



Co-funded by
the European Union

EASY

Ο ΦΑΚΕΛΟΣ ΤΟΥ BOOTCAMP



ACCELERAS



TAVO EUROPA



iasis

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ



● Τι είναι το έργο EASY – Αναδυόμενες Προηγμένες Δεξιότητες Νέων;	3
● EASY - Αναδυόμενες Δεξιότητες για την Αγορά Εργασίας	4
● Γιατί να γίνει ένα Διακρατικό Bootcamp?	5
● Διακρατική εμπειρία	6
● Φάκελος Bootcamp	7
● Αναλυτική σκέψη	15
● Στρατηγικές ενεργητικής μάθησης	17
● Επίλυση σύνθετων προβλημάτων	19
● Κριτική ανάλυση	21
● Δημιουργικότητα & πρωτοβουλία	23
● Ηγεσία και κοινωνική επιρροή	25
● Αξιοποίηση τεχνολογίας	27
● Τεχνολογικός σχεδιασμός και προγραμματισμός	29
● Ανθεκτικότητα και ευελιξία	31
● Συλλογιστική σκέψη, επίλυση προβλημάτων και ανάπτυξη ιδεών	33
● Εξωτερικές Δραστηριότητες	35
● Ανατροφοδότηση	37
● Λέξεις-κλειδιά του διακρατικού Bootcamp του EASY	39
● Συνολικός αντίκτυπος του Bootcamp	40
● Πώς να αναπαράγετε ένα αντίστοιχο Bootcamp	41
● Παράρτημα	44

ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ EASY – ΑΝΑΔΥΟΜΕΝΕΣ ΠΡΟΗΓΜΕΝΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ;

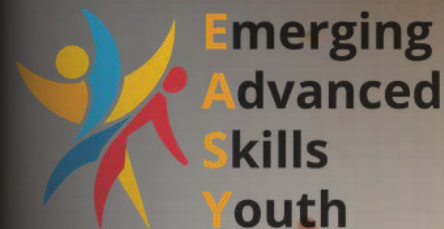
3

Το Πρόγραμμα EASY είναι ένα ευρωπαϊκό πρόγραμμα Erasmus+ που στοχεύει στην ενίσχυση της ικανότητας των νέων να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της ταχέως μεταβαλλόμενης αγοράς εργασίας.

Το πρόγραμμα αντικατοπτρίζει την αυξανόμενη ανάγκη για τις προηγμένες και αναδυόμενες δεξιότητες που υπερβαίνουν τα τυπικά προσόντα και κρίνονται ολοένα και περισσότερο χρήσιμα στην επαγγελματική, κοινωνική και πολιτική ζωή.

Στον κέντρο του έργου βρίσκεται μια διαδικτυακή πλατφόρμα μάθησης που προσφέρει εύκολο και προσβάσιμο μαθησιακό περιεχόμενο, που εστιάζει σε βασικές ικανότητες όπως η αναλυτική σκέψη, η δημιουργικότητα, η επίλυση προβλημάτων, ο ψηφιακός γραμματισμός, η συνεργασία και η προσαρμοστικότητα. Αυτά τα διαδικτυακά μαθήματα έχουν σχεδιαστεί τόσο για νέους όσο και για εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας, υποστηρίζοντας ευέλικτες μαθησιακές οδούς και ενθαρρύνοντας την αυτοκατευθυνόμενη ανάπτυξη.

Το EASY προωθεί μια μαθησιακή προσέγγιση που συνδυάζει την απόκτηση γνώσεων με τον αναστοχασμό και την πρακτική σημασία, διασφαλίζοντας ότι η ανάπτυξη δεξιοτήτων συνδέεται στενά με τα πραγματικά περιβάλλοντα.



EASY - ΑΝΑΔΥΟΜΕΝΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η εστίαση στις αναδυόμενες δεξιότητες στο πλαίσιο του προγράμματος EASY ανταποκρίνεται σε συγκεκριμένες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι νέοι σε όλη την Ευρώπη. Οι εργοδότες και οι οργανισμοί εκτιμούν ολοένα και περισσότερο τις οριζόντιες ικανότητες όπως η κριτική σκέψη, η πρωτοβουλία, η ομαδική εργασία και η ικανότητα διαχείρισης της πολυπλοκότητας και της αλλαγής. Ωστόσο, οι ευκαιρίες για ενεργή εξάσκηση και εφαρμογή αυτών των δεξιοτήτων παραμένουν περιορισμένες στα παραδοσιακά εκπαιδευτικά συστήματα.

Το EASY γεφυρώνει αυτό το χάσμα, δημιουργώντας μαθησιακές οδούς που μεταβαίνουν από την διαδικτυακή εξερεύνηση στην πρακτική εφαρμογή. Οι διαδικτυακές ενότητες παρέχουν μια κοινή εννοιολογική βάση, ενώ οι διακρατικές μαθησιακές δραστηριότητες προσφέρουν χώρο για πειραματισμό, συνεργασία και βαθύτερη κατανόηση. Σε αυτό το πλαίσιο, το Διακρατικό Bootcamp του EASY αντιπροσωπεύει μια κομβική στιγμή όπου η μάθηση γίνεται απτή, κοινωνική και βασίζεται στην εμπειρία.

ΓΙΑΤΙ ΝΑ ΓΙΝΕΙ ΔΙΑΚΡΑΤΙΚΟ BOOTCAMP;



Το Διακρατικό Bootcamp του EASY σχεδιάστηκε ως μια βασική μαθησιακή δραστηριότητα που συμπληρώνει τη διαδικτυακή μαθησιακή διαδικασία. Ενώ η πλατφόρμα υποστηρίζει την ατομική μάθηση, το Bootcamp δημιούργησε ένα προσωπικό αλλά και δομημένο περιβάλλον, όπου οι συμμετέχοντες μπορούσαν να εξασκήσουν τις αναδυόμενες δεξιότητες μέσω ομαδικής δραστηριότητας, πρακτικών εργαστηρίων και καθοδηγούμενου αναστοχασμού.



Κύριος σκοπός του ήταν να υποστηρίξει τους νέους στην εφαρμογή όσων μαθαίνουν σε ένα πραγματικό περιβάλλον: συνεργασία με άλλους, αντιμετώπιση προκλήσεων, ανάληψη πρωτοβουλιών και ανάπτυξη αυτοπεποίθησης. Ως εκ τούτου, το Bootcamp μετέτρεψε το μαθησιακό περιεχόμενο σε μάθηση βασισμένη στην εμπειρία και ενίσχυσε τις κοινωνικές και πρακτικές διαστάσεις της ανάπτυξης δεξιοτήτων.

ΔΙΑΚΡΑΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

Εργαστήκαμε με μια μικτή διεθνή ομάδα 35 νέων ηλικίας 16–29 ετών από τις έξι χώρες εταίρους του EASY: Γαλλία, Αυστρία, Ρουμανία, Λιθουανία, Ελλάδα και Σλοβενία. Η ποικιλομορφία της ομάδας ήταν μέρος του σχεδιασμού της μάθησης.

Στους συμμετέχοντες περιλαμβάνονταν φοιτητές καθώς και NEET (νέοι εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης), οι οποίοι συχνά επωφελούνται περισσότερο από δομημένη καθοδήγηση, ενθάρρυνση και προσεγγίσεις μάθησης μέσω της πράξης. Η ενσωμάτωση διαφορετικών υποβάθρων στην ίδια αίθουσα δημιουργήσε πλουσιότερες συζητήσεις, ισχυρότερη ομαδική εργασία και μια πιο συμπεριληπτική εμπειρία.

Επειδή το Bootcamp ήταν διακρατικό, οι συμμετέχοντες εφάρμοσαν πρακτικές συνεργασίας σε διάφορες γλώσσες και πολιτισμούς, μια ανάλογη πραγματικότητα με αυτή που θα αντιμετωπίσουν πολλοί νέοι σε περιβάλλοντα σπουδών, εργασίας και κινητικότητας σε όλη την Ευρώπη.



Ο ΦΑΚΕΛΟΣ ΤΟΥ BOOTCAMP

Ο Φάκελος του Bootcamp έχει σχεδιαστεί ως ένας χώρος με καλές πρακτικές που μπορεί να χρησιμοποιηθεί από νέους, εργαζόμενους στον τομέα της νεολαίας και οργανισμούς που επιθυμούν να προσφέρουν ένα παρόμοιο Bootcamp με επίκεντρο τις δεξιότητες. Στόχος του είναι να είναι πρακτικό και μεταβιβάσιμο: εξηγεί τη μαθησιακή λογική πίσω από το πρόγραμμα και προσφέρει παραδείγματα δραστηριοτήτων, αναστοχασμών και αποτελεσμάτων που μπορούν να οδηγήσουν στη διάχυση του σε διαφορετικά πλαίσια.

Ο φάκελος αναπτύχθηκε από κοινού με τους συμμετέχοντες. Καθ' όλη τη διάρκεια του Bootcamp, συλλέγαμε καθημερινά σχόλια, σύντομες σκέψεις και αποσπάσματα απευθείας από νέους, μαζί με φωτογραφίες και αποτελέσματα εργαστηρίων που παράγονταν κατά τη διάρκεια των δραστηριοτήτων. Διοργανώσαμε επίσης δύο ειδικές συναντήσεις για προβληματισμό, με επίκεντρο τον ίδιο τον φάκελο, όπου εξηγήσαμε τον σκοπό του και προσκαλέσαμε τους συμμετέχοντες να συνεισφέρουν σχετικά με το τι θα έπρεπε να συμπεριληφθεί και πώς η μαθησιακή τους εμπειρία θα μπορούσε να τεκμηριωθεί με ουσιαστικό τρόπο.

Επιπλέον, ενσωματώθηκαν η τελική αξιολόγηση και η συνολική ανατροφοδότηση για να αντικατοπτρίσουν τον αντιληπτό αντίκτυπο του Bootcamp και να υποστηρίξουν μελλοντικές βελτιώσεις. Για όσους επιθυμούν να εφαρμόσουν τα εργαστήρια, το Παράρτημα στο τέλος αυτού του εγγράφου περιλαμβάνει έτοιμα προς χρήση υλικά, πρότυπα και πηγές που ευθυγραμμίζονται με τις δεξιότητες που καλύφθηκαν κατά τη διάρκεια του Bootcamp.



Το Bootcamp ακολούθησε μια απλή δομή που μπορεί να επαναχρησιμοποιηθεί: κάθε μέρα επικεντρώθηκε σε μία, δύο ή τρεις βασικές αναδυόμενες δεξιότητες, οι οποίες εξερευνήθηκαν μέσω πρακτικών εργαστηρίων, ασκήσεων ομαδικής εργασίας και σύντομων στιγμών αναστοχασμού. Αυτό που το έκανε αποτελεσματικό ήταν η ισορροπία μεταξύ δράσης και αναστοχασμού — οι συμμετέχοντες ολοκλήρωσαν πρώτα τις δραστηριότητες και στη συνέχεια συζήτησαν τι σημαίνει η δεξιότητα και πώς να την εφαρμόσουν πέρα από το Bootcamp.

Για να κάνουμε τη μάθηση να φαίνεται πραγματική, συμπεριλάβαμε επίσης πρακτικές εργασίες και επισκέψεις με πολιτισμικό νόημα, χρησιμοποιώντας τις ως ευκαιρίες για παρατήρηση, αναστοχασμό και σύνδεση δεξιοτήτων (όπως επικοινωνία, πρωτοβουλία και ομαδική εργασία) με καταστάσεις της πραγματικής ζωής. Το αποτέλεσμα ήταν μια εμπειρία που εξελίχθηκε συναρπαστική και αξέχαστη, διατηρώντας παράλληλα έναν σαφή μαθησιακό σκοπό.

Το Διεθνικό Bootcamp EASY πραγματοποιήθηκε σε έξι ημέρες, συνδυάζοντας πρακτικά εργαστήρια με πολιτιστικές δραστηριότητες και κοινές εμπειρίες. Καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος, οι συμμετέχοντες εξερεύνησαν τις 10 αναδυόμενες δεξιότητες μέσω μιας λογικής εξέλιξης, με δεξιότητες που συνδυάστηκαν σκόπιμα για να ενισχύσουν η μία την άλλη και να υποστηρίξουν μια σαφή μαθησιακή πορεία από την εξερεύνηση στην εφαρμογή και τον αναστοχασμό. Η δομή είναι επίσης ευέλικτη και μπορεί να προσαρμοστεί — τα εργαστήρια μπορούν να αναδιαταχθούν ή να συνδυαστούν διαφορετικά ανάλογα με τις τοπικές ανάγκες, το προφίλ της ομάδας ή την εστίαση του προγράμματος, διατηρώντας παράλληλα την ίδια προσέγγιση που βασίζεται στις δεξιότητες.

Παρακάτω, μοιραζόμαστε την ατζέντα που χρησιμοποιήθηκε κατά τη διάρκεια του Bootcamp μας, συμπεριλαμβανομένων διαλειμμάτων, πολιτιστικών επισκέψεων και πρακτικών στιγμών για ομαδική εργασία, καθώς και μια σύντομη περιγραφή του ημερήσιου στόχου και του τρόπου με τον οποίο συνδυάστηκαν οι δεξιότητες.

**17-22 NOVEMBER 2025
TRANSNATIONAL BOOTCAMP**



DAILY SCHEDULE

17 NOVEMBER 2025 CONTEXT. CONNECTIONS. CULTURAL PRESENTATIONS. CREATIVITY & INITIATIVE.

09:00-10:00	BREAKFAST
10:00-10:30	PROJECT INTRODUCTION
10:30-12:00	GETTING TO KNOW EACH OTHER I
12:00-13:00	GETTING TO KNOW EACH OTHER II
13:00-14:30	LUNCH
14:30-16:00	CREATIVITY & INITIATIVE WORKSHOP
16:00-19:00	PROJECT BRIEF SELF-ORGANISATION & GROUP TIME
19:00-20:00	DINNER
20:00	FREE TIME

18 NOVEMBER 2025 ACTIVE LEARNING STRATEGIES. REASONING, PROBLEM-SOLVING & IDEATION.

08:00-09:00	BREAKFAST
09:00-10:30	ACTIVE LEARNING STRATEGIES WORKSHOP
10:30-11:00	FIKA BREAK
11:00-12:30	REASONING, PROBLEM-SOLVING & IDEATION WORKSHOP
13:00-14:00	LUNCH
14:00-19:00	TRIP TO PALMA AND SUCEVIȚA
19:00-20:00	DINNER
20:00	FREE TIME



Co-funded by
the European Union



IB Institutul
Bucovina

17-22 NOVEMBER 2025
TRANSNATIONAL BOOTCAMP



DAILY SCHEDULE

19 NOVEMBER 2025 TECHNOLOGY LITERACY & TECH DESIGN. TOOL-BASED EXPOSITION.

09:00-10:00	BREAKFAST
10:00-11:30	TECHNOLOGY LITERACY WORKSHOP
11:30-12:00	FIKA BREAK
12:00-13:30	TECHNOLOGY DESIGN WORKSHOP
13:30-14:30	LUNCH
14:30-15:30	PROJECT BRIEF, TIPS & GUIDELINES, WORLD-CAFE STYLE.
15:30-19:00	TEAMS WORKING TIME & PRESENTATIONS OF END-PRODUCTS.
19:00-20:00	DINNER
20:00	FREE TIME

20 NOVEMBER 2025 COMPLEX PROBLEM-SOLVING & ANALYTICAL THINKING. DOSSIER FEEDBACK I. GLOBAL CHALLENGES

09:00-10:00	BREAKFAST
10:00-12:00	WALK IN SADOVA
12:00-13:00	DOSSIER FEEDBACK FORM FOR FIRST HALF CAMP, NATION TEAMS.
13:00-14:00	LUNCH
14:00-15:30	COMPLEX PROBLEM-SOLVING WORKSHOP
15:30-16:00	FIKA BREAK
16:00-17:30	ANALYTICAL THINKING WORKSHOP
17:30-19:30	TEAMS WORKING TIME & PRESENTATIONS OF END-PRODUCTS
19:00-20:00	DINNER
20:00	FREE TIME



Co-funded by
the European Union



iB Institutul
Bucovina

DAILY SCHEDULE

21 NOVEMBER 2025 CRITICAL THINKING. RESILIENCE & FLEXIBILITY

09:00-10:00	BREAKFAST
10:00-11:30	CRITICAL THINKING WORKSHOP
11:30-12:00	FIKA BREAK
12:00-13:30	RESILIENCE AND FLEXIBILITY WORKSHOP
13:30-14:30	LUNCH
14:30-16:00	INNER PORTRAIT WORKSHOP
15:60-19:00	TEAMS WORKING TIME & PRESENTATIONS OF END-PRODUCTS.
19:00-20:00	DINNER
20:00	FREE TIME

22 NOVEMBER 2025 LEADERSHIP & SOCIAL INFLUENCE. DOSSIER FEEDBACK II. FESTIVITY DESIGN

09:00-10:00	BREAKFAST
10:00-11:30	LEADERSHIP & SOCIAL INFLUENCE WORKSHOP
11:30-12:00	FIKA BREAK
12:00-13:00	DOSSIER FEEDBACK FORM 2ND HALF CAMP (NATIONAL TEAMS). GENERAL FEEDBACK FORM.
13:00-14:00	LUNCH
14:00-15:00	THE MUSEUM OF WOOD ART
15:00-17:30	CULTURAL VISIT TO CÂMPULUNG MOLDOVENESC
17:30-19:00	FINAL PROJECT BRIEF (FESTIVITY DESIGN) TIPS; GUIDELINES.
19:00-20:00	DINNER
20:00	END OF PROJECT FESTIVITY & CEREMONY AND PARTY



Αυτό το εναρκτήριο θέμα έχτισε εμπιστοσύνη και μια κοινή νοοτροπία από την αρχή. Οι δραστηριότητες πολιτιστικής ανταλλαγής κατέδειξαν πώς η ποικιλομορφία ενισχύει την ομαδική εργασία. Γρήγορες, πρακτικές εργασίες ενθάρρυναν όλους να δοκιμάσουν ιδέες και να αναλάβουν πρωτοβουλίες. Τέλος, η ομάδα κατέκτησε τους ρόλους και το χρονοδιάγραμμα μέσω του σχεδιασμού έργων και της αυτοοργάνωσης.

ΗΜΕΡΑ 1



Αυτό το θέμα προώθησε τη μάθηση μέσω της πράξης και χρησιμοποίησε τη δομημένη σκέψη για τη βελτίωση των λύσεων. Η ενεργητική μάθηση συνδυάστηκε με τη συλλογιστική, ώστε οι συμμετέχοντες να μπορούν να εφαρμόσουν άμεσα νέες τεχνικές σε προβλήματα του πραγματικού κόσμου. Οι ομάδες καθοδηγήθηκαν από τις αρχικές ιδέες σε βελτιωμένα αποτελέσματα μέσω ανάλυσης και συζήτησης μεταξύ ομοτίμων. Τέλος, ένα υπαίθριο στοιχείο παρείχε ένα πρακτικό περιβάλλον για παρατήρηση και αναστοχασμό.

ΗΜΕΡΑ 2



Αυτό το θέμα συνέδεσε την ψηφιακή επίγνωση με τον σχεδιασμό που βασίζεται στον χρήστη. Ο τεχνολογικός γραμματισμός προώθησε την κριτική σκέψη, ενώ ο τεχνολογικός σχεδιασμός ώθησε τους συμμετέχοντες προς πρακτικές λύσεις. Μια δομημένη μορφή ανταλλαγής επέτρεψε στις ομάδες να δοκιμάσουν υποθέσεις και να βελτιώσουν τις ιδέες μέσω ανατροφοδότησης. Τέλος, σύντομες παρουσιάσεις έκαναν τη μάθηση ορατή και κοινά αποδεκτή.

ΗΜΕΡΑ 3



ΗΜΕΡΑ 4



Αυτό το θέμα μετακινήθηκε από την κατανόηση σύνθετων ζητημάτων στη λήψη εφαρμόσιμων βημάτων. Η αναλυτική σκέψη βοήθησε τις ομάδες να ιεραρχήσουν τις εργασίες και να λάβουν σαφέστερες αποφάσεις. Μια συνεδρία ανατροφοδότησης ενθάρρυνε τον προβληματισμό σχετικά με το τι λειτούργησε και πώς να καταγραφούν οι βέλτιστες πρακτικές. Τέλος, οι δραστηριότητες συνέδεσαν τις δεξιότητες με τις προκλήσεις του πραγματικού κόσμου και κατέληξαν σε αποτελέσματα ομαδικής εργασίας.

ΗΜΕΡΑ 5



Οι νέοι ενίσχυσαν την ικανότητα να παραμένουν αποτελεσματικοί σε αβέβαιες ή απαιτητικές καταστάσεις. Οι δραστηριότητες κριτικής σκέψης επικεντρώθηκαν στην αξιολόγηση πληροφοριών και σε απαιτητικές υποθέσεις. Αυτή η βάση υποστήριξε την ανθεκτικότητα και την ευελιξία, επιτρέποντας στους συμμετέχοντες να εξερευνήσουν εποικοδομητικές αντιδράσεις σε αποτυχίες. Τέλος, οι εργασίες αναστοχασμού ενίσχυσαν την αυτογνωσία και παρείχαν πρακτικά συμπεράσματα για την ομαδική εργασία και την καθημερινή ζωή.

ΗΜΕΡΑ 6



Αυτό το θέμα συνέδεσε την ηγεσία με την υπευθυνότητα και τη θετική επιρροή της ομάδας. Οι πρακτικές εργασίες ενθάρρυναν την πρωτοβουλία, την επικοινωνία και την κοινή λήψη αποφάσεων. Μια δεύτερη συνεδρία ανατροφοδότησης βοήθησε τους συμμετέχοντες να βελτιώσουν τα βασικά τους μηνύματα και τα τελικά τους αποτελέσματα. Τέλος, ένα πρακτικό έργο σχεδιασμού παρείχε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο για συντονισμό και κοινή υλοποίηση, ενώ οι πολιτιστικές στιγμές ενίσχυσαν τη συνοχή της ομάδας.

ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΣΚΕΨΗ

ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟ ΚΟΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

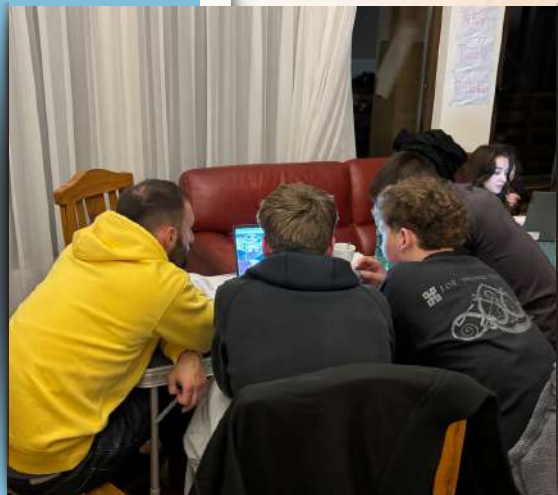
Αναλύοντας άτακτα δεδομένα για να βρεθεί το «γιατί» πίσω από ένα πρόβλημα και προτείνοντας μια λύση.

ΓΙΑΤΙ ΕΧΕΙ ΣΗΜΑΣΙΑ;

Είναι η νούμερο 1 δεξιότητα που θέλουν οι εργοδότες. Είναι απαραίτητη για να πλοηγούμαστε στον τεράστιο όγκο πληροφοριών που διαχειριστούμε καθημερινά.

ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ BOOTCAMP ΓΙΑ ΑΥΤΗΝ ΤΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ

Οι συμμετέχοντες έπαιξαν το Climate Game, μια προσομοίωση όπου έπρεπε να αναλύσουν την τεράστια κρίση της υπερθέρμανσης του πλανήτη μέσα από μικρές, διαχειρίσιμες αποφάσεις. Είναι μία άσκηση υψηλού ρίσκου για να εξασκηθούν στην ιεράρχηση των δράσεων με βάση τον αντίκτυπό τους, διαχειριζόμενοι παράλληλα περιορισμένους πόρους.



ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ

Οι συμμετέχοντες έμαθαν να αποδομούν προβλήματα «παγκόσμιων διαστάσεων» σε εφαρμόσιμα βήματα και να ιεραρχούν τις αποφάσεις με βάση την ανατροφοδότηση δεδομένων σε πραγματικό χρόνο. Αυτό ενίσχυσε τους πνευματικούς τους μύες ώστε να παραμένουν οργανωμένοι ακόμα και όταν οι αποφάσεις είναι σημαντικές και ο χρόνος πιέζει.



ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ (ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ)

Έλεγχος των προσωπικών τους μηνιαίων δαπανών χρόνου για να βρεθεί ακριβώς πού μπορούν να εξοικονομήσουν για μια σημαντική επένδυση.

Αναλύοντας την εβδομαδιαία ροή εργασίας μιας ομάδας για να εντοπίσετε και να μειώσετε τον «νεκρό χρόνο» που μειώνει την παραγωγικότητα.



ΣΧΟΛΙΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

«Κοιτάζτε πέρα από την πιο προφανή απάντηση, εντοπίστε κρυφές μεταβλητές και μειώστε την προκατάληψη συγκρίνοντας ανταγωνιστικές πιθανότητες».

«Μπορώ να ελαχιστοποιήσω τα απόβλητά μου και να βοηθήσω στην προώθηση ενός πιο πράσινου πλανήτη, αλλά και να συνεργαστώ με μια ομάδα και να διατηρήσω μια καλή στάση κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου».



ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ

ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟ ΚΟΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Διδάξτε μόνοι σας νέες εφαρμογές ή εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης χωρίς να περιμένετε ένα επίσημο μάθημα.



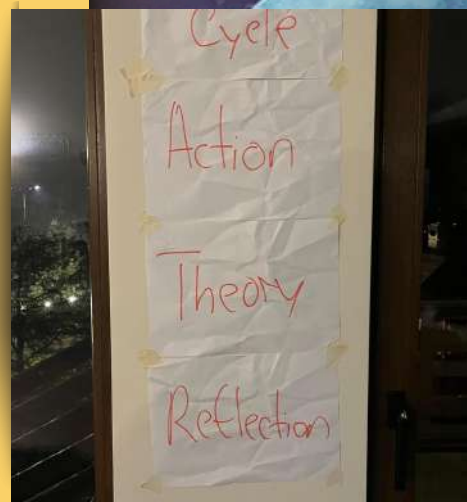
ΓΙΑΤΙ ΕΧΕΙ ΣΗΜΑΣΙΑ;

Οι δεξιότητες λήγουν πιο γρήγορα από ποτέ. Το να είσαι «αιώνιος φοιτητής» είναι ο μόνος τρόπος για να παραμείνεις προσλήψιμος.



ΤΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ BOOTCAMP ΠΑΝΩ ΣΕ ΑΥΤΗ ΤΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ

Μέσω της Πρόκλησης Marshmallow, οι συμμετέχοντες κατασκεύασαν ένα πρωτότυπο δομής, απέτυχαν γρήγορα και στη συνέχεια χρησιμοποίησαν τον Κύκλο Kolb για να μετατρέψουν αυτές τις στιγμές «ουπς» σε μια νικηφόρα στρατηγική. Αυτή η συνεδρία απέδειξε ότι ο καλύτερος τρόπος για να μάθει κανείς είναι κάνοντας, αναστοχάζοντας και στη συνέχεια δοκιμάζοντας αμέσως μια καλύτερη εκδοχή.



ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ

Κατακτήσαμε την τέχνη του «fail-fast», χρησιμοποιώντας αναστοχασμούς για να μετατρέψουμε μια κατεστραμένη κατασκευή σε ένα σχέδιο επιτυχίας. Μέχρι το τέλος, οι συμμετέχοντες ήξεραν πώς να καθοδηγήσουν τον εαυτό τους σε οποιαδήποτε νέα δεξιότητα εφαρμόζοντας τον κύκλο μάθησης Kolb σε πραγματικό χρόνο.



2 ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ (ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ)

Δημιουργία μιας εξατομικευμένης «Στοίβας Μάθησης» με εξειδικευμένα ενημερωτικά δελτία και podcast για να διατηρηθεί.

Εκμάθηση ενός διαδραστικού νέου εργαλείου σε έναν συνάδελφο για να εμπεδώσει την κατανόησή του.



ΣΧΟΛΙΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

«Η συνεργασία και η κατανομή των ευθυνών ανάλογα με τα talέντα συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων»

«Αυτή η δεξιότητα μπορεί να εφαρμοστεί στη δημιουργία έργων, επιχειρήσεων και στην ανάπτυξη σχέσεων.»

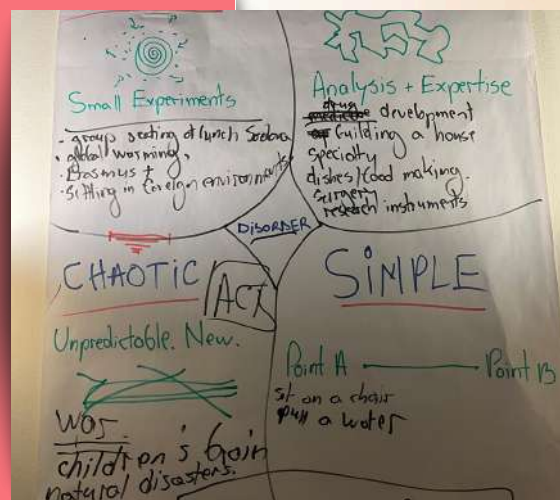
Η δράση και η αναστοχασμός αλληλοσυμπληρώνονται και χρειαζόμαστε και τα δύο για να υλοποιήσουμε τα πράγματα.



ΕΠΙΛΥΣΗ ΣΥΝΘΕΤΩΝ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ

ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Επίλυση δύσκολων ζητημάτων
"ανθρώπινου + τεχνολογικού"
χαρακτήρα που δεν συνοδεύονται
από απλό εγχειρίδιο και των
οποίων οι απαντήσεις εξαρτώνται
από τις εξελισσόμενες συνθήκες.



ΓΙΑΤΙ ΕΧΕΙ ΣΗΜΑΣΙΑ;

Η Τεχνητή Νοημοσύνη μπορεί να χειριστεί
τα εύκολα πράγματα. Οι άνθρωποι είναι
απαραίτητοι για τις μοναδικές, μη
συνηθισμένες προκλήσεις.

ΤΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ BOOTCAMP ΠΑΝΩ ΣΕ ΑΥΤΗ ΤΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ

Αντιμετωπίσαμε «άσχημα
προβλήματα» του πραγματικού
κόσμου χρησιμοποιώντας τα 6 Καπέλα
Σκέψης και το Μοντέλο Cynefin για να
πλοηγηθούμε στο χάος. Αλλάζοντας
οπτικές γωνίες (καπέλα), οι
συμμετέχοντες έμαθαν να
ανακαλύπτουν λύσεις, που δεν είναι
απλώς γραμμικές, αλλά λειτουργούν
στην πραγματικότητα σε άτακτα,
απρόβλεπτα περιβάλλοντα.



ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ

Οι νέοι απέκτησαν μια εργαλειοθήκη από «νοητικά καπέλα» για να αλλάζουν οπτικές γωνίες και να διαχειριστούν τα πάντα, από απλές εργασίες μέχρι το απόλυτο χάος. Αυτό το εργαστήριο τους διασφάλισε ότι μπορούν να εντοπίσουν το είδος του προβλήματος που αντιμετωπίζουν πριν σπαταλήσουν ενέργεια στη λάθος λύση.



2 ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ (ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ)

Διαμεσολάβηση σε μια σύγκρουση μεταξύ δύο ομάδων για τη διατήρηση ενός έργου υψηλής προτεραιότητας μέσα σε συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα και προϋπολογισμό.

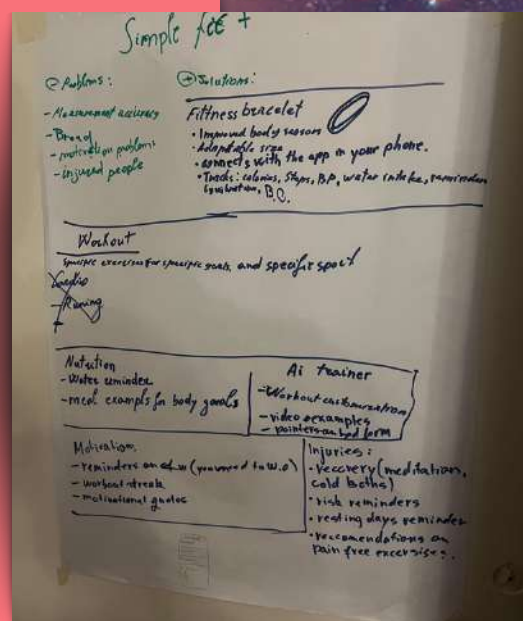
Επανασχεδιασμός μιας άστατης διαδικασίας εξυπηρέτησης πελατών για να αποτραπεί η επανάληψη των ίδιων παραπόνων κάθε εβδομάδα.



ΣΧΟΛΙΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

«Οι διαφορές μεταξύ απλών, περίπλοκων, σύνθετων και χαοτικών προβλημάτων».

«Σήμερα έμαθα ότι η επίλυση σύνθετων προβλημάτων συχνά απαιτεί την εξέταση του ζητήματος από διαφορετικές οπτικές γωνίες πριν από την επιλογή της καλύτερης λύσης.»



ΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

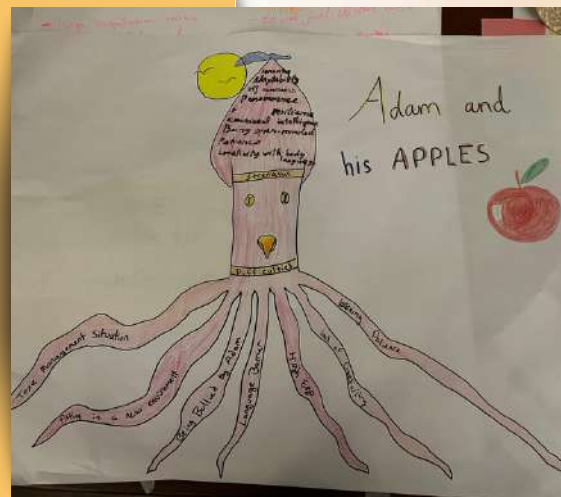
Επαλήθευση γεγονότων μέσω της Τεχνητής Νοημοσύνης και εντοπισμός προκαταλήψεων προτού καταστρέψουν τη στρατηγική ενός έργου.

ΓΙΑΤΙ ΕΧΕΙ ΣΗΜΑΣΙΑ;

Σε μια εποχή σφαλμάτων που παράγονται από την Τεχνητή Νοημοσύνη, είμαστε το απαραίτητο «ανθρώπινο φίλτρο» για την ποιότητα και την αλήθεια.

ΤΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ BOOTCAMP ΠΑΝΩ ΣΕ ΑΥΤΗ ΤΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ

Αυτή η ενότητα χρησιμοποίησε ένα Παιχνίδι Προκατάληψης και έναν Περίπατο Ενσυναίσθησης για να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να εντοπίσουν τις κρυφές υποθέσεις και τα κοινωνικά στερεότυπα που θολώνουν την κρίση τους. Επίσης, δοκίμασαν τον σκεπτικισμό τους με μια πρόκληση Τεχνητής Νοημοσύνης για να βεβαιωθούν ότι δεν είναι απλώς «γνωστικά αδρανείς» όταν χρησιμοποιούν την τεχνολογία.



ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ

Οι 26 νέοι μας απέκτησαν την ικανότητα να «ελέγχουν τα γεγονότα» χρησιμοποιώντας τον εγκέφαλό τους, εντοπίζοντας κρυφές προκαταλήψεις και στερεότυπα που θα μπορούσαν να εκτροχιάσουν τις επαγγελματικές τους αποφάσεις. Αυτό τους μετέτρεψε σε υψηλού επιπέδου σκέψεις που μπορούν να δουν την αλήθεια πίσω από τις επιφανειακές πληροφορίες και τα αποτελέσματα της Τεχνητής Νοημοσύνης.



2 ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ (ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ)

Αποδόμηση της σύμβασης παροχής υπηρεσιών ενός προμηθευτή για τον εντοπισμό κρυφών ρητρών ή χρεώσεων πριν την υπογράψει η εταιρεία του.

Δοκιμάζουμε μια “διάσημη τάση των επιχειρήσεων” με βάση τα δεδομένα της δικής μας ομάδας για να δούμε αν αξίζει πραγματικά τον χρόνο μας.



ΣΧΟΛΙΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

«Ένα καινούργιο πράγμα που έμαθα σήμερα για την Κριτική Σκέψη είναι η σημασία της ενεργούς αμφισβήτησης των υποκείμενων υποθέσεων πριν αποδεχτούμε τις πληροφορίες ως αληθείς.»

«Ότι θα έπρεπε να χρησιμοποιούμε λιγότερο chatgpt και περισσότερο το μυαλό μας»

«Σκέψη έξω από τα συνηθισμένα»



ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ & ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ

ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΥ ΚΟΣΜΟΥ

Σκέφτεσαι μια πρωτότυπη ιδέα για μια καμπάνια και την ξεκινάς χωρίς να σου πουν κάτι.

ΓΙΑΤΙ ΕΧΕΙ ΣΗΜΑΣΙΑ;

Η Τεχνητή Νοημοσύνη είναι εξαιρετική στα μοτίβα, αλλά δεν μπορεί να φτάσει τη μοναδική μας «ανθρώπινη σπίθα» στην καινοτομία.



ΤΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ BOOTCAMP ΠΑΝΩ ΣΕ ΑΥΤΗ ΤΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ

Βουτήξαμε στην Ανακάλυψη Συναισθημάτων σχεδιάζοντας με κλειστά μάτια και κάνοντας Αυτοσχεδιαστικές Διαφάνειες όπου έπρεπε να αφηγηθούμε μια ιστορία από τυχαίες εικόνες. Έχει σχεδιαστεί για να σκοτώνει τον «εσωτερικό μας κριτή», ώστε να μπορούμε να σκεφτόμαστε γρήγορα και να παίρνουμε πρωτοβουλίες ακόμα και όταν τα πράγματα γίνονται περίεργα.



ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ

Μάθαμε να “φιμώνουμε” τον εσωτερικό μας κριτή και να δημιουργούμε «τρελές» ιδέες που στην πραγματικότητα λύνουν προβλήματα υπό πίεση. Ο στόχος ήταν να γίνουν οι συμμετέχοντες το είδος των ανθρώπων που κάνουν το πρώτο βήμα και διατηρούν την ορμή όταν ένα έργο “κολλάει” ή βγαίνει εκτός σχεδιασμού.



2 ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ (ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ)

Σχεδιάζοντας ένα ξεχωριστό οπτικό ύφος για τις αναφορές έργων μας, που καθιστά αδύνατο να τις αγνοήσουν οι πελάτες.

Έναρξη πιλοτικής έκδοσης ενός πιο αποτελεσματικού συστήματος αρχειοθέτησης για την ομάδα μας, χωρίς να περιμένουμε επίσημο αίτημα.



ΣΧΟΛΙΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

«Έμαθα ότι όταν αποτυγχάνεις, αντί να μένεις κολλημένος στην αποτυχία, πρέπει να προχωράς παρακάτω».

«Αυτή η δεξιότητα είναι απαραίτητη και εφαρμόζεται σε κάθε τομέα της ζωής, αλλά ιδιαίτερα στο σχολείο όταν πρέπει να κάνουμε projects. Στην καθημερινή ζωή, σε βοηθά να έχεις μια πιο ενδιαφέρουσα και αυθόρμητη ζωή.»



ΗΓΕΣΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΡΡΟΗ

ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Παρακινώντας τους συμπαίκτες μας να παραμείνουν στον “σωστό” δρόμο, ακόμα κι αν δεν είμαστε επίσημα ο προπονητής.

ΓΙΑΤΙ ΕΧΕΙ ΣΗΜΑΣΙΑ;

Η σύγχρονη εργασία είναι συνεργατική· η ικανότητα να παρακινείς και να εμπνέεις τους ανθρώπους είναι μια υπερδύναμη στην αγορά εργασίας.



ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ BOOTCAMP ΓΙΑ ΑΥΤΗΝ ΤΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ

Μέσα από παιχνίδια ρόλων Ενεργητικής Ακρόασης και ιστορίες επιρροής, ανακαλύψαμε ότι η ηγεσία έχει να κάνει με την ενσυναίσθηση και την παρουσία, όχι απλώς με το να είσαι ο Ηγέτης. Εξασκηθήκαμε στον κύκλο Συντονισμός → Ακρόαση → Ηγεσία, για να δούμε πώς μπορούμε να οδηγήσουμε μια ομάδα προς έναν κοινό στόχο χωρίς να χρησιμοποιήσουμε βία.



ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ

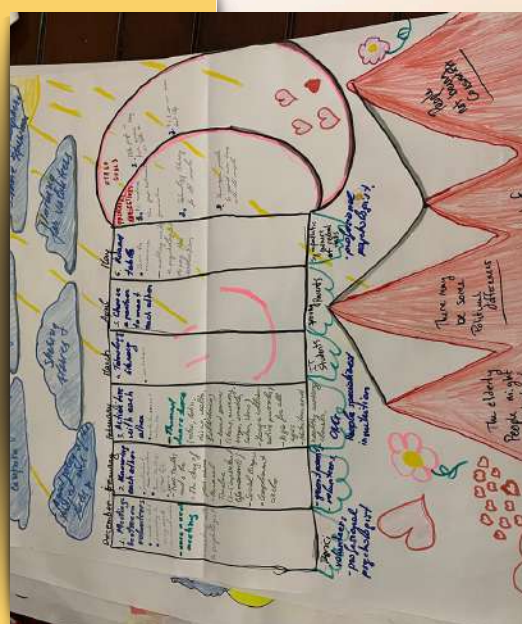
Αναπτύξαμε τις «αόρατες» ηγετικές δεξιότητες της ενεργητικής ακρόασης και της ικανότητας να κάνεις τους ανθρώπους να θέλουν πραγματικά να ακολουθήσουν το παράδειγμά σου. Οι συμμετέχοντες έφυγαν γνωρίζοντας πώς να καθοδηγήσουν τις ομάδες τους χτίζοντας εμπιστοσύνη, αντί να βασίζονται απλώς σε έναν τίτλο ή στην εξουσία.



2 ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ (ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ)

Παρουσίαση μιας νέας ιδέας στην ανώτερη διοίκηση, ευθυγραμμίζοντάς την με τους συγκεκριμένους οικονομικούς στόχους και τους βασικούς δείκτες απόδοσης (KPI).

Συντονισμός σε μία συνάντηση με ελεύθερη ανταλλαγή ιδεών, όπου στοχεύετε να αντλήσετε τις καλύτερες ιδέες, ακόμη και από τα πιο ήσυχα μέλη της ομάδας.



ΣΧΟΛΙΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

«Η κοινωνική επιρροή μπορεί να έχει πολλές πτυχές. Και όλοι επηρεάζουμε άλλους ανθρώπους με τόσους πολλούς τρόπους.»

«Απλώς το να είμαστε πολύ καλύτεροι στο να συνομιλούμε ως ακροατές (η διαφορά μεταξύ του να ακούμε για να απαντήσουμε και του να ακούμε για να καταλάβουμε)»

«Ως ηγέτης, θα πρέπει να έχεις δύναμη στα λόγια σου και να εμπιστεύεσαι την ομάδα σου»

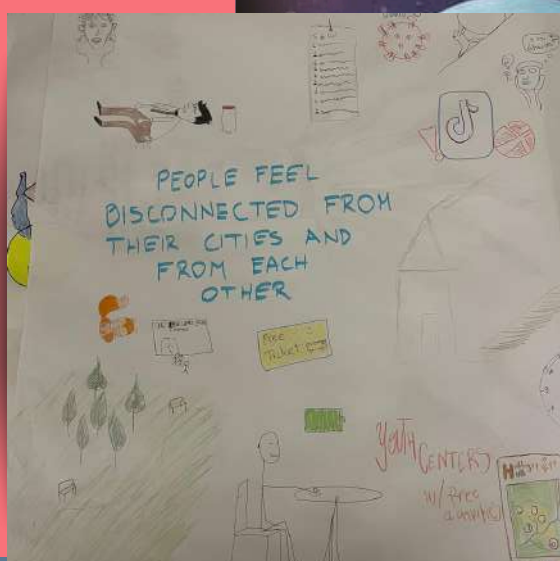


Χρήση ψηφιακών εργαλείων και πλατφορμών τεχνητής νοημοσύνης για την ολοκλήρωση της 8ωρης εργασίας σε 4 ώρες.

Ο τεχνολογικός αλφαριθμητισμός δεν αποτελεί πλέον «πλεονέκτημα» - αποτελεί τη βάση για σχεδόν κάθε θέση εργασίας στην οικονομία του 2030.



Στο εργαστήριο με θέμα την Εξέλιξη της Τεχνολογίας, κάθε ομάδα έλυσε σύγχρονα προβλήματα (όπως τον σχεδιασμό ενός γάμου) χρησιμοποιώντας εργαλεία από διαφορετικές ιστορικές εποχές. Αυτό ανάγκασε τα μέλη της ομάδας να ερευνήσουν και να επιλέξουν την καλύτερη δυνατή διαθέσιμη τεχνολογία για να μεγιστοποιήσουν την αποδοτικότητά τους και να ολοκληρώσουν το έργο που τους ανατέθηκε.



ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ

Οι συμμετέχοντες έμαθαν να αξιολογούν και να επιλέγουν τα πιο αποτελεσματικά ψηφιακά εργαλεία συγκρίνοντας τον τρόπο με τον οποίο διαφορετικές «τεχνολογικές εποχές» λύνουν τα ίδια καθημερινά προβλήματα. Αυτό το αποτέλεσμα διασφάλισε ότι δεν θα είναι ποτέ απλώς παθητικοί χρήστες της τεχνολογίας, αλλά στρατηγικοί γνώστες των εργαλείων που επιλέγουν να χρησιμοποιούν.



2 ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ (ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ)

Δημιουργία ενός αυτοματοποιημένου "πράκτορα" που συγχρονίζει εργασίες και προθεσμίες σε πολλαπλές πλατφόρμες διαχείρισης έργων.

Χρήση προηγμένης μηχανικής δηλώσεων/ προτροπών τεχνητής νοημοσύνης για τη σύνταξη σύνθετων αναφορών ή αποσπασμάτων κώδικα σε χρόνο ρεκόρ.



ΣΧΟΛΙΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

«Η τεχνολογία είναι μια εγγενής ανάγκη των ανθρώπων και η επιλογή της τεχνολογίας με την οποία δεν χάνουμε χρόνο είναι σημαντική, και η τεχνολογία μπορεί να μας κάνει να αφοσιωθούμε σε ένα δύσκολο έργο πολύ πιο εύκολα».

«Το εργαστήριο δεξιοτήτων τεχνολογικού γραμματισμού με δίδαξε τη σημασία όλης αυτής της σπουδαίας τεχνολογίας που διαθέτουμε!»



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ

29

ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Η ανάπτυξη ψηφιακών λύσεων ή η «επικοινωνία» με την τεχνητή νοημοσύνη μέσω προτροπών και προγραμματισμού σε εξειδικευμένο επίπεδο.

ΓΙΑΤΙ ΕΧΕΙ ΣΗΜΑΣΙΑ;

Η μεγαλύτερη αύξηση των θέσεων εργασίας παρατηρείται στον τομέα της υψηλής τεχνολογίας· το να είσαι «δημιουργός» και όχι απλώς «χρήστης» αποδίδει.



ΤΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ BOOTCAMP ΠΑΝΩ ΣΕ ΑΥΤΗ ΤΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ

Οι συμμετέχοντες βυθίστηκαν σε ένα Agile Sprint, μαθαίνοντας πώς οι τεχνολογικές ομάδες χρησιμοποιούν τα «Stand-ups» και τις «Retrospectives» για να αναπτύσσουν προϊόντα με επαναλαμβανόμενη μορφή. Μέσα από την πρακτική εφαρμογή αυτών των ροών εργασίας, κατανόησαν τη δομική λογική που διέπει τον σχεδιασμό και τη συνεχή βελτίωση της τεχνολογίας



ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ

Οι νέοι συμμετέχοντες κατανόησαν το «μηχανοστάσιο» της τεχνολογικής ανάπτυξης εφαρμόζοντας τις πραγματικές τελετουργίες Agile που χρησιμοποιούνται από κορυφαίους παγκόσμιους προγραμματιστές. Αυτό τους έδωσε το σχέδιο για τη διαχείριση επαναλαμβανόμενων έργων, όπου κατασκευάζουν, δοκιμάζουν και βελτιώνονται σε γρήγορους κύκλους υψηλής παραγωγικότητας.



2 ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ (ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ)

Ανάπτυξη ενός προσαρμοσμένου, αυτοματοποιημένου πίνακα ελέγχου στο Notion ή στο Trello για την παρακολούθηση όλων των προϋπολογισμών και των χρονοδιαγραμμάτων του έργου σας.

Σύνταξη ενός απλού σεναρίου για τον καθαρισμό και την οργάνωση μεγάλων, ακατάστατων συνόλων δεδομένων, πριν αυτά παρουσιαστούν σε μια επαγγελματική παρουσίαση.



ΣΧΟΛΙΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

«Σήμερα έμαθα ότι ο αποτελεσματικός σχεδιασμός τεχνολογίας συχνά ξεκινά με τη δημιουργία γρήγορων πρωτοτύπων για την έγκαιρη δοκιμή ιδεών και τη βελτίωση τους με βάση τα σχόλια των χρηστών.»

«Σήμερα έμαθα πώς να αναλύω ένα πραγματικό περιβαλλοντικό πρόβλημα και να βρίσκω πρακτικές ιδέες σε συνεργασία με την ομάδα μου.»



ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΞΙΑ

ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Να διατηρείτε την ψυχραιμία σας και να προσαρμόζεστε γρήγορα όταν οι στόχοι ενός έργου αλλάζουν την τελευταία στιγμή.

ΓΙΑΤΙ ΕΧΕΙ ΣΗΜΑΣΙΑ;

Η δεξιότητα #2 που εκτιμούν οι ηγέτες: σε έναν κόσμο που αλλάζει γρήγορα, η ικανότητα να «ανακάμπτεις» σε αποτρέπει από την επαγγελματική εξουθένωση.

ΤΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ BOOTCAMP ΠΑΝΩ ΣΕ ΑΥΤΗ ΤΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ

Οι συμμετέχοντες έχτισαν Δέντρα Ανθεκτικότητας για να χαρτογραφήσουν τις προηγούμενες προκλήσεις τους και στις «ρίζες» τις δυνάμεις με τις οποίες κατάφεραν να επιβιώσουν.

Στη συνέχεια, σε έναν διαγωνισμό δημιουργίας “Χάρτινων Καραβιών”, οι ομάδες έπρεπε να προσαρμόσουν αμέσως τον τρόπο εργασίας τους, καθώς διαφορετικοί τύποι ηγεσίας τους προσπαθούσαν να αντιμετωπίσουν.



ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ

Οι συμμετέχοντες δημιούργησαν έναν προσωπικό «χάρτη ανθεκτικότητας» που προσδιόρισε τα εσωτερικά τους δυνατά σημεία και τους προετοιμάζει για την αντιμετώπιση επαγγελματικών καταιγίδων. Έμαθαν επίσης πώς να αλλάζουν άμεσα τον τρόπο εργασίας τους ώστε να ταιριάζει με τις διαφορετικές δυναμικές της ομάδας χωρίς να χάνουν την εστίασή τους ή την παρουσία τους.



2 ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ (ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ)

Αναδιάρθρωση ολόκληρης της στρατηγικής του έργου σε 24 ώρες, όταν ένας σημαντικός πελάτης ή ενδιαφερόμενος αλλάξει γνώμη.
Επεξεργασία αυστηρών σχολίων σχετικά με μια πρόταση και άμεση επανάληψη για την παρουσίαση μιας ακόμη καλύτερης εκδοχής την επόμενη μέρα.



ΣΧΟΛΙΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

«Το να παραμένω ήρεμος και να προσαρμόζομαι γρήγορα όταν αλλάζουν τα σχέδια με βοηθά να ξεπερνάω τις προκλήσεις πιο εύκολα και να συνεχίζω να προχωράω μπροστά.»

«Στο σχολείο ή στη δουλειά, μας βοηθά να παραμένουμε συγκεντρωμένοι όταν αλλάζουν τα σχέδιά μας ή όταν δεχόμαστε δύσκολα σχόλια.»

«Ένας μοναδικός τρόπος να δοκιμάσουμε την ενσυναίσθησή μας»



ΣΥΛΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΣΚΕΨΗ, ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΙΔΕΩΝ

ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Σύνδεση διαφορετικών ιδεών για την ανεύρεση μιας λογικής, επιτυχημένης πορείας προς τα εμπρός.

ΓΙΑΤΙ ΕΧΕΙ ΣΗΜΑΣΙΑ;

Αυτό σας επιτρέπει να συνεργάζεστε με την Τεχνητή Νοημοσύνη ως διευθυντή της, αντί να αντικαθίσταστε από αυτήν.



ΤΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ BOOTCAMP ΠΑΝΩ ΣΕ ΑΥΤΗ ΤΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΑ

Η συγκεκριμένη συνεδρία επικεντρώθηκε στη χαρτογράφηση συστημάτων και στο σχεδιαστικό σκέψη, με σκοπό να βοηθήσει τους νέους να δημιουργήσουν πρωτότυπα «σκηνών ιστοριών» που θα εμπνέουν τους άλλους να αλλάξουν τη νοοτροπία τους. Χρησιμοποίησαν τη λογική και τη δημιουργική σκέψη για να συνδέσουν τα περίπλοκα στοιχεία και να σχεδιάσουν ένα μέλλον όπου τα προβλήματα επιλύονται πραγματικά στη ρίζα τους.



ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ

Κατακτήσαμε την «συστημική σκέψη» για να δούμε πώς τα διαφορετικά μέρη ενός σύνθετου έργου συνδέονται και αλληλοεπηρεάζονται σε βάθος. Αυτό τους έδωσε τη δυνατότητα να προτείνουν μεγάλες, καινοτόμες ιδέες που λύνουν τη βασική αιτία ενός προβλήματος, αντί να διορθώνουν απλώς τα επιφανειακά συμπτώματα.



2 ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ (ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ)

Σχεδιασμός της συνολικής ροής εφοδιαστικής αλυσίδας για μια εκδήλωση πολλών ημερών, με στόχο την εξασφάλιση μιας άψογης εμπειρίας για τους επισκέπτες από την αρχή έως το τέλος.

Συνδυασμός δύο ιδεών από διαφορετικούς κλάδους για τη δημιουργία μιας εντελώς νέας υπηρεσίας ή ενός νέου προϊόντος για μία συγκεκριμένη αγορά.



ΣΧΟΛΙΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

«Έμαθα να εκφράζω τις ιδέες μου ακόμα κι αν μου φαίνονται ηλίθιες, ακόμα κι αν η συνολική ιδέα μπορεί να μην είναι καλή, μπορείς να πάρεις τα καλά της σημεία. Όπως είπαν στο βίντεο της IBM, μην φοβάσαι να αποτύχεις για να φτάσεις στην επιτυχία πιο γρήγορα».



ΕΞΩΤΕΡΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

«Μου άρεσε πολύ η
θέα της Πάλμα Μπέλε
και το Μοναστήρι της
Σουτσέβιτα, γιατί
έχουν πλούσια ιστορία
και αυτό είναι πολύ
ενδιαφέρον.»



«Απόλαυσα τον ελεύθερο
χρόνο μου κάνοντας βόλτες,
σε συνδυασμό με καλά
οργανωμένες δραστηριότητες
το απόγευμα»

«Μου άρεσε πολύ το μουσείο,
ήταν τόσο ωραίο και
μοναδικό»

«Μου άρεσε πολύ η
ομαδική βόλτα που
κάναμε»



«Μου άρεσε πολύ η
επίσκεψή μου στην
πόλη Cămpulung
Moldovenesc, ειδικά
το Μουσείο Ξύλου»

«Το Palma Bellei View
είναι ένα καταπληκτικό
μέρος, γιατί ήταν κάτι
που δεν είχα ξαναζήσει
ποτέ πριν: η φύση, η
ατμόσφαιρα, το κλίμα,
ήταν κάτι ζωντανό»



ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ

«Έμαθα να εκφράζω τις ιδέες μου, ακόμα κι αν νομίζω ότι ακούγονται ανόητες· ακόμα κι αν η γενική ιδέα δεν είναι καλή, μπορείς πάντα να αντλήσεις τα θετικά στοιχεία από αυτήν. Όπως έλεγαν στο βίντεο της IBM, μην φοβάσαι να αποτύχεις, για να πετύχεις πιο γρήγορα.»

«Εκτιμώ πραγματικά την ευκαιρία που μου δόθηκε να γνωρίσω ανθρώπους από άλλες χώρες που δεν γνώριζα· ήταν μια μοναδική εμπειρία»



«Ότι είναι εντάξει να είμαι ο εαυτός μου και να καλλιεργώ τη δημιουργική μου πλευρά, αλλά και ότι πρέπει να αφιερώνω περισσότερο χρόνο στην οργάνωση του σχεδίου μου, ώστε να το υλοποιήσω με τον καλύτερο δυνατό τρόπο»

«Η συμμετοχή σε αυτά τα ευρωπαϊκά προγράμματα είναι μια πραγματικά χρήσιμη και ξεχωριστή εμπειρία»

«Συγχαρητήρια για ένα καταπληκτικό boot camp. Πιστεύω ότι αυτό το ταξίδι θα μείνει για πάντα χαραγμένο στις καρδιές και τις μνήμες όλων μας»

«Ευχαριστώ όλους σας. Ήταν μια υπέροχη εμπειρία. Θα το πω αυτό στα παιδιά μου.»



“Απολάυσα το πολύ και το βρήκα πολύ χρήσιμο και παραγωγικό”

“Μου άρεσε πολύ το Bootcamp. Αν υπάρξει άλλη τέτοια ευκαιρία, παρακαλώ επικοινωνήστε μαζί μου ”

“Η μοίρα θα μας ξανασυναντήσει.”

«Τα bootcamps είναι πολύ χρήσιμα για τους ανθρώπους»
«Να επιλέγουμε πάντα τη σύνδεση και τους χώρους όπου μπορούμε να είμαστε μαζί»

«Είμαι πραγματικά ευγνώμων για αυτή την εβδομάδα και για όλη αυτή την εμπειρία»



ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΔΙΑΚΡΑΤΙΚΟ BOOTCAMP ΤΟΥ ΕΑΣΥ

ΘΑ ΤΟ ΘΥΜΑΜΑΙ ΠΑΝΤΑ

ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ

ΑΣΦΑΛΕΣ

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

ΧΡΗΣΙΜΟΣ

ΑΝΑΠΤΥΞΗ

ΦΟΒΕΡΟ

ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ

ΠΟΛΥ ΚΑΛΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

ΚΑΤΑΠΛΗΚΤΙΚΟ

ΜΟΝΑΔΙΚΟ

ΑΠΡΟΣΔΟΚΗΤΟ

ΦΙΛΙΑ

ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΤΙΚΟ

ΟΜΟΡΦΟ

ΑΠΕΙΡΑ ΜΑΘΗΜΑΤΑ

ΧΑΡΑ

ΒΕΛΤΙΩΣΗ

ΕΜΠΛΟΥΤΙΣΜΟΣ

ΒΑΘΥ

ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΟ

ΕΝΔΙΑΦΕΡΩΝ

ΕΝΕΡΓΕΙΑ

ΧΑΛΑΡΩΣΗ

ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

ΣΚΛΗΡΗ ΔΟΥΛΕΙΑ

ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΣ

ΣΥΝΔΕΣΗ

ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ

ΔΡΑΣΗ

ΒΟΗΘΕΙΑ

ΜΑΘΗΣΗ

ΣΠΟΥΔΑΙΟ

ΑΞΙΟΜΝΗΜΟΝΕΥΤΟΣ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΟ

ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ ΤΟΥ BOOTCAMP

Το Bootcamp δημιούργησε ένα δυναμικό μαθησιακό περιβάλλον, όπου οι νέοι μπορούσαν να εξασκήσουν ενεργά τις νέες δεξιότητες, και όχι απλώς να τις συζητήσουν. Οι συμμετέχοντες ανέφεραν αυξημένη αυτοπεποίθηση στην εφαρμογή δεξιοτήτων όπως η ομαδική εργασία, η πρωτοβουλία, η επίλυση προβλημάτων, η κριτική σκέψη και οι τεχνολογικές ικανότητες σε πραγματικές καταστάσεις. Το διακρατικό πλαίσιο προσέφερε σαφή προστιθέμενη αξία, ενισχύοντας τη διαπολιτισμική επικοινωνία και συνεργασία, ενώ ο συνδυασμός εργαστηρίων, αναστοχασμού και πρακτικών ασκήσεων συνέβαλε στη μετατροπή της μάθησης σε συγκεκριμένες συμπεριφορές και διδάγματα. Συνολικά, το Bootcamp αποδείχθηκε ένα αποτελεσματικό μοντέλο για τη μετατροπή της διαδικτυακής μάθησης σε ένα συναρπαστικό, βασισμένο στην εμπειρία ταξίδι δεξιοτήτων.



ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ / ΑΝΑΠΑΡΑΓΩΓΗ

Η παρακάτω σελίδα μετατρέπει την εμπειρία μας από το Bootcamp σε ένα απλό και πρακτικό πλαίσιο. Αναδεικνύει τα βασικά στοιχεία που συνέβαλαν στην επιτυχία του προγράμματος και μπορεί να χρησιμεύσει ως σημείο εκκίνησης για οργανισμούς που επιθυμούν να σχεδιάσουν ένα παρόμοιο Bootcamp με έμφαση στις δεξιότητες.

ΠΩΣ ΝΑ ΑΝΑΠΑΡΑΓΕΤΕ ΕΝΑ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΟ BOOTCAMP

Σκοπός

Να δημιουργηθεί μια διακρατική μαθησιακή εμπειρία με έμφαση στις δεξιότητες, όπου οι νέοι θα εξασκούν τις νέες δεξιότητες μέσω εργαστηρίων, ομαδικής εργασίας, αναστοχασμού και εφαρμογής στην πράξη

Βασική δομή

- Διάρκεια: 6 ημέρες (με δυνατότητα προσαρμογής σε 4–7 ημέρες)
- Μέγεθος ομάδας: 25–40 συμμετέχοντες (+ υπεύθυνοι ομάδων)
- Καθημερινή δομή: 2 ενότητες εργαστηρίων + χρόνος ομαδικής εργασίας + μία δραστηριότητα στην ύπαιθρο/πολιτιστική δραστηριότητα + καθημερινή ανασκόπηση

Σχεδιασμός δεξιοτήτων

- Συνδυάστε 1–2 συμπληρωματικές δεξιότητες την ημέρα
- Δημιουργήστε μια εξελικτική πορεία: σύνδεση → στρατηγικές μάθησης → επίλυση προβλημάτων/τεχνολογία → κριτική σκέψη/ανθεκτικότητα → ηγεσία
- Ολοκληρώστε κάθε μέρα με ένα μικρό παραδοτέο (αφίσα, παρουσίαση, μίνι-λύση, πίνακας αναστοχασμού)

Σχέδιο εργαστηρίου (επαναλαμβανόμενο)

- 10 λεπτά: πλαίσιο (γιατί είναι σημαντική η δεξιότητα)
- 45–60 λεπτά: πρακτική άσκηση (πρόκληση/προσομοίωση)
- 15 λεπτά: ανασκόπηση (τι μάθαμε;)
- 10 λεπτά: εφαρμογή (πώς μπορούμε να το εφαρμόσουμε;)



Βασικά στοιχεία για την ένταξη και την προστασία

- Να υπάρχουν τουλάχιστον 2 υπεύθυνοι ενήλικες παρόντες ανά πάσα στιγμή
- Συμφωνίες της ομάδας από την 1η μέρα (σεβασμός, όρια, απαγόρευση αλκοόλ, ώρες ησυχίας)
- Σαφής διαδικασία αναφοράς (σε ποιον να απευθυνθεί κανείς + πώς)

Τεκμηρίωση (για τη σύνθεση του φακέλου σας)

- Φόρμα καθημερινής ανατροφοδότησης (5–8 λεπτά) με: «έμαθα» / «εφάρμοσα» / «βελτίωσα»
- 5–10 φωτογραφίες την ημέρα (δραστηριότητες + ομαδική εργασία)
- 2 αποσπάσματα από συμμετέχοντες την ημέρα (σύντομα, αυθεντικά)

Τι το κάνει να λειτουργεί:

- Ισορροπημένος ρυθμός (μάθηση + διαλείμματα + ανεπίσημες στιγμές)
- Πρακτικές ασκήσεις που συνδέονται με πραγματικές συνθήκες
- Συνεχής αναστοχασμός και συμμετοχή των συμμετεχόντων

Συμβουλή προσαρμογής

Διατηρήστε την έμφαση στις δεξιότητες και τη ροή «δραστηριότητα → αναστοχασμός → εφαρμογή», αλλά προσαρμόστε τη σειρά, την ένταση και τα παραδείγματα ανάλογα με το προφίλ της ομάδας σας και το τοπικό πλαίσιο.



Co-funded by
the European Union

Επικοινωνήστε μαζί μας:



Μείνετε συνδεδεμένοι με το EASY – Emerging Advanced Skills Youth. Για ενημερώσεις, πηγές και όλο το εκπαιδευτικό υλικό που έχει αναπτυχθεί στο πλαίσιο του προγράμματος, επισκεφθείτε τον ιστότοπό μας: <https://www.emergingskills.eu/>.

Μπορείτε επίσης να εξερευνήσετε τις ενότητες του EASY που καλύφθηκαν κατά τη διάρκεια του Bootcamp εδώ: <https://www.emergingskills.eu/modules/>.





Co-funded by
the European Union

2023-2-FR02-KA220-YOU-000175177

EMERGING ADVANCED SKILLS YOUTH (EASY)

Workshops structure and materials



Table of Contents

Introduction	3
Session of module 1 : Analytical Thinking	3
Session of module 2 : Active Learning Strategies	5
Session of module 3: Complex Problem-Solving	6
Session of module 4 : Critical Analysis	8
Session of module 5 : Creativity & Initiative	9
Session of module 6 : Leadership & Social Influence	11
Session of module 7 :Technology Exploitation	15
Session of module 8: Technology Design & Programming	17
Session of module 9: Resilience & Flexibility	19
Session of module 10: Reasoning & Ideation	21
Appendices	24

Introduction

This document contains the ready-to-use workshop materials delivered during the EASY Transnational Bootcamp. The workshops are presented and contextualised in the EASY Bootcamp Dossier, where you can also find the learning logic, daily structure, and participant reflections connected to each skill.

The purpose of this material pack is to support replication. It brings together the practical resources needed to implement the sessions, including activity instructions, templates, and facilitation guidance. Youth workers and organisations can use the materials as they are, or adapt them to their local context, group profile, and available time.

All workshops are skills-focused and designed with participatory, learning-by-doing methods. They aim to help young people actively practice emerging competences relevant to today's labour market through teamwork, reflection, and real-life application.

Session of module 1 : Analytical Thinking

Objective: Helping participants break down complex tasks into manageable steps, prioritize and debate them as a team, while facing real life challenge simulations that require decision-making. Practicing leadership skills in team communication within small groups, as well as reflection-based task iterations.

Methods: group gamified simulation learning; group discussion; proactive reflection (for iterative learning)

Duration: 90 minutes

Materials Needed: 5 laptops (one per team of 4-5 members).

Resources Needed: [The Climate Game — Can you reach net zero?](#)

Supporting Resources: N/A (just good internet)

Instructions:

Ice-breaker (10 minutes): up to the facilitator (depending whether it's the first workshop of the day, a continuation of a previous one, or connected to it). Also, depending on the group energy levels. Consider whether it's necessary to do only a warm-up activity, or an activity that prompts Analytical Thinking considerations.

Real Life Challenge Simulation – Climate game (60 minutes):

Five members of the group are selected as leaders (people who are naturally inclined, though less aware of their potential). They are invited to create balanced teams in terms of Reflection-Action-Theory-Integrated skills (Kolb Learning cycle-based) as well as cross-cultural.

They are then given the challenge to try to keep global warming under 1.5° by 2050. A real world, urgent complex problem that has an impact on all of us.

To do so, they play online the Financial Times “Climate game”, a simulation that allows understanding on how a complex problem requires to be divided into multiple smaller problems and how every action and decision impacts the final results. It also shows that sometimes there is not a “Perfect Solution” and clear results, but we should try to achieve the best possible results with the resources we have at every moment.

Reflection questions (10 minutes)

After completing the first round of the game, groups are invited to reflect as a group on 3 different questions that enable them to improve on the second round of play-through. The goal is to have members analyze their choices, their pro’s and con’s and how group leadership can be improved in order to complete the game successfully.

- What was the main strategy your team used when allocating points, + what influenced those choices?
- Looking back, which task or decision do you think made the biggest difference in your outcome, and why would you keep or change that choice next time?
- If you would repeat this activity, what would you do differently?

A second round of games is then completed. (each round lasts between 20 and 30 minutes, depending on how long the team conversation on each decision lasts). Ideally, as a facilitator, give the reflection sheets separately for each team after they complete their tasks, not waiting for each team to finish before reflection.

Harvesting Learning (20 minutes): each group is invited to share insights from their process and what they’ve learned about Analytical Thinking through this real life challenge. Then, on one post-it each participant writes down a different professional challenge where they could apply the same process undertaken during this workshop, as well as one cooperation-related strategy that could help them achieve it. Each participant sticks them to a flipchart and depending on the energy of the group and time available, some who are willing can share what they’ve written and receive 1-2 additional questions from the trainer that helps them succeed on their selected task. Alternatively, the facilitator can invite pair reflection on strategy selected for 5 minutes (without any larger group sharing). Select the second if the group prefers activity over group listening at this point in time.

Tips for Facilitator:

Take some time (around 15 minutes) to try the Climate game yourself, this way you can understand the rules and support the groups better. It also allows you to understand how much time it’s needed to finish it, and prompt some groups to go faster or slow down. Encourage each group to obtain the best possible results.

All other tips are included in the “instructions” section of each activity.

Session of module 2 : Active Learning Strategies

Objective: Practicing the full Kolb Cycle as a model of effective daily personal and professional learning. Reflecting on individual resonance with each part of Kolb's 4 dimensions (where participants excel and where they need to learn more). Identifying pivot actions after the bootcamp that can enable full cycle growth.

