Co-funded by
the European Union

EASY

MANUAL DE DEPANARE

SOLUȚII PRACTICE ȘI LECȚII ÎNVĂȚATE ÎN URMA IMPLEMENTĂRII EXPERIENȚEI DE ÎNVĂȚARE EASY

Emerging
Advanced
Skills
Youth

WIPSEE ACCELERAS EPeKa TAVOEUROPA Institutul Bucovina iasis

CONȚINUT

REZUMAT EXECUTIV 1

Evaluarea impactului 6

Top 10 provocări și strategii de îmbunătățire 14

I. Platforma de învățare online 14

II. Bootcamp transnațional 20

III. Dosarul Bootcamp 26

IV. Academia locală de perfecționare profesională 28

Strategia de diseminare a manualului de depanare 37

REZUMAT EXECUTIV

Manualul de rezolvare a problemelor al proiectului EASY oferă o analiză detaliată a impactului, a provocărilor și a soluțiilor practice identificate în timpul implementării principalelor sale rezultate: Portalul de învățare online, Bootcamp-ul transnațional, Dosarul Bootcamp-ului și Academiile locale de perfecționare profesională.

Documentul evidențiază succesul remarcabil înregistrat în dezvoltarea competențelor și în crearea unui mediu de învățare incluziv și favorabil, abordând în același timp cu sinceritate obstacolele tehnice, logistice și pedagogice, precum întârzierile în integrarea platformei interactive H5P, problemele legate de selecția participanților și restricțiile de deplasare cu care se confruntă tinerii din mediul rural.





Prin strategii de facilitare adaptative, fonduri dedicate accesibilității și sesiuni de informare specifice, proiectul demonstrează cum obstacolele din calea implementării pot fi transformate în mod eficient în bune practici valoroase și replicabile la nivel european (a se vedea Tabelul 1)

Pentru a garanta sustenabilitatea și transferabilitatea pe termen lung, manualul prezintă o strategie structurată de diseminare coordonată de Institutul Bucovina, în cadrul căreia cele cinci organizații partenere au fiecare responsabilitatea de a implica câte 20 de lucrători tineri (în total 100 în întreaga rețea) pentru a analiza și a pune în practică aceste resurse. Datele obținute din feedback indică faptul că o abordare extrem de flexibilă și bazată pe experiență (care acordă prioritate adaptărilor locale în timp real pentru grupuri vulnerabile și diverse) a asigurat o relevanță locală maximă și a reușit să le ofere participanților capacitatea de a-și aplica cu încredere noile competențe în scenarii din viața reală.



Pentru a facilita parcurgerea principalelor lecții învățate în timpul implementării proiectului, Tabelul 2 de mai jos prezintă cele mai importante 10 provocări întâmpinate, împreună cu descrieri ale impactului lor specific și strategii proactive de remediere.

REZULTATUL AȘTEPTAT	EVALUAREA IMPACTULUI	STRATEGII PROACTIVE
Portalul de învățare online	Au fost dezvoltate 10 module online care acoperă competențele europene esențiale. Proiectarea conținutului s-a desfășurat fără probleme, însă integrarea elementelor interactive H5P a fost amânată cu aproximativ două luni din cauza unor lacune tehnice.	**Seminarii de competențe tehnice** Organizați ateliere de 3 ore dedicate programării vizuale/H5P sau alocați un buget specific pentru dezvoltarea web profesională.
Bootcamp transnațional	În cele 6 zile s-a reușit crearea unui mediu „familial” incluziv. S-au combinat ateliere practice de leadership cu excursii culturale în aer liber în Bucovina. Programul a fost foarte apreciat de toți participanții.	**Alinierea și selecția facilitatorilor** Organizează apeluri informative înainte de începerea bootcamp-ului pentru formatori și efectuează scurte interviuri telefonice de selecție pentru a asigura un nivel ridicat de motivație al participanților.
Dosarul Bootcamp	Realizat în colaborare pe baza feedback-ului zilnic al participanților și redactat dintr-o perspectivă empatică. Confirmat de 20 de lucrători în domeniul tineretului ca fiind eficient în sporirea încrederii în aplicarea acestor practici.	**Distribuirea țintită a resurselor** Partajați dosarul direct cu bazele de date ale partenerilor, stabilind un timp estimat de citire de 10–15 minute, însoțit de cicluri rapide de feedback.
Academii locale de perfecționare profesională	Am derulat un program de 15 ore, care a primit reacții extrem de pozitive la nivel local. 100% dintre lucrătorii din domeniul tineretului au evaluat relevanța programului cu nota 5/5.	**Marketingul axat pe valoare** Folosiți campanii locale pe rețelele sociale și videoclipuri cu ambasadori pentru a evidenția în mod explicit utilitatea în viața de zi cu zi a competențelor non-formale.

Tabelul 1. Evaluarea impactului rezultatelor principale

SECȚIUNE	PROVOCARE	DESCRIERE	STRATEGIA DE ÎMBUNĂTĂȚIRE
Platforma de e-learning	**1. Neconcordanța conținutului cultural**	Traducerile directe ale modulelor digitale pot părea lipsite de viață și pot omite nuanțele culturale locale sau argoul tinerilor.	**Etapa de revizuire culturală:** Solicitați facilitatorilor locali să adapteze și să localizeze tonul conținutului înainte de publicarea finală.
Platforma de e-learning	**2. Obstacole în integrarea H5P**	Personalul fără cunoștințe tehnice a întâmpinat dificultăți în integrarea elementelor interactive, ceea ce a dus la o întârziere de două luni în lansarea platformei.	**Seminarii de competențe tehnice:** Organizați un seminar de 3 ore despre programarea/încorporarea conținutului H5P sau externalizați activitatea tehnică.
Platforma de e-learning	**3. Implicarea tinerilor la distanță**	Tinerii din zonele periferice și rurale se confruntă cu oboseala digitală și cu lipsa de responsabilitate în absența unei conexiuni fizice.	**Activități de sensibilizare personalizate:** Încredințați consilierilor sarcina de a efectua apeluri de sensibilizare și rezervați o cotă de 15% din platformă pentru tinerii din mediul rural.
Bootcamp transnațional	**4. Selecția participanților**	Distingerea candidaților extrem de motivați de cei care acordă prioritate călătoriilor gratuite („turismul social”).	**Evaluarea aptitudinilor profesionale:** Utilizați întrebări complexe de selecție și desfășurați interviuri telefonice scurte și structurate.
Bootcamp transnațional	**5. Alinierea facilitatorilor**	Formatorii locali se confruntă cu dificultăți în a reproduce spiritul pedagogic dorit al modulelor concepute la nivel extern.	**Ședințe de informare pentru facilitatori:** Organizați sesiuni de prezentare verbală de 2-3 ore între proiectanții modulelor și facilitatori.

