privind evoluția tehnologiei
- Hârtie, pixuri + creioane colorate, o foaie de flipchart pentru fiecare echipă

Resurse necesare:

Anexa 11. Piramida învățării

Resurse auxiliare:

Instrucțiuni:

Spargerea gheții: Eu și tehnologia (15 minute): Participanții primesc o foaie albă de hârtie și lucrează independent. În centrul foii, se reprezintă pe ei înșiși cu un cerc/stea cu numele lor în centru (sau un desen rapid al lor). În jurul acestuia, desenează propria „Constelație tehnologică", cu fiecare stea/cerc reprezentând una dintre tehnologiile pe care le utilizează/cu care interacționează în viața lor (atât în viața privată, cât și în cea profesională). Cu cât steaua este mai mare, cu atât tehnologia respectivă are un impact mai mare asupra lor. (*10 minute*)
Se face o scurtă discuție cu scopul de a-i face să realizeze cât de mult face tehnologia parte din viața noastră, cât de mult depindem de ea și cât de important este să știm cum să o folosim în mod adecvat. (*5 minute*)

Evoluția și selecția tehnologiei (30 de minute)
Grupul este împărțit în echipe mai mici de câte 6 persoane. Fiecare echipă primește o sarcină diferită de rezolvat (de exemplu, scrierea unei cărți, invitarea unor persoane la o nuntă, construirea unei case, planificarea unei întâlniri cu un prieten care locuiește la distanță etc.) și trebuie să identifice cele mai bune instrumente tehnologice pentru a realiza această sarcină și să estimeze timpul necesar pentru a o îndeplini. Ei trebuie să facă acest exercițiu de mai multe ori, de fiecare dată pretinzând că se află într-o perioadă diferită a istoriei, trebuind să selecteze instrumentele și tehnologia disponibile în acel moment. Vor trece de la o perioadă mai veche la prezent. Pot face cercetări online, dacă este necesar (de exemplu, Imperiul Roman/Evul Mediu/Revoluția Industrială/Al Doilea Război Mondial/1970 (fără computere)/2010 (computere, dar fără smartphone-uri)/2020 (smartphone-uri, dar fără IA)/prezent).

Când ajung la „Astăzi", trebuie să facă un proces de selecție mai complex, trebuie să pregătească o listă de instrumente utile posibile ca opțiuni și trebuie să răspundă la cele 3 întrebări legate de cele 3 niveluri de alfabetizare tehnologică:

- Care sunt opțiunile moderne pentru aceste sarcini?
- Cum funcționează, care sunt potențialele lor?
- De ce ar trebui să folosesc aceste instrumente specifice în locul altora? Care sunt avantajele?

Debriefing (15 minute)
Grupurile se reunesc, fiecare grup explică celorlalte ce sarcini au fost atribuite și ce instrumente au selectat în fiecare perioadă de timp. Acest exercițiu arată cum se poate realiza aceeași sarcină, tehnologia utilizată este diferită în funcție de contextul istoric și cum lucrurile se schimbă mult mai repede în ultimii 30 de ani decât în perioada mai lungă de istorie dinainte, *determinând reflecția asupra necesității de a rămâne la curent și de a*

descoperi cele mai bune instrumente disponibile pentru o sarcină. Acest lucru va fi corelat cu necesitatea tehnologiei în mediul de lucru.

Învață, dezvăță, reînvață (20 de minute)

Facilitatorul introduce rapid conceptul de *„Învață, dezvăță și* reînvață" (Anexa 12. Învaţă şi reînvaţă), legându-l de exercițiul anterior privind modul în care noile tehnologii apar rapid și nevoia de a ne actualiza constant cunoștințele pentru a „nu rămâne blocați în trecut". Urmează un moment de reflecție personală, fiecare participant gândindu-se la o „provocare" pe care o are din punct de vedere profesional/la ceva ce dorește să îmbunătățească. Având în minte provocarea, participanții vor elabora un plan realist pentru a-și îmbunătăți cunoștințele despre o tehnologie specifică utilă pentru dezvoltarea lor profesională în cursul următoarelor 3 luni.

ÎNTREBĂRI:

- Care este obiectivul meu de dezvoltare profesională? Noile tehnologii au un impact asupra acestuia?
- Privind „constelația mea tehnologică": Instrumentele/metodele pe care le folosesc acum sunt într-adevăr cea mai bună alegere sau doar cele cu care mă simt mai confortabil? Care dintre ele pot fi considerate vechi/învechite în prezent?
- Ce instrument tehnologic nou pot învăța să folosesc/să folosesc mai bine pentru a-mi atinge obiectivul?
- Care dintre cunoștințele/abilitățile mele existente mă vor ajuta în acest sens? Și care dintre ele vor trebui actualizate?

La final, fiecare „își face o promisiune" să învețe și să îmbunătățească instrumentul pe care l-a selectat.

Sfaturi pentru facilitator:

Familiarizați-vă cu subiectul citind partea teoretică a cursului electronic pe care l-am pregătit aici.

În timpul **„Eu și tehnologia"** Majoritatea oamenilor se vor gândi imediat la smartphone, laptop, social media etc. Acestea sunt răspunsuri valide, dar ar trebui să încerce să intre în detalii, de exemplu, ce aplicații/programe software folosesc, iar facilitatorii ar trebui să încerce să le reamintească și despre tehnologiile care nu sunt digitale. (de exemplu, mașina/trenul/autobuzul folosit pentru a merge la serviciu/școală, ochelarii/lentilele de contact, medicamentele luate, plățile cu cardul, software-ul specific sau uneltele electrice folosite în munca lor etc.).

Evoluția și selecția tehnologiei: Puteți schimba sarcina atribuită dacă nu vă place cea propusă, rețineți că acestea trebuie să fie sarcini practice din viața reală.

În această sesiune, participanții pot încerca să estimeze instrumentele și timpul necesar pe baza cunoștințelor lor, dar permiteți-le să utilizeze și internetul și IA pentru a descoperi diferitele tehnologii disponibile în diferite epoci. Dacă fac acest lucru, în timpul debriefingului, faceți-i să reflecteze asupra faptului că ar fi mult mai consumator de timp să facă o cercetare „tradițională" și că poate fi considerată o bună utilizare a tehnologiei pentru a realiza o sarcină într-un timp limitat.

Ultimele decenii din exercițiu sunt apropiate între ele în mod intenționat, pentru a arăta cât de repede evoluează tehnologia și cum ne influențează viața. Aici puteți avea o imagine de ansamblu asupra principalelor inovații digitale pe care le aduc:

- 1990 (calculatoarele încep să devină mai comune)
- 2000 (Google împlinește ani)

- 2010 (difuzarea rețelelor sociale)
- 2020 (difuzarea smartphone-urilor)
- Astăzi (difuzarea IA)

„Învață, dezvățăși reînvață”: Prezintă și studiază Anexa 12 (Învață Reînvață) pentru a înțelege și explica mai bine conceptul. Dacă ai puțin timp la dispoziție, poți modifica întrebarea finală pentru a răspunde mai repede, dar păstrează „planificarea practică”.

Sesiunea modulului 8: Proiectarea și programarea tehnologiei

Obiective:

- Dezvoltați o înțelegere practică a proiectării tehnologice centrate pe utilizator prin aplicarea practică a principiilor Agile și a metodologiilor sprint.
- Colaborați în echipe pentru a proiecta și prezenta un prototip de soluție care să răspundă nevoilor reale ale unui utilizator, aplicând o gestionare eficientă a timpului și a comunicării.

Metode:

- Proiectarea prezentării de diapozitive în grup, luarea deciziilor și prezentarea
- Cartografierea utilizatorilor (foaie de lucru)
- Prototipare vizuală

Durată

- 90 de minute

Materiale necesare:

- Flipchart
- Creioane colorate (ascuțite)
- Videoproiector (x1)
- Laptopuri (x5)
- Post-it-uri colorate
- 6 hărți de empatie tipărite color
- 5 mese mari pentru lucru în grup

Resurse necesare:

- Acces la internet (WiFi) pentru Canva. Conturi Gmail pentru autentificare.
- Anexa 13. Principii agile
- Anexa 14. Hartă de empatie

Resurse auxiliare:

- Descărcare Manifest Agile (lectură succintă pentru formatorii care nu sunt familiarizați cu metodologia)

Instrucțiuni

Modul introductiv (10 minute). Ce este Agile și de ce este important?
Agile este o metodă care permite fluxuri de lucru iterative în managementul de proiect (în special în domeniul tehnologic). Caracteristica cheie este sprintul (maxim 2 săptămâni de lucru). Se conectează cu Design Thinking (de ieri - bazat pe o nevoie reală a utilizatorului - poveste). Fiecare zi începe cu Stand-ups – verificarea progresului real. Fiecare Sprint implică planificare (etapa Define din Design Thinking). Retrospectiva se referă la calitatea muncii în echipă și a comunicării. Revizuire cu rezultatele obținute. Fiecare sprint se încadrează în celălalt, cu îmbunătățiri în coeziunea echipei și fluxul de lucru.

Anexa 13. Principiile Agile

Persoana utilizatorului (20 de minute) Alegeți un instrument digital și proiectați persoana utilizatorului în consecință. Exercițiu independent.

Anexa 14. Harta empatiei

Simulare Agile
(Planificare; 15 minute). Echipe de 5 persoane – prezentați persona voastră grupului. Alegeți una și instrumentul asociat (un criteriu: maximizarea impactului social și a autoînvățării). Definiți o aplicație digitală care să ajute acea persoană să învețe acest instrument în mod eficient. Folosiți un flipchart (concentrați-vă pe elementele vizuale – o imagine valorează cât 100 de cuvinte). Prezentați în câteva cuvinte grupului.

(Sprint – 30 de minute). Proiectați și dezvoltați un prototip funcțional pe care toată lumea îl poate înțelege dintr-o prezentare de 2 minute (slideshow). Faceți-l ușor de înțeles pentru oameni.

(Revizuire și retrospectivă; 30 de minute). Începeți cu prezentările (stand-up și revizuire). Trimiteți-le pe adresa noastră de e-mail. raiaserban@gmail.com

Apoi, evaluați calitatea procesului de grup (comunicare) pe baza a 3 întrebări (revizuire după acțiune)

- Ce s-a întâmplat? (*de exemplu, contribuții inegale, prea multe discuții etc.*)
- Ce trebuia să se întâmple?
- Ce putem face diferit data viitoare? (*adică să învățăm din diferența dintre așteptări și realitate*)

Notează pe un post-it un lucru pe care l-ai învățat din Agile și care te-ar putea ajuta să avansezi. Lipește harta pe perete.

Sfaturi pentru facilitator:

- Colectați toate materialele care au apărut în timpul atelierului pentru referințe viitoare (de exemplu, elaborarea dosarului).
- Colectați toate prezentările de diapozitive prin e-mail pentru referințe viitoare.

- Nu petreceți prea mult timp explicând teoria din spatele Agile. Aceasta trebuie să fie înțeleasă la prima vedere (durata de 90 de minute nu este suficientă; cel mai bine este să vă concentrați pe experimentarea dinamicii sprintului).
- Asigurați-vă că participanții înțeleg că munca inițială în grup pentru proiectarea aplicației auxiliare are scopul de a prezenta povestea aplicației. Ei pot aprofunda UI / UX în a doua etapă de prototipare (se poate extinde în prezentarea de diapozitive cu designuri vizuale).
- Participanții rămân în aceleași echipe pe tot parcursul atelierului. Ei ar trebui să fie împărțiți în echipe în funcție de cât de bine se înțeleg (așa cum se întâmplă de obicei când creați o start-up).
- Puteți menționa că analizele post-acțiune sunt inspirate din antrenamentele militare, dar că sunt incorporate și în antrenamentele corporative pentru învățare rapidă, în situații de urgență.
- **Sugerați că Agile poate fi utilizat ca cadru de referință pentru munca zilnică în toate aspectele vieții. Rapid, simplu și bazat pe rezultate și pe comunicarea cu oamenii, mai degrabă decât pe dovedirea lucrurilor cu documente și teorii.**

Sesiunea modulului 9: Reziliență și flexibilitate

Obiectiv:

- Înțelegerea motivului pentru care reziliența și flexibilitatea sunt considerate abilități emergente pentru dezvoltarea personală și angajabilitatea pe piața muncii actuală.
- Reflectați asupra experiențelor de viață și identificați punctele forte și strategiile de adaptare.
- Explorați modul în care flexibilitatea și reziliența îmbunătățesc munca în echipă și leadershipul.
- Conectarea rezilienței personale la adaptabilitatea profesională și gândirea critică.

Metode:

Durată:
90 de minute:
Încălzire și brainstorming: 10 min
Exercițiu „Harta vieții”: 20 min
Copacii rezilienței: 25 min
Stiluri de leadership – bărcuțe de hârtie: 25 min
Reflecție și discuție finală: 10 min

Materiale necesare:
Flipcharturi și markere
Bilețele adezive / post-it
Flipcharturi
Creioane sau pixuri colorate
Hârtie A4 pentru construirea bărcilor
Proiector

Resurse necesare:

Anexa 15. Stiluri de management

Anexa 16. Harta vieții

Resurse auxiliare:

Instrucțiuni:

Încălzire și brainstorming

Instrucțiuni: Flipcharturi cu titlurile „Reziliență” și „Flexibilitate”.
Participanții scriu cuvinte/idei pe bilețele adezive:
O singură culoare = Reziliență
O singură culoare = Flexibilitate
Lipiți notițele pe flipcharturi.
Discuție în grup:
Ce tipare sau teme comune observați?

Exercițiu „Harta vieții”

Fiecare participant primește o fișă de lucru pentru harta vieții și marchează individual 4-5 momente cheie (provocări, momente de cotitură, realizări). Pentru fiecare moment, reflectați asupra: dificultăților întâmpinate, răspunsului (puncte forte interne și sprijin extern), lecțiilor învățate / creșterii personale
Pe bilețele adezive, scrieți 5 puncte forte/resurse cheie dobândite din aceste experiențe. Împărtășiți în perechi și identificați similitudinile.

Copacii rezilienței Materiale:

Împărțiți-vă în 4 grupuri.
Desenați un copac:
Rădăcini: Provocări/dificultăți (accent pe piața muncii sau viața profesională)
Ramuri / frunze: abilități, realizări și strategii dezvoltate
Grupurile prezintă copacii lor și reflectează asupra experienței lor.

Activitate privind stilurile de leadership – Bărcuțe de hârtie:

Împărțiți-vă în 4 grupuri: 1 manager, 3 membri ai echipei, 1 observator
Atribuiți stilul de leadership managerului: autoritar, democratic, laissez-faire, coaching
Sarcina: Construiți cât mai multe bărci de hârtie în 5 minute, urmând instrucțiunile managerului. Observatorii notează dinamica echipei, comunicarea și adaptabilitatea.

Discuție de analiză:

- Care stil de conducere a fost cel mai eficient?
- Cum s-au simțit membrii echipei în cadrul fiecărui stil?
- Ce au observat observatorii în ceea ce privește munca în echipă și flexibilitatea?

Reflecție și discuție finală (15 min)

- Cum ne ajută reziliența și flexibilitatea să suportăm situațiile stresante?
- Cum pot fi aplicate aceste abilități în muncă, studiu sau viața de zi cu zi?