Methods: group creative prototyping, self-inquiry dialogue in pairs, group discussions.

Duration: 90 minutes (up to 3 hours)

Materials Needed: 1 flipchart paper, 20 pieces of marshmallow, 3 packs of spaghetti, 5 meters of thin rope, 5 pairs of scissors, 5 meters of duck tape, post-its (approx. 2 per participant), coloured markers, 4 papers (A4)

Optional – video projector + screen or large TV with HDMI cable.

Resources Needed: flipchart stand

Supporting Resources: [Annex 1: Kolb's Learning Cycle](#)

Instructions:

Ice-breaker (15 minutes)

Complete a short warm-up activity (2-3 minutes) selected by the facilitator which is quick and simple. Then, give each participant a post-it and invite them to note down one time in their past when they've taken an initiative that they were proud of. Invite them to stick it to a flipchart of "*My Step Forward*" and describe it to the entire group in a few words. The takeaway is that "the smallest actions can be tokens of inspiration for people and for ourselves".

"The Marshmallow Challenge" (50 minutes)

Divide participants into small groups (4–6 people). Provide each group with 20 spaghetti sticks, 2 meters of duck tape, 1 meter of string, and 1 marshmallow. Explain their task: build the tallest free-standing structure with the marshmallow on top (15 minutes), without using the ceiling as a support.

Announce different milestones by each team throughout the experience, also offer a time reminder at 5 minutes and 1 minute. Structures need to be standing on their own when the time is up; none that fall will be measured. Celebrate the winning team with the entire pack of marshmallows.

Debrief (5 min): Who naturally took the lead? How did the group organize itself? Did everyone feel included? If they were to repeat the experience, how would they go about doing it differently?

Invite a few insights from each team from their reflection. Explain that this activity is undertaken with all kinds of groups, and surprisingly it's not the engineers or executives which perform the best, but the children. That

is because creativity is boundless and children adapt much easier once they fall, as well as start much more easily with new ideas. Another remark is to make that even one centimeter structure is bigger than 0, and the tendency to aim highest without a solid base leads to failure. So small experiments and leadership insights within the team from observers who share their perspectives and take a proactive role – always win the game or at least ensure the biggest chances of success.

Participants are invited for a second round, where they can implement all the learning and build upon those reflections. Another 15 minutes. Same process. The winner gets a marshmallow box. Underline how all teams did better the second time, by reflecting on their initial learning.

Kolb Learning Cycle (5 minutes)

On a flipchart, present the group with the Kolb learning cycle and explain how each phase relates to the Marshmallow Challenge experience earlier. Take any emerging questions from the group.

Self-reflection (10 minutes)

On 4 pre-made A4 papers, write “Action”, “Reflection”, “Theory” and “Full Cycle”, symbolizing the 4 different phases of the Kolb Cycle. Invite participants to go where they feel they excel the most. Invite participants from different corners to pair with each other and briefly reflect on their reasons for choosing that spot and strategies they employ when assuming this particular role in daily life (5 minutes). At the end, debrief that it’s important to know where different people excel so as to learn and complement each other in work and life.

Tips for Facilitator: Observe how the groups react and how interactions are made within the groups during the marshmallow activity. Encourage competition at different times by congratulating teams that raise towers early on. Underline that competition can be used constructively for energy, although it’s important to keep focus on our team process and encourage each other to reach bigger heights together. Stick the initial flipchart somewhere visible for the remainder of the bootcamp. Share the Kolb Cycle model on the group chat for future references.

Session of module 3: Complex Problem-Solving

Objective: Increase understanding of Complex Problem Solving, experience real like example of CPS (Climate change), learn its complexity, learning 6 thinking hat strategy

Methods: Simulation game; Teamwork, 6 thinking hats

Duration: 90 minutes

Materials Needed:

1 printed version of the **6 thinking hats** (see Annex 3 below; or something symbolising them) for each group,
1 complex problem solving scenario to use during 6 thinking hat session (Can be decided among ideas given by participants or taken by the example list in “Resources Needed”); Flipchart; Pens; Papers; Post-Its

Resources Needed: [Annex 2 - CPS Complex & Simple Problem Examples](#)

Supporting Resources: [Annex 3 - Six Thinking Hats](#)

[How to use the Edward de Bono's Six Thinking Hats for decision making](#)

[Six Thinking Hats – De Bono Group](#)

[Annex 4 - Cynefin Framework for Problem-solving](#)

Instructions:

Ice-Breaking (10 minutes max): Facilitator choice

Warm up, recognising complex problems (15 minutes) : The facilitator makes a quick introduction to Complex Problem Solving, explaining its main point, why it's important to acquire, and the main differences with Linear problem Solving (by presenting and explaining the Cynefin Model). Participants have to brainstorm as many problem-solving scenarios they find themselves in their everyday life, after each of the 4 types of problems. Facilitators give some examples (i.e. your car broke, you need to plan a trip, ecc...). All examples are written by the facilitator on a flipchart in front of the larger group (the model is premade and there is enough space in each category (Simple, Complicated, Complex and Chaotic) to write around 3-5 examples from the group. Different examples are debated with participants in order to better fixate the differences between the 4 types of problems. Any emerging questions are answered briefly.

Exploring and Prototyping for Complexity (30 minutes)

Participants are then divided in teams of 4/5, and are given one complex problem from the brainstorming phase or from the list in the "Resources Needed". Over the course of 15 minutes, they have to explore the problem from different angles that could potentially contribute to their development, as well as provide potential solutions that take into consideration the complex nature of the problems. Participants are free to choose between presenting on a flipchart or a slideshow. Then, each team has 2 minutes to present their proposal in front of the larger group and receive 1-2 questions from the entire group.

6-Thinking Hats methodology (40 minutes)

Staying in the same team as before, every group is given a different complex problem to solve using the 6-thinking hats methodology. 1 set of 6 Hats (or something symbolising it) is given to each group:

Every group analyzes their own problem, consciously using 1 hat at the time. The facilitator shows a slide with instructions and details for that specific hat, and calls the time to when to switch to the next one (minimum 3 max 5 minutes each hat). Alternatively, a flipchart with the hat descriptions can be provided.

At the end we have a quick debrief on the process, and they present the solutions they founded with this methodology.

Tips for Facilitator:

Get familiar with the concept of complex problem solving and its differences with linear. If you can think of more relevant "complex and simple problem solving examples" feel free to add them to the list. It's possible to adapt the "Warm up" exercise to make it more complex.

Session of module 4 : Critical Analysis

Objective: To help participants recognize personal and social biases, develop skills of observation and reflection, and strengthen their ability to analyze information critically in professional and everyday contexts.

Methods:

- Interactive discussion
- Visual and storytelling techniques (Dixit cards, empathy walk)
- Guided reflection

Duration: 90 minutes

Materials Needed:

Introduction & Icebreaker (Dixit cards) – 15'

Bias Game ("True or False?") – 10'

AI & Critical Thinking mini-challenge – 20'

Empathy Walk – 25'

AI and Critical thinking Discussion - 10

Reflection & Takeaways (Jar activity) – 10'

Resources Needed:

Dixit cards ; Projector

[Annex 5. EMPATHY WALK ROLES](#)

[Annex 6. TRUE OR FALSE](#)

[Annex 7. EMPATHY WALK STATEMENTS](#)

Post it notes ; Small "Reflection Jars"

Supporting Resources: Space for participants to move

Instructions:

Warm-Up – Dixit Stories : Each participant picks a Dixit card and shares a short story with their interpretation of the card they had chosen. **Debrief:** How do our interpretations differ? What shapes our perspectives? Divide participants into small groups (4–6 people each).

Bias Game – "True or False?":

Present 8–10 statements (mix of true and false) about youth employment, education, and social trends in Europe. Ask each group to discuss for 5 minutes and mark whether they think each statement is **True or False**. Reveal the correct answers and brief explanations.

Reflect on the findings:

- What influenced your judgment – familiarity, wording, or perceived authority?
- How often do we assume something is true because we’ve “heard it before”.

Emphasize on how critical thinking requires cross-checking sources, questioning assumptions, and being aware of emotional triggers in data presentation.

Empathy Walk:

Distribute role cards (1 per participant). Each describes a character with specific age, gender, background, or personal challenge. Ask participants to line up side-by-side at the back of the room. Read a series of statements related to employment, freedom, social access, and well-being (e.g., “I can apply for any job I want.” / “People take me seriously when I speak.”). Participants take a step forward if the statement applies to their role, or stay still if not. Continue for 10–15 statements.

Observe who is ahead or behind at the end — and why.

Reflection:

- What shaped vulnerability or privilege?
- How did you feel in your role?
- How quickly do we form opinions about others’ abilities and values?

Connect this to critical thinking: our quick judgments often rest on stereotypes or incomplete data.

AI & Critical Thinking:

Studies show that overreliance on AI-generated outputs can lead to: Reduced analytical engagement, loss of skepticism: when AI is perceived as neutral or “smarter,” users question less, Cognitive laziness.

Critical Thinking Reflection Jar (15’)

Distribute post-it notes and a jar/envelope per participant. Ask everyone to write one reminder to their future self — something they want to remember when facing information or decisions.

Prompts: “Next time I read something online, I’ll ask myself...”

“When I feel sure about something, I’ll double-check...” , “I’ll pause before I share or react because...”

Invite participants to fold their notes and place them in their jar. Open them and read them loudly to close the session.

Tips for Facilitator:

Create a safe, non-judgmental atmosphere — critical thinking is about curiosity, not being “right.”

Encourage diverse voices; validate all contributions before guiding reflection.

Observe how the Empathy Walk can trigger deep discussion or personal thoughts.

Session of module 5 : Creativity & Initiative

Objective: Perceiving emotions as a starting point for creative confidence and growing comfortable with uncertainty / surprise as valid sources for creativity, even under time pressure.

Methods: improv presentations; drawing ; emotional contextualization; theater.

Duration: 90 minutes to 3 hours

Materials Needed: one A3 paper per participant ; coloured pencils ; coloured post-its ; pens ; some kind of treasure box ; one flipchart paper

Resources Needed: internet access ; flipchart stand ; video projector ; one laptop

Supporting Resources:

[Random Slides Improv \(eng\).pdf](#)

[Annex 8. Random Slide Example \(you can create your own\)](#)

13 positive & negative emotions on post-its

Instructions:

Warm-up (10 minutes): chosen by the facilitator appropriate for the order of the workshop and previous activities. If this is the first activity with participants in your bootcamp, use *“Imaginary Gum”* wherein an invisible object is created on the spot using hands and body, then passed to the right. In silence. The next person moulds it into something different, and passes it on to the next person. Do 2 rounds and express the connection between this activity and creativity (which often requires silence and a great deal of belief in endless possibilities, even when there’s apparently nothing in front of us).

Emotional Sourcing (30 minutes)

Every participant picks one positive and one negative emotion post-it from the box and shares a context in which they experienced this emotion (sitting in a circle, without chairs, on the floor). Then, participants are given one A3 piece of paper and explained that the next activity will require them to consider one emotion and an associated context (it does not have to be one selected earlier), which will be drawn on paper with our eyes closed, without lifting the pen off the paper. One minute is given for each to select one emotion, then participants are invited to select one pencil of a colour appropriate for the emotion and context. With their eyes closed and in complete silence, participants draw for 3 to 5 minutes the shape of this emotion and associated context on the paper. They can sit in any position comfortably (even on their bellies). Eyes open when they’re ready and participants flip the papers to write the name of the emotion and 3 defining words for this experience. Those comfortable can share with the rest of the group their drawing and the story behind. At the end, the facilitator explains how creativity flows best when it is not interrupted by judgement (thus the eyes closed) and when it is guided by visualization (of a specific context in this case, but a vision of a project or idea can be extrapolated for other circumstances) and feelings.

Finally, participants are split into 5 teams and given one negative emotion to bring to life through improvisational theater, where each team member needs to take a role in the story. This experience further cements the connection between emotions, creativity and initiative, as well as teamwork.

Improv Slides (40 minutes)

Participants are invited to come in pairs and present together a 5-slide story with randomly selected slides and images, under time constraint (60 seconds / slide). The goal here is to reveal how even unexpected circumstances can be given meaning if we choose to do so, though this depends on our ability to take the initiative towards giving this meaning for the experiences we live. Approximately 5-6 rounds cover half of the participants (usually not everyone wants to perform this activity due to its complex, apparently challenging nature). Participants can also present in groups of 3 or individually if they prefer to do so. The final debrief by the trainer provides insights into how the activity is not designed to be professional, but to showcase our capacity to brainstorm spontaneously with a lot of precision and coherent narrative even when we don't know what to expect next. This is an encouraging example for handling challenges professionally in life that often requires us to think on our feet.

Closing Harvest (10 minutes)

On one post-it, each participant defines “creativity” and on another writes one action in any area of life where they will employ creativity to overcome a specific challenge over the course of the following month. Then, they stick it to a flipchart which is taped in a visible spot within the workshop space through the bootcamp.

Tips for Facilitator:

Maintain a calm attitude throughout the entire workshop (especially during the emotional sourcing). Don't play background music then, as each emotion has a different tonality inside people's heads. Let participants sit in silence when they are not ready to volunteer for improv slides, someone will eventually go. If few people want to try it, then ask them for a way to select volunteers or skip the activity otherwise.

Session of module 6 : Leadership & Social Influence

Objective:

The overall objectives of this activity are for participants to understand that leadership is a process of influence rooted in empathy, collaboration and communication, not only in authority.

1. Learning objectives for Introduction and Icebreaker

- Recognize that everyone already practices influence in their everyday life
- Identify the different ways people influence others
- Set a collaborative tone for the session

2. Learning objectives for part 1 : Building team cohesion

- Experience group dynamics and observe how leadership naturally emerges in a group
- Understand the importance of collaboration, inclusion, and shared goals in team success
- Reflect on how leaders can federate a group by valuing diverse roles and encouraging participation

3. Learning objectives for part 2 : Active listening roleplay

- Differentiate between passive, distracted, and active listening behaviors.
- Understand how active listening enhances trust, empathy, and communication effectiveness.
- Develop awareness of how listening influences motivation and engagement.

4. Learning objectives for part 3 : Lead to influence decision-making

- Practice group decision-making and observe different influence strategies
- Reflect on personal influence style in group settings
- Understand the link between influence, collaboration, and leadership effectiveness

Methods:

This learning session is built on non-formal and experiential learning principles :

- Learning by doing
- Reflective learning cycle
- Peer learning
- Collaborative learning

Duration: 90 minutes

Introduction and Icebreaker - “Influence in Action” (10 minutes)

Materials Needed:

- Flipchart to note key words during plenary debrief (e.g., communication, empathy, persuasion, example, trust)
- Sticky for participants to write short examples of influence and stick them on the wall

Resources Needed:

- List of guiding questions to keep discussion focused (e.g. “What strategies did you use?”, “How did the other person react?”)

Supporting Resources: None

Instructions:

- Objective: Show that everyone already influences others.
- Instructions:
 - Ask participants: “Think of a time when you changed someone’s mind or motivated them to act. How did you do it?”
 - In pairs, share these examples.
 - Debrief in plenary: *highlight how influence is not only about power but also about communication, empathy, and presence.*

Tips for Facilitator: Keep this part simple, without pressure, only to introduce the group to the competence.

Part 1 – Listen : Active Listening Roleplay (25 minutes)

Materials Needed:

- Handout or slide summarizing the structure of the triad and what each role does (Speaker, Listener, Observer)
- Observer feedback sheet (optional — could include prompts like “Did the listener make eye contact?”, “Did they paraphrase?”)

Resources Needed:

- List of active listening behaviors (for debrief)
- Reflection questions (e.g. “How did you feel when interrupted?”, “What made you feel understood?”)

Supporting Resources: None

Instructions:

- Activity: "The Listening Triads"
 - Form groups of 3: a speaker, a listener, and an observer.
 - Round 1 (5 min): Speaker talks about a topic - here the idea would be to make them talk about how they feel after the Bootcamp, what they learned, how they lived this experience, to have a first insight of their experience through this activity. Listener interrupts, gives advice, looks distracted. The observer takes notes.
 - Round 2 (5 min): Same story, but this time the listener practices active listening (eye contact, paraphrasing, asking open questions).
 - Observer shares feedback.
- Debrief (10 minutes):
 - How did it feel to be listened to vs. interrupted?
 - What behaviors made you feel understood?
 - Connect to leadership: listening builds trust and credibility.

Tips for Facilitator: As the groups will be of 5 people, you can arrange to have 2 listeners and 2 observers. You could also skip having an observer role, so divide the group in pairs. Furthermore, you can also decide to let one round with one person being the Active Listener, while the next round the same person can be the one who talks (in order to have both people in the pair experience both roles).

Part 2 – Lead : Influence in Decision-Making (30 minutes)**Materials Needed:**

- Printed list of the 10 competences (one per group)
- Ranking sheets or cards (participants can cut or move cards to visually prioritize their top 5)
- Markers, post-its, and flipchart paper for group work

Resources Needed:

- Template for groups to record their top 5 competences and reasoning
- Optional slide with guiding questions for the debrief:

- “How did you reach agreement?”
- “What influenced the final choices?”
- “What does this say about professional priorities in your country?”

Supporting Resources:

[Annex 9. Gameplan Template](#)

Instructions:

Enable participants to reflect on the 10 competences they explored during training, identify which ones they consider most essential for their future, and experience how group decision-making and influence shape collective priorities.