Bootcamp transnațional	**6. Utilizarea excesivă a GenAI**	Recurgerea la GenAI poate duce la neglijarea gândirii critice și a abordării originale în rezolvarea problemelor în cadrul activităților de grup nesupravegheate.	**Responsabilitate distribuită:** Toți partenerii au responsabilitatea ca 20 de animatori de tineret să consulte manualul, fie în format digital, fie în format tipărit.
Dosarul Bootcamp	**7. Vizibilitatea dosarului**	Lucrătorii din domeniul tineretului, foarte ocupați și confruntați cu o supraîncărcare de informații, ar putea trece cu vederea un fișier PDF voluminos, lăsând astfel neexploatate informații valoroase.	**Distribuirea țintită a resurselor:** Distribuiți informațiile direct prin e-mailuri standardizate și încurajați feedback-ul prin sondaje rapide.
Academia locală de perfecționare profesională	**8. Susținerea procesului de perfecționare profesională**	Tinerii care nu sunt familiarizați cu programul Erasmus+ se arată sceptici față de beneficiile abstracte ale „educației non-formale”.	**Marketingul orientat către valoare:** Folosiți campaniile media inițiate de studenți pentru a corela competențele cu scenarii reale din viața profesională.
Academia locală de perfecționare profesională	**9. Adaptare dinamică**	Programele de învățământ rigide și standardizate nu reușesc să răspundă nevoilor specifice ale grupurilor locale extrem de diverse sau cu neurodiversitate.	**Conținut adaptabil:** Oferiți facilitatorilor posibilitatea de a ajusta, combina sau reordona modulele în mod dinamic, pe parcurs.
Academia locală de perfecționare profesională	**10. Accesibilitate a zonelor rurale**	Infrastructura de transport precară și costurile ridicate de deplasare împiedică efectiv tinerii din mediul rural să frecventeze academiile de formare din centrele urbane.	**Finanțare în funcție de zonă și evenimente temporare:** Alocarea de subvenții pentru deplasări și organizarea de ateliere descentralizate în zonele rurale.

EVALUAREA IMPACTULUI

Portalul de învățare online a reprezentat primul rezultat major al Pachetului de lucru 4, având ca obiectiv dezvoltarea a 10 module online diferite pentru fiecare dintre cele 10 competențe de top relevante la nivel european pentru tineri. Faza inițială de proiectare s-a desfășurat fără probleme la nivelul tuturor partenerilor, ceea ce ne-a permis să dezvoltăm toate cele 10 module de învățare online la timp și, pe baza acestora, să elaborăm cele 10 structuri de ateliere care urmau să fie organizate ulterior în cadrul Bootcamp-ului transnațional. Nu au existat obstacole. Am creat un șablon Word preliminar pentru elaborarea conținutului modulelor, care era standardizat și ușor de completat.

Am întâmpinat dificultăți în încărcarea conținutului didactic interactiv H5P pe site-ul proiectului, în principal deoarece designerii didactici responsabili de dezvoltarea acestuia nu dispuneau de competențele necesare pentru a integra activitățile în platforma online (acest proces necesitând cunoștințe de codare și programare). Din cauza acestei provocări, am fost nevoiți să amânăm lansarea platformei cu cel puțin o lună. Având în vedere că bootcamp-ul transnațional nu depindea de platforma online, am continuat să îndeplinim următoarele etape ale proiectului, în timp ce partenerul responsabil cu integrarea modulelor pe platformă explora diferite soluții.

Transnational Bootcamp Feedback-ul a reflectat recunoștința sinceră a participanților față de implicarea pozitivă a formatorilor față de grup, după cum au spus ei înșiși: „adaptându-se la personalitatea fiecăruia dintre noi și ajutându-ne să ne simțim ca o echipă, ba chiar ca o familie”; precum și atmosfera generală, sinceritatea și carisma cu care formatorii au susținut atelierele. Poate că mențiunile referitoare la faptul că s-a manifestat o „suspendare a judecății” față de grup i-au făcut pe tinerii din bootcamp-ul nostru să se simtă în siguranță să fie ei înșiși și să învețe lucruri noi despre ei înșiși, despre ceilalți și despre modul de a face față complexităților acestei lumi (atât pe plan profesional, cât și personal).

Un aspect deosebit al bootcamp-ului, care a fost foarte apreciat pe lângă eforturile considerabile depuse de formatori pentru a ajuta participanții să trăiască o experiență de învățare de grup coerentă, a fost reprezentat de numeroasele oportunități, clar prezentate, de a-și asuma roluri de lider în cadrul fiecărui atelier desfășurat (atât în echipe mici, cât și în grupuri mai mari). Această constatare este foarte importantă, deoarece demonstrează că abilitățile de leadership și de influență socială sunt extrem de necesare, iar un bootcamp bine organizat ține cont de acest aspect prin includerea unor oportunități practice de a-și asuma roluri de lider pe parcursul întregului bootcamp, în afara atelierului dedicat propriu-zis acestei competențe.

O îmbunătățire semnalată de participanți a fost o oarecare nemulțumire față de atitudinea formatorilor față de participanții care au întârziat la ateliere. Deși, în practică, acest lucru s-a întâmplat într-adevăr pentru o perioadă de cel mult 10-15 minute în cazul a aproximativ 3-4 participanți la unele dintre ateliere, acest feedback relevă faptul că unii dintre participanți acordă o importanță mai mare punctualității decât alții (așa cum este firesc în orice grup). Cu toate acestea, impactul acestei întârzieri s-a manifestat printr-o oarecare demotivare și frustrare, care ar fi putut fi gestionate mai bine la nivel oficial prin introducerea unei reguli de sancționare ușoară pentru persoanele care întârzie (cum ar fi curățarea sălii de atelier la sfârșitul zilei sau îndeplinirea unei sarcini adecvate fiecărei persoane în parte).

Ca o evaluare extrem de relevantă a atmosferei și a incluziunii în grup, toți participanții au acordat aprecieri extrem de pozitive, cu o singură excepție care a votat „În mare parte”. Acest feedback indică în mod clar că abordarea dinamică și personalizată a formatorilor a făcut ca tinerii noștri să simtă un sentiment de apartenență la experiența de învățare din cadrul bootcamp-ului și unul față de celălalt, în ciuda faptului că unii dintre ei aveau dificultăți în a vorbi limba engleză sau proveneau din medii culturale extrem de diverse. Impactul bootcamp-ului a oferit tinerilor un model pozitiv în ceea ce privește principiile apartenenței, învățării distractive și incluziunii.

În ceea ce privește includerea activităților în aer liber, participanții au avut o apreciere foarte pozitivă, întrucât am avut norocul să ne bucurăm atât de o zi de primăvară foarte caldă în prima zi, cât și de vreme de iarnă (ocazie perfectă pentru a face oameni de zăpadă!). Excursia la Palma, pentru a admira natura, a fost o experiență pozitivă, având în vedere că Bucovina se mândrește cu una dintre cele mai împădurite regiuni montane din Europa, iar unii tineri nu văzuseră zăpada până în acea zi, ceea ce a adus o valoare extraordinară experienței lor de viață. În plus, drumețiile în împrejurimile orașului (un orășel rural foarte tradițional, cu vaci și multe biserici vechi) au scos la iveală o perspectivă importantă din punct de vedere cultural, de care participanții nu erau conștienți înainte de vizitele lor aici. Pentru a consolida și mai mult impactul cultural, grupul nostru a avut ocazia să viziteze una dintre cele mai vechi biserici din zonă, precum și singurul muzeu din țară dedicat în întregime conservării artefactelor din lemn (Muzeul Artelor din Lemn), case vechi și experiențe interactive despre vechile tradiții din regiunea noastră legate de lemn.

Un indicator numeric al impactului asupra vieții participanților noștri l-au reprezentat, probabil, reacțiile pozitive privind contribuția bootcamp-ului la crearea condițiilor necesare pentru ca participanții să se simtă mai încrezători în sine, precum și răspunsul unanim „Da” la întrebarea dacă ar recomanda experiența bootcamp-ului prietenilor lor.