Sfaturi pentru facilitator:

- Încurajați sinceritatea și vulnerabilitatea în timpul exercițiilor „Harta vieții” și „Arborele vieții”.
- Monitorizați dinamica grupului în timpul activității Stiluri de leadership pentru a vă asigura că toată lumea participă.
- Încercați să faceți legătura între perspectivele personale și abilitățile profesionale.

Sesiunea modulului 10: Raționament și ideare

Obiectiv:

1. Conștientizarea proceselor metacognitive și a trecerii de la sisteme de gândire rapidă la sisteme de gândire lentă.
2. Identificați o rețea de protecție formată din resurse care ajută la rezolvarea problemelor, prin cartografierea acestora în grup.
3. Înțelegerea naturii complementare dintre Design Thinking și luarea deciziilor participative, utilizând teatrul ca instrument pentru empatie și prototipare.

Metode:

- Cartografierea sistemelor
- Teatru de improvizație
- Discuții și prezentări de grup
- Fișă de reflecție și acțiune cu micro-angajamente

Durată

- 90 de minute

Materiale necesare:

- post-it
- Teanc de hârtie A4
- Hârtie flipchart
- Pixuri albastre
- Markere colorate (portocaliu, albastru, negru, roșu și verde)
- Creioane colorate (o gamă largă, chiar și cretă, dacă este posibil)
- Videoproiector pentru diapozitive și prezentări
- scaune / perne pentru a sta pe podea / 6 mese

Resurse necesare:

- Anexa 17. Descrierea sistemelor
- Anexa 18. Fișe de reflecție
- Anexa 19. Cazuri ale tinerilor _ Teatrul povestirilor
- Anexa 20. Gândire de proiectare (lecturi suplimentare pentru Proiectare și Diamant dublu → LINK)
- Anexa 21. Modelul Double Diamond

Resurse de sprijin:

- Formatorul trebuie să se familiarizeze cu metacogniția (Thinking Fast and Slow de David Kahneman), Design Thinking de IDEO și Participatory Decision-making de Sam Kaner.
- Înțelegerea importanței cartografierii sistemelor.

Instrucțiuni:

1. **Introducere (10 minute)**

   Scurtă introducere pentru ziua respectivă (agenda). Reguli de comunicare (suspendarea judecății, curiozitate, conexiune). Întrebare de deschidere despre auto-reflecție asupra stilurilor de gândire („Cum ați descrie propriul mod de gândire în două sisteme separate?"). Prezentați-le fără a folosi limbajul. Toată lumea stă în cerc, într-o dispunere structurată. Prezentați cele două sisteme definite de Daniel Kahneman și importanța metacogniției ca proces asociat pentru a naviga eficient între cele două sisteme diferite.

2. **Gândire rapidă și lentă (40 de minute)**

   Împărțiți grupul în Sistemul 1 și Sistemul 2. Fiecare grup se împarte în 3 subgrupuri cu aceeași sarcină. Fiecare trebuie să creeze o hartă a sistemului cu factori care influențează pozitiv sau negativ dezvoltarea sistemului lor specific (pe hârtie flipchart). Desenați un cerc mare și notați în jurul cercului diferiți factori care influențează funcționarea sistemului. Apoi desenați corelații sau linii de cauzalitate între diferiți factori. Încercuiți secțiunile în care se intersectează multe linii, ceea ce înseamnă că este un punct fierbinte și probabil are o influență mai mare decât alți factori. După 15 minute, cele 3 subgrupuri trebuie să proiecteze împreună o singură foaie de flipchart care să conțină informațiile din toate cele 3 inițiale (10 minute pentru această parte).

   Prezentați-le în fața grupului mai mare (5 minute per grup, 10 în total pentru prezentări).

3. **Gândire creativă și luarea deciziilor participative (30 de minute)**

   Dați o foaie de hârtie cu povestea unui tânăr care se luptă cu unul dintre cele două tipuri de gândire. Invitați-i să conceapă un mic prototip de poveste care ar putea inspira acel tânăr să-și schimbe perspectiva asupra vieții, urmărind această scurtă scenă de teatru improvizată (durata 2 minute). Împărțiți 6 grupuri cu câte 5 membri fiecare. Acordați 10 minute pentru pregătire. Faceți prezentările. Țineți evidența timpului.

Publicul scrie 2-3 post-it-uri pentru perspectivele fiecărui grup, ca și cum ar fi acei tineri, ce i-a impresionat și ce ar putea fi îmbunătățit data viitoare. Un flipchart pentru fiecare grup (6 în total). Lipiți-le. Nu treceți la următoarea scenă de improvizație fără să lipiți mai întâi post-it-urile.

La final, prezentați participanților Design Thinking și Double Diamond ca modele teoretice care descriu etapele empatiei cu un utilizator, identificarea nevoilor acestuia, găsirea unei soluții ca echipă (prin interacțiuni dificile, în mijlocul procesului), apar câteva idei, unele persoane își asumă roluri de lideri și, în cele din urmă, se creează un prototip pentru o idee, se colectează feedback și, în mod ideal, se efectuează din nou un test.

4. **Auto-reflecție (10 minute)**

La final, citiți cu voce tare toate post-it-urile de pe flipchart și invitați participanții să noteze pe o foaie de hârtie răspunsurile la 3 întrebări de reflecție:

- „La ce sistem de gândire trebuie să lucrez în următoarele 6 luni?”
- „Care este factorul principal din mediul meu care influențează pozitiv dezvoltarea acestui sistem? Dar care este factorul negativ?”
- „Cum poți acționa diferit începând de săptămâna viitoare pentru a facilita influența pozitivă asupra dezvoltării sistemului tău? Notează 2-3 acțiuni concrete.”

Orice participant poate împărtăși ideile sale cu grupul mai mare, dacă dorește. Se recomandă un limbaj concis.

APLAUZE ȘI RECUNOȘTINȚĂ UN MINUT MAGIC DE RECUNOȘTINȚĂ

(stați în cerc, în tăcere, timp de 1 minut, cu ochii închiși și asimilați atelierul și semnificația sa personală, cu recunoștință pentru munca individuală, facilitare, spațiu, echipă și ideile emergente).

Sfaturi pentru facilitator:

- Nu împărtășiți informații personale despre propriile procese de gândire. Permiteți întrebări investigative dintr-o perspectivă de curiozitate față de sine necunoscută. Fără rețete. Încurajați un spațiu pentru explorare.
- Explicați procesul de gândire creativă și de luare a deciziilor participative pe parcurs, fără o secțiune dedicată specifică, pentru a economisi timp și a facilita învățarea proactivă în locul aspectelor teoretice.
- Minutul de recunoștință poate fi semnalat de un clopoțel special (la început și la sfârșit).
- Opțional, creați un slide scurt cu design thinking și design thinking participativ (disponibil ca resursă, dar rămâne la latitudinea facilitatorului dacă îl poate introduce pe parcursul procesului).
- Rămâneți curios cu privire la răspunsurile participanților pe tot parcursul procesului.
- Țineți evidența timpului alocat prezentărilor. Permiteți participanților să citească povestea tânărului în primul minut al prezentării lor.
- Invitați publicul să ia rolul tinerilor din povestea specifică în timp ce ascultă.

- Fiți pregătiți să fiți surprinși și să vă adaptați la circumstanțele emergente. Este clar că există mult conținut de acoperit și timp limitat. Dacă unii participanți rămân în urmă, încurajați-i să fie activi, dar lăsați-i să stea în spate dacă doresc să fie mai pasivi. Atâta timp cât participă, este suficient. Poate că doresc doar să fie observatori, așa că este sănătos dacă asta este ceea ce au nevoie.

Anexe

Anexa *1. Ciclul de învățare al lui Kolb (strategii de învățare activă)*



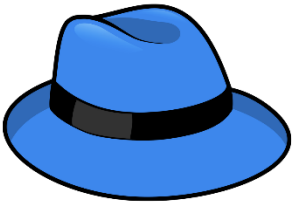
Anexa 2. Exemple de probleme complexe și simple CPS

-Ajutați refugiații să se integreze într-un oraș nou
-Puneți un diagnostic unei persoane bolnave
-Concepe și lansează o campanie de marketing pentru o nouă băutură
-Combaterea schimbărilor climatice
-Reducerea cantității de deșeuri din oraș
-Reducerea ratei de abandon școlar
-Să stabilească limita permisă pentru a permite sau nu utilizarea IA la locul de muncă
-Învățați gândirea critică în rândul tinerilor
-Începe o nouă afacere de succes
-Promovați sănătatea mintală și bunăstarea
-Soluționarea problemei supraturismului
-Ajutați populația în vârstă să recunoască dezinformarea

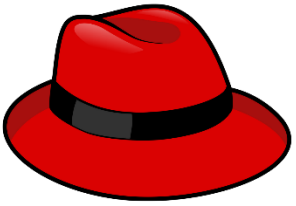
EXEMPLE DE REZOLVARE A PROBLEMELOR LINEARE/SIMPLE SCENARIU

-Curățați casa înainte de vizita mamei
-Ați uitat parola contului de e-mail
-Calculați bugetul lunar pentru mese în oraș
- Trimite un raport de proiect cu un termen limită strict
-Reparați mașina de cafea defectă
-Planifică o excursie cu prietenii pentru vară
-Pregătiți un spectacol de teatru
-Gătește o rețetă nouă pe care nu ai mai încercat-o până acum
- Pregăti alegerile pentru consiliul local

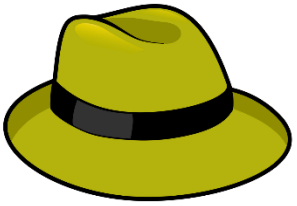
Anexa 3. Modelul celor șase pălării gânditoare



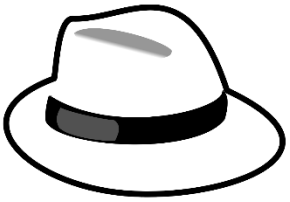
Pălărie Albastră
Proces de reflecție reușit



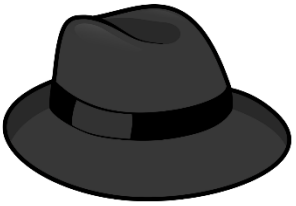
Pălărie Roșie
Intuiție și sentimente



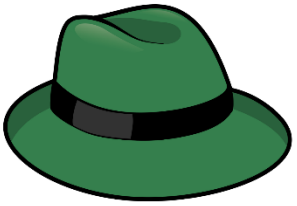
Pălărie Galbenă
Judecata optimistă, Beneficii și Speranță



Pălărie Albă
Informații disponibile și solicitate

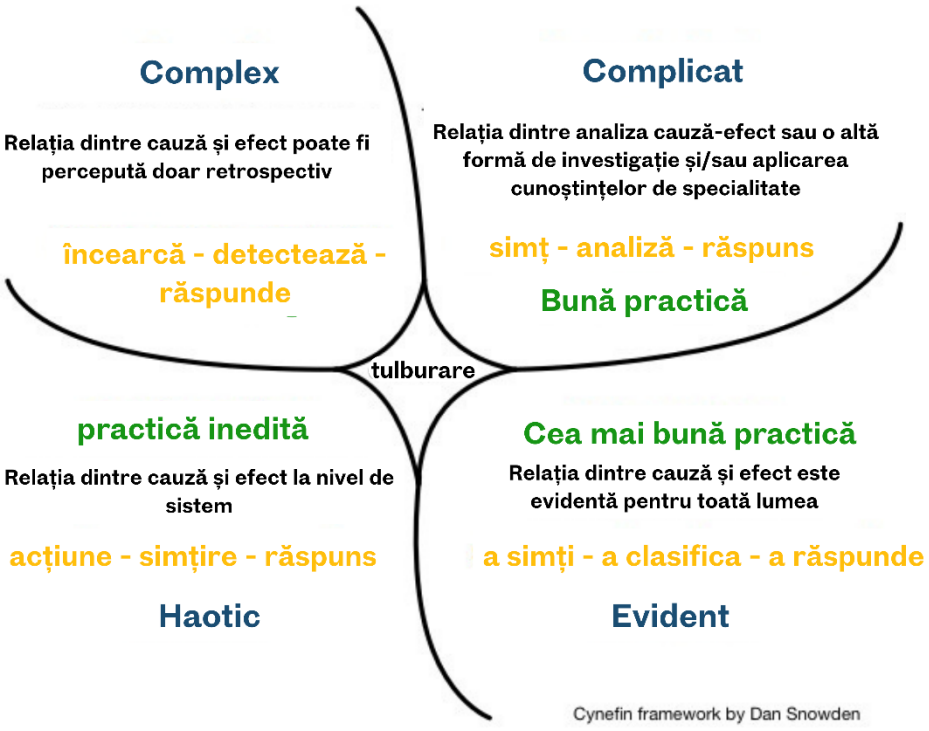


Pălărie Neagră
Judecata critică, riscul și punctele slabe



Pălărie Verde
Idei creative și alternative

Anexa 4 - Cadrul Cynefin pentru rezolvarea problemelor



Anexa 5. Rolurile în exercițiul „Empathy Walk”

O femeie analfabetă în vârstă de 28 de ani are grijă de cei trei copii mici ai săi; soțul ei este pescar.

O fată de 17 ani este abuzată fizic de tatăl ei, care nu-i permite să părăsească casa.

O fată de 18 ani, studentă, locuiește cu mama și cele două surori ale sale.

Un bărbat de 55 de ani, necăsătorit, șomer, locuiește cu tatăl său.

Un bărbat de 20 de ani studiază medicina, locuiește în campus și lucrează cu jumătate de normă.

O femeie de 24 de ani cu depresie și tulburări psihice, mamă a doi copii, soțul fiind deseori plecat în străinătate.

Un bărbat de 22 de ani care se crede o vedetă de cinema și se comportă ciudat.

O fetiță de 10 ani cu o boală mintală gravă, care locuiește cu părinții și frații mai mari.

Un bărbat de 26 de ani, jurnalist la un ziar local, care locuiește cu mama și surorile sale mai mici.

O femeie de 35 de ani, asistentă medicală, are doi copii și un soț care o susține.

O femeie de 20 de ani care a abandonat universitatea și participă la un grup de activism politic masculin.

O femeie de 26 de ani care nu poate merge.

O femeie de 18 ani, orfană, are grijă de bunicul ei care suferă de demență.

O femeie de 30 de ani, politolog, lucrează în parlament.

Un bărbat surd în vârstă de 26 de ani locuiește cu mama sa.

O femeie de 19 ani care studiază drepturile omului și locuiește cu tatăl său șomer, care urmărește îndeaproape politica.

O persoană transgender în vârstă de 22 de ani care locuiește într-o țară străină.

Un bărbat de 23 de ani care a fost recent internat în spital pentru psihoză, șomer și cerșetor.

O femeie de 32 de ani, mamă singură, lucrează ca casieră într-un supermarket și întreține doi copii.

Un bărbat de 28 de ani, imigrant recent, lucrează în construcții și locuiește într-un cămin.

O femeie de 25 de ani, studentă la informatică, locuiește cu o colegă de cameră și suferă de anxietate legată de examene.

Un bărbat de 40 de ani, inginer șomer, divorțat, are grijă de doi copii.

O femeie de 21 de ani, influencer pe Instagram, studiază și comunicare.

Un bărbat de 19 ani, voluntar la o ONG pentru refugiați, locuiește cu părinții.

O femeie de 34 de ani, medic la un spital, este divorțată și are un copil.

Un bărbat de 35 de ani, fost soldat, suferă de PTSD, locuiește singur.

O femeie de 29 de ani, tânără antreprenoare, are grijă de părinții vârstnici și de doi copii, lucrează 14 ore pe zi.

Un bărbat de 24 de ani, recent șomer după ce a fost concediat de la o companie start-up, locuiește cu bunica sa și încearcă să-și găsească un loc de muncă stabil.

O femeie de 31 de ani cu probleme de vedere lucrează de la distanță pentru o companie de tehnologie și locuiește singură cu un animal de companie.

Un bărbat de 38 de ani, refugiat din Siria, lucrează pe un șantier de construcții și locuiește cu soția și cei doi copii într-o locuință temporară.

Anexa 6. ADEVĂRAT SAU FALS

□ Activitatea 2: „Adevărat sau fals?”

1. „70 % dintre tinerii angajați își părăsesc primul loc de muncă în primul an.”

2. „Grecia are cea mai mare rată a șomajului în rândul tinerilor din Uniunea Europeană.”

3. „Majoritatea tinerilor europeni cred că IA va crea mai multe locuri de muncă decât va distruge.”

4. „CV-urile și scrisorile de intenție generate de IA sunt utilizate de aproape 40 % dintre persoanele care caută un loc de muncă în Europa.”

5. „Mai puțin de 20 % dintre tineri au încredere în informațiile împărtășite de influențatori.”

6. „Imaginile generate de IA sunt acum detectate corect de către oameni în peste 80% din cazuri.”

Anexa 7. DECLARAȚII EMPATHY WALK

Declarații:

„La locul de muncă, dacă raportez că managerul meu țipă la mine și mă umilește în fața colegilor mei, mi-e teamă că mi-aș putea pierde locul de muncă.”

„Am trimis peste 30 de cereri de angajare în ultimul an, dar aproape niciodată nu sunt chemat la la un interviu.”

„La un interviu de angajare, mi-era teamă că o să mă întrebe ceva despre familia mea.”

„Am fost supus/ă la aluzii sexuale la locul de muncă.”

„Pe rețelele de socializare, oamenii îmi trimit cu ușurință mesaje amenințătoare.”

„Mi-e teamă să vorbesc despre sănătatea mea mintală, deoarece oamenii vor crede că sunt slab.”

„La locul de muncă, uneori mă ignoră sau nu îmi cer părerea.”

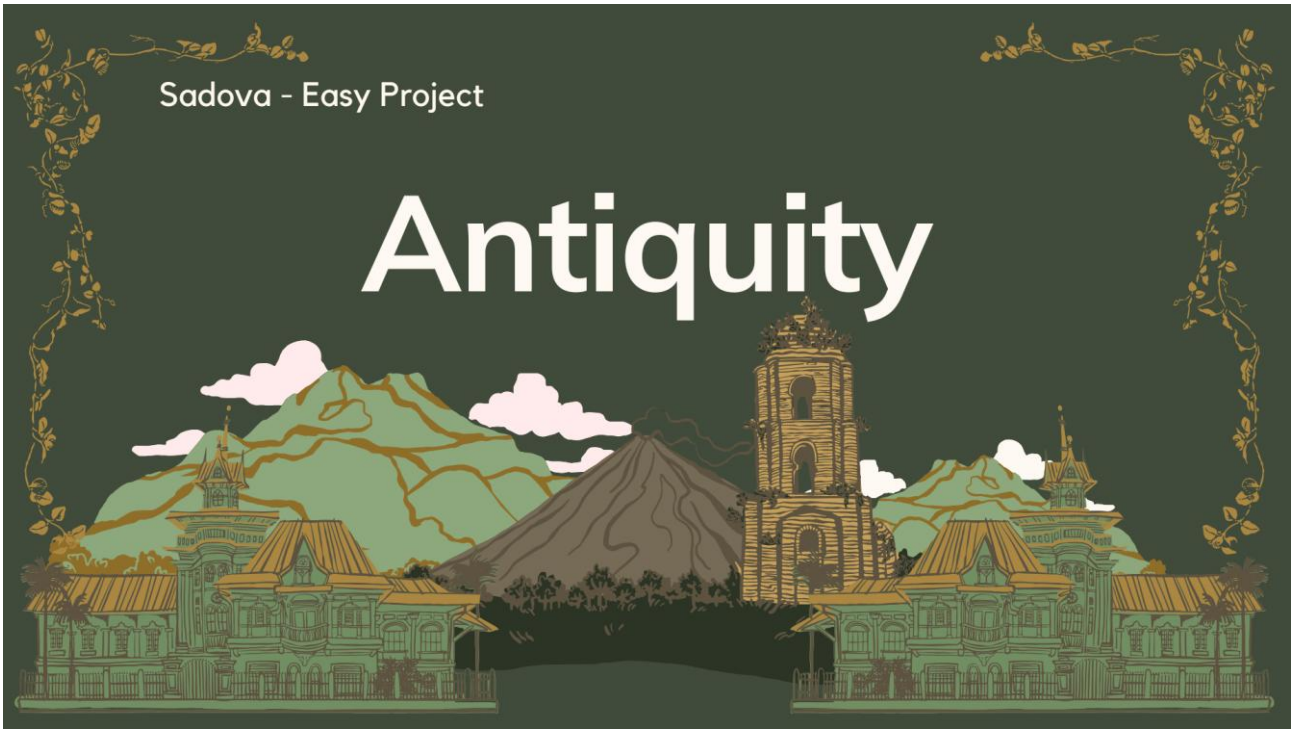
„Când mă ignoră sau râd de mine, mă simt furios, dar nu știu cum să reacționez.”

„Simt că nu am multe șanse de promovare pentru că nu am relațiile potrivite conexiuni.”

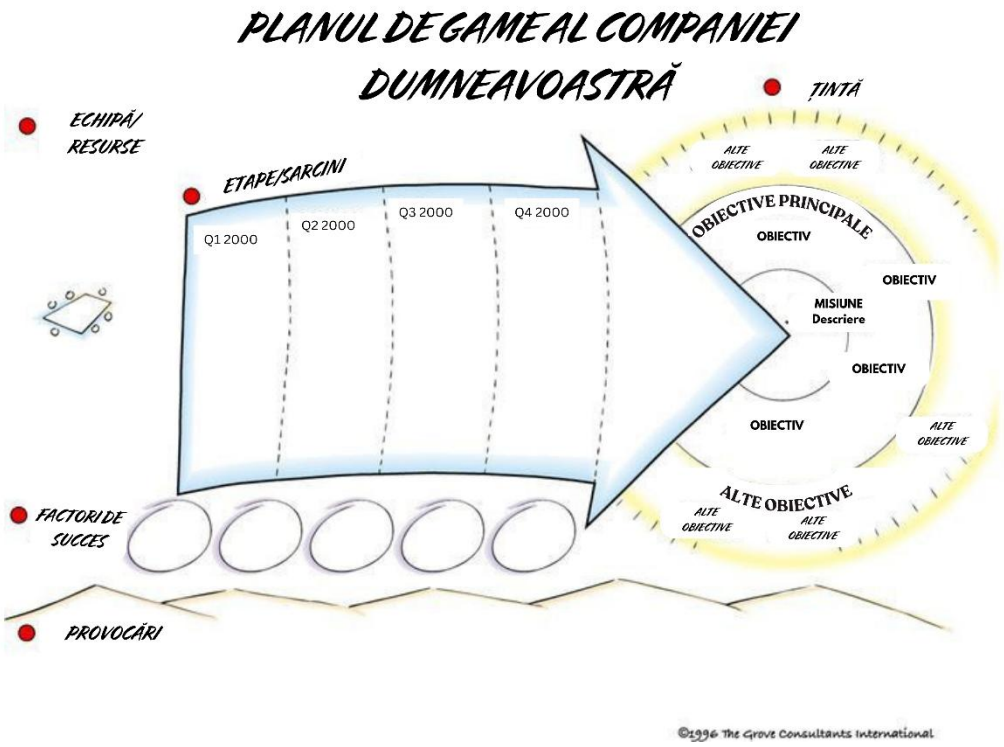
„Adesea evit să particip la evenimente sociale sau întâlniri.”

„Am primit insinuări sau comentarii în viața mea privată sau publică.”

Anexa 8. Exemplu de diapozitive aleatorii (puteți crea propriile diapozitive folosind imagini aleatorii, text și lăsând spațiu pentru interpretări)



Anexa 9. Șablon pentru planul de joc (participanții pot desena pe flipcharturi)

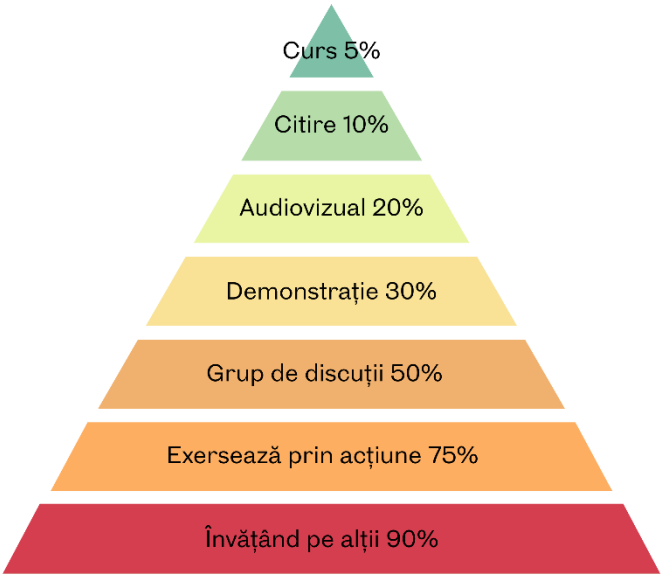


Anexa 10. Setări și contexte istorice

Propunere de sarcină

-Organizați o nuntă cu 300 de invitați
-Scrierea unei cărți
-Creați o sculptură
-Colectarea și calcularea impozitelor
-Realizarea unui autoportret
-Coace un tort/10 kg de pâine

Anexa 11. Piramida învățării

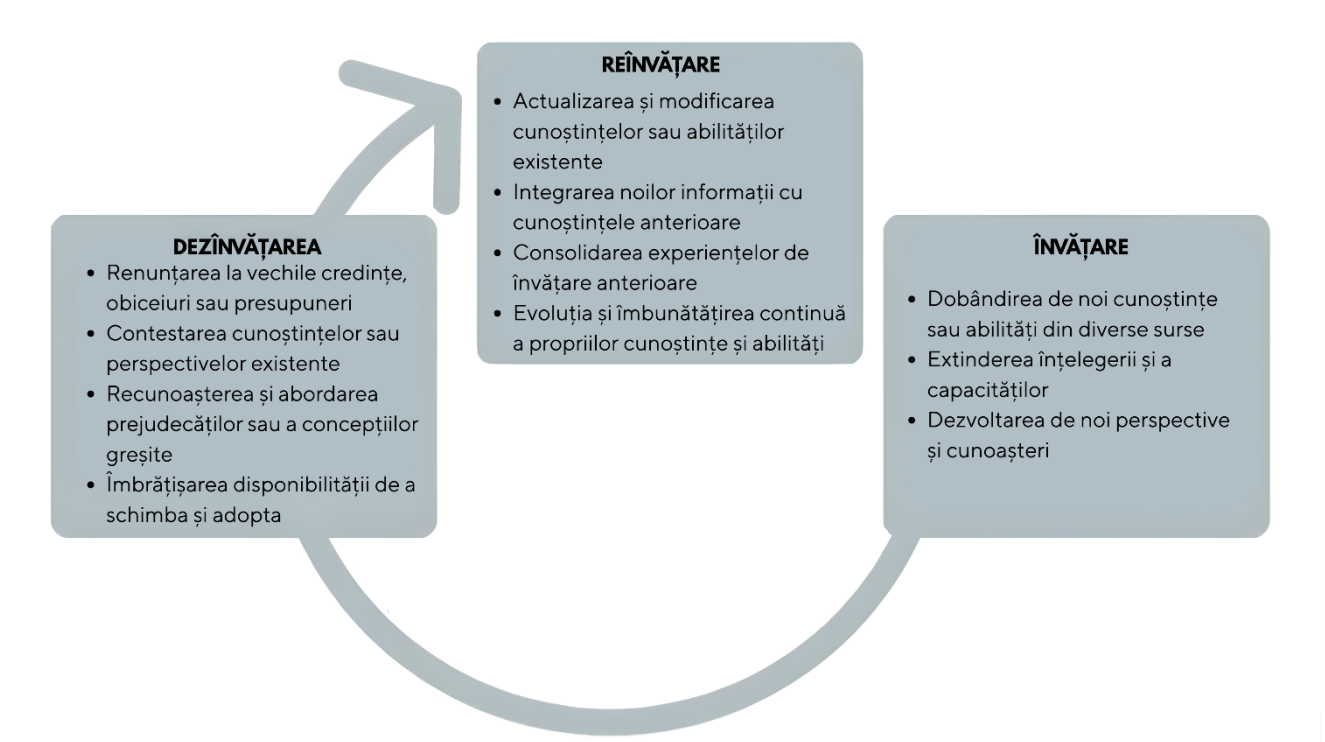


Piramida învățării

Ratele de retenție a învățării în funcție de metodă

Bazat pe originalul de la Laboratoarele Naționale de Formare din Bethel, Maine

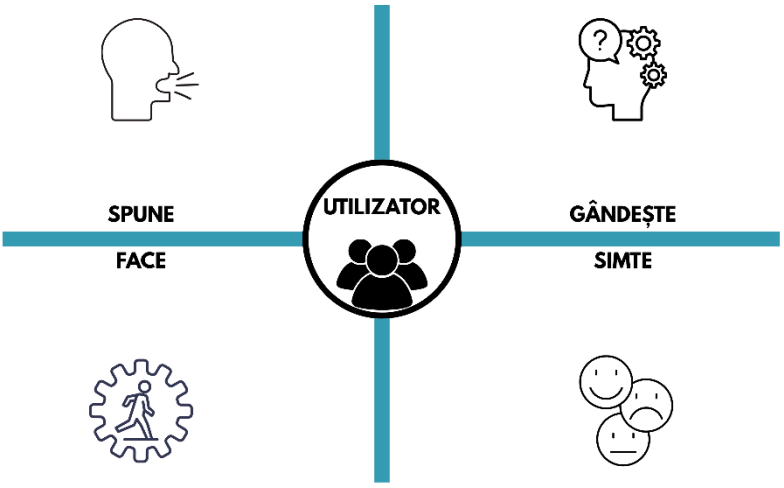
Anexa 12. Modelul „Învață și reînvață”



Anexa 13. Principii agile

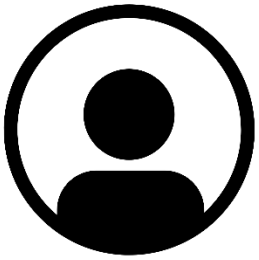


Anexa 14. Harta empatiei



Anexa 15. Stiluri de management

MANAGER AUTORITAR

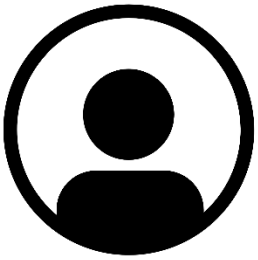


- „NUMAI ÎN FELUL MEU”
- „FĂ EXACT CE SPUN, PAS CU PAS.”
- „FĂRĂ ÎNTREBĂRI — DOAR URMEAZĂ INSTRUCȚIUNILE MELE.”
- „EU DECID, TU ACȚIONEZI.”

Rolul tău: Dați instrucțiuni stricte, pas cu pas. Așteptați-vă la respectarea deplină a acestora — fără întrebări, fără discuții.

Ton: Ferm, autoritar.

MANAGER DEMOCRAT

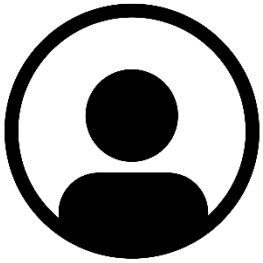


- „HAI SĂ DECEDEM ÎMPREUNĂ”
- „CARE CREDEȚI CĂ ESTE CEA MAI BUNĂ MODALITATE DE A ÎNCEPE?”
- „ÎMPĂRTĂȘIȚI-VĂ IDEILE — TOȚI SUNT BINEVENIȚI.”
- „VOM DECEDEA CA ECHIPĂ.”

Rolul tău: Cere idei, discută metode și ajunge la un acord în cadrul grupului înainte de a începe.

Ton: Incluziv, încurajator.

MANAGER DE LAISSEZ-FAIRE



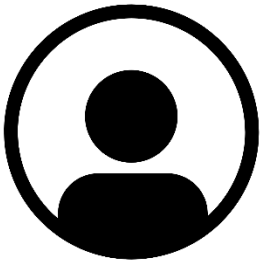
- „REZOLVĂ TU.”
- „AM ÎNCREDERE ÎN VOI CĂ VĂ ORGANIZAȚI.”
- „GĂSIȚI-VĂ PROPRIA STRATEGIE — EU VOI OBSERVA.”
- „ÎNCEARCĂ SĂ INOVAȚI ȘI SĂ VEDȚEI CE FUNCȚIONEAZĂ CEL MAI BINE.”

Rolul tău:

Dați sarcina și faceți un pas înapoi. Lăsați echipa să decidă cum să se organizeze, să planifice și să acționeze.

Ton: Relaxat, încrezător.

MANAGER DE ANTRENOR



- „TE GHID ȘI TE SUȘȚIN”
- „IATĂ O IDEE — CE PĂRERE AI?”
- „SUNT AICI PENTRU A TE AJUT — ÎNTREABĂ DACĂ AI NEVOIE DE ÎNDRUMARE.”

Rolul tău:

Oferă încurajări și feedback, permițând în același timp echipei să preia inițiativa. Pune întrebări reflexive („Ce ar putea funcționa mai bine?”).

Ton: Suportant, motivant.

Anexa 16. Harta vieții



Identifică și identifică 4-5 **momente semnificative** sau **puncte de cotitură** din viața ta. Acestea pot fi provocări, tranziții sau realizări de care să te mândrești. Reflectă asupra lor:

- 🌧️ Ce a fost dificil sau provocator?
- 💪 Cum ai reacționat? Ce te-a ajutat să faci față sau să mergi mai departe?
- 🌈 **Ce ai învățat sau câștigat din această experiență?**

Anexa 17. Descrieri ale sistemului

Sistemul 1 – rapid, automat și intuitiv. Se ocupă de deciziile rapide, de zi cu zi, și se bazează pe tipare și emoții.

Sistemul 2 – lent, deliberat și solicitant. Se ocupă de sarcini complexe, rezolvarea problemelor și necesită concentrare și logică.

Sistemul 1 – rapid, automat și intuitiv. Se ocupă de deciziile rapide, cotidiene și se bazează pe tipare și emoții.

Sistemul 2 – lent, deliberat și solicitant. Se ocupă de sarcini complexe, rezolvarea problemelor și necesită concentrare și logică.

Sistemul 1 – rapid, automat și intuitiv. Se ocupă de deciziile rapide, de zi cu zi, și se bazează pe tipare și emoții.

Sistemul 2 – lent, deliberat și solicitant. Se ocupă de sarcini complexe, rezolvarea problemelor și necesită concentrare și logică.

Sistemul 1 – rapid, automat și intuitiv. Se ocupă de deciziile rapide, de zi cu zi, și se bazează pe tipare și emoții.

Sistemul 2 – lent, deliberat și solicitant. Se ocupă de sarcini complexe, rezolvarea problemelor și necesită concentrare și logică.

Sistemul 1 – rapid, automat și intuitiv. Se ocupă de deciziile rapide, de zi cu zi, și se bazează pe tipare și emoții.

Sistemul 2 – lent, deliberat și solicitant. Se ocupă de sarcini complexe, rezolvarea problemelor și necesită concentrare și logică.

Anexa 18. Fișe de reflecție

NUME _____

„La ce sistem de gândire trebuie să lucrez în următoarele 6 luni?”

„Care factor principal din mediul meu influențează pozitiv dezvoltarea acestui sistem? Dar negativ?”

„Cum poți acționa diferit începând de săptămâna viitoare pentru a facilita influența pozitivă asupra dezvoltării sistemului tău? Notează 2-3 acțiuni concrete”

NUME _____

„La ce sistem de gândire trebuie să lucrez în următoarele 6 luni?”

„Care este factorul principal din mediul meu care influențează pozitiv dezvoltarea acestui sistem? Dar care este factorul principal care influențează negativ dezvoltarea acestui sistem?”

„Cum poți acționa diferit începând de săptămâna viitoare pentru a facilita influența pozitivă asupra dezvoltării sistemului tău? Notează 2-3 acțiuni concrete.”

Anexa 19. Cazuri de tineri _ Teatrul povestirilor

Deficit al sistemului 1:

Antonia are dificultăți în a-și îndeplini sarcinile zilnice, deoarece se gândește constant la modul corect de a le realiza. De exemplu, când încearcă să spele rufele, verifică mereu fiecare etichetă pentru a vedea temperatura, se gândește prea mult la ciclurile de spălare și se întreabă ce să facă în cele 40 de minute de spălare înainte chiar de a seta cronometrul.

Sarcina teatrului: Creați o poveste care să o ajute pe Antonia să întâlnească oameni relaxați care să o ajute să împăturească rufele în timp ce se distrează și să o învețe că „terminat" este uneori mai bun decât „perfect".

Deficit de sistem 1

Leila este o studentă la arte care nu a pictat nimic de trei luni. De fiecare dată când se așează în fața pânzei, petrece ore întregi decidând culorile, compoziția sau „semnificația" din spatele operei înainte de a da o singură pensulă. Ea cercetează ce au făcut artiști celebri, urmărește tutoriale și planifică schițe detaliate... dar pânza rămâne goală. Când în sfârșit pictează ceva, șterge imediat, convinsă că nu era „ideea potrivită".

Sarcina teatrală: Creați o poveste care să o ajute pe Leila să redescopere spontaneitatea, imperfecțiunea și fluxul emoțional: pictând cu instinct, fără teama de a greși.

Deficit de sistem 1

Tudor adoră să fie gazdă, dar în ultima vreme, cinele s-au transformat în evenimente stresante, microgestionate. Măsoară granule de sare, verifică rețetele de trei ori și programează seara la minut. Când sosesc oaspeții, este atât de preocupat să facă lucrurile „corect" încât uită să vorbească cu cineva. La final, se prăbușește epuizat, gândindu-se că toată lumea s-a simțit groaznic... deși toți spun că a fost minunat.

Sarcina teatrală**:** Creați o poveste care să-l ajute pe Tudor să redescopere bucuria conexiunii și a imperfecțiunii: să râdă de un fel de mâncare ars și să rămână prezent cu oaspeții săi, mai degrabă decât cu listele sale de verificare.

Deficit al sistemului 2:

Michael este extrem de eficient când vine vorba de activitățile zilnice de acasă și de îndeplinirea sarcinilor fizice, precum și de tot ceea ce implică un fel de rutină. Din păcate, de fiecare dată când trebuie să se gândească la cum să rezolve provocări mai complexe, cum ar fi adaptarea unui program de antrenament la obiectivele sale de fitness, se blochează. Acest lucru se întâmplă deoarece încearcă să simplifice și nu are răbdarea necesară pentru a lua în considerare toți factorii implicați în luarea unei decizii bune. În plus, nu are multă experiență în a reflecta asupra propriilor experiențe și a identifica ceea ce are nevoie.

Sarcina de teatru: Creați o poveste care să-l ajute pe Michael să accepte o provocare la sala de sport, în care participanții trebuie să-și planifice propriile rutine. El eșuează în primele câteva săptămâni, dar apoi un alt membru îi prezintă jurnalul și reflecția incrementală.

Deficit de sistem 2

Ionuț și-a schimbat locul de muncă de șase ori în doi ani. Fiecare nouă oportunitate pare interesantă... până când, după câteva săptămâni, își dă seama că „nu este pentru el”. Rareori își ia timp să evalueze ce își dorește sau ce a mers prost înainte de a trece mai departe. Când prietenii îl întreabă ce fel de muncă l-ar satisface cu adevărat, el râde și spune: „O să știu când o să o văd”. Este plin de energie și entuziasm, dar nu are o structură pentru luarea deciziilor sau autoevaluare.

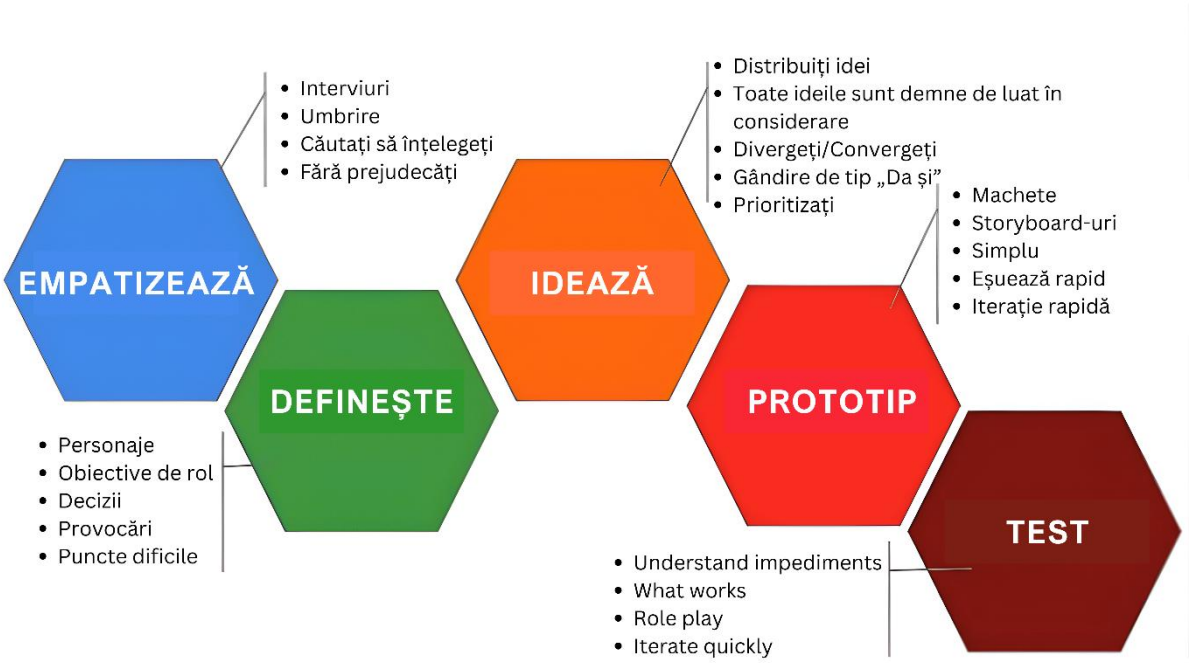
Sarcina teatrală: Arătați cum Ionuț ar putea să încetinească, să reflecteze sau să caute îndrumare pentru a face alegeri mai fundamentate: transformând schimbarea impulsivă în creștere intenționată.

Deficit de sistem 2

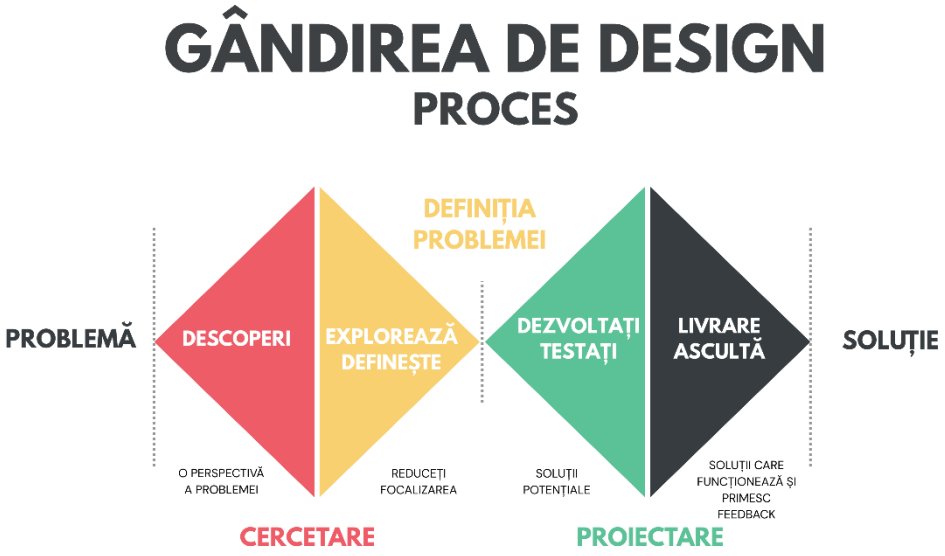
Mara este creativă, eficientă și practică, până când munca în echipă devine complicată. Când colegii ei încep să discute diferite perspective, ea decide rapid că „cea mai simplă soluție” este cea mai bună și insistă asupra ei. Dacă lucrurile se complică, ea devine nerăbdătoare și spune: „Hai să o facem cum zic eu; pierdem timpul”. Colegii ei se simt neascultați, iar proiectul pierde nuanțe importante care l-ar fi putut face excelent. Mara crede că este pragmatică, dar, în realitate, evită raționamentul și colaborarea mai profundă.

Sarcina teatrală: Creați o scenă în care Mara învață să aprecieze dialogul mai lent, ascultarea activă și valoarea perspectivelor multiple în luarea unor decizii bine gândite.

Anexa 20. Gândirea de proiectare



Anexa 21. Modelul Double DIamond



Emerging Advanced Skills Youth

Co-funded by the European Union



Conținutul acestui set de instrumente reflectă numai opiniile autorilor și nu reprezintă neapărat opiniile Uniunii Europene sau ale altor organisme de sprijin. Nici Uniunea Europeană, nici programul Erasmus+ nu pot fi considerate responsabile pentru utilizarea informațiilor conținute în acest set de instrumente. Informațiile furnizate au scop educativ și vizează sprijinirea tinerilor, a educatorilor și a factorilor de decizie în înțelegerea și dezvoltarea competențelor cheie pentru angajabilitate.

© 2025 EASY Project Consortium. Toate drepturile rezervate. Reproducerea sau distribuirea oricărei părți din acest ghid este permisă în scopuri necomerciale, cu menționarea corespunzătoare a autorilor și a programului Erasmus+.

iasis · Institutul Bucovina · WIPSEE · ACCELERAS · EPeKa · TAVOEUROPA