- Activity : “The Competence Challenge”
 - Scenario : “Your group has been selected to design a follow-up program for young professionals in your specific countries. You can only focus on 5 of the 10 competences you’ve worked on during this training. Your task is to agree, as a group, on which 5 competences should be prioritized in your country and why.”
 - Individual reflection (5 min): Each participant ranks the 10 competences from most to least important for their country’s youth professional futures.
 - Group discussion (15 min): In nationality groups, they share their rankings and negotiate a common list of 5 top competences.
 - Encourage them to justify their choices — linking to personal experience, career aspirations, or social needs.
 - Plenary debrief (10 min): Each group presents its final 5 and briefly explains how they reached consensus.

Tips for Facilitator: Go into the different groups to hear their different ideas, and try to see if there are major differences between the countries. Do not forget to take the rankings by nationality to be able to use them afterwards. . You can also choose depending on time availability to employ the “GamePlan” model for structured action plan based on how each group envision the implementation of these 5 skills into their national context over the course of the following 6 months. Then, each team can present their work and receive questions from the larger group.

Closing Reflection - 5/10 minutes

Materials Needed:

- Flipchart or poster with the Federate → Listen → Lead cycle
- Markers or stickers for participants to add final words or feelings

Instructions:

- Quick round: each participant shares one insight they will take into their future professional life about leading and influencing others.

- Trainer highlights the symbiotic cycle: Federate → Listen → Lead.

Session of module 7 :Technology Exploitation

Objective: Understand the importance of technology literacy in our life, understand how fast technologies changes, reflect on personal level of Tech-literacy, discover useful tools to solve real-world tasks

Methods: Individual reflection, Teamwork, online game

Duration: 90 minutes

Materials Needed:

- [Annex 10. Historical Settings & Contexts](#) to guide them during the Technology evolution exercise
- Paper, pens + coloured pencils, one flipchart paper per team

Resources Needed:

[Annex 11. Learning Pyramid](#)

Supporting Resources:

Instructions:

IceBreaking: MySelf and Technology (15 minutes): Participants are given a white paper and work independently. At the centre of the paper, they represent themselves with a circle/star with their name in the center(or a quick drawing of themselves). All around, they draw their own “*Technology Constellation*”, with each other Star/circle, representing one of the technologies they use/interact with in their life (both private and professional). The bigger the star, the more impactful that technology is for them. (10 minutes)

A short debrief is done with the goal to make them realise how much technology is part of our life, how much we depend on it and the importance of knowing how to use it in an appropriate way. (5 minutes)

Technology evolution and selection (30 minutes)

The group is divided into smaller teams of 6 people. Each team is given a different task to solve (i.e. Writing a book, inviting people to a wedding, building a house, planning a meet-up with a long distance friend, etc...), and they have to identify the best technological tools to achieve this task, and estimate the time required to do it. They have to do this exercise multiple times, each time pretending to be in a different time in history, having to select the tools and technology available at that moment. They will be moving from a more ancient time to actuality. They can do online research if needed (I.E. Roman Empire/Medieval time/ Industrial Revolution/ WW2 /1970 (no computer) /2010 (computer but not smartphone)/ 2020 (smartphone but no AI)/Today).

When they arrive at “Today”, they have to make a more complex selection process, they have to prepare a list of possible useful tools as options and have to answer the 3 questions related to 3 levels of Tech-Literacy:

- What are the modern options for these tasks?
- How do they work, what are their potentials?
- Why should I use these specific tools instead of others? What are the advantages?

Debrief (15 minutes)

The groups come back together, every group explains to the others which Tasks were assigned and which tools they selected in every period of time. This exercise shows how to accomplish the same task, the technology used is different based on the historical context and how things are changing much faster in the last 30 years than in the longer period of history before, *prompting reflection on the need to stay updated and discovering the best available tools for a task*. This will be linked with the need for technology in the work setting.

Learn, Unlearn, Relearn (20 minutes)

The facilitator quickly introduces the concept of “*Learn, Unlearn and Relearn*”, ([Annex 12. Learn & Relearn](#)) linking it with the previous exercise debrief on how new technologies appear fast and we need to constantly update our knowledge to “Don’t be stuck in the past”. A moment of personal reflection follows, every participant thinks about a “challenge” they have professionally/ something they want to improve. With the challenge in mind, they will make a realistic plan to improve their knowledge of a specific technology useful for their professional development in the course of the next 3 months.

QUESTIONS:

- What is my professional development goal? Are new technologies impacting it?
- Looking at my “Technological constellation”: Are the tools/methods I use now really the best choice or the one I am more comfortable with? Which one can be considered old/obsoleted by now?
- Which new technological tool can I learn to use/use better to achieve my goal?
- Which of my existing knowledge/skills will help me in that? And which one will need to be updated?

At the end, everyone “Makes a self-promise” to learn and improve the tool they selected.

Tips for Facilitator:

Get familiar with the topic reading the theoretical part of the e-course we prepared [here](#).

During “**Myself and Technology**” Most people will immediately think of smartphone, laptop, social media, etc... Those are valid answers, but they should try to go in details of for example which App/Softwares they use and facilitators should try to also remind about technologies that are not digital. (i.e. Car/train/bus used to go to work/school, eyeglasses/contact lenses, medications taken, Card payments, specific software or power tools used in their job, etc....).

Technology evolution and selection: You can change the task assigned if you don’t like the one proposed, remember that they should be real life practical task.

In this session, participants can try to estimate tools and time based on their knowledge, but allow them also to use the Internet and AI to discover about the different technologies available in the different eras. If they do so, during the debrief make them reflect that it would be much more time-consuming to do a “traditional”

research and that it can be considered a good use of technology to achieve a task in a limited amount of time. The last decades on the exercise are close to each other on purpose, to show how fast technology is evolving and impacting our life. Here you can have an overview of the main digital innovation they bring:

- 1990 (computer start to be more common)
- 2000 (google is years old)
- 2010 (social media diffusion)
- 2020 (smartphone diffusion)
- Today (AI diffusion)

"Learn, Unlearn and Relearn": Show and study yourself [Annex 12 \(Learn Relearn\)](#) to understand and explain the concept better. If you are short on time, you can change the final question to be more fast to answer, but keep the "practical planning".

Session of module 8: Technology Design & Programming

Objectives:

- Develop practical understanding of user-centered technology design through hands-on application of Agile principles and sprint methodologies.
- Collaborate in teams to design and present a prototype solution addressing a real user persona's need, applying effective time and communication management.

Methods:

- Group slideshow design, decision-making and presentation
- User mapping (worksheet)
- Visual Prototyping

Duration:

- 90 minutes

Materials Needed:

- Flipchart
- Coloured pencils (sharpened)
- Video projector (x1)
- Laptops (x5)
- Coloured post-its
- 6 Empathy Maps printed in colour

- 5 large tables for group co-working

Resources Needed:

- Internet access (WiFi) for Canva. Gmail accounts to log-in.
- [Annex 13. Agile Principles](#)
- [Annex 14. Empathy Map](#)

Supporting Resources:

- [Agile Manifesto Download](#) (brief reading for trainers unfamiliar with the methodology)

Instructions:

Intro Module (10 minutes). What is Agile and why does it matter?

Agile is a method that enables iterated workflows in project management (predominantly in tech). The key feature is the sprint (max 2 week work). It connects with Design Thinking (from yesterday - based on a user real need - story). Every day starts with Stand-ups – check-in for actual progress. Every Sprint has planning involved (the Define stage from Design Thinking). Retrospective is concerned with quality of team work and communication. Review with results achieved. Each sprint flows into the other with improvements in team cohesion and workflow.

[Annex 13. Agile Principles](#)

User Persona (20 minutes) Choose one digital tool and design the user persona accordingly. Independent exercise.

[Annex 14. Empathy Map](#)

Agile Simulation

(Planning; 15 minutes). Teams of 5 – debrief your persona to the group. Choose one and the associated tool (one criteria: maximize societal impact and self-learning). Define a digital app that helps that person learn this tool effectively. Use a flipchart (focus on visuals - one image is worth a 100 words). Present in a few words to group.

(Sprint - 30 minutes). Design and Develop a working prototype which everyone can understand from a 2-minute presentation (slideshow). Make it relatable to people.

(Review & Retrospective; 30 minutes). Start with the presentations (stand-up & review). Send them in our email. raiaserban@gmail.com

Then, evaluate the quality of your group process (communication) based on 3 questions (After Action Review)

- What happened? (*e.g. uneven contributions, too much talking, etc*)
- What was supposed to happen?
- What can we do differently next time? (*i.e. learn from the difference between expectation & reality*)

Note on one post-it, one thing you take away from Agile that could help you moving forward. Stick the map on the wall.

Tips for Facilitator:

- Collect all materials that emerged during the workshop for future referencing (e.g. Dossier development)
- Collect all slideshow presentations via email for future referencing.
- Don't spend too much time on explaining the theory behind Agile. This is meant to be embodiment at a first glance (90 minutes duration - not enough time; best to focus on experiencing the sprint aspect dynamic)
- Ensure participants understand that the initial group work for auxiliary app design is meant to showcase the story of the app. They can delve into the UI / UX during the second stage of prototyping (can expand in slideshow with visual designs).
- Participants stay in the same teams throughout the entire workshop. They should be divided in teams based on how well they get along (as it usually happens when you create a start-up).
- You can mention that After Action Reviews are inspired from military trainings, but that they are also incorporated in corporate trainings for quick learning, at the scene of emergencies.
- **Suggest that Agile can be used a reference framework for daily working in every aspect of life. Quick, dirty and based on results and in communication with people rather than focus on proving stuff with paperwork and theory.**

Session of module 9: Resilience & Flexibility

Objective:

- Understand why resilience and flexibility are considered emerging skills for personal development and employability in today's job market.
- Reflect on life experiences and identify strengths and coping strategies.
- Explore how flexibility and resilience enhance teamwork and leadership.
- Connect personal resilience to professional adaptability and critical thinking.

Methods:

Duration:

90 minutes:

Warm-up & brainstorming: 10 min

Life Map Exercise: 20 min

Resilience Trees: 25 min

Leadership Styles – Paper Boats: 25 min

Reflection & Closing Discussion: 10 min

Materials Needed:

Flipcharts & markers
Sticky notes / post-it notes
Flipcharts
Colored pens or pencils
A4 Paper for building boats
Projector

Resources Needed:

[Appendix 15. Management Styles](#)

[Appendix 16. Life Map](#)

Supporting Resources:

Instructions:

Warm-Up & Brainstorming

Instructions: Flipcharts labeled “Resilience” and “Flexibility.”

Participants write words/ideas on sticky notes:

One color = Resilience

One color = Flexibility

Stick notes on the flipcharts.

Group discussion:

What patterns or common themes do you notice?

Life Map Exercise

Each participant receives a Life Map worksheet and individually marks 4–5 key moments (challenges, turning points, achievements). For each moment, reflect on: difficulties faced, response (internal strengths & external supports), lessons learned / personal growth

On sticky notes, write 5 key strengths/resources gained from these experiences. Share in pairs and identify similarities.

Resilience Trees Materials:

Divide into 4 groups.

Draw a tree:

Roots: Challenges / difficulties (emphasis on job market or professional life)

Branches / Leaves: Skills, achievements, and strategies developed

Groups present their trees and reflect on their experience.

Leadership Styles Activity – Paper Boats:

Divide into 4 groups: 1 Manager, 3 Team Members, 1 Observer

Assign leadership style to manager: Authoritarian, Democratic, Laissez-Faire, Coaching

Task: Build as many paper boats as possible in 5 minutes, following manager instructions.

Observers note team dynamics, communication, and adaptability.

Debrief discussion:

- Which leadership style was most effective?
- How did team members feel under each style?
- What did observers notice about teamwork and flexibility?

Reflection & Closing Discussion (15 min)

- How do resilience and flexibility help us endure stressful situations?
- How can these skills be applied in work, study, or daily life?

Tips for Facilitator:

- Encourage honesty and vulnerability during Life Map and Tree exercises.
- Monitor group dynamics during the Leadership Styles activity to ensure everyone participates.
- Try to link personal insights to professional skills.

Session of module 10: Reasoning & Ideation

Objective:

1. Grow aware of metacognitive processes and the switch between thinking fast and slow systems.
2. Identify a protective net of resources that help solve problems by mapping them out as a group.
3. Understand the complementary nature between Design Thinking and Participative Decision Making by using theater as a tool for empathy and prototyping.

Methods:

- Systems mapping
- Improvisational Theater
- Group Discussion & Presentations
- Reflection Action Sheet with micro-commitments

Duration:

- 90 minutes

Materials Needed:

- postits
- A4 paper stack
- Flipchart paper
- Blue ballpens

- Coloured markers (orange, blue, black, red, and green)
- Coloured pens (wide range, even chalk if possible)
- Video projector for slides and presentations
- chairs / pillows for sitting on the floor / 6 tables

Resources Needed:

- [Appendix 17. Systems Descriptions](#)
- [Appendix 18. Reflection Sheets](#)
- [Appendix 19. Youth Cases _ Story Theater](#)
- [Appendix 20. Design Thinking](#) (further reading for Design & Double Diamond → [LINK](#))
- [Appendix 21. Double Diamond Model](#)

Supporting Resources:

- Trainer having familiarised themselves with the metacognition (Thinking Fast and Slow by David Kahneman), Design Thinking by IDEO and Participatory Decision-making by Sam Kaner.
- Understand the importance of systems mapping.

Instructions:

1. Intro (10 minutes)

Brief intro for the day (agenda) explained. Rules for communication (suspended judgement, curiosity, connection). Opening question about self-reflection on thinking styles (“How would you describe in two separate systems your own thinking). Present them without using language. Everyone sits in a circle, in a structured round-about. Present the two systems defined by Daniel Kahneman and the importance of meta-cognition as an associated process towards navigating effectively between the two different systems.

2. Thinking Fast and Slow (40 minutes)

Split the group into System 1 and System 2. Each group further into 3 sub-groups with the same following task. Each has to create a system map with factors that influence positively or negatively the development of their specific system (on flipchart papers). Draw a large circle and note down surrounding the circle, different factors that influence the system’s function. Then draw correlations or causation lines between different factors. Encircle sections where a lot of lines cross together, meaning it’s a heat point and probably it holds more influence than other factors. After 15 minutes, the 3 sub-groups need to co-design a single flipchart paper that holds the information from all 3 initial ones (10 minutes for this part now).

Present them in front of the larger group group (5 minutes per group, 10 in total for the presentations).

3. Design Thinking and Participative Decision Making (30 minutes)

Give a slip of paper with a story of a young person who struggles with one of either two particular types of thinking. Invite them to design a small prototype story that could inspire that specific youngster to change their outlook on life by watching this short improv theater scene (2 minutes duration). Split 6 groups with 5 members each. With 10 minutes for preparation. Make the presentations. Keep track of time management.

The audience writes 2-3 post-its for each group's perspectives as if they were that youth, what impressed them and could be better next time. One flipchart per group (6 in total). Stick them. Don't move forward with the next improv scene without having stuck post-its first.

At the end, present participants the Design Thinking and Double Diamond as theoretical models that describe the stages of empathizing with a user, identifying their needs, coming up with a solution as a team (by having some groan zone interaction, difficult in the middle) some ideas come up, some people assume leadership roles, and eventually one idea is being prototyped, feedback collected and ideally a new test is deployed again.

4. Self-reflection (10 minutes)

At the end, read all flipchart post-its out loud and invite participants to note down on a reflective slip of paper answers to 3 different reflective questions:

- "What Thinking System do I need to work on during the next 6 months?"
- "Which 1 core factor in my environment positively influences my development of this system? But negatively?"
- "How can you act differently starting next week to facilitate positive influence over your system development? Note 2-3 concrete actions"

Any participant can share their insights within the larger group, if they want to. Concise language is recommended.

ROUND OF APPLAUSE AND GRATITUDE ONE GRATITUDE MAGIC MINUTE

(sit in a circle, silently for 1 minute, eyes closed and take in the workshop and it's personal meaning with gratitude for the individual work, facilitation, space, team and emerging insights).

Tips for Facilitator:

- Don't share personal information about one's own thinking processes. Allow for investigative inquiry from an unknown self-curiosity perspective. No recipes. Encourage a space for exploration.
- Explain the Design Thinking and the PArticipative Decision-making process on the go, without a specific section dedicated, in order to save time and facilitate proactive learning instead of theoretical stuff
- The one minute golden gratitude minute can be sounded by a special bell (beginning and ending)

- Optionally create a short slide with design thinking and participatory design thinking (available as a resource, but up to facilitator if they can introduce it throughout the process).
- Remain curious as to participants answers throughout
- Keep good track of time for presentations. Allow participants to read the youngster story during the first minute of their presentation
- Invite the audience to take the role of youth in the specific story as they listen
- Be prepared to be surprised and to adapt to emerging circumstances. There's clearly a lot of content to cover and limited time. If some participants fall behind, encourage them to be active, but let them sit behind if they want to be more passive. As long as they participate, it's good enough. They may only want to be observers, so it's healthy if that's what they need.

Appendices

Appendix 1. Kolb's Learning Cycle (Active Learning Strategies)

Kolb's Learning Cycle



Appendix 2. CPS complex and simple problems examples

- Help refugees to integrate into a new city
- Make a diagnosis of someone sick
- Ideate and start a marketing campaign for a new drink
- Fight climate change
- Reduce the amount of waste around the town
- Reduce schools drop-out rate
- Decide the allowed limit to allow or not AI in your workplace
- Teach critical thinking among youths
- Start a new successful business
- Promote mental health and wellbeing
- Solve overtourism
- Help older population to recognise disinformation

LINEAR/SIMPLE PROBLEM SOLVING EXAMPLES SCENARIO

- Clean the house before your mother visit
- Forgot the password of your email account
- Calculate monthly budget for eating out
- Submit a project report with a strict deadline
- Repair your broken coffee machine
- Plan a trip with your friends for summer
- Prepare a theatre performance
- Cook a new recipe you never try before
- Prepare election for the city council
-

Appendix3. Six Thinking Hats Model



Blue Hat

Successful reflection
process



Red Hat

Intuition and feelings



Yellow Hat

Optimistic judgment,
Benefits and Hope



White hat

Available and required
information



Black Hat

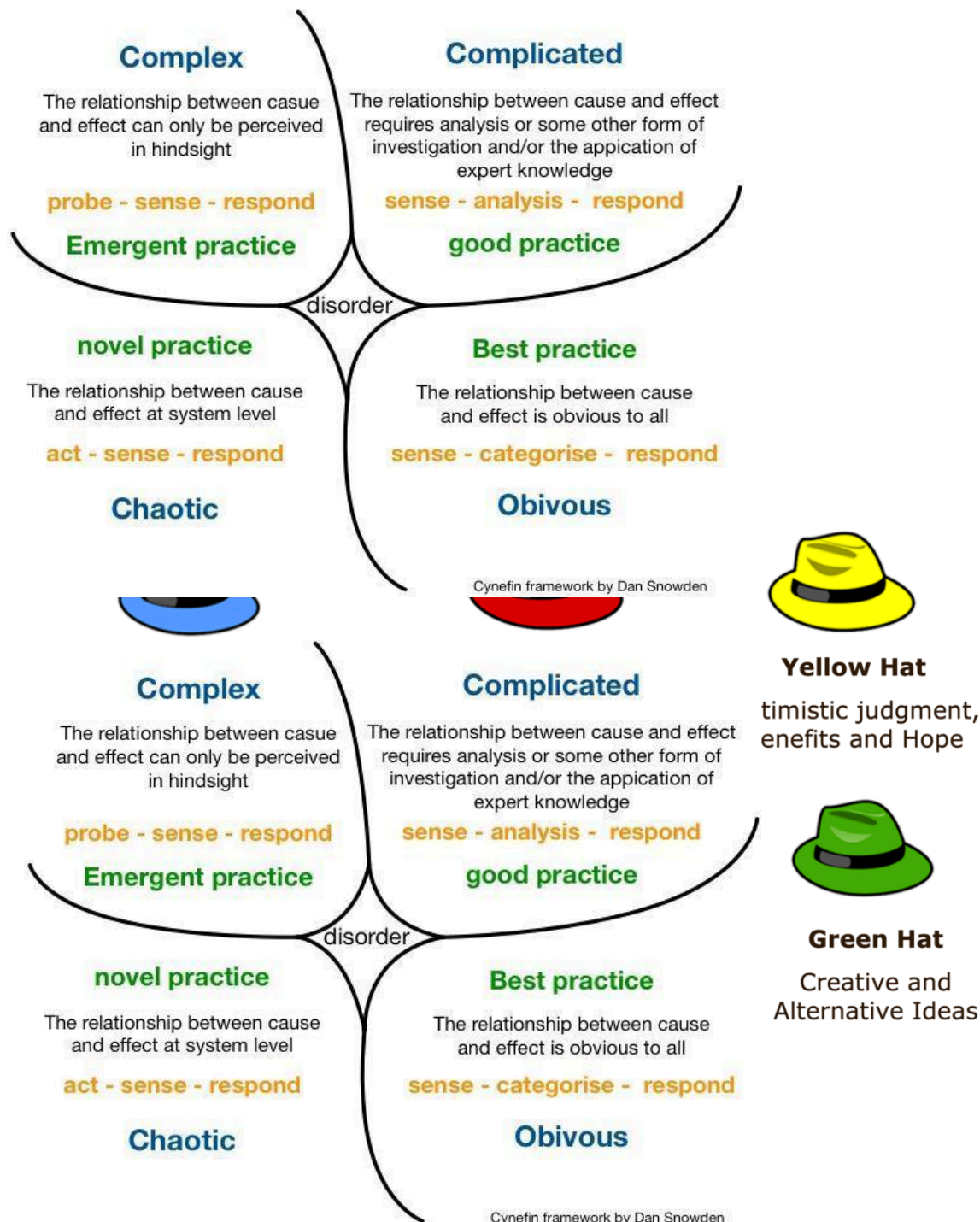
Critical judgement, Risks
and Weaknesses



Green Hat

Creative and
Alternative Ideas

Appendix 4 - Cynefin Framework for Problem-solving



Appendix 5. Empathy Walk Roles

A 28-year-old illiterate woman takes care of her three young children; her husband is a fisherman.

A 17-year-old girl is physically abused by her father, who does not allow her to leave the house.

An 18-year-old girl, a student, lives with her mother and two sisters.

A 55-year-old man, unmarried, unemployed, lives with his father.

A 20-year-old man is studying medicine, lives on campus, and works part-time.

A 24-year-old woman with depression and mental disorder, mother of two children, husband often abroad.

A 22-year-old man who believes he is a famous movie star and behaves strangely.

A 10-year-old girl with a serious mental illness who lives with her parents and older siblings.

A 26-year-old man, a journalist for a local newspaper, lives with his mother and younger sisters.

A 35-year-old woman, a nurse, has two children and a supportive husband.

A 20-year-old woman who has dropped out of university participates in a men's political activism group.

A 26-year-old woman who cannot walk.

An 18-year-old woman, an orphan, cares for her grandfather who has dementia.

A 30-year-old woman, a political scientist, works in parliament.

A 26-year-old deaf man lives with his mother.

A 19-year-old woman who studies human rights and lives with her unemployed father, who closely follows politics.

A 22-year-old transgender person who lives in a foreign country.

A 23-year-old man who was recently hospitalized for psychosis, unemployed, and begs.

A 32-year-old woman, a single mother, works as a cashier in a supermarket and supports two children.

A 28-year-old man, a recent immigrant, works in construction and lives in a dormitory.

A 25-year-old woman, an IT student, lives with a roommate, suffers from exam anxiety.

A 40-year-old man, unemployed engineer, divorced, cares for two children.

A 21-year-old woman, an Instagram influencer, is also studying communications.

A 19-year-old man, a volunteer at an NGO for refugees, lives with his parents.

A 34-year-old woman, a doctor at a hospital, is divorced and has one child.

A 35-year-old man, former soldier, suffers from PTSD, lives alone.

A 29-year-old woman, young entrepreneur, cares for elderly parents and two children, works 14 hours a day.

A 24-year-old man, recently unemployed after being laid off from a startup, lives with his grandmother and is trying to find a stable job.

A 31-year-old woman with vision problems works remotely for a technology company and lives alone with a pet.

A 38-year-old man, a refugee from Syria, works on a construction site and lives with his wife and two children in temporary accommodation.

Appendix 6. TRUE OR FALSE

Activity 2: “True or False?”

1. “70% of young employees quit their first job within the first year.”
2. “Greece has the highest youth unemployment rate in the European Union.”
3. “Most European youth believe AI will create more jobs than it destroys.”
4. “AI-generated CVs and cover letters are used by nearly 40% of job seekers in Europe.”
5. “Less than 20% of young people trust information shared by influencers.”
6. “AI-generated images are now detected correctly by people more than 80% of the time.”

Appendix 7. EMPATHY WALK STATEMENTS

Statements:

"At work, if I report that my manager yells at me and belittles me in front of my colleagues, I'm afraid I might lose my job."

"I have sent more than 30 job applications in the last year, but I am almost never called for an interview."

"At a job interview, I was afraid they would ask me something about my family."

"I have been subjected to sexual innuendo at work."

"On social media, it's easy for people to send me threatening messages."

"I'm afraid to talk about my mental health because people will think I'm weak."

"At work, sometimes they ignore me or don't ask for my opinion."

"When they ignore or mock me, I feel angry but don't know how to react."

"I feel that I don't have many opportunities for promotion because I don't have the right connections."

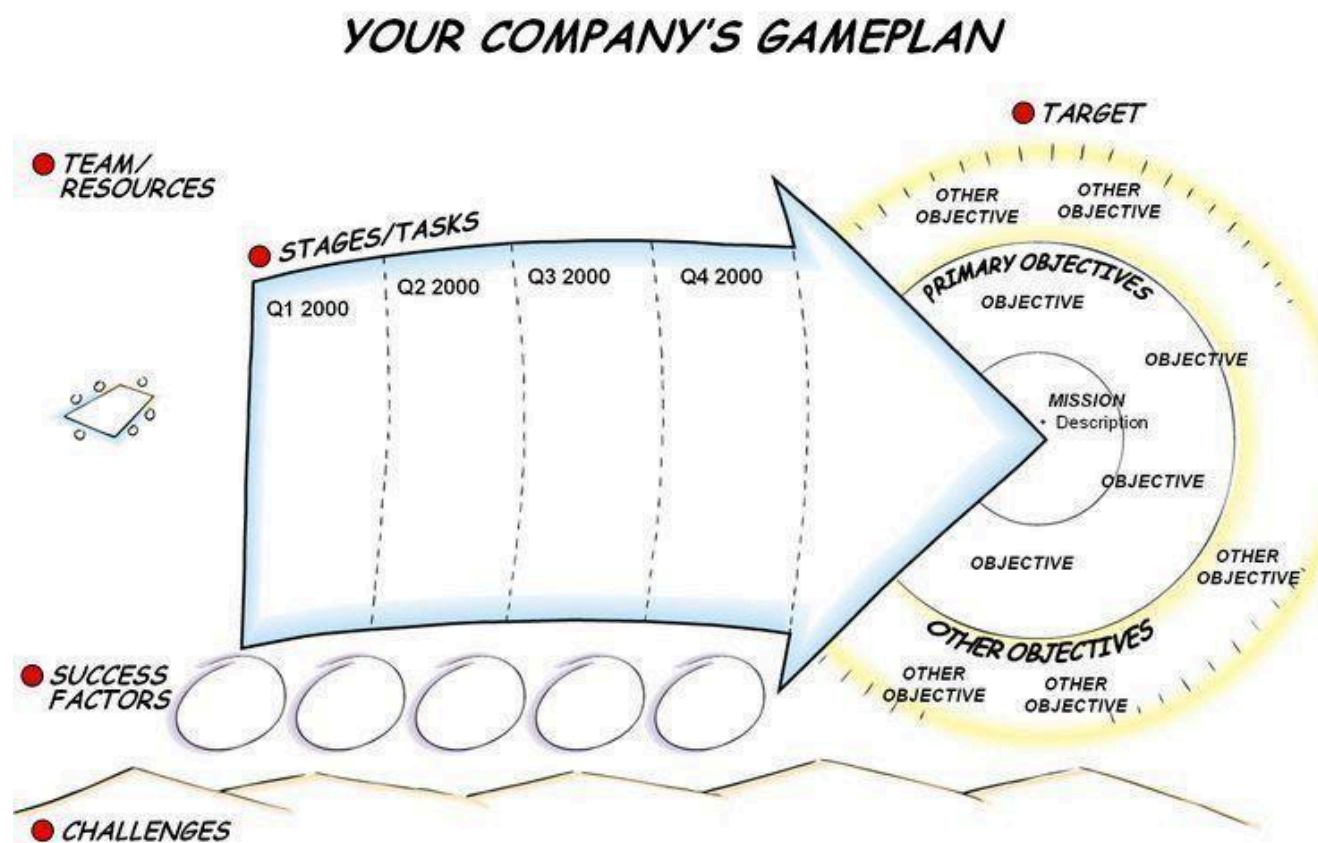
"I often avoid participating in social events or meetings."

"I have received insinuations or comments in my private or public life."

Appendix 8. Random Slides Example (you can create your own using random images, text and leaving space for interpretations)



Appendix 9. Gameplan Template (participants can draw on flipcharts)



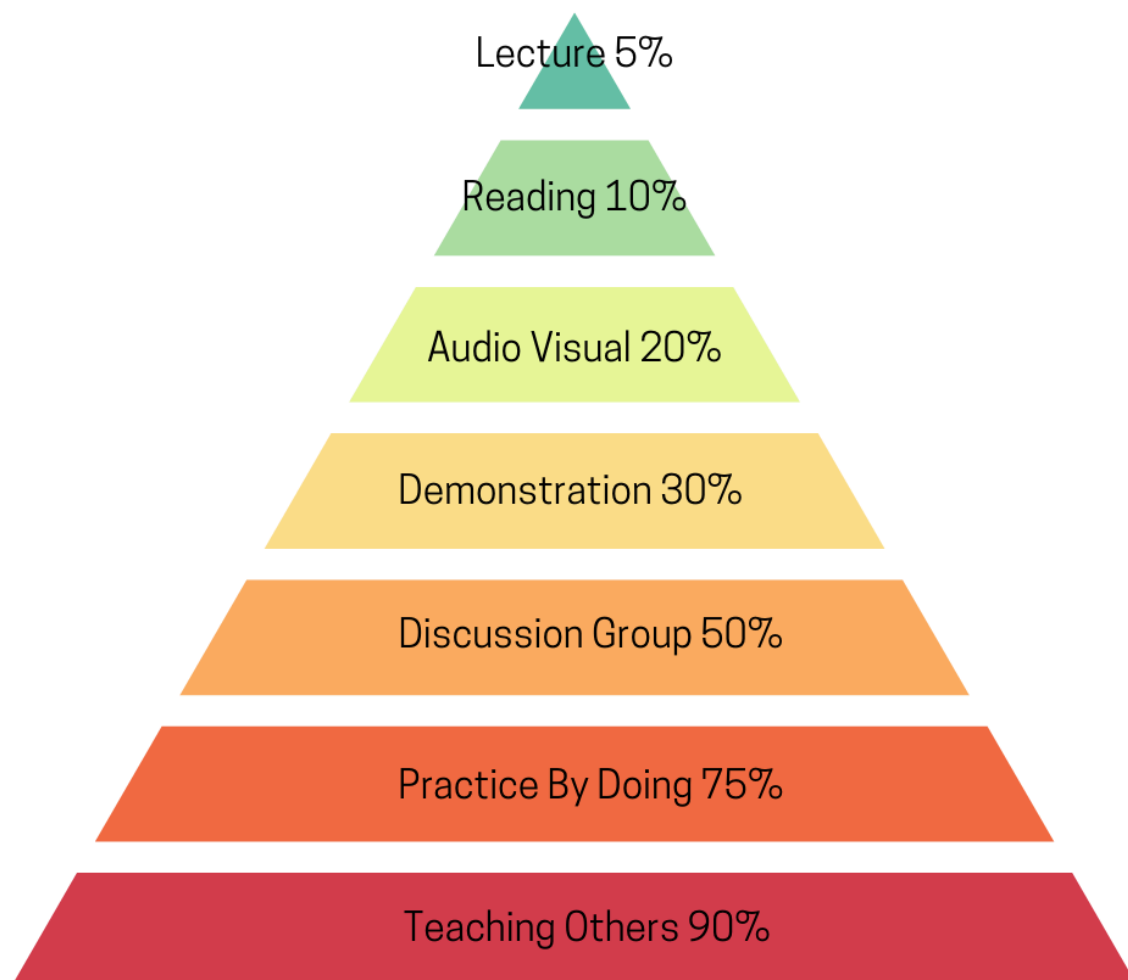
©1996 The Grove Consultants International

Appendix 10. Historical Settings and Contexts

Task Proposal

- Organise a wedding with 300 invites
- Writing a book
- Create a sculpture
- Collect and count taxes
- Make a self portrait
- Bake a cake/10 kg of bread

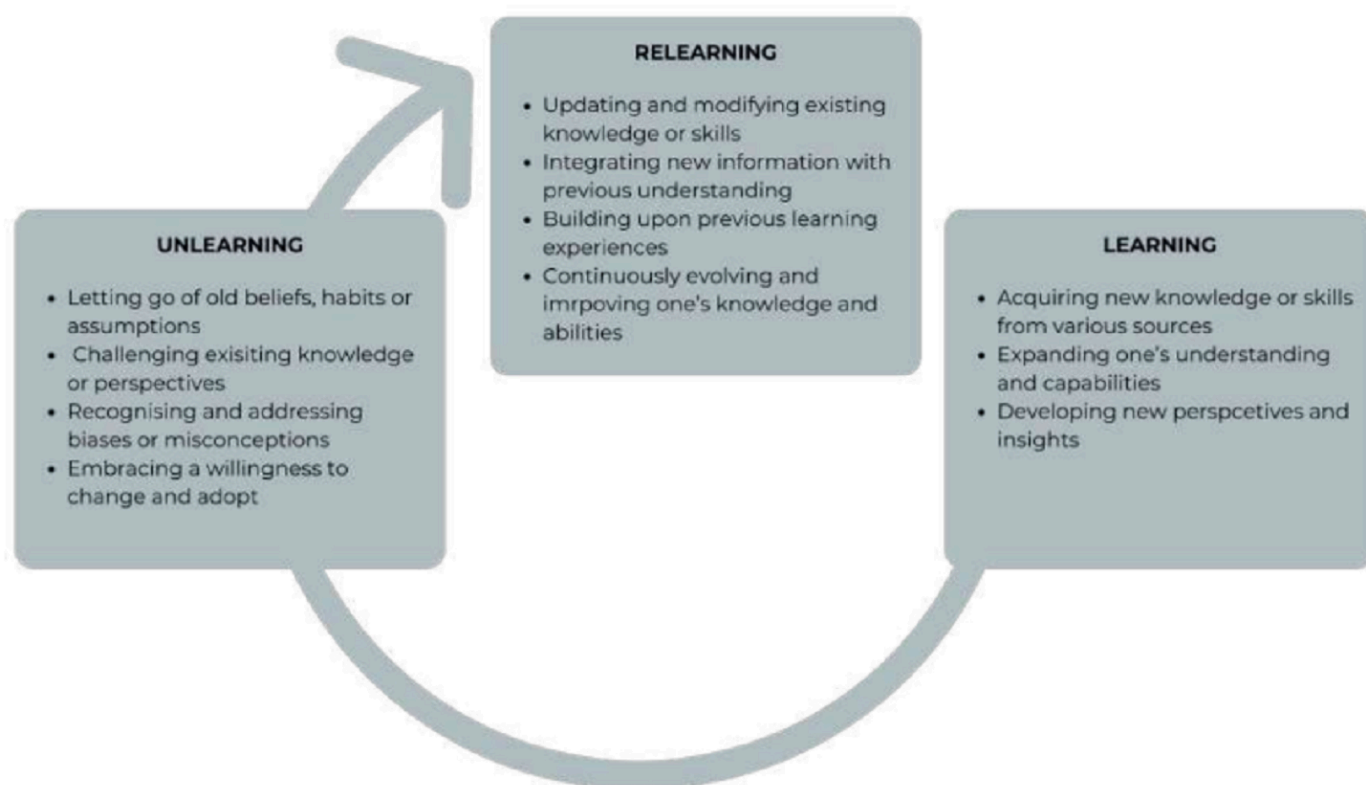
Appendix 11. Learning Pyramid



The Learning Pyramid

Rates of Learning Retention Based on Method
Based on the Original from the National Training Laboratories Bethel, Maine

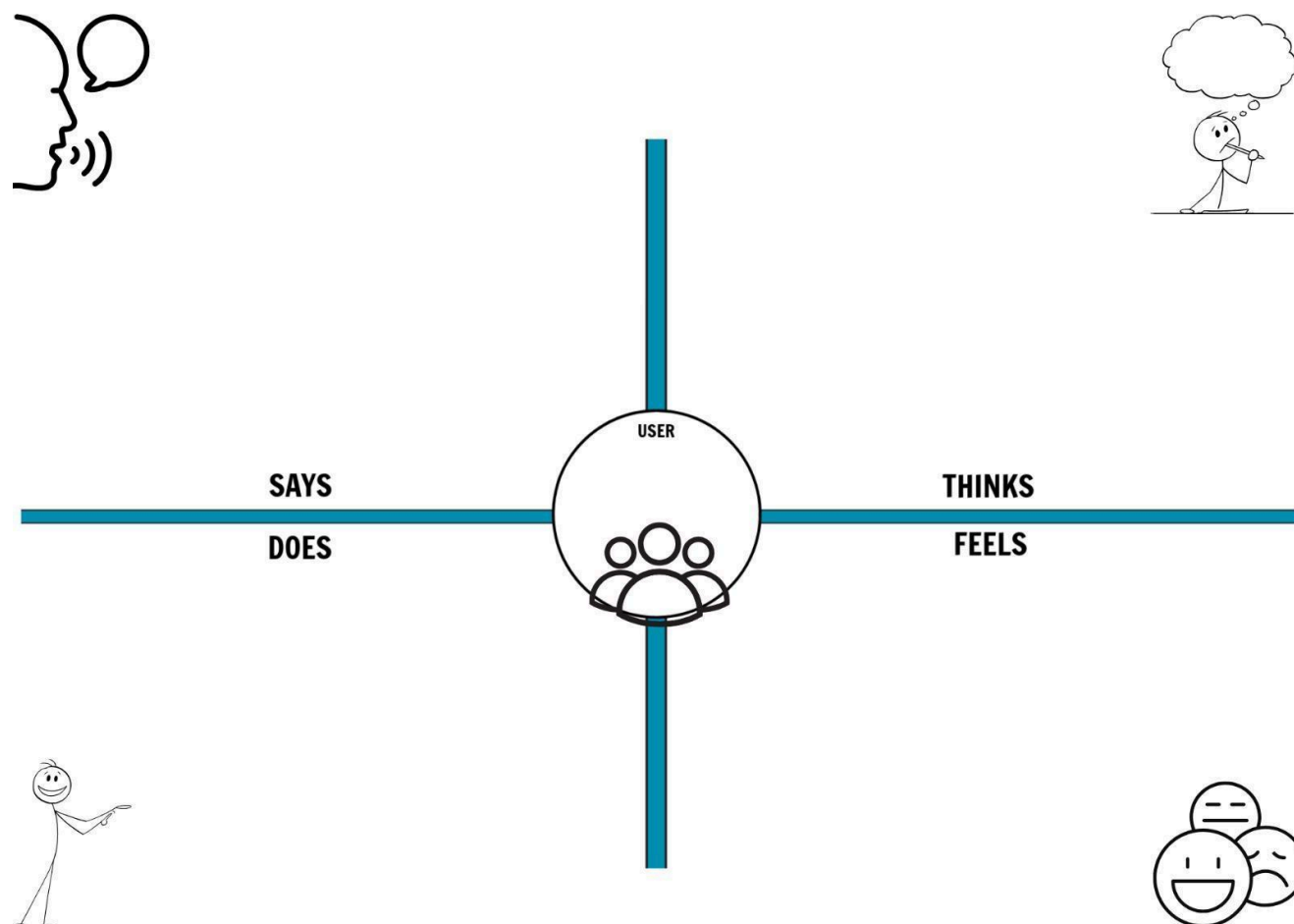
Appendix 12. Learn and Relearn Model



Appendix 13. Agile Principles



Appendix 14. Empathy Map



Appendix 15. Management Styles

● AUTHORITARIAN MANAGER



- "MY WAY ONLY"
- "DO EXACTLY WHAT I SAY, STEP BY STEP."
- "NO QUESTIONS — JUST FOLLOW MY INSTRUCTIONS."
- "I DECIDE, YOU ACT."

Your role: Give strict, step-by-step instructions. Expect full compliance — no questions, no discussion.

Tone: Firm, commanding.

● DEMOCRATIC MANAGER



- "LET'S DECIDE TOGETHER"
- "WHAT DO YOU THINK IS THE BEST WAY TO START?"
- "SHARE YOUR IDEAS — ALL ARE WELCOME."
- "WE WILL DECIDE AS A TEAM."

Your role:

Ask for ideas, discuss methods, and agree as a group before starting.

Tone: Inclusive, encouraging.

● LAISSEZ-FAIRE MANAGER



- "YOU FIGURE IT OUT"
- "I TRUST YOU TO ORGANIZE YOURSELVES."
- "FIGURE OUT YOUR OWN STRATEGY — I'LL OBSERVE."
- "TRY TO INNOVATE AND SEE WHAT WORKS BEST."

Your role:

Give the task and step back. Let the team decide how to organize, plan, and act.

Tone: Relaxed, trusting.

● COACHING MANAGER



- "I GUIDE AND SUPPORT YOU"
- "HERE'S ONE IDEA — WHAT DO YOU THINK?"
- "I'M HERE TO HELP — ASK IF YOU NEED GUIDANCE."

Your role:

Offer encouragement and feedback while letting the team take initiative.

Ask reflective questions ("What could work better?").

Tone: Supportive, motivating.

Appendix 16. Life Map



Identify and spot 4-5 **significant moments** or **turning points** in your life. These can be challenges, transitions, or proud achievements.

Reflect on them:

- 🌧️ What was difficult or challenging?
- 💪 How did you respond? What helped you cope or move forward?
- 🌈 **What did you learn or gain from this experience?**

Appendix 17. System Descriptions

System 1 – fast, automatic, and intuitive. Handles quick, everyday decisions and is based on patterns and emotions.

System 2 – slow, deliberate, and effortful. Engaged for complex tasks, problem-solving, and requires concentration and logic.

System 1 – fast, automatic, and intuitive. Handles quick, everyday decisions and is based on patterns and emotions.

System 2 – slow, deliberate, and effortful. Engaged for complex tasks, problem-solving, and requires concentration and logic.

System 1 – fast, automatic, and intuitive. Handles quick, everyday decisions and is based on patterns and emotions.

System 2 – slow, deliberate, and effortful. Engaged for complex tasks, problem-solving, and requires concentration and logic.

System 1 – fast, automatic, and intuitive. Handles quick, everyday decisions and is based on patterns and emotions.

System 2 – slow, deliberate, and effortful. Engaged for complex tasks, problem-solving, and requires concentration and logic.

System 1 – fast, automatic, and intuitive. Handles quick, everyday decisions and is based on patterns and emotions.

System 2 – slow, deliberate, and effortful. Engaged for complex tasks, problem-solving, and requires concentration and logic.

Appendix 18. Reflection Sheets

NAME _____

“What Thinking System do I need to work on during the next 6 months?”

“Which 1 core factor in my environment positively influences my development of this system? But negatively?”

“How can you act differently starting next week to facilitate positive influence over your system development?
Note 2-3 concrete actions”

NAME _____

“What Thinking System do I need to work on during the next 6 months?”

“Which 1 core factor in my environment positively influences my development of this system? But negatively?”

“How can you act differently starting next week to facilitate positive influence over your system development?
Note 2-3 concrete actions”

Appendix 19. Youth Cases _ Story Theater

System 1 deficit:

Antonia is having a difficult time completing everyday tasks because she's constantly thinking about what the right way to do them is. For example, when she's trying to do the laundry, she's always checking every label for temperatures, she's overthinking washing cycles and wonders what to do for the 40 minutes washing duration before she even sets the timer on.

Theater task: Create a story that helps Antonia meet relaxed people that help her fold laundry while having fun and teach her that "done" is sometimes better than "perfect."

System 1 deficit

Leila is an art student who hasn't painted anything in three months. Every time she sits in front of the canvas, she spends hours deciding on colors, composition, or the "meaning" behind the piece before making a single brushstroke. She researches what famous artists did, watches tutorials, and plans detailed sketches... but the canvas remains blank. When she finally paints something, she erases it right after, convinced it wasn't "the right idea."

Theater task: Create a story that helps Leila rediscover spontaneity, imperfection, and emotional flow: painting with instinct, not fear of being wrong.

System 1 deficit

Tudor loves hosting, but lately, dinners have turned into stressful, micromanaged events. He measures the salt grains, checks recipes three times, and schedules the evening to the minute. When guests arrive, he's so preoccupied with doing things "right" that he forgets to actually talk to anyone. He collapses exhausted at the end, thinking everyone had a terrible time... though they all say it was lovely.

Theater task: Create a story that helps Tudor rediscover the joy of connection and imperfection: to laugh at a burnt dish and stay present with his guests rather than his checklists.

System 2 deficit:

Michael is extremely effective when it comes to daily activities at home and with completing physical tasks, as well as everything that includes some kind of routine. Unfortunately, every time he needs to think about how to solve more complex challenges such as tailoring a training program to his fitness goals, he's getting blocked. This is, because he tries to simplify and doesn't have patience to consider all the different factors involved in reaching a good decision. Furthermore, he doesn't have a lot of experience with reflecting on his own experiences and identifying what he needs.

Theater Task: Create a story that helps Michael take on a gym challenge where participants must plan their own routines. He fails the first few weeks, but then another member introduces him to journaling and incremental reflection.

System 2 deficit

Ionut has switched jobs six times in two years. Every new opportunity sounds exciting... until he realizes after a few weeks that it's "not for him." He rarely takes time to evaluate what he wants or what went wrong before moving on. When friends ask what kind of work would really fulfill him, he laughs and says, "I'll know it when I see it." He's full of energy and enthusiasm but has no structure for decision-making or self-assessment.

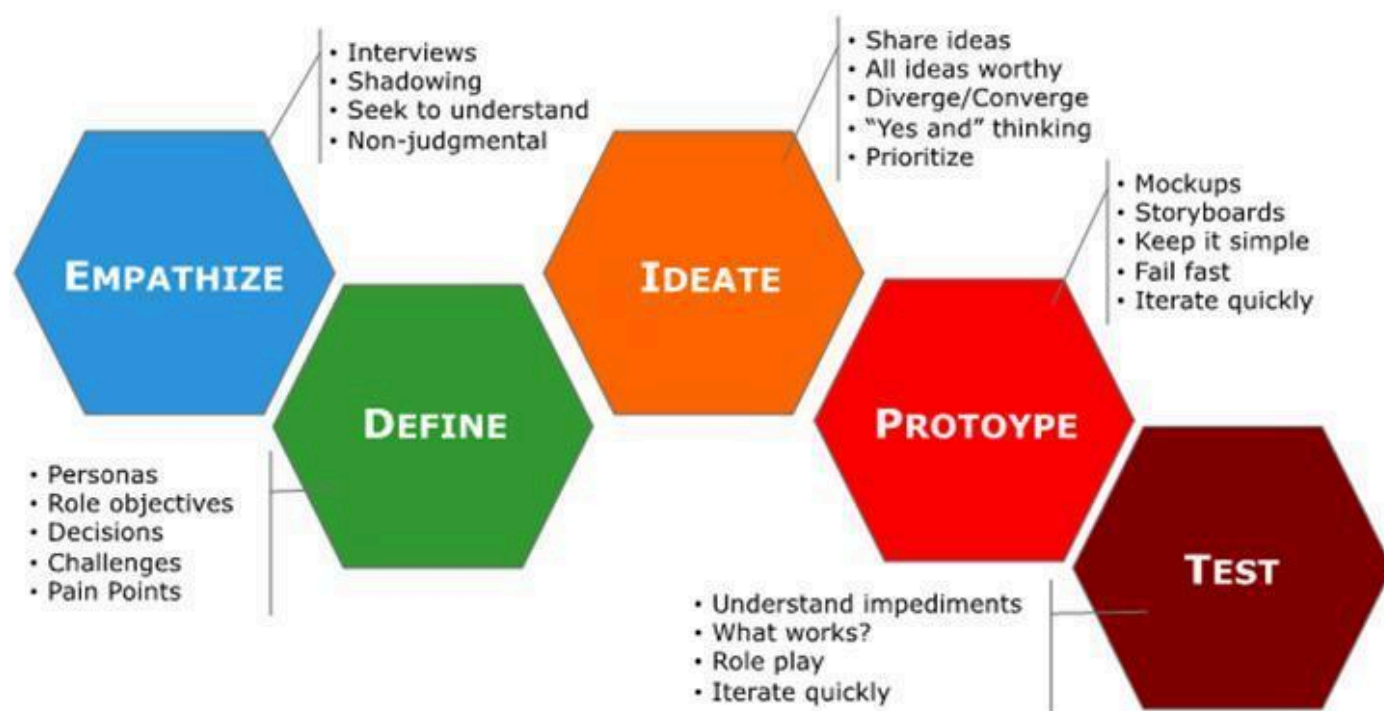
Theater Task: Show how Ionut might slow down, reflect, or seek guidance to make more grounded choices: transforming impulsive change into intentional growth.

System 2 deficit

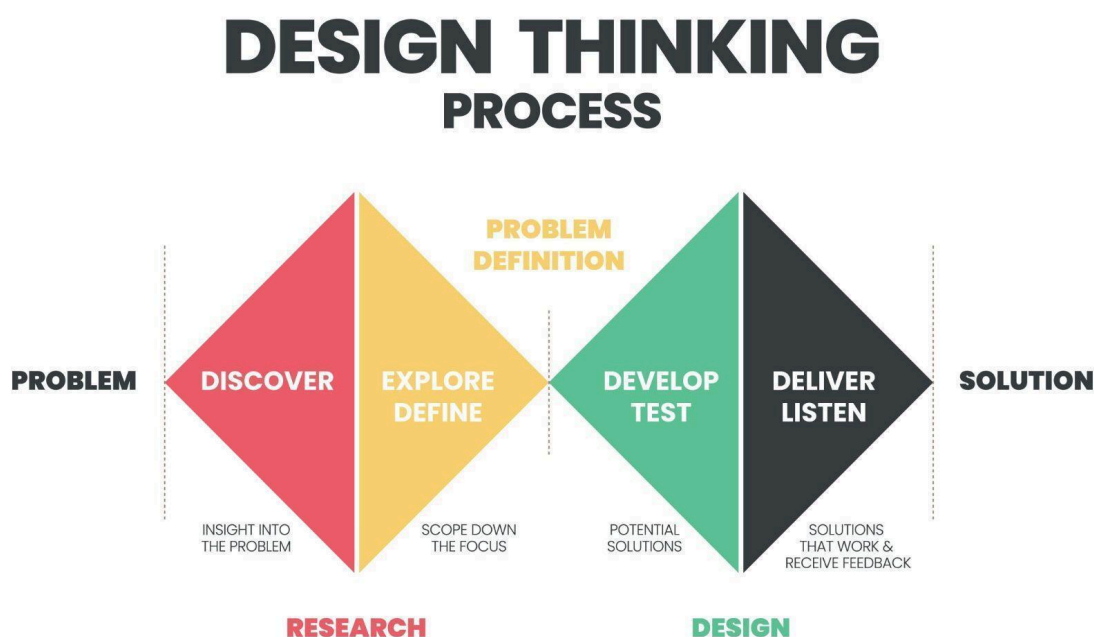
Mara is creative, efficient, and practical; until teamwork gets complicated. When her colleagues start discussing different perspectives, she quickly decides "the simplest solution" is best and insists on it. If things get messy, she becomes impatient, saying, "Let's just do it my way; we're wasting time." Her teammates feel unheard, and the project misses important nuances that could have made it great. Mara thinks she's being pragmatic, but in truth, she's avoiding deeper reasoning and collaboration.

Theater Task: Create a scene in which Mara learns to appreciate slower dialogue, active listening, and the value of multiple perspectives in reaching thoughtful decisions.

Appendix 20. Design Thinking



Appendix 21. Double Diamond Model



 Emerging
Advanced
Skills
Youth

The content of this toolkit reflects the views of the authors only and does not necessarily represent the views of the European Union or other supporting bodies. Neither the European Union nor the Erasmus+ Programme can be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. The information provided is for educational purposes and aims to support young people, educators, and policymakers in understanding and developing key employability skills.

© 2025 EASY Project Consortium. All rights reserved. Reproduction or distribution of any part of this guide is allowed for non-commercial purposes with proper attribution to the authors and acknowledgment of the Erasmus+ Programme.