Ca recomandare finală a participanților pentru îmbunătățirea experienței din cadrul bootcamp-ului, singurele sugestii constructive, pe lângă numeroasele cuvinte de apreciere adresate organizatorilor și comentariile amuzante referitoare la cantitatea impresionantă de pui consumată pe parcursul celor 6 zile de bootcamp, au fost observațiile importante privind încurajarea unor membri ai echipei din aceeași țară să petreacă mai puțin timp împreună și să se amestece mai mult cu ceilalți pe parcursul bootcamp-ului (am organizat multe astfel de activități, însă unii dintre participanții mai tineri se regăseau întotdeauna unii cu alții imediat după încheierea activităților de grup sau a pauzelor).

Dossierul Bootcamp a fost elaborat în colaborare cu participanții noștri. Pentru a integra cu succes feedback-ul participanților și pentru a-i implica în procesul de proiectare, am inclus o sesiune zilnică de feedback pe durata bootcamp-ului, ceea ce ne-a permis să obținem reflecții specifice imediat după experiențele concrete de învățare.

Am adoptat o perspectivă de redactare centrată pe utilizator la elaborarea documentului, astfel încât să includem contextele din lumea reală relevante din punctul de vedere al tinerilor înșiși. Acest lucru a fost posibil datorită faptului că formatorul care a susținut toate sesiunile de formare din România a fost, totodată, persoana responsabilă cu redactarea Dosarului Bootcamp. Având în vedere timpul pe care l-a dedicat cunoașterii și interacțiunii cu fiecare participant, el a putut să vorbească din perspectiva acestora cu o precizie mai mare decât ar fi putut-o face o parte neutră. Feedback-ul participanților, care subliniază faptul că întreaga experiență de învățare a fost personalizată pentru fiecare participant, întărește și mai mult argumentul conform căruia desfășurarea generală a programului și concluziile ulterioare pentru Dosarul Bootcamp au fost formulate dintr-o perspectivă empatică asupra atitudinilor, intențiilor, valorilor și convingerilor tinerilor participanți.

Ne-am permis să realizăm o scurtă cercetare cu ajutorul unui formular de feedback, evaluând impactul potențial al Dosarului Bootcamp asupra lucrătorilor de tineret, prin implicarea a 20 de lucrători de tineret din toate țările partenere ale proiectului. Tendințele generale ale feedback-ului au evidențiat interesul pentru integrarea elementelor atelierelor, precum activități concrete, structurarea atelierelor și o înțelegere mai cuprinzătoare a motivului pentru care aceste competențe specifice sunt necesare. Un alt aspect important care a fost confirmat este faptul că, având în vedere că feedback-ul nostru s-a bazat pe experiența reală, acesta le permite lucrătorilor de tineret care îl consultă să se simtă mai încrezători în aplicarea în continuare a cunoștințelor și informațiilor conținute în acesta în propria lor practică. Și, în final, anexele atelierelor propriu-zise la dosarul Bootcamp au oferit un acces mai ușor, în loc să fie necesară descărcarea a două documente separate, facilitând diseminarea ulterioară prin canale organice între rețelele de lucrători de tineret.

Reacțiile la Academia locală de perfecționare profesională au fost în unanimitate pozitive, cu evaluări extrem de ridicate care au indicat o identificare favorabilă a celor mai importante 10 competențe-cheie pentru piața muncii emergentă din UE, precum și o evoluție pozitivă în ceea ce privește conținutul atelierelor și calitatea modului de desfășurare a acestora.

Participanții au menționat că, în urma experienței de învățare, sunt interesați să participe la mai multe proiecte europene; unii dintre ei doresc să elaboreze o idee de afaceri viabilă, alții au devenit mai conștienți de necesitatea de a-și exersa mai mult fiecare dintre aceste competențe în viața personală de zi cu zi, iar alții s-au simțit încurajați să adopte o atitudine de tip „eșuează pentru a avansa" în urma Academiei (considerând eșecul ca o etapă necesară în procesul de învățare) și au apreciat foarte mult posibilitatea de a-și pune în practică cunoștințele dobândite în mediul universitar și în alte medii academice, unde cursurile lor bazate pe proiecte pot beneficia de îmbunătățirea competențelor în gândirea critică, rezolvarea problemelor complexe, leadership și toate celelalte competențe propuse în cadrul Academiei noastre. În cele din urmă, și probabil cel mai important – participanții au recunoscut valoarea transmiterii mai departe a cunoștințelor dobândite în urma acestei experiențe către tinerii mai mici și a promovării premiselor pentru participarea acestora la proiecte similare viitoare.

Când li s-a cerut, în mod anonim, să noteze posibile îmbunătățiri pentru Academia Locală de Perfecționare Profesională, singurul feedback pe care l-am putut lua în considerare a fost acela de a oferi participanților mai multe oportunități de a interacționa între ei. Deși mai mult de o treime dintre activități au fost extrem de interactive, acest feedback specific indică faptul că unele persoane preferă activități sociale mai intense, integrate în experiența de învățare a proiectului, iar acest aspect poate fi remediat prin includerea unui criteriu privind conștientizarea coeziunii sociale și de grup în liniile directoare oficiale de elaborare a atelierelor. Trebuie remarcat faptul că aproximativ unul din douăzeci de participanți a menționat această nevoie, ceea ce indică faptul că această impresie nu este neapărat împărtășită de majoritate.

În ceea ce privește provocările specifice cu care s-au confruntat participanții la academiile noastre, munca în grup a fost dificultatea cea mai des menționată. Întrucât majoritatea instituțiilor de învățământ formal continuă să utilizeze în principal sarcini și metode de învățare centrate pe individ, cu ocazionale activități de grup fără a li se oferi instrumente specifice privind modul în care se desfășoară comunicarea în cadrul muncii de grup, nu este surprinzător faptul că majoritatea tinerilor din proiectul nostru (cu vârste cuprinse între 18 și 21 de ani) s-au confruntat cu această problemă. Este important să se ia notă de această observație, deoarece ea semnalează probabil importanța includerii uneia dintre competențele emergente, precum „formarea grupului și comunicarea” sau ceva similar. Dacă obiectivul ar fi menținerea celor 10 competențe, o sugestie concretă pentru îmbunătățirea arborelui de competențe ar fi unirea „Exploatării tehnologiei” cu „Proiectarea tehnologiei” într-o singură competență, urmată de introducerea celei de-a zecea competențe axate pe formarea echipei și strategiile de comunicare, cum ar fi modul de a oferi feedback constructiv, precum și modul de a dezvolta o mentalitate curioasă, în special în ceea ce privește domeniul social al dinamicii și dezvoltării de grup.

Apoi, o a doua provocare identificată de participanții noștri a fost reprezentată de constrângerile de timp. Având în vedere că feedback-ul nostru a înregistrat peste 90% din cele mai bune evaluări, s-ar putea deduce că interesul lor a fost atât de mare încât dorința lor de a aprofunda fiecare competență în parte nu a fost satisfăcută în intervalul de 90 de minute alocat fiecărui atelier. S-ar putea remarca faptul că viitoarele „Academii locale de perfecționare” ar putea semăna cu „Bootcamp-urile transnaționale”, cu un program de învățare de 40 de ore, într-o locație izolată, unde participanții au ocazia să se cunoască și să formeze un grup, pe lângă faptul că dispun de mai mult timp pe care să-l dedice procesului de perfecționare și învățare.

Lucrătorii din domeniul tineretului care au organizat „Academiile locale de perfecționare” au oferit, de asemenea, informații importante cu privire la procesul de concepere, dezvoltare și derulare a acestora.



Feedback-ul privind implementarea, primit de la organizațiile de tineret din Lituania, România, Slovenia, Austria, Grecia și Franța, oferă o validare extrem de puternică a Academiilor locale de perfecționare profesională, 100% dintre respondenți acordând note maxime (5/5) atât pentru relevanța la nivel local, cât și pentru alinierea la nevoile actuale ale pieței muncii. Deși facilitatorii au semnalat provocări concrete, cum ar fi menținerea unui nivel ridicat de motivație în timpul sesiunilor intensive și explicarea modulelor tehnice complexe, aceștia au obținut rezultate remarcabile (cu o medie de 4,6/5 pentru impactul pozitiv asupra dezvoltării competențelor și 4,4/5 pentru transferabilitatea modelului) prin adaptări dinamice, realizate pe parcurs. Datele calitative arată că adevăratul impact al programului constă în îndepărtarea de teoria rigidă, bazată pe numeroase diapozitive, și adoptarea, în schimb, a fluxurilor de învățare interconectate (cum ar fi combinarea hărțirii empatiei cu prototiparea în timp real, jocuri practice și discuții despre proiecte din viața reală) care acoperă decalajul dintre competențele abstracte și realitatea profesională.

TOP 10 PROVOCĂRI ȘI STRATEGII DE ÎMBUNĂTĂȚIRE

I. Platforma de învățare online

1. Neconcordanța conținutului cultural

- Definiție: Traducerile directe nu reușesc adesea să surprindă nuanțele culturale specifice, argoul și valorile esențiale pentru a atrage diverse categorii de tineri europeni.
- Semn de avertizare timpurie: Rata ridicată de abandon în primele etape ale parcursului modulului.
- Motivul 1: Traducerea literală ignoră contextul cultural local.
- Motivul 2: Argoul tinerilor evoluează mai repede decât conținutul static.
- Impact: Participanții se pot simți deconectați de materialul de învățare.



Deși nu dispunem de o evaluare specifică care să valideze această constatare, secțiunea de învățare cea mai vulnerabilă la această neconcordanță culturală a conținutului este Portalul de învățare online – mai ales deoarece nu este prezent niciun formator sau asistent care să „traducă” anumite concepte sau să ghideze adaptările culturale ale cursanților prin întrebări. Într-un cadru fizic, cum este cazul Bootcamp-ului transnațional, această problemă poate fi depășită mai ușor prin prezența unei echipe din fiecare țară care să se ajute reciproc în procesul de înțelegere prin împărtășirea unor perspective diferite, având totodată un formator prezent pentru a răspunde la astfel de întrebări. În mod similar, în cadrul Academiilor locale de perfecționare, această provocare specifică este abordată și mai ușor prin prezența participanților din aceeași țară, precum și a formatorului. Facilitatorul trebuie doar să articuleze ideile cu nuanțe relevante la nivel local, ceea ce, în majoritatea cazurilor, s-ar întâmpla în mod natural.



💡 Strategie proactivă de îmbunătățire

În special în ceea ce privește platforma de învățare online.

Faza de revizuire culturală: Introducerea unei adaptări a conținutului la nivel local, în etapa intermediară, realizată de facilitatori din țările respective (de preferință, aceiași care au elaborat conținutul). Verificarea tonului, a nuanțelor culturale etc. În final, managerii verifică calitatea, împărtășind ulterior perspectivele culturale în cadrul întâlnirilor cu partenerii, pentru a îmbunătăți eforturile de colaborare transnațională.

2. Obstacole în integrarea H5P







Definiție: Personalul fără cunoștințe tehnice poate întâmpina dificultăți în implementarea elementelor interactive H5P, ceea ce poate duce la probleme tehnice sau la un conținut digital simplificat și mai puțin eficient.
Semn de avertizare timpurie: Elemente interactive defecte pe pagini.
Motivul 1: Personalul nu dispune de pregătire de bază în dezvoltarea web.
Motivul 2: Interfețele complexe îi descurajează pe utilizatorii fără cunoștințe tehnice.
Impact: Interactivitatea redusă duce la o experiență pasivă și plictisitoare pentru utilizator.

În cazul nostru, am înregistrat o întârziere de aproximativ două luni din cauza lipsei de înțelegere a modului în care integrarea H5P poate fi realizată pe site-ul nostru (pe lângă o serie de alte probleme tehnice legate de platforma în sine). Pentru a contracara efectele negative ale unor astfel de întârzieri, ne-ar fi fost de folos cunoștințe specializate privind aspectele de programare legate de încorporarea conținutului interactiv pe platforma noastră online. În plus, se poate spune că ar fi fost necesară o atitudine mai proactivă încă de la început în identificarea acestei probleme, ceea ce ar fi putut atenua obstacolul încă din faza incipientă.

💡 Strategie proactivă de îmbunătățire

Seminar de competențe tehnice: Organizarea de seminarii de codare vizuală pentru personal sau alocarea unui buget pentru contractanți externi, în vederea asigurării unei integrări profesionale și interactive a conținutului H5P. Durata specifică poate fi de o singură zi, întrucât este vorba de o nevoie foarte specifică. În plus, desfășurarea seminarului poate fi în format digital, pentru a reduce costurile de deplasare.

Programul seminarului ar trebui să includă, ca rezultat final, implementarea a cel puțin unui element H5P pe un site web, precum și noțiuni teoretice fundamentale privind elementele interactive H5P și avantajele/dezavantajele acestora pentru diferite stiluri de învățare și diferite grupuri de tineri. În cazul în care expertul în proiectarea procesului de învățare H5P face parte din echipa de facilitatori/formatori ai organizațiilor partenere, acesta poate prezenta aspectele teoretice pentru toți ceilalți parteneri, în timp ce doar elementele tehnice de codare și integrare pot fi contractate separat în cadrul unui seminar de competențe tehnice de 3 ore.



3. Implicarea tinerilor la distanță

Definiție: Menținerea motivației participanților aflați la distanță de sediul central este dificilă fără relația de încredere construită prin interacțiuni față în față constante.
Semn de avertizare timpurie: Dispariția fără urmă după înscrierea inițială.
Motivul 1: Lipsa legăturii fizice reduce simțul responsabilității.
Motivul 2: Oboseala digitală face ca învățarea individuală să devină neatractivă.
Impact: Rate scăzute de finalizare în rândul tinerilor participanți izolați și din mediul rural.

În țările în care populația NEET reprezintă o proporție foarte mare din populația rurală, care se confruntă cu deficiențe de infrastructură în domeniul transporturilor și cu un nivel redus de sprijin social pentru tinerii vulnerabili, proiectul trebuie să țină seama de barierele psihologice și de distanța fizică care îi împiedică pe participanți să-și ducă la îndeplinire interesul inițial de a participa, în special la Academiile locale de perfecționare (dar și la Portalul de învățare online). Deși proiectul nu s-a adresat în mod specific exclusiv tinerilor NEET și nici nu a avut ca scop crearea unei punți de legătură între regiunile rurale și cele urbane, această provocare particulară ar completa obiectivele proiectului prin asigurarea unei accesibilități și a unui sprijin sporite pentru grupurile vulnerabile, ca standard de calitate pentru alte proiecte europene. În plus, o rețea de sprijin extinsă, care include cu succes tinerii din zonele rurale periferice, creează încredere și legături care, ulterior, pot constitui o rampă de lansare pentru implicarea viitoare în alte inițiative adecvate profilului lor, cu mai puține dificultăți în ceea ce privește implicarea lor în proces.

💡 Strategia de îmbunătățire proactivă

Interacțiune personalizată la distanță: inițierea unor convorbiri introductive cu cursanții care învață la distanță și rezervarea unor cote specifice pentru tinerii din mediul rural în cadrul Academiilor locale, pentru a favoriza crearea unor legături autentice.

Ar fi de preferat ca persoanele care răspund la apeluri să fie consilieri vocaționali sau alți membri ai personalului cu o pregătire în domeniul psihologiei și/sau al asistenței sociale, pentru a spori la maximum șansele ca tinerii din zonele rurale și/sau periferice, care se confruntă cu dificultăți de acces, să simtă că sunt înțeleși și ascultați, într-un mod pozitiv și empatic.

În plus, stabilirea unei cote specifice de tineri din mediul rural/periferic printre participanții la Academiile locale de perfecționare ar impune o astfel de accesibilitate dincolo de simpla recomandare (recomandarea noastră este de cel puțin 3 sau 4 participanți, dintr-un număr minim de 20). În mod similar, pentru ca platforma online să includă cel puțin 15 % tineri din zone rurale/periferice, ceea ce poate fi verificat pe baza orașului de reședință indicat în formularul de înscriere (orice localitate cu mai puțin de 5 000 de locuitori).

II. Bootcamp transnațional

4. Selecția participanților

Definiție: Distingerea între tinerii care urmăresc dezvoltarea reală a competențelor și cei care acordă prioritate „turismului” social în cadrul procesului competitiv de selecție și înscriere.
Semn de avertizare timpurie: Grupuri naționale izolate în timpul pauzelor.
Motivul 1: Întrebările vagi din formularul de înscriere permit răspunsuri necinstite.
Motivul 2: Călătoria gratuită atrage participanți „turiști” cu motivație scăzută.
Impact: Dinamica de grup are de suferit, împiedicând învățarea colectivă și schimbul transnațional.

Lipsa de interes față de experiența autentică de învățare poate fi uneori greu de identificat, mai ales că formularele de înscriere pot fi completate cu un entuziasm care este interpretat în mod eronat ca fiind îndreptat spre învățare (și nu spre turism). Desigur, proiectele Erasmus+ oferă ocazia de a vizita diferite țări care, altfel, ar fi inaccesibile pentru unii tineri participanți. Cu toate acestea, este extrem de important, atât pentru valorile și principiile proiectului, cât și pentru însăși activitatea de grup, să se selecteze acei tineri care sunt cu adevărat motivați să se dezvolte și să iasă din zona lor de confort.



Poate că un model foarte specific pe care ar trebui să-l evităm este acela de a ne mulțumi cu candidații odată ce numărul de locuri a fost acoperit de primul grup, în loc să conferim formatului de înscriere un caracter competitiv (o șansă de admitere de cel puțin 50%, adică un număr de candidați dublu față de cel al participanților la bootcamp).



Un alt aspect important legat de procesul de selecție îl reprezintă deschiderea față de culturi diferite, care poate fi identificată mai ușor prin întrebări „capcană”, precum: „Când ai interacționat ultima dată, dincolo de conversații scurte, cu un membru al unei culturi diferite? Poți descrie experiența ta? Ce ai învățat nou?”. În funcție de timpul acordat răspunsului și de descrierea oferită, se poate evalua gradul de interes manifestat față de cealaltă persoană.

💡 Strategia de îmbunătățire proactivă

Evaluarea candidaților la programele de formare profesională: Implementarea unor formulare de înscriere detaliate și a unor scurte convorbiri telefonice de evaluare realizate de consilieri profesionali, pentru a evalua motivația participanților dincolo de simplele răspunsuri scrise.

Un scurt interviu telefonic bazat pe formularul de înscriere poate înlătura îndoielile privind validitatea răspunsurilor. Deși aceasta este, în general, o practică standard, uneori devine mai degrabă o sarcină de rutină decât o evaluare conștientă. De aceea, este important să se acorde atenție și să existe un număr suficient de candidați pentru procesul de selecție.

5. Alinierea facilitatorilor

Definiție: Facilitatorii pot întâmpina dificultăți în a reproduce spiritul pedagogic dorit și logica complexă a atelierelor concepute de membrii externi ai echipei.
Semn de avertizare timpurie: Confuzie în timpul fazelor de tranziție ale atelierului.
Motivul 1: Număr insuficient de întâlniri pregătitoare între diferiții concepători.
Motivul 2: Obiectivele pedagogice abstracte nu sunt însoțite de instrucțiuni concrete.
Impact: Desfășurarea inconsecventă a atelierului creează confuzie în rândul participanților și diluează mesajul educațional.





Fiecare formator / facilitator / proiectant de programe de învățare are o amprentă unică asupra semnificației și vizualizării activităților sale, care uneori sunt greu de redat în limbaj scris – chiar și pentru lucrătorii cu tineretul cei mai experimentați. Problema cu astfel de neînțelegeri este că intențiile inițiale pot fi trecute cu vederea în procesul de implementare, în timp ce pașii în sine au fost urmați pas cu pas așa cum erau consemnați pe hârtie. Proiectul nostru a inclus o secțiune intitulată „Sfaturi pentru facilitatori”, care a fost concepută exact în acest scop – însă era totuși prezentată în formă scrisă. În plus, personalul prezent la majoritatea întâlnirilor cu partenerii din domeniul digital era format din personal de conducere, nu din formatori/facilitatori (uneori, nu întotdeauna). Credem cu toții că o discuție telefonică de 2-3 ore după elaborarea atelierului ar putea clarifica nuanțele și bunele practici, consolidând impactul asupra desfășurării acestuia.

5. Alinierea facilitatorilor

💡 Strategia de îmbunătățire proactivă

Sesiuni de informare pentru facilitatori: Organizați sesiuni în care designerii explică verbal logica și nuanțele atelierului, asigurându-vă că facilitatorii înțeleg spiritul pedagogic care stă la baza documentației scrise.

Această etapă poate fi inclusă în cadrul uneia dintre întâlnirile cu partenerii sau organizată separat. În faza inițială a Bootcamp-ului transnațional, în care un singur formator susține întreaga serie inițială de ateliere, acesta ar trebui să conducă procesul de analiză. În același timp, este important ca toți ceilalți formatori să identifice eventualele lacune în cunoștințele lor, având în vedere că, în etapa următoare a Academiilor locale de perfecționare, vor trebui să susțină ei înșiși toate atelierele.

Un aspect important de menționat aici este că ar fi de preferat ca aceiași formatori/facilitatori implicați în elaborarea atelierelor pe baza platformei de învățare online să le susțină personal în cadrul Academiilor locale de perfecționare, precum și să ofere informații relevante în cadrul apelului inițial dinaintea Bootcamp-ului transnațional (ocazie cu care vor transmite formatorului bootcamp-ului informații mai specifice).

6. Utilizarea excesivă a GenAI

Definiție: Găsirea echilibrului în utilizarea IA, astfel încât participanții să-și îmbunătățească activitatea fără a neglija gândirea critică și creativitatea originală.
Semn de avertizare timpurie: Rezultate neobișnuit de perfecționate și similare.
Motivul 1: Elevii acordă prioritate vitezei în detrimentul învățării aprofundate.
Motivul 2: Limite neclare privind utilizarea acceptabilă a IA.
Impact: Finalizarea superficială a sarcinilor înlocuiește dezvoltarea autentică a competențelor și reflecția.

În lumea de astăzi, a devenit aproape un reflex să apelăm la inteligența artificială generativă (genAI) pentru a îndeplini o gamă largă de sarcini, atât în sfera personală, cât și în cea profesională a vieții noastre. Mai important, în mediile educaționale (inclusiv în cele non-formale), procesul de învățare poate fi împiedicat prin utilizarea sprijinului oferit de genAI fără ca participanții să-și consulte mai întâi propriile resurse disponibile. Cu toate acestea, un aspect și mai îngrijorător este faptul că o utilizare reactivă a genAI nu reflectă, cel mai probabil, o folosire adecvată a capacității sale de a rezolva problemele, lăsând soluțiile sau perspectivele la un nivel superficial – simptome, nu cauze fundamentale.

În cadrul experienței noastre de învățare, au existat câteva cazuri în care participanții s-au bazat pe inteligența artificială pentru a găsi răspunsuri în cadrul activităților de grup, fără a fi supravegheați (fără a ajunge însă la un nivel îngrijorător). Cu toate acestea, am observat că, odată ce aplicații precum Gemini sau ChatGPT le ofereau tinerilor o perspectivă, chiar dacă aceștia discutaseră între ei diferite răspunsuri (toate valabile), exista tendința de a se baza pe și de a promova răspunsul sugerat de aplicație (consolidând astfel dependența de genAI și diminuând încrederea în propriile perspective și judecată).



💡 Strategia de îmbunătățire proactivă

Linii directoare privind utilizarea IA: Furnizarea unor instrucțiuni clare privind integrarea pozitivă a IA, alături de exemple concrete de utilizare necorespunzătoare, pentru a menține gândirea critică pe parcursul activităților din cadrul atelierelor.

Deși IA generală ar fi putut fi abordată mai mult în cadrul atelierului de exploatare a tehnologiei și al modulului de învățare, considerăm că, mai important încă, un ghid specific pentru Bootcamp-ul transnațional și pentru Academiile locale de perfecționare, referitor la utilizarea corectă a IA generale, ar avea efecte mai mari, deoarece s-ar extinde la toate experiențele de învățare. În plus, unele dintre ateliere ar putea experimenta diferite moduri de utilizare a instrumentelor de IA (aplicații specifice, fără telefoane deloc, sau doar pentru o utilizare specifică limitată, sau un număr limitat de utilizări). Acest lucru ar încuraja o mentalitate orientată spre prototipare în ceea ce privește interacțiunea cu instrumentele genAI.

O strategie suplimentară ar putea consta în discutarea deschisă și ajungerea la un consens cu privire la GenAI încă din faza de stabilire a regulilor, încă din prima zi. Desigur, acest lucru nu va rezolva problema în totalitate, dar un consens stabilit într-o etapă timpurie îi poate ajuta pe cursanți să nu se bazeze pe aceasta atunci când nu este necesar.

III. Dosarul Bootcamp

7. Vizibilitatea dosarului

Definiție: Atragerea atenției lucrătorilor tineri, foarte ocupați, pentru a se asigura că „Dossierul Bootcamp” devine o resursă profesională practică și utilizată pe scară largă.
Semn de avertizare timpurie: Număr redus de descărcări de pe portal.
Motivul 1: Supraîncărcarea cu informații împiedică citirea documentelor lungi.
Motivul 2: Strategia de marketing nu reușește să evidențieze beneficiile practice.
Impact: Informațiile pedagogice valoroase rămân nefolosite de către comunitatea profesională vizată.

Deși dosarul bootcamp-ului este conceput pentru a consolida capacitatea lucrătorilor tineretului din întreaga Europă de a oferi cursuri de formare și experiențe de învățare de un nivel superior, bazându-se pe o experiență concretă, nu este tocmai ușor să convingi facilitatorii/formatorii să-și aloce timp din programele lor încărcate pentru a li se „spune” cum să-și îmbunătățească activitatea sau, cel puțin, pentru a consulta materialul (dacă informațiile sunt prezentate în această din urmă manieră, s-ar putea ca aceștia să nu înțeleagă pe deplin beneficiile). Cu toții suntem îngropați până la genunchi în hârtii, iar un PDF suplimentar cu „informații utile” ar putea pur și simplu să se piardă în mulțime, iar dosarul ajunge să fie doar bifat, fără a se analiza cunoștințele, atitudinile și perspectivele acumulate, care ar putea avea cu adevărat un impact ce se extinde dincolo de sfera bootcamp-ului nostru.

În cazul nostru concret, am întâmpinat dificultăți în a forma un grup de formatori extrem de implicați, dispuși să analizeze în profunzime dosarul programului de formare intensivă pe care l-am elaborat (la momentul redactării acestui text, perioada necesară pentru a atinge numărul dorit de lucrători tineret care să consulte dosarul nu s-a încheiat încă).



💡 Strategia de îmbunătățire proactivă

Distribuirea țintită a resurselor: Trimiterea de copii digitale ale dosarului și a unor formulare succinte de feedback către bazele de date ale lucrătorilor de tineret prin e-mailuri standardizate, stimulând implicarea printr-o comunicare clară și profesională.

Fiecare organizație parteneră este conectată la alte rețele locale, regionale și naționale de organizații care au un număr de lucrători de tineret în bazele lor de date. Aceștia pot fi contactați și repartizați în mod egal între partenerii proiectului, pentru a le trimite direct e-mailuri și a-i suna, cu scopul de a le explica necesitatea proiectului nostru și beneficiile potențiale pe care le-ar putea obține. De asemenea, se va stabili un timp specific pentru lectură (10-15 minute), urmat de un chestionar scurt de 2-3 minute. Stabilirea clară a așteptărilor încă de la început ar spori șansele de colaborare.

IV. Academia locală de perfecționare profesională

8. Susținerea procesului de perfecționare profesională

Definiție: Convingerea tinerilor care nu sunt familiarizați cu programul Erasmus+ că investirea timpului în perfecționarea competențelor le aduce beneficii concrete pentru parcursul lor profesional viitor.
Semn de avertizare timpurie: Prezență redusă la seminariile web informative.
Motivul 1: Scepticismul cu privire la valoarea educației non-formale.
Motivul 2: Beneficiile perfecționării competențelor par prea abstracte.
Impact: Beneficiarii potențiali pierd oportunități din cauza lipsei de percepție a valorii.

Pentru tinerii care nu sunt familiarizați cu proiectele europene dedicate tineretului, există o lacună în ceea ce privește înțelegerea beneficiilor potențiale ale participării. Chiar și conceptul de „educație non-formală” poate părea ciudat și poate necesita explicații. Nu este o strategie bună ca „pizza gratuită” să fie principala atracție, deși uneori aceasta este cea mai bună soluție pentru tinerii care provin dintr-un mediu socio-economic defavorizat și au nevoie de o strategie motivațională mai concretă, mai degrabă decât de argumente intelectuale.

Un proiect de amploarea EASY trebuie să își asume, de asemenea, responsabilitatea de a promova valorile și principiile proiectelor europene dedicate tineretului în rândul populațiilor care nu sunt familiarizate cu acest concept și de a le ajuta să acceseze cu ușurință astfel de oportunități, într-un limbaj adaptat nevoilor specifice contextului lor.

Având în vedere că chiar și în zonele rurale sărace tinerii au acces la rețelele sociale (în special TikTok și Instagram), este probabil firesc să îi atragem cu conținut educațional referitor la academiile noastre din acele zone. Însă, dincolo de importanța perfecționării profesionale pentru piața muncii europeană în plină dezvoltare, candidații noștri trebuie să înțeleagă și principiile fundamentale ale proiectelor europene, precum și importanța și valoarea acestora.

În cazul nostru, majoritatea participanților erau deja familiarizați cu acest concept, fie din cadrul universităților la care au studiat, fie datorită participării anterioare la proiecte Erasmus+. Cu toate acestea, acest lucru nu reprezintă neapărat un indicator pozitiv, deoarece nu am reușit să luăm în considerare (mai serios și mai direct) importanța creșterii gradului de conștientizare cu privire la oportunitățile europene destinate tinerilor din regiunile noastre.

Perspectiva lucrătorilor de tineret și realitatea de pe teren: Feedback-ul primit de la partenerii noștri de implementare din Lituania, România, Slovenia și Franța evidențiază faptul că menținerea dinamicii și a interesului este strâns legată de gradul de legătură concretă dintre competențe și viața reală. Lucrătorii de tineret au remarcat că abordările abstracte sau excesiv de academice duc rapid la „priviri pierdute” și la abandon. De exemplu, partenerii din Franța (WIPSEE) au observat în mod explicit că menținerea mobilizării și a motivației pe parcursul întregii zile a reprezentat un obstacol major. Pentru a depăși această situație, facilitatorii de succes nu s-au limitat la prezentarea abilităților; aceștia au construit în mod activ legături directe între competențe și scenarii reale din viața profesională, folosind jocuri, jocuri de rol interactive și discuții structurate pentru a concretiza ideile abstracte.

Atunci când tinerii reușesc să evadeze din rutina zilnică prin exerciții captivante, bazate pe scenarii din viața reală (cum ar fi modelul românesc care combină Design Thinking, „Empathy Walks” și prototiparea în timp real), motivația lor trece de la o participare pasivă la un angajament activ și din proprie inițiativă.

Indicatorul obiectivului principal:
Pentru a atinge ținta de 100% acord privind relevanța competențelor, sesiunile de marketing și cele introductive trebuie să evidențieze în mod explicit utilitatea practică a acestora. În feedback-ul primit, 100% dintre lucrătorii de tineret implicați în implementare au evaluat relevanța acestor competențe pentru contextele lor locale cu nota maximă de 5/5, confirmând astfel că programa de bază este solidă (problema rezidă în întregime în modul în care această valoare este transpusă în practică în timpul procesului de recrutare)

💡 Strategie de îmbunătățire proactivă

Marketing axat pe valori: Lansarea unor campanii pe rețelele sociale care să pună în valoare valorile Erasmus+ și a unor videoclipuri cu ambasadori studenți, pentru a ilustra beneficiile concrete pe care educația non-formală le aduce carierei.

Având în vedere că s-a dezvoltat deja o serie de videoclipuri cu ambasadori studenți, realizate de lucrători de tineret care vorbesc „limbajul” grupurilor-țintă de tineri, ar putea fi foarte util să se utilizeze aceleași videoclipuri pentru a promova una sau două dintre competențe, alături de informațiile referitoare la Academia Locală de Perfecționare. Având în vedere că fiecare videoclip vizează o competență specifică, acesta oferă un context informațional valoros cu privire la ceea ce s-ar studia și la tipul de energie implicată în cadrul proiectului, direct de la un lucrător de tineret.

9. Adaptare dinamică

Definiție: Adaptarea în timp real a programei și a metodelor de predare atunci când grupul real de participanți diferă semnificativ de nevoile grupului transnațional al bootcamp-ului.

Semn de avertizare timpurie: Priviri absente frecvente în timpul sesiunilor.
Motivul 1: Planurile de lecție prestabilite nu oferă flexibilitatea necesară.
Motivul 2: Facilitatorii nu au experiență în adaptarea rapidă a abordării.
Impact: Obiectivele de învățare nu sunt atinse deoarece conținutul nu răspunde așteptărilor.

Stilurile de învățare pot fi extrem de variate, iar persoanele cu neurodiversitate se disting cu ușurință în cadrul diferitelor grupuri (uneori fără ca ele însele să fie conștiente de nevoile lor specifice). Prin urmare, facilitatorul trebuie să țină cont de faptul că, pe parcursul organizării și desfășurării atelierelor în cadrul Academiilor locale de perfecționare profesională, s-ar putea să fie nevoit să adapteze conținutul pe loc (cel puțin în prima zi), pentru a personaliza procesul de învățare în funcție de grupul specific cu care lucrează.



În cazul nostru, unele dintre activități au fost ușor ajustate în ceea ce privește durata, ordinea, amploarea sau metoda de aplicare (individual vs. în grup, prezentare vs. descriere orală etc.). Adaptabilitatea ne-a impus să fim observatori atenți ai dinamicii grupului nostru și ai nevoilor sale emergente. Deși adaptarea noastră s-a produs în mod natural, acest lucru nu se întâmplă întotdeauna, și nici nu a fost discutat în cadrul întâlnirilor noastre; pur și simplu s-a întâmplat în mod organic, datorită flexibilității și expertizei personalului nostru. Cu toate acestea, dacă am lua în considerare o aplicare la scară mai largă a obiectivelor și materialelor proiectului nostru, ar putea fi util să stimulăm pur și simplu conștientizarea acestei condiții emergente, care altfel ar putea fi trecută cu vederea, ducând la un comportament retras din partea participanților potențial implicați (fără ca acest lucru să se datoreze unor probleme legate de calitatea materialelor în sine).



Perspectiva lucrătorilor din domeniul tineretului și realitatea de pe teren:
Punerea în practică în lumea reală este, prin natura sa, imprevizibilă, iar experiențele lucrătorilor noștri din domeniul tineretului confirmă cu tărie faptul că respectarea rigidă a planurilor de lecție este dușmanul implicării. În România, academia a reunit un grup extrem de eterogen (cuprinzând persoane din comunitatea LGBTQ+, minorități etnice, tineri NEET și tineri cu studii superioare, cu vârste cuprinse între 16 și 29 de ani). În loc să încerce să impună o abordare standardizată, facilitatorii au adaptat în mod dinamic ordinea atelierelor în funcție de nevoile emergente ale grupului și au combinat module (cum ar fi integrarea directă a empatiei față de utilizator în fluxurile de prototipare tehnică).

În mod similar, partenerii francezi au ajustat din mers durata activităților, prelungind în mod intenționat părțile extrem de interactive și scurtând prezentările teoretice. Feedback-ul arată că animatorii de tineret care au adoptat o atitudine de tipul „eșuează pentru a avansa” și s-au adaptat la profilurile specifice și la capacitatea de concentrare a grupului lor au obținut un ecou mult mai puternic.

Indicatorul obiectivului principal:
Pentru a asigura un transfer optim de cunoștințe, manualul vizează un indice ridicat de adaptabilitate. Datele arată că 100% dintre lucrătorii de tineret care au răspuns au evaluat foarte pozitiv transferabilitatea acestui model de formare (80% acordându-i nota maximă de 5/5, iar restul 4/5 sau 3/5), ceea ce demonstrează că adaptabilitatea la contextul local nu diminuează impactul programului principal, ci, dimpotrivă, îl garantează.

💡 Strategia de îmbunătățire proactivă

Cadrul de conținut adaptativ: Autorizarea adaptărilor justificate ale programei și integrarea competențelor pentru a reflecta aplicațiile din viața reală, asigurându-se că conținutul rămâne relevant pentru nevoile emergente ale grupului.

Includerea tuturor formatorilor/facilitatorilor alături de echipa de management în cadrul întâlnirii digitale finale a partenerilor, înainte de desfășurarea Academiilor locale de perfecționare, ar putea stimula o scurtă discuție privind adaptarea potențială a materialelor atelierului la diferite stiluri de învățare (cel puțin cele mai comune), precum și schimbul de perspective cheie privind modul de a dezvolta un simț al adaptabilității pe loc, pentru orice fel de surprize care pot apărea în mod natural.

10. Accesibilitatea zonelor rurale

Definiție: Depășirea barierelor logistice, precum transportul public deficitar și costurile ridicate de deplasare pentru tinerii care locuiesc în zone periferice sau rurale.
Semn de avertizare timpurie: Anulări de ultim moment invocate din cauza problemelor de transport.
Motivul 1: Infrastructura deficitară limitează opțiunile de mobilitate în mediul rural.
Motivul 2: Costurile de deplasare depășesc bugetul disponibil al tinerilor.
Impact: Izolarea geografică duce la excluziunea socială de la oportunitățile centrale de formare.

Pe lângă factorii motivaționali legați de un schimb dinamic și empatic între consilierii de orientare profesională și tinerii din mediul rural sau din zonele periferice interesați să participe la Academiile locale de perfecționare profesională (așa cum se propune la punctul 3), transportul reprezintă un obstacol și mai mare. Având în vedere că benzina este scumpă și că majoritatea tinerilor nu conduc, precum și faptul că în majoritatea satelor nu există mijloace de transport public, trebuie să luăm în considerare, pentru viitoarele ediții ale unor proiecte similare, modalități de a remedia lipsa infrastructurii, pentru a îmbunătăți accesibilitatea tinerilor participanți defavorizați.

În cadrul procesului nostru de implementare, tinerii din satele respective care au participat la proiectul „Academia” beneficiau deja de sprijin din partea organizațiilor noastre prin intermediul unor proiecte diferite, costurile de transport și combustibilul fiind acoperite. Nu am avut niciun alt tânăr din satele respective care să nu fi beneficiat de sprijin (acesta este semnalul nostru de alarmă că putem face mai bine data viitoare).

Perspectiva lucrătorilor cu tinerii și realitatea de pe teren:
Tinerii din mediul rural și din zonele periferice se confruntă cu o izolare sistemică care nu poate fi rezolvată doar prin alternative digitale, acestea suferind adesea de „oboseală digitală” sau neavând acel sentiment de comunitate specific spațiilor fizice. În cadrul proiectelor noastre, partenerii care lucrează cu grupuri diverse și vulnerabile (inclusiv tinerii NEET și locuitorii din mediul rural din România) au remarcat că crearea unui sentiment autentic de comunitate într-un interval de timp limitat la 15 ore reprezintă o provocare extraordinară.

Cu toate acestea, atunci când accesul fizic a fost facilitat cu succes (de exemplu, prin sprijinul acordat de organizație pentru deplasări, aranjat în prealabil), includerea acestor profiluri diverse a îmbogățit profund dinamica socială. Spectrul larg de perspective, care a cuprins de la adolescenți mai tineri până la tineri adulți cu vârsta de până la 29 de ani, a creat un „câmp social” extrem de vibrant, în care tinerii din mediul urban și cel rural au învățat direct unii de la alții din realitățile trăite.



Indicatorul principal al obiectivului: Menținerea unor indicatori de participare incluzivă. Având în vedere că 100% dintre lucrătorii de tineret chestionați au confirmat că formarea a avut un impact extrem de pozitiv asupra dezvoltării competențelor participanților, asigurarea accesului fizic pentru tinerii din mediul rural izolat se traduce direct într-o creștere măsurabilă a competențelor, care le schimbă viața celor care au cea mai mare nevoie de aceasta.

💡 Strategie proactivă de îmbunătățire

Finanțare pentru depășirea barierelor geografice: Alocarea de fonduri pentru transport și accesibilitate, asigurându-se că tinerii din zonele periferice și cei cu dizabilități pot participa.

Alternativ, s-ar putea acorda o mică recompensă/subvenție minimă pentru acești tineri, care să le acopere costurile de participare (o sută de euro ar putea fi suficient pentru 3 zile de transport), pentru cota de 3-4 participanți pe Academie proveniți din sate mici. Pentru a simplifica operațiunile logistice, participanții ar trebui să prezinte o declarație scrisă prin care să confirme primirea sumei, după finalizarea integrală a Academiei (pentru a evita situația în care aceștia primesc premiul și nu mai participă la procesul de învățare).

Academii „pop-up” descentralizate: În cazul în care bugetele destinate transportului sunt limitate, încurajați partenerii să colaboreze cu centrele comunitare rurale locale sau cu școlile pentru a organiza ateliere concentrate, de o zi, direct în zonele periferice, eliminând astfel complet obstacolul reprezentat de deplasare.



Strategia de diseminare a manualului de depanare

Cum putem pune la dispoziția a 100 de lucrători tineri din întreaga Europă acest manual de depanare, astfel încât aceștia să beneficieze de cunoștințele dobândite în urma experienței de învățare EASY?

Propunerea noastră împarte responsabilitatea între toți partenerii, Institutul Bucovina asumându-și responsabilitatea în calitate de coordonator al Pachetului de lucru 4. Putem atinge acest obiectiv prin consultarea a 20 de lucrători de tineret de către fiecare organizație. Confirmarea validării de către fiecare lucrător de tineret se poate realiza în format digital (prin descărcarea directă a manualului de pe site-ul web). Fiecare partener poate, de asemenea, să identifice lucrători de tineret care consultă manualul în format fizic în cadrul sediului organizației sale, cu condiția ca aceștia să descarce manualul și de pe site-ul nostru web.



Co-funded by the European Union

Contactați-ne:

Emerging Advanced Skills Youth

Rămâneți la curent cu EASY – Emerging Advanced Skills Youth. Pentru noutăți, resurse și toate materialele didactice elaborate în cadrul proiectului, vă rugăm să vizitați site-ul nostru: https://www.emergingskills.eu/.

De asemenea, puteți explora modulele EASY abordate în cadrul proiectului aici: https://www.emergingskills.eu/modules/.

Conținutul acestui manual reflectă exclusiv opiniile autorilor și nu reprezintă neapărat punctul de vedere al Uniunii Europene sau al altor organisme care susțin proiectul. Nici Uniunea Europeană, nici Programul Erasmus+ nu pot fi considerate responsabile pentru orice utilizare care s-ar putea face a informațiilor conținute în acesta. Informațiile furnizate au scop educativ și vizează sprijinirea tinerilor, a cadrelor didactice și a factorilor de decizie în înțelegerea și dezvoltarea competențelor-cheie pentru angajabilitate.

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

WIPSEE ACCELERAS EPeKa TAVOEUROPA Institutul Bucovina iasis