

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Future Me Competențe pentru viitor

MANUAL

PUBLICAT ÎN CADRUL PROIECTULUI FUTURE ME (2026):

Numărul proiectului: 2024-2-DE04-KA220-YOU-000287434

Numele proiectului: Future Me - Echiparea lucrătorilor de tineret și a tinerilor cu competențe pentru viitor

Gemeinsam leben und lernen in Europa e.V. - <https://gemeinsam-in-europa.de>

Associazione Joint - <https://associazionejoint.org>

Backslash - <https://www.backslash.es>

Centrul de Voluntariat Cluj-Napoca - <https://centruldevoluntariat.ro>

ECHIPA DE PROIECT

Perdita Wingerter

Raisa Quiroz

Giuseppe Florio

María Cruz

Cristina Martinez

Gilbero Martinez

Cristian Pașka

Nicoleta Chiș-Racolța



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**

Cofinanțat de către Uniunea Europeană. Conținutul prezentului material reprezintă responsabilitatea exclusivă a autorilor, iar Agenția Națională și Comisia Europeană nu sunt responsabile pentru modul în care va fi folosit conținutul informației.

Cuprins

Pentru că viitorul începe cu tine.....	7
Înțelegerea unei lumi în schimbare	7
Structura manualului	8
Filozofia proiectului Future Me	9
Ecosistemul competențelor viitorului	10
MODULUL 1.....	12
Abordarea și previzionarea viitorului.....	12
PARTEA A.....	12
Orientarea către viitor a tinerilor	12
Impact și aplicare practică	14
De ce sunt aceste lucruri importante pentru tineri?.....	15
Cum îi ajută pe tineri activitatea lucrătorilor de tineret?.....	15
Abordarea acestor competențe cu tinerii	16
Legătura cu alte competențe	17
Surse și lecturi suplimentare.....	18
PARTEA B.....	20
METODA 1: Discuții despre viitor	21
METODA 2: Fereastră către viitor	24
METODA 3: Arborele viziunii	29
MODULUL 2.....	35
Motivație și conștientizare de sine	35
PARTEA A.....	35
Înțelegerea motivației și a conștientizării de sine în lucrul cu tinerii	35
Importanța motivației și a conștientizării de sine pentru a fi pregătiți pentru viitor	35
Înțelegerea motivației și a conștientizării de sine	35
Impact și aplicare practică	36
Abordarea acestor competențe cu tinerii	37
Legătura cu alte competențe	38
Surse și lecturi suplimentare.....	38
PARTEA B.....	40
Metode pentru explorarea motivației și a conștientizării de sine la tineri	40
METODA 5: Plictisitor vs Amuzant.....	40
METODA 6: Harta motivației tale	44

MODULUL 3.....	47
Reziliență, toleranță la stres, adaptabilitate, flexibilitate și agilitate	47
PARTEA A.....	47
Înțelegerea rezilienței, toleranței la stres, adaptabilității, și agilității în munca cu tinerii.....	47
Importanța rezilienței, flexibilității și a agilității pentru a fi pregătiți pentru viitor	47
Definiții pe scurt.....	47
Impact și aplicare practică	47
Abordarea acestor abilități cu tinerii.....	49
Legătura cu alte competențe	50
Surse și lecturi suplimentare.....	50
PARTEA B.....	52
METODA 7: Roata emoțiilor.....	52
MODULUL 4.....	55
Inteligența emoțională, gestionarea și reglarea emoțiilor	55
PARTEA A.....	55
Înțelegerea inteligenței emoționale, gestionarea și reglarea emoțiilor în munca cu tinerii ..	55
Importanța inteligenței emoționale, a gestionării și areglării emoțiilor.....	55
Definiții pe scurt.....	55
Impact și aplicare practică	55
Abordarea acestor abilități cu tinerii.....	57
Legătura cu alte competențe	58
Surse și lecturi suplimentare.....	58
PARTEA B.....	60
METODA 8: Setul de instrumente pentru emoții – Recunoașterea și reglarea emoțiilor în viața de zi cu zi	60
MODULUL 5.....	65
Curiozitate și învățare pe tot parcursul vieții	65
PARTEA A.....	65
Importanța curiozității și a învățării pe tot parcursul vieții	65
Definiții pe scurt.....	65
Impact și aplicare practică	66
Abordarea acestor abilități cu tinerii.....	67
Legătura cu alte competențe	68
Surse și lecturi suplimentare.....	68
Metode pentru explorarea învățării pe tot parcursul vieții, a curiozității și a deschiderii față de lucruri noi cu tinerii	70

Cum am implementat aceste abordări pedagogice în formarea „FutureMe”?	70
Ce este un Learning Quest?.....	71
Ce este un Photography Quest?	71
METODA 9: Principiile WakeUP! – Lucruri care sprijină învățarea	72
METODA 10: Călătorie de învățare.....	74
METODA 11: Trucuri de viață – Reziliență tehnologică.....	78
METODA 12: Călătorie fotografică (versiunea FutureMe)	81
MODULUL 6.....	85
Fiabilitate, autogestionare, autoeficacitate și atenție la detalii.....	85
Înțelegerea fiabilității, autogestionării, autoeficacității și atenției la detalii în munca cu tinerii	85
Importanța aceste competențe pentru a fi pregătiți pentru viitor.....	85
Definiții pe scurt.....	85
Impact și aplicare practică	85
Abordarea acestor abilități cu tinerii.....	87
Legătura cu alte competențe	88
Surse și lecturi suplimentare.....	89
Metode de explorat fiabilitatea, autogestionarea, autoeficacitatea și atenția la detalii în munca cu tinerii.....	90
METODA 13: Practicarea fiabilității în formare	93
METODA 14: Jurnalul meu: modalități de organizare a vieții, a muncii și a obiectivelor de dezvoltare personală.....	96
METODA 15: „Rămâi pe drumul cel bun online” - utilizarea instrumentelor digitale pentru sarcini și autogestionare	99
MODULUL 7.....	103
Reziliența tehnologică: stăpânirea inovării, menținând în același timp abilitățile practice și independența bazată pe efort	103
PARTEA A	103
Înțelegerea rezilienței tehnologice în munca cu tinerii	103
Importanța rezilienței tehnologice pentru a fi pregătiți pentru viitor?	103
Definiții pe scurt.....	103
Impact și aplicare practică	105
Abordarea acestor abilități cu tinerii.....	106
Legătura cu alte competențe	107
Metode pentru explorarea rezilienței tehnologice cu tinerii	108
METODA 16: Căutarea trusei de urgență	109

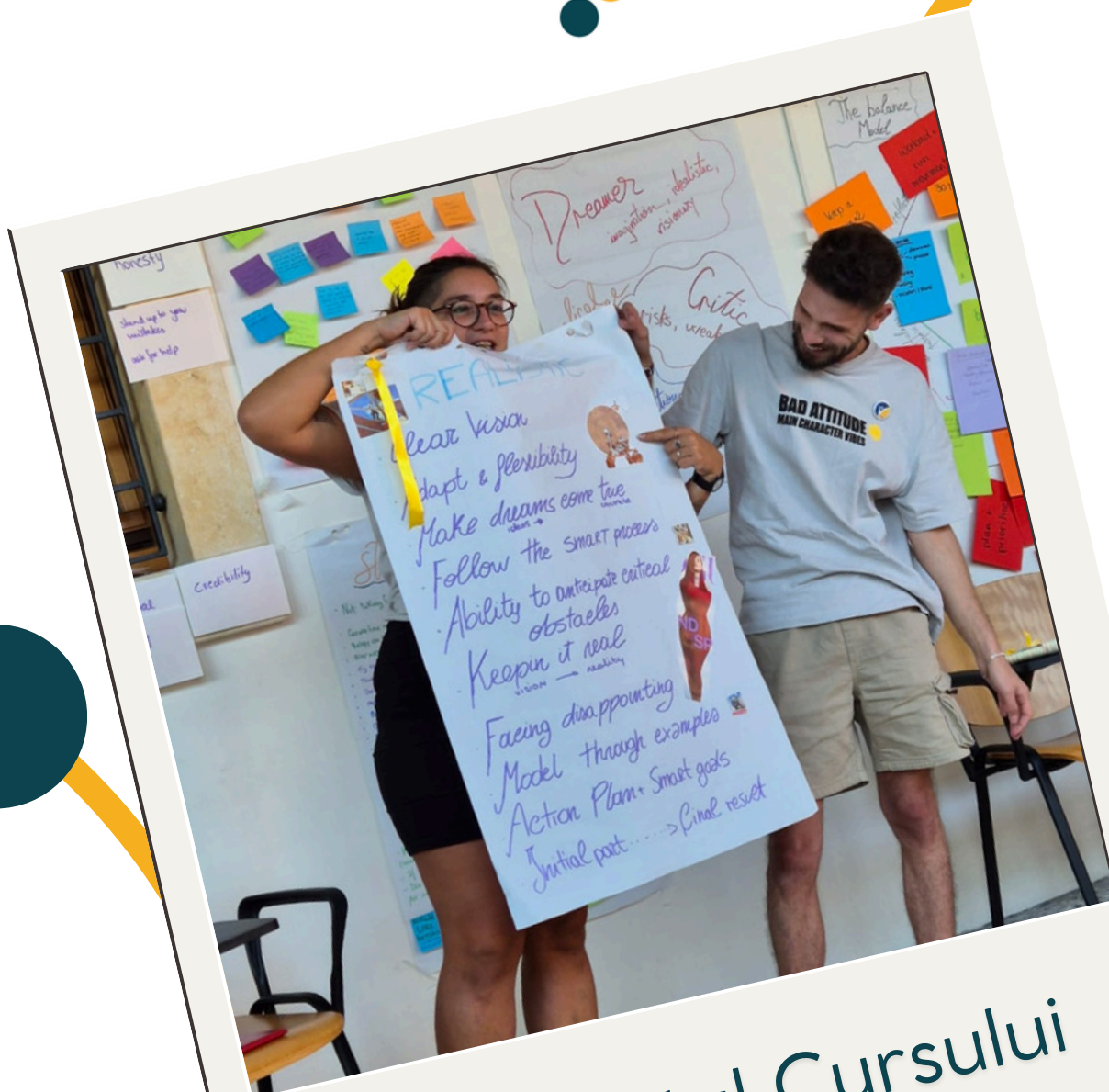
METODA 17: Călătorie în bucătărie	112
METODA 18: Identificarea plantelor comestibile	115
METODA 19: City Quest – Explorarea urbană fără tehnologie.....	118
MODULUL 8.....	122
Competențe digitale, tehnologice și de IA, pentru o mai bună adoptare a tehnologiei	122
PARTEA A.....	122
Importanța acestor competențe pentru a fi pregătiți pentru viitor	122
Impact și aplicare practică	123
Aplicarea competențelor în viața tinerilor	123
Abordarea acestor competențe cu tinerii	124
Legătura cu alte competențe	125
Surse și lecturi suplimentare.....	125
Metode pentru explorarea competențelor digitale, tehnologice și de IA cu tinerii.....	127
METODA 20: De la consumator la creator de conținut.....	127
MODULUL 9.....	131
Gândire critică și analitică.....	131
PARTEA A.....	131
Importanța gândirii analitice și critice pentru a fi pregătiți pentru viitor	131
Definiții pe scurt.....	131
Impact și aplicare practică	132
Abordarea acestor competențe cu tinerii	133
Legături cu alte competențe	134
Surse și lecturi suplimentare.....	134
Metode pentru explorarea gândirii analitice și critice cu tinerii.....	136
METODA 21: Labirintul informațional	136
MODULUL 10.....	139
Gândire creativă, inovare, și generarea de idei.....	139
PARTEA A.....	139
Importanța gândirii creative și a inovării pentru a fi pregătiți pentru viitor?	139
Definiții pe scurt.....	139
Impact și aplicare practică	139
Abordarea acestor competențe cu tinerii	141
Legătura cu alte competențe	142
Surse și lecturi suplimentare.....	142

Metode pentru explorarea gândirii creative, a inovării, a ideilor și a raționamentului cu tinerii	144
METODA 22: Șase pălării gânditoare	144
METODA 23: Walt Disney.....	149
MODULUL 11.....	153
Controlul calității și abilități de management.....	153
PARTEA A.....	153
Importanța acestor competențe pentru a fi pregătiți pentru viitor	153
Definiții pe scurt.....	153
Impact și aplicare practică	153
Abordarea acestor competențe cu tinerii	154
Legătura cu alte competențe	155
Surse și lecturi suplimentare.....	155
Metode pentru explorarea competențelor de control și gestionare a calității cu tinerii	157
METODA 24: Rețeta siguranței.....	157
METODA 25: De la viziune la acțiune: o metodă NFE pentru managementul de proiect.....	161
MODULUL 12.....	167
Înțelegere interpersonală, eficacitate, fiabilitate, empatie, atenție, comunicare verbală și nonverbală	167
PARTEA A.....	167
Importanța înțelegerii interpersonale, a empatiei și a comunicării pentru a fi pregătiți pentru viitor	167
Definiții pe scurt.....	167
Impact și aplicare practică	168
Abordarea acestor abilități cu tinerii.....	169
Legătura cu alte competențe	171
Surse și lecturi suplimentare	172
Metode pentru explorarea înțelegerii interpersonale cu tinerii	173
METODA 27: Câmpul minat cu ochii acoperiți	176
MODULUL 13.....	179
Leadership și influență socială, implicare civică, inițiativă și luarea deciziilor, curaj și speranță pentru a face față viitorului.....	179
PARTEA A.....	179
Importanța acestor competențe pentru a fi pregătiți pentru viitor?	179
Definiții pe scurt.....	179
Impact și aplicare practică	180

Abordarea acestor abilități cu tinerii.....	181
Legătura cu alte competențe	182
Surse și lecturi suplimentare.....	182
Metode pentru explorarea leadershipului și a inițiativei în rândul tinerilor	184
METODA 28: Ce înseamnă pentru tine un lider?	184
METODA 29: Proiectați-vă mini-proiectul social.....	187
De la învățare la practică, de la practică la impact.....	190
Cum se gestionează un debriefing eficient?	193
Ce este debriefing-ul?	193
Când să facilitezi un debriefing?	193
De ce este important debriefingul în educația non-formală?	193
Cum ajungeți la tineri.....	199
Cum ajungeți la tineri în mediul online	201

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Conceptul Cursului

INTRODUCERE

Pentru că viitorul începe cu tine

Trăim într-o perioadă de schimbări rapide și imprevizibile. Inovațiile tehnologice, schimbările climatice și de mediu, transformările sociale și evoluția pieței muncii remodelează modul în care trăim, învățăm și lucrăm. Pentru tineri, această nouă realitate aduce atât oportunități, cât și incertitudine - inspirând dorința de progres, dar și creând sentimente de nesiguranță și copleșire. Pentru lucrătorii de tineret, educatori și mentori, acest lucru ridică o întrebare urgentă: **cum putem ajuta tinerii nu doar să facă față acestei complexități, ci și să prospere în cadrul ei?**

Proiectul **FutureMe – Competențe pentru viitor** a fost creat pentru a răspunde la această întrebare. Este o inițiativă europeană inovatoare concepută pentru a le oferi lucrătorilor de tineret competențele, mentalitatea și instrumentele necesare pentru a-i ghida pe tineri către un viitor rezilient, proactiv și plin de speranță. A fi „pregătit pentru viitor” nu mai este opțional - este esențial. Prin pregătirea lucrătorilor de tineret pentru a înțelege și aplica competențele de mâine, FutureMe contribuie la asigurarea faptului că tinerii din întreaga Europă pot naviga prin incertitudine cu creativitate, încredere și determinare.

Înțelegerea unei lumi în schimbare

FutureMe se bazează pe înțelegerea faptului că lumea devine din ce în ce mai volatilă, incertă, complexă și ambiguă (teoria VUCA), precum și fragilă, anxioasă, neliniară și incomprehensibilă (teoria BANI). Într-un astfel de mediu, competențele tradiționale nu mai sunt suficiente. Adaptabilitatea, inteligența emoțională,

creativitatea și învățarea continuă sunt esențiale.

Bazându-se pe *Raportul privind viitorul locurilor de muncă (2023) al Forumului Economic Mondial* și pe alte cadre cheie privind competențele viitorului, partenerii proiectului au identificat **12 „competențe esențiale pentru viitor”**, printre care gândirea critică, creativitatea, leadershipul, empatia și alfabetizarea digitală — și au adăugat o nouă competență: **reziliența tehnologică**, adică capacitatea de a rămâne cu picioarele pe pământ și de a fi autonom în contextul transformării digitale rapide.

Aceste 13 competențe constituie nucleul curriculumului FutureMe, form the core of the FutureMe curriculum.

Credem în lucrătorii de tineret și îi sprijinim în activitatea lor!

FutureMe se ghidează după o convingere simplă: **cei care sprijină tinerii trebuie să fie ei înșiși pregătiți pentru viitor**. Lucrătorii de tineret nu sunt doar mentori, ci și modele de urmat și constructori de comunități. Capacitatea lor de a naviga în incertitudine și de a demonstra reziliență influențează în mod direct tinerii cu care lucrează.

Folosind un model de formare a formatorilor, FutureMe ajută lucrătorii de tineret să-și consolideze propria pregătire pentru viitor și apoi să transfere aceste competențe tinerilor. Acest lucru creează un puternic efect multiplicator, extinzând impactul programului în comunități și între generații.

O abordare modernă a învățării

Formarea FutureMe se remarcă prin faptul că reunește metode de învățare

moderne, practice și incluzive, care dau viață competențelor viitorului. Prin intermediul a 13 module, participanții explorează competențele esențiale pentru viitor folosind exerciții practice, instrumente de reflecție și resurse digitale care pot fi aplicate direct în activitatea cu tinerii.

În loc să se bazeze pe ascultarea pasivă, programul utilizează învățarea experiențială și non-formală, invitând participanții să învețe prin practică, reflecție și aplicarea noilor cunoștințe direct în munca lor. Se bazează pe abordări precum învățarea între colegi, colaborarea în grupuri mici și sarcini bazate pe proiecte, toate acestea consolidând munca în echipă, comunicarea și rezolvarea problemelor. Elementele de aventură și în aer liber contribuie la dezvoltarea rezilienței și a încrederii, în timp ce activitățile bazate pe interese și activitățile autodirijate încurajează motivația și asumarea responsabilității pentru învățare. FutureMe integrează, de asemenea, activități de reflecție și biografice pentru a sprijini dezvoltarea personală și orientarea către viitor și utilizează elemente ludice și gamificarea pentru a menține un nivel ridicat de implicare. Pe parcursul formării, limbajul accesibil asigură participarea deplină a tuturor, creând un mediu de învățare incluziv și motivant.

În toate aceste metode, FutureMe utilizează **un limbaj simplu și accesibil**, asigurându-se că toată lumea poate participa pe deplin, indiferent de background sau experiență, și că toate metodele pot fi utilizate direct cu tinerii. Acest angajament față de claritate, incluziune și învățare activă face din FutureMe o formare unică și inovatoare pentru lucrătorii de tineret din întreaga Europă.

Acest manual este structurat în jurul a **13 seturi de competențe pentru viitor**, grupate în **4 domenii cheie de competență**: *autogestionare, rezolvarea problemelor, lucrul cu oamenii și utilizarea și dezvoltarea tehnologiei*. Fiecare capitol se concentrează pe un set de competențe și urmează o structură coerentă și ușor de utilizat, concepută pentru a sprijini lucrătorii de tineret atât în înțelegerea, cât și în aplicarea conținutului.

Toate capitolele sunt împărțite în două secțiuni principale. Partea A oferă un cadru teoretic, introducând competențele, explicând relevanța lor în lumea actuală în rapidă schimbare și oferind îndrumări cu privire la modul de abordare a acestor subiecte cu tinerii. Partea B se concentrează pe practică și include metode, activități și instrumente de educație non-formală (NFE) care sprijină învățarea experiențială și munca în grup.

Ordinea capitolelor urmează o progresie pedagogică, construind treptat pregătirea pentru viitor și conștientizarea. Cu toate acestea, fiecare capitol este conceput pentru a fi utilizat independent și adaptat la diferite contexte, grupuri țintă și obiective de învățare.

Pentru a sprijini claritatea și aplicarea practică, manualul include un tabel cuprinzător care leagă fiecare metodă de competențele pe care le ajută să se dezvolte. În plus, secțiunile dedicate de la sfârșitul manualului se concentrează pe tehnici de debriefing și bune practici pentru implicarea eficientă a tinerilor atât în mediul online, cât și în cel offline.

Viziunea noastră asupra viitorului

Prin urmare, FutureMe este mai mult decât un program de formare; este o mișcare către o cultură orientată spre viitor a muncii cu tinerii. Prin integrarea competențelor de viitor și a adaptabilității în practica de zi cu zi, creăm condiții în care tinerii își pot imagina și modela viitorul pe care și-l doresc.

Competențele pregătite pentru viitor promovate de FutureMe sunt strâns aliniate cu valorile europene fundamentale, precum incluziunea, democrația, solidaritatea și demnitatea umană. Pregătirea pentru viitor nu înseamnă, așadar, doar angajabilitate, ci și construirea unei societăți reziliente și pline de compasiune, capabilă să răspundă provocărilor globale.

Filozofia proiectului Future Me

FutureMe se bazează pe speranță, curaj și învățare pe tot parcursul vieții. Prin consolidarea capacității lucrătorilor de tineret de a înțelege schimbarea și de a-i inspira pe ceilalți, construim punți între generații și comunități. Viitorul nu este ceva care ni se întâmplă – este ceva pe care îl creăm împreună.

Acest manual te invită, ca lucrător de tineret, să explorezi propria ta pregătire pentru viitor, să dezvolti noi competențe

și perspective și să le împărtășești cu tinerii pe care îi susții. Împreună, putem transforma incertitudinea în oportunitate și putem împuternici următoarea generație să înfrunte viitorul cu creativitate, reziliență și inimă.

FutureMe – pentru că viitorul începe cu tine!

Autoevaluează-ți competențele

Înainte de a începe fiecare modul, accesează [acest link](#) pentru a-ți evalua nivelul actual al abilităților. Revino apoi după finalizare, pentru a-ți urmări progresul realizat pe parcurs.

Pentru că observarea propriei evoluții este unul dintre cele mai puternice instrumente pe care le ai ca lucrător de tineret.

Ecosistemul competențelor viitorului

Harta de mai jos ilustrează modul în care cele 13 competențe pentru viitor se relaționează și se completează reciproc. Pentru mai multă claritate, competențele sunt grupate în cele patru domenii de competență prezentate mai sus: **rezolvarea problemelor**, **autogestionarea**, **colaborarea cu alte persoane** și **utilizarea și dezvoltarea tehnologiei**.

Aceste competențe nu există izolat, ci sunt **interconectate și interdependente**. Harta evidențiază legăturile cheie dintre competențele individuale, arătând modul în care dezvoltarea unei competențe le susține și le consolidează adesea pe celelalte și modul în care pregătirea pentru viitor rezultă din aplicarea combinată a acestora.

Unele dintre aceste conexiuni au fost revizuite și perfecționate în cadrul programului **de formare FutureMe**, desfășurat în Italia în septembrie 2025, pe baza experienței practice, a învățării reciproce și a reflecției tinerilor lucrători implicați în program.

CAPACITATEA DE A SE GESTIONA SINGUR



Fiabilitate,
autogestionare



Motivație și
conștientizare
de sine



Reziliență, toleranță
la stres,
adaptabilitate,
flexibilitate
și agilitate



Inteligența
emoțională și
reglarea emoțiilor



Înțelegere
interpersonală și
Comunicare

COMPETENȚE DE COLABORARE
INTERPERSONALĂ



Curiozitate,
deschidere și
învățare pe tot
parcursul vieții



PREVIZIUNE
Abordarea și
previziunea viitorului



Empatie



Leadership,
influență socială,
inițiativă și curaj



Reziliență
tehnologică



Competențe digitale,
tehnologice și de
inteligență artificială



Controlul calității și
abilități de management



Atenție la detalii



Gândire analitică
și critică



Gândire creativă,
inovare și ideeție

COMPETENȚE DE SOLUȚIONARE
A PROBLEMELOR

COMPETENȚE DE UTILIZARE ȘI
DEZVOLTARE A TEHNOLOGIEI

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Abordarea și
previzionarea viitorului

MODULUL 1

MODULUL 1

Abordarea și previzionarea viitorului

PARTEA A

Orientarea către viitor a tinerilor

De ce e important să ne gândim la viitor și să acționăm acum

Lumea se schimbă rapid. Tinerii de astăzi cresc într-o lume **V.U.C.A.**, introdusă de Jamais Cascio în 2020, și **B.A.N.I.**, introdusă de armata SUA după Războiul Rece, ceea ce înseamnă că lumea de astăzi și viitorul sunt volatile, incerte, complexe și ambigue, precum și fragile, anxioase, neliniare și de neînțeles.

Volatil înseamnă că lucrurile se pot schimba rapid și neașteptat. **Incertain** înseamnă că este greu de știut ce se va întâmpla în continuare. **Complex** înseamnă că problemele sunt interconectate și au multe cauze. **Ambiguu** înseamnă că situațiile nu sunt întotdeauna clare și pot fi înțelese în moduri diferite.

Fragil înseamnă că structurile care odată păreau robuste sau puternice, acum se rup ușor când apar presiuni sau schimbări.

Anxios înseamnă că oamenii se simt adesea nervoși sau îngrijorați, deoarece totul se schimbă foarte repede.

Nelinear înseamnă că acțiunile mici pot avea efecte mari, iar eforturile mari pot schimba foarte puțin - lucrurile nu se întâmplă întotdeauna într-un mod direct și previzibil.

Incomprehensibil înseamnă că unele lucruri sunt atât de complicate încât sunt greu de înțeles sau de interpretat.

În timp ce V.U.C.A. ne ajută să vedem provocările, B.A.N.I. ne reamintește cum aceste provocări afectează oamenii și sistemele - și de ce trebuie să fim flexibili, calmi și creativi pentru a le face față.

Prin urmare, trăim cu toții în această lume V.U.C.A. și B.A.N.I., o perioadă plină de schimbări majore și provocări tot mai mari, care afectează în special percepția viitorului în rândul tinerilor și al lucrătorilor de tineret afectați de:

- Noile tehnologii, care se schimbă rapid și ne afectează enorm viața de zi cu zi și viața profesională;
- Crize globale, conflicte, războaie, migrație;
- Anxietatea climatică și teama pentru viitorul planetei;
- Inegalitate, stereotipuri de gen și discriminare;
- Dezinformarea și știrile false;
- Cariere neclare și nesiguranța crescândă a locurilor de muncă;
- Presiunea de a reuși, dar puțin sprijin sau îndrumare;
- Probleme de sănătate mintală și izolare socială.

Toate aceste provocări pot părea uneori copleșitoare, chiar haotice. Ele pot face ca tinerii să se simtă neajutorați sau anxioși.

De aceea, rolul tău ca **lucrător de tineret pregătit pentru viitor** este important: poți ajuta tinerii să fie și ei mai pregătiți pentru viitor. Pentru că în mijlocul tuturor acestor schimbări există și o oportunitate puternică: putem modela viitorul pe care ni-l dorim - dacă începem să gândim în perspectivă, să ne imaginăm ce este posibil și să acționăm astăzi.

Și despre asta este vorba în această formare. Ca voi, în calitate de lucrători

de tineret, dar și tinerii pe care îi sprijiniți, să fiți pregătiți pentru viitor.

Ce înseamnă „să fii pregătit(ă) pentru viitor”?

Să fii pregătit(ă) pentru viitor înseamnă să înțelegi cum s-ar putea schimba lucrurile în următorii ani și să te pregătești - împreună cu tinerii cu care lucrezi - pentru aceste schimbări. Înseamnă să înveți abilitățile, atitudinile și cunoștințele necesare pentru a prospera într-o lume imprevizibilă, în continuă schimbare și complexă.

Scopul **nu** este acela de a prezice viitorul cu exactitate - nimeni nu poate face asta. În schimb, este vorba despre a fi deschis, curios și flexibil. Este vorba despre **previziune**: a privi lumea așa cum este acum, a te gândi la ce s-ar putea întâmpla în continuare, a-ți imagina viitorul pe care ți-l dorești, a lua măsuri și a începe să-l transformi în realitate.

Ce înseamnă să previzionezi viitorul?

Previzionarea este capacitatea de a gândi în perspectivă. Este ca și cum ai fi un detectiv al viitorului.

- **Privește prezentul:** Ce se întâmplă în jurul tău acum? Care sunt tendințele actuale în tehnologie, societate, economie sau mediu? Tendințe care modelează mentalitatea și comportamentul tinerilor? De ce au loc aceste schimbări?
- **Imaginează-ți diverse posibilități:** cum ar putea arăta viitorul peste 1 an? Peste 10 ani? Imaginează-ți mai multe rezultate posibile, construiește diferite scenarii „ce-ar fi dacă”.
- **Imaginează-ți viitorul dorit:** ce fel de viață, comunitate sau lume vrei să creezi?
- **Elaborează un plan:** Ce poți începe să faci acum pentru a ajunge acolo? Ce decizii trebuie să iei astăzi pentru a te ajuta și a te ghida către viitorul dorit?



Pentru a înțelege și a vă pregăti pentru viitor, este util să utilizați modelul cercului de previziune strategică (vezi anexele).

Impact și aplicare practică

Aplicarea în munca cu tinerii și impactul asupra lucrătorilor de tineret

În calitate de lucrător de tineret, sunteți un ghid, un mentor și un model de urmat. Ajutați tinerii să-și găsească direcția și să creadă în potențialul lor. Pentru a face acest lucru bine astăzi, trebuie să fiți voi înșivă pregătiți pentru viitor. Educația și lumea muncii se schimbă. Modurile de comunicare și informare se schimbă. Nevoile tinerilor se schimbă. Iar abilitățile de care au nevoie tinerii nu mai sunt doar cititul, scrisul, matematica și abilitățile tehnice în general. Ei au nevoie de abilități pregătite pentru viitor, cum ar fi:

- Gândire critică,
- Reziliență,
- Inteligență emoțională,
- Competențe digitale,
- Speranță și curaj.

De aceea, această formare este pentru voi. Voi sunteți cheia pregătirii generației viitoare pentru ceea ce o așteaptă. Pentru că tinerii au nevoie de voi mai mult ca niciodată. Au nevoie de adulți care să înțeleagă lumea în care pășesc și care sunt gata să îi însoțească, nu să îi devanseze.

Folosind metoda Foresight, îi vei ajuta pe tineri să:

- Își dezvolte imaginația și creativitatea mai puternice prin elaborarea și împărtășirea scenariilor viitoare.
- Îmbunătățească abilitățile de lucru în echipă și de comunicare prin discuții colaborative în grup.

- Câștige mai multă încredere și un sentiment de speranță pe măsură ce proiectează și își asumă un „viitor mai bun”.
- Își perfecționeze abilitățile de planificare și luare a deciziilor prin conectarea acțiunilor prezente la rezultatele pe termen lung.
- Găsească noi modalități de a învăța, de a se dezvolta și de a găsi locuri de muncă de care vor avea nevoie mai târziu.
- Ia decizii și facă alegeri de viață mai bune astăzi și să creezei parcursuri de viață pozitive și semnificative.
- Dezvolte reziliența emoțională și adaptabilitatea explorând atât viitorul plin de speranță, cât și cel plin de provocări.
- Împuterniciți-i să ia măsuri în comunitățile lor și în lume.

Utilizarea previziunii și orientării către viitor vă va ajuta și pe voi, în calitate de lucrător de tineret și organizația pentru care lucrați. Acestea:

- Îți vor îmbunătăți capacitatea de previziune și abilitățile de proiectare a programelor prin identificarea tendințelor și modelarea activităților relevante.
- Îți vor spori capacitatea de adaptare prin dezvoltarea obiceiului de a anticipa schimbările și de a reacționa rapid
- Conduce la rezultate tangibile - cum ar fi tabele de scenarii și insigne - ca dovezi pentru a rafina și îmbunătăți sesiunile viitoare
- Îți vor consolida abilitățile de facilitare prin îndrumarea unor exerciții de previziune structurate și ludice
- vor favoriza un angajament mai profund al tinerilor cu care lucrezi, prin crearea în comun a scenariilor viitoare

De ce sunt aceste lucruri importante pentru tineri?

Adolescența și tinerețea sunt momente de cotitură importante în viață. Este momentul în care tinerii încep să ia decizii cu privire la:

- Educație și formare;
- Muncă și carieră;
- Prieteni, relații și familie;
- Sănătate, siguranță și alegeri personale

Aceste alegeri le modelează viitorul. Dar este greu să faci alegeri bune când lumea pare instabilă și confuză. De aceea, **orientarea către viitor** este atât de importantă. Orientarea către viitor înseamnă să te gândești la cine vrei să devii (**FutureMe**), ce fel de viață vrei să duci și cum acțiunile tale de astăzi te pot îndrepta în acea direcție.

Tinerii care se simt conectați la **FutureMe** sunt mai predispuși să:

- Să facă alegeri sănătoase și responsabile;
- Să-și stabilească obiective și să lucreze pentru a le atinge
- Rămână motivați și plini de speranță, chiar și atunci când viața este grea
- Evite comportamente riscante, cum ar fi abuzul de substanțe sau abandonul școlar

Pe scurt, **speranța, scopul și un plan** pot proteja și împuternici tinerii, indiferent de mediul din care provin. În munca cu tinerii, previziunea înseamnă utilizarea unor activități simple -jocuri, discuții sau exerciții creative - pentru a ajuta tinerii și lucrătorii de tineret să exploreze împreună aceste scenarii ipotetice. Transformă ideile abstracte

despre viitor în instrumente practice de învățare și planificare.

Cum îi ajută pe tineri activitatea lucrătorilor de tineret?

Lucrul cu tinerii poate promova în mod activ gândirea orientată spre viitor prin crearea de spații sigure și incluzive, în care tinerii se simt încurajați să exploreze întrebări, să-și imagineze posibilități și să-și exprime speranțele sau îngrijorările cu privire la ceea ce îi așteaptă. Aceste spații le permit să experimenteze idei, să-și testeze imaginația și să-și conecteze visele cu acțiuni din lumea reală.

Abordările interactive și creative - cum ar fi jocurile de construire a scenariilor, povestirea sau cercurile de reflecție - oferă tinerilor oportunități practice de a explora schimbarea și incertitudinea. Aceste activități:

- Încurajează curiozitatea și imaginația, mai degrabă decât teama de necunoscut
- Ajută tinerii să recunoască modul în care tendințele globale le afectează viața de zi cu zi,
- Creează spațiu pentru reflecție asupra valorilor, alegerilor și aspirațiilor,
- Construiesc încrederea și speranța prin conectarea acțiunilor de astăzi cu rezultatele de mâine.

Munca cu tinerii sprijină, de asemenea, dezvoltarea emoțională, ajutându-i pe tineri să facă față incertitudinii într-un mod constructiv. Atunci când lucrătorii de tineret ghidează discuțiile cu empatie și deschidere, ei transformă incertitudinea într-un spațiu de învățare și de împuternicire. Această abordare îi ajută pe tineri să-și consolideze reziliența, adaptabilitatea și optimismul

- calități esențiale într-o lume imprevizibilă.

Abordarea acestor competențe cu tinerii

Modalități de a aborda predicția viitorului

„A gândi la viitor” poate părea abstract, așa că secretul este să faci acest concept accesibil și inspirator. În loc să prezinți previziunea ca pe o abilitate tehnică, conectează-o la experiențele cotidiene ale tinerilor - momente în care ei deja își imaginează, planifică sau fac alegeri cu privire la viitorul lor.

Exemple cu care se pot identifica includ:

- Întrebându-se ce fel de locuri de muncă vor exista peste zece ani,
- Gândirea la locul în care ar dori să locuiască sau să studieze,
- Imaginarea modului în care tehnologia sau schimbările climatice vor modela comunitatea lor,
- Visarea la ceea ce vor să devină.

Explicați-le că această abilitate nu înseamnă să prezică ce se va întâmpla, ci să fie deschiși, flexibili și proactivi. Este vorba despre înțelegerea modului în care acțiunile mici de astăzi pot influența viitorul. Lucrătorii de tineret pot invita la reflecție prin întrebări simple, cum ar fi:

- „Cum ar putea arăta lumea voastră peste zece ani?”
- „În ce fel de comunitate ai vrea să trăiești?”
- „Ce ai putea începe să faci acum pentru a te îndrepta în această direcție?”

Această abordare îi ajută pe tineri să vadă viitorul ca pe ceva pe care îl pot

modela, nu ca pe ceva care li se întâmplă pur și simplu.

Sfaturi practice pentru formarea în domeniul previzionării viitorului

Munca cu tinerii oferă nenumărate oportunități de a integra gândirea orientată spre viitor în practica de zi cu zi. Nu sunt necesare instrumente complicate - doar curiozitate, creativitate și o mentalitate potrivită. Iată câteva modalități practice de a cultiva această abilitate:

- **Pornește de la imaginație:** folosește activități de desen, scriere sau colaj în care participanții ilustrează „o zi din viața lor în 2035”.
- **Folosiți scenarii simple:** prezentați povești de tip „ce-ar fi dacă” (de exemplu, „Ce-ar fi dacă învățarea s-ar face exclusiv online?”) și discutați posibilele impacturi.
- **Încurajați backcastingul:** începeți de la o viziune dorită și planificați pașii necesari pentru a ajunge acolo.
- **Explorați semnalele schimbării:** colectați știri sau inovații și discutați despre modul în care acestea ar putea afecta viitorul.
- **Conectați emoțiile și speranța:** discutați despre cum îi face să se simtă viitorul și cum să rămână motivați în vremuri incerte.
- **Conectați reflecția cu acțiunea:** încheiați întotdeauna sesiunile cu „Ce putem face acum?” pentru a transforma previziunea în împlinire.
- **Sărbătoriți creativitatea:** subliniați faptul că nu există un

viitor corect sau greșit – fiecare idee poate stârni inspirație și dialog.

Folosind aceste abordări simple, lucrătorii de tineret îi ajută pe tineri să transforme incertitudinea în învățare, acțiune și încredere în sine.

Legătura cu alte competențe

Abordarea și previziunea viitorului este o **competență transversală** care leagă gândirea, sentimentele și acțiunile. Ea consolidează și este consolidată de multe alte competențe cheie esențiale pentru dezvoltarea tinerilor și învățarea pe tot parcursul vieții.

- **Gândirea analitică și critică** – Înțelegerea tendințelor și imaginarea scenariilor necesită analizarea informațiilor și punerea sub semnul întrebării a ipotezelor.
- **Reziliența, adaptabilitatea, flexibilitatea și agilitatea** – explorarea mai multor viitoruri ajută tinerii să facă față incertitudinii cu calm și să se adapteze la schimbare.
- **Inteligența emoțională și reglarea emoțiilor** – Gândirea la viitor declanșează adesea emoții puternice; învățarea gestionării acestora contribuie la maturitatea emoțională.
- **Motivație intrinsecă** – Vizualizarea unui viitor dezirabil oferă direcție și motivație interioară pentru a acționa în mod hotărât în prezent.
- **Conștientizarea de sine și autogestionarea** – Legarea comportamentului actual de obiectivele pe termen lung

întărește responsabilitatea și stabilirea obiectivelor.

- **Înțelegere interpersonală, fiabilitate și empatie** – Co-crearea viziunilor de viitor dezvoltă empatia și responsabilitatea colectivă.
- **Comunicarea verbală și nonverbală** – Discutarea și prezentarea scenariilor viitoare îmbunătățește atât exprimarea, cât și ascultarea activă.
- **Luarea de inițiativă și luarea de decizii** – Previziunea transformă incertitudinea în oportunitate, încurajând tinerii să acționeze în mod intenționat.
- **Curaj și speranță pentru a face față viitorului** – Mai presus de toate, previziunea favorizează optimismul și încrederea, arătând tinerilor că, chiar și în condiții de incertitudine, au puterea de a modela ceea ce va urma.

Concluzii

Să te gândești la viitor nu este un lux, ci o necesitate. Iar a te pregăti pentru viitor nu înseamnă a avea toate răspunsurile, ci a pune întrebările potrivite. Formarea FutureMe te va ajuta să:

- Înțelege puterea previziunii și a gândirii orientate spre viitor și să le folosești în munca ta.
- Înțelege marile tendințe care modelează lumea noastră.
- Îți dezvolti mentalitatea și abilitățile necesare pentru a te adapta și a conduce.
- Sprijini tinerii în a-și imagina viitorul, a-și stabili obiective, a gestiona schimbarea și a construi un viitor mai bun și o viață care contează.

- Pregătești tinerii să facă față incertitudinii cu curaj, creativitate și determinare.

Surse și lecturi suplimentare

Instrumente și ghiduri practice (foarte utile pentru grupurile de tineri)

- **Guvernul australian, Academia Serviciului Public Australian (2024)** *Futures primer*. Canberra: Guvernul australian. Disponibil la: <https://www.apsacademy.gov.au> (Accesat: 14 decembrie 2025)
- **California 100 (2025)** *A foresight toolkit for policy educators*. Stanford, CA: California 100. Disponibil la: <https://www.california100.org> (Accesat: 14 decembrie 2025).
- **Academia Europeană pentru Munca cu Tinerii (2024)** *Futures of youth work*. Strasbourg: Academia Europeană pentru Munca cu Tinerii. Disponibil la: <https://www.eayw.net> (Accesat: 14 decembrie 2025).
- **Academia Europeană pentru Munca cu Tinerii (2025)** *Pachetul de semnalizare*. Strasbourg: Academia Europeană pentru Munca cu Tinerii. Disponibil la: <https://www.eayw.net> (Accesat: 14 decembrie 2025).
- **Academia Europeană pentru Munca cu Tinerii (EYWA) (n.d.)** *Ferestre către viitor*. Disponibil la: <https://www.eayw.net/resources/window-to-the-future/> (Accesat: 14 decembrie 2025).
- **Comisia Europeană, Centrul de competență pentru previziuni (n.d.)** *Previziuni și gândire prospectivă: Colecție de instrumente de implicare în previziuni*. Bruxelles: Comisia Europeană. Disponibil la: https://knowledge4policy.ec.europa.eu/foresight_en (Accesat: 14 decembrie 2025).
- **McGuinness Institute (n.d.)** *A brief guide to futures thinking and foresight*. Wellington: McGuinness Institute. Disponibil la: <https://www.mcguinnessinstitute.org> (Accesat: 14 decembrie 2025).
- **Nesta (n.d.)** *Metode de previziune și inovare*. Londra: Nesta. Disponibil la: <https://www.nesta.org.uk> (Accesat: 14 decembrie 2025).
- **Oficiul Guvernamental pentru Știință al Regatului Unit (2021)** *Ghid succint privind gândirea orientată spre viitor și previziunea*. Londra: Oficiul Guvernamental pentru Știință. Disponibil la: <https://www.gov.uk/government/publications/futures-thinking-and-foresight> (Accesat: 14 decembrie 2025).
- **Biroul Guvernului Regatului Unit pentru Știință (2024)** *Setul de instrumente pentru viitor*. Londra: Biroul Guvernului pentru Știință. Disponibil la: <https://www.gov.uk/government/collections/futures-toolkit> (Accesat: 14 decembrie 2025).
- **UN Futures Lab și Consiliul Internațional pentru Știință (2025)** *Gândirea orientată spre viitor și previziunea strategică în acțiune: perspective din sudul globului*. New York: Organizația Națiunilor Unite. Disponibil la: <https://www.un-futureslab.org> (Accesat: 14 decembrie 2025).
- **Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD) (n.d.)** *Explorarea viitorului: semnale de schimbare*. New York: PNUD. Disponibil la:

<https://www.undp.org> (Accesat: 14 decembrie 2025).

Literatura fundamentală/științifică privind previziunea și orientarea către viitor

- **Afshari, A.R. (2019)** *Utilizarea metodei Delphi pentru studii de viitor*. Lucrare prezentată la Conferința IEOM, Pilsen, Republica Cehă. Disponibil la: <https://ieomsociety.org/pilsen2019/papers/69.pdf> (Accesat: 14 decembrie 2025).
- **Comisia Europeană (2020–2025)** *Rapoarte strategice de previziune*. Bruxelles: Comisia Europeană. Disponibil la: <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/strategic-foresight> (Accesat: 14 decembrie 2025).
- **Hines, A. și Bishop, P. (2015)** *Gândindu-ne la viitor: Linii directoare pentru previziuni strategice*. Houston, TX: Hinesight. Disponibil la: <https://www.hinesight.com> (Accesat: 14 decembrie 2025).
- **Miller, R. (ed.) (2018)** *Transformarea viitorului: anticiparea în secolul XXI*. Paris: UNESCO. Disponibil la: <https://unesdoc.unesco.org> (Accesat: 14 decembrie 2025).
- **Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) (2019)** *OECD Learning Compass 2030*. Paris: OECD Publishing. Disponibil la: <https://www.oecd.org/education/2030-project> (Accesat: 14 decembrie 2025).
- **Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) (2020)** *Anticipatory innovation governance*. Paris: OECD Publishing. Disponibil la: <https://oecd-opsi.org> (Accesat: 14 decembrie 2025).

- **Voros, J. (2003/2005)** *Un cadru generic pentru procesul de previziune*. Melbourne: Universitatea de Tehnologie Swinburne. Disponibil la: <https://researchbank.swinburne.edu.au> (Accesat: 14 decembrie 2025).
- **Forumul Economic Mondial (2025)** *Raportul privind viitorul locurilor de muncă 2025*. Geneva: Forumul Economic Mondial. Disponibil la: <https://www.weforum.org> (Accesat: 14 decembrie 2025).

Cum să integrezi previziunea în politici și sisteme (pentru a amplifica vocile tinerilor)

- **ANTICIPATE – Danemarca (n.d.)** *Ghidul futuristului pentru previziune: metode și instrumente*. Copenhaga: ANTICIPATE. Disponibil la: <https://www.anticipate.dk/the-futurists-guide-to-foresight> (Accesat: 14 decembrie 2025).
- **Comisia Europeană (2020–2025)** *Rapoarte strategice de previziune*. Bruxelles: Comisia Europeană. Disponibil la: <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/strategic-foresight> (Accesat: 14 decembrie 2025).
- **Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) (2020)** *Guvernanța inovării anticipative*. Paris: Publicații OCDE. Disponibil la: <https://oecd-opsi.org> (Accesat: 14 decembrie 2025).

PARTEA B

Metode prin care poate fi explorată previzionarea viitorului

Există multe modalități de a „învăța” tinerii previziunea și orientarea către viitor. Pentru a numi doar câteva metode:

- Scanarea orizontului și identificarea semnalelor – Colectarea sistematică a semnalelor slabe și a problemelor emergente
- Trei orizonturi – Explorarea modului de gândire al sistemelor actuale, a modului în care inovația ar putea fi utilizată pentru tranziția către viitorul dorit
- Analiza tendințelor și a factorilor determinanți – Gruparea semnalelor în forțe de schimbare mai ample
- Planificarea scenariilor – Construirea de viitoruri multiple și plauzibile pentru a extinde gândirea și a revela opțiuni/riscuri.
- Backcasting – Plecați de la un viitor dorit și lucrați în sens invers pentru a proiecta pașii de astăzi.
- Utilizarea metodei Delphi ca tehnică de prognozare

- Tunelul aerodinamic/testarea la stres – Testarea strategiilor actuale în raport cu scenariile
- Începeți cu semnalele de schimbare din viața tinerilor (ghidul UNDP), apoi construiți scenarii/backcasting
- Utilizați listele de competențe în evoluție ale Forumului Economic Mondial pentru a justifica perfecționarea profesională

În secțiunea „**Lecturi suplimentare și surse**” veți găsi o mulțime de resurse despre aceste metode.

În cadrul formării noastre „FutureMe” vom explora în detaliu metoda „Windows of the Future” (Ferestrele viitorului), care a fost dezvoltată în cadrul Academiei Europene de Muncă cu Tinerii.

Am dezvoltat în continuare această metodă pentru a o face mai utilă în lucrul cu tinerii fără studii superioare și cu un nivel de școlarizare mai scăzut. Această nouă metodă, dezvoltată cu sprijinul tinerilor, se numește „FutureMe Quest - My pathway to the future” (Căutarea FutureMe - Calea mea către viitor).

METODA 1: Discuții despre viitor**Scurtă descriere:**

„Discutarea despre viitor” este o metodă care ajută tinerii să se gândească la viitor și să exploreze modul în care percep posibilele rezultate. Aceasta include discutarea tendințelor actuale, imaginarea schimbărilor prin care va trece lumea în viitor și discutarea strategiilor privind modul în care diferite grupuri sociale se pot pregăti pentru aceste schimbări.

Scop: Ajutarea tinerilor să-și imagineze, să exploreze și să înceapă să se pregătească pentru viitorul lor în mod realist

Obiective

- Să încurajeze tinerii să reflecteze asupra ideilor lor pentru viitor.
- Să ajute tinerii să înțeleagă cum sunt afectați de posibilele schimbări.
- Să arate că pașii mici de astăzi pot ajuta la atingerea obiectivelor pe termen lung.
- Să sprijine discuțiile de grup, luarea deciziilor și schimbul de informații.

Competențe pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

- | | |
|--|--|
| ✓ Gândire analitică și critică | ✓ Înțelegere interpersonală |
| ✓ Reziliență, toleranță la stres, adaptabilitate, flexibilitate și agilitate | ✓ Fiabilitate și empatie |
| ✓ Inteligență emoțională, gestionarea și reglarea emoțiilor | ✓ Comunicare verbală și nonverbală |
| ✓ Motivație (intrinsecă) | ✓ Inițiativă și luarea deciziilor |
| ✓ Conștientizarea de sine (personală și socială) | ✓ Curaj și speranță pentru a înfrunta viitorul |
| ✓ Autogestionare | |

Materiale, cerințe minime și mod de pregătire

Spațiu: orice încăpere cu scaune și mese mobile pentru lucru în grup (până la 25 de persoane)

Materiale:

- Cărți cu simboluri (Future Flash Symbols)
- Pixuri, hârtie (cel puțin trei culori diferite), flipchart/tablă albă
- Fișe A4 tipărite și pregătite

Durată: 90 de minute

Descriere pas cu pas:**1. Încălzire: Future Flash (10 minute)**

- Împărțiți câte un simbol Future Flash (a se vedea anexa) fiecărui grup.

- Întrebați grupul: Ce tendințe pot fi identificate în prezent în acest domeniu (al cardului Future Flash)? Exemplu de tendință: Consumul de produse ecologice.
- Participanții se gândesc la posibile tendințe.
- Invitați câțiva voluntari să împărtășească tendințele pe care le-au stabilit.

2. Verificarea realității: Imaginarea viitorului (35 minute)

- Participanții rămân în grupurile lor.
- Întrebați grupurile: Cum va arăta lumea peste 15 ani în ceea ce privește domeniul vostru (din Flash Card)?
- Grupurile trebuie să noteze ce și cum se va schimba lumea.
- Discutați rezultatele în grupuri mai mari.
- Notează răspunsurile:
 - ideile negative pe foi roșii/roz
 - idei neutre pe foi albe
 - ideile pozitive pe foi verzi
- Debriefing:
 - Arătați participanților că au prezentat mult mai multe idei neutre/pozitive decât negative și că nu există niciun motiv să se teamă că viitorul se va dezvolta într-o direcție distopică.
 - Concentrați-vă pe importanța de a fi proactiv, de a dori să schimbați ceva pentru a asigura un viitor bun.

3. Strategii de pregătire pentru viitor (15 minute)

- Adunați-vă în grupurile inițiale.
- Inițiați trei sau mai multe rezultate ale primelor două exerciții (tendințe și imaginații ale viitorului).
- Fiecare grup trebuie să elaboreze o strategie de soluționare pe baza cardului Future Flash și a rezultatelor identificate:
 - Ce trebuie să fac astăzi (în activitatea cu tinerii) pentru a fi bine pregătit pentru acest viitor?
 - Ce trebuie să îi învăț pe copiii cu vârste cuprinse între 12 și 15 ani pentru a-i pregăti pentru viitorul de peste 15 ani și pentru a-i pregăti pentru posibile provocări?

4. Prezentarea strategiilor de soluționare (20 de minute)

- Fiecare grup prezintă rezultatele sale
- Notează rezultatele pe un flipchart

Exemplu:

Competențe de învățat	Activități de încercat	Sprijin necesar
Competențe digitale	Alăturarea unui club de IT	Mentori

5. Debriefing (10 minute)

- Mențineți discuția scurtă și reflexivă.
- Adresați participanților câteva întrebări simple:
 - Ce v-a surprins în timpul acestei activități?
 - Care schimbare viitoare considerați că este cea mai importantă?
 - De ce abilitate credeți că au nevoie tinerii cel mai mult pentru viitor?
 - Care este un lucru mic pe care l-ați putea începe să-l faceți astăzi?

Sugestii pentru facilitatori și debriefing:

- Începeți cu o atmosferă deschisă și primitoare - nu există răspunsuri greșite.
- Încurajați pe toată lumea să vorbească, dar acordați și timp pentru reflecție în liniște.
- Normalizați stresul sau incertitudinea cu privire la viitor - este în regulă.
- Subliniați că chiar și acțiunile mici pot ajuta.
- Faceți legătura între alegerile prezente și rezultatele pe termen lung.
- Concentrați-vă pe puncte forte, speranță și posibilități.

Evaluarea impactului acestei metode:

- Numărați câte simboluri ale viitorului asociază participanții în timpul încălzirii.
- Comparați câte cheltuieli realiste sunt incluse în foile de calcul ale bugetului.
- Întrebați înainte și după: „Vă simțiți mai optimist sau mai pregătit pentru viitor?”
- Colectați notițele Mini-Step în mod anonim și căutați tipare.
- Urmăriți în sesiunile ulterioare dacă participanții au încercat mini-pașii.

Materiale atașate:

Cartonașe Future Flash

Cartonașe cu trenduri

METODA 2: Fereastră către viitor**Scurtă descriere:**

Această metodă ajută oamenii să se gândească la viitor, să-și imagineze ce s-ar putea întâmpla și să planifice cum să realizeze cel mai bun viitor posibil. Această metodă ajută oamenii să se gândească la viitor și să facă planuri pentru a ajunge la un viitor mai bun. Ea include diferite activități pentru a reflecta asupra prezentului și viitorului și apoi pentru a face planuri de acțiune. Unele dintre acestea includ discuții despre prezent, imaginarea viitorului și planificarea pașilor concreți pentru a-l realiza.

Scop: Ajutarea tinerilor să gândească pozitiv și realist despre viitor.

Obiective:

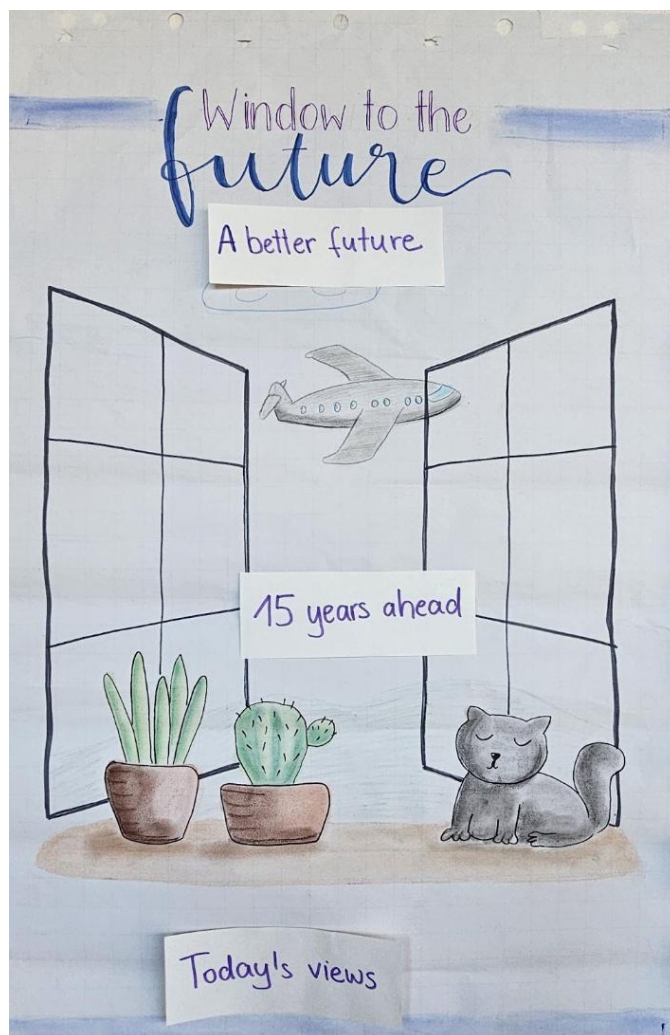
- Să ajute oamenii să se gândească la viitor și să învețe cum să-și facă planuri pentru acesta.
- Să facă un plan pentru viitor.
- Să lucreze împreună pentru a împărtăși idei și a reflecta asupra oportunităților pentru viitor.
- Să se ia măsuri și să se întreprindă acțiuni pentru a realiza viitorul.

Competențe pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

- | | |
|---|---|
| ✓ Gândire analitică și critică | ✓ Înțelegere interpersonală |
| ✓ Gândire creativă, inovare | ✓ Comunicare verbală și nonverbală |
| ✓ Reziliență, toleranță la stres, adaptabilitate, flexibilitate și agilitate | ✓ Leadership și influență socială |
| ✓ Inteligență emoțională, gestionarea și reglarea emoțiilor | ✓ Inițiativă și luarea deciziilor |
| ✓ Curiozitate, deschidere față de lucruri noi și învățare pe tot parcursul vieții | ✓ Curaj și speranță pentru a face față viitorului |

Materiale, cerințe minime și pregătire

1. **Spațiu:** orice cameră sau loc în aer liber pentru maximum 20 de persoane (împărțiți-vă în grupuri de 3-5 persoane).
2. **De ce aveți nevoie:** Mese sau pereți cu flipcharturi, scaune, cronometru, zaruri, table de joc, cărți, pixuri și post-it-uri.
3. **Pregătire:**
 - a. Tipăriți sau desenați tabla de joc pentru fiecare grup.



- b. Realizați sau imprimați seturi de cărți de identitate, cărți „Întrebați un futurist” și cărți „Viața în viitor”.
- c. Asigurați-vă că aveți un facilitator la fiecare cinci participanți.

Durată

Pentru un grup de 3-5 jucători: aproximativ 1,5-2 ore

- Introducere și pregătire: 5 min
- Runda 1 („Tendențele actuale”): 10 min
- Runda 2 („Peste 15 ani”): 20 min
- Runda 3 („Un viitor mai bun”): 20 min
- Debriefing: 20–30 min

Pentru un grup mai mare de 10 participanți:

- Împărțiți participanții în echipe mai mici, de 4–6 persoane, astfel încât fiecare echipă să poată lucra practic.
- Oferiți fiecărei echipe o tablă „Fereastră către viitor”, un zar și un set complet de cărți.
- Desemnați un facilitator pentru fiecare 5–6 participanți.
- Amenajați o masă separată sau o zonă cu flipchart pentru fiecare echipă, cu pixuri, post-it-uri și un cronometru.
- Păstrați durata totală la fel (1,5-2 ore), dar acordați 5-10 minute în plus pentru discuția finală, astfel încât fiecare echipă să poată împărtăși cele mai importante concluzii.
- Dacă aveți mai mult de 24 de persoane, luați în considerare organizarea a două sesiuni paralele sau reducerea dimensiunii echipei la 3-4 persoane, pentru a menține discuțiile concentrate.

Descriere pas cu pas:

1. Introducere (5 minute)

- Explicați ideea jocului (cum ar fi curățarea unei ferestre pentru a vedea viitorul).
- Dați fiecărui grup una sau două cărți de zonă.

2. Runda 1 – Tendințele actuale (10 minute)

- 2 min: Fiecare scrie 1-3 tendințe sau provocări din domeniul respectiv pe bilețele post-it.
- 8 min: Lipiți-le, citiți-le și discutați despre ele, celelalte grupuri pot adăuga tendințe pe care le cunosc în celelalte zone.
- Moderatorul grupează contribuțiile.

3. Runda 2 – Peste 15 ani (20 de minute)

- Fiecare grup abordează un anumit domeniu, ținând cont de contribuțiile tendințelor recente care ar putea afecta acest domeniu.
- 3 min: Fiecare persoană trage o carte și scrie un scenariu viitor.
- 7 min: Împărtășiți aceste idei.

- 10 min: Combinați ideile într-o singură viziune pe 15 ani.

4. Runda 3 – Un viitor mai bun (30 de minute)

Există 3 opțiuni pentru abordarea acestui subiect

Opțiunea 1

Pe baza scenariului elaborat de participanți, aceștia trebuie să elaboreze un plan: dacă acest viitor mă așteaptă, ce trebuie să fac și să dezvolt acum, atât ca individ, cât și ca lucrător de tineret, și în ce mod trebuie să sprijin tinerii cu care lucrez.

- *În cazul unui scenariu pesimist:*
 1. să fiu pregătit și capabil să supraviețuiesc
 2. să previn ca anumite lucruri să se întâmple
 3. să transform rezultatul prevăzut într-un viitor pozitiv
- *În cazul unui scenariu mai optimist:*
 1. să învăț abilitățile și să dobândească competențele necesare pentru a realiza acest lucru
 2. să mă asigur că aceste evoluții vor prospera
 3. să contribui în a-i face pe ceilalți să se simtă pozitivi și implicați în realizarea acestui viitor

Discutați ce înseamnă viziunea și pașii următori.

Opțiunea 2:

Dacă simțiți că participanții au prevăzut doar un viitor pesimist și negativ, utilizați *metoda Disney (din modulul 3)*: ei trebuie să intre în Camera Visătorilor: „Dacă am trăi într-o lume perfectă, în care toată lumea își folosește puterea și inteligența într-un mod pozitiv: cum ar putea arăta viitorul în domeniul (domeniile) în care lucrați? Important: Moderatorul trebuie să se asigure că participanții contribuie doar cu idei pozitive (pentru îndoielile și problemele pe care le-au avut, au avut ocazia să le exprime). Apoi intrați în camera „Realistului”: Având în minte viziunea pesimistă, privind această viziune pozitivă: Ce se poate face astăzi, astfel încât unele dintre lucrurile din viziunile voastre pozitive să devină realitate, în ciuda viziunii pesimiste.

Opțiunea 3 (din „Metoda Ferestrelor viitorului” a Academiei Europene pentru Munca cu Tinerii): Pe rând, trageți o carte „Viața în viitor”, aruncați zarurile și jucați roluri (30 de secunde fiecare).

5. Debriefing (20-30 min)

- Întrebați-i pe participanți cum s-au simțit, ce au învățat și cum pot folosi aceste idei în viața reală.

- Dacă scenariul viitorului este prea pesimist, debriefingul va dura mai mult. De exemplu, trebuie să subliniați scenariile și opțiunile futuriste pozitive și să subliniați importanța încurajării dvs. și a tinerilor să aibă un viitor potențial pozitiv.

Sugestii pentru facilitatori și discuția finală:

- **Creați un spațiu sigur:** stabiliți reguli de bază pentru respect și ascultare.
- **Fiți atenți la subiectele sensibile:** unele scenarii de viitor pot părea înfricoșătoare. Lăsați pe oricine să sară peste anumite părți, dacă este necesar.
- **Fiți incluzivi:** Lăsați oamenii să deseneze, să scrie sau să vorbească – alegeți ceea ce li se potrivește cel mai bine.
- **Concentrați-vă pe debriefing:** discutați despre sentimente, legați acțiunile prezente de rezultatele viitoare și decideți pașii concreți următori.

Evaluarea impactului acestei metode:

- Numărați câte tendințe distincte scrie fiecare participant în prima rundă, urmărind să obțineți cel puțin trei per persoană.
- Analizați cât de detaliate sunt scenariile viitoare (au folosit fapte?).
- Rugați fiecare participant să evalueze colaborarea echipei sale pe o scară de la 1 la 5 la final, urmărind să obțineți un scor mediu de patru sau mai mare.
- Utilizați un sondaj rapid înainte și după, întrebând „Cât de optimist vă simțiți?” și urmăriți o creștere medie de cel puțin un punct.
- Urmăriți câte echipe aleg să utilizeze din nou metoda pe cont propriu după sesiune, urmărind ca cel puțin jumătate dintre ele să o repete.

Materiale atașate:

- Broșură cu instrucțiuni (A4, pentru imprimare față-verso)
- Broșură cu instrucțiuni (pdf simplu)
- Tabla de joc în format A2
- Tabla de joc în format A3
- Trei seturi de cărți (cu cărți pre-scrise și cărți goale): Cartonașe cu domenii, Cartonașe „Trăind în viitor”, Cărți „Întreabă un futurolog”

METODA 3: Arborele viziunii

Scurtă descriere:

Arborele viziunii este o metodă creativă și vizuală de exprimare a viitorului pe care ți-l imaginezi în legătură cu un anumit subiect. Participanții explorează și definesc în mod colaborativ viziunile lor personale sau comune în mai multe categorii legate de viață sau de proiecte. Folosind un grafic mare cu un copac cu ramuri și frunze codificate prin culori, fiecare participant contribuie cu gândurile sale despre ceea ce dorește să realizeze în diferite domenii ale vieții sau ale muncii. Această metodă susține reflecția, dialogul și gândirea orientată spre viitor într-un mod tangibil și captivant.

Scop: Să sprijine participanții în clarificarea și exprimarea viziunii lor personale sau colective asupra viitorului într-un format structurat, imaginativ și colaborativ.

Obiective:

- Să încurajeze gândirea reflexivă despre viitor în diferite domenii ale vieții/muncii.
- Să ajute participanții să descompună viziunile complexe în elemente acționabile sau imaginabile.
- Să încurajeze colaborarea și dialogul prin schimbul de experiență între colegi.
- Vizualizarea și comunicarea aspirațiilor și obiectivelor individuale sau comune.
- Crearea unei imagini durabile a viitorului dorit, care să ghideze pașii următori.

Competențe pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

- | | |
|--|---|
| ✓ Gândire creativă, inovare | ✓ Inițiativa și luarea deciziilor |
| ✓ Comunicare verbală și nonverbală | ✓ Curaj și speranță pentru a face față viitorului |
| ✓ Conștientizarea de sine (personală și socială) | |

Materiale, cerințe minime și pregătire

- **Spațiu:** o cameră cu suficient spațiu pentru lucru în grup, mișcare și afișaje vizuale (de exemplu, perete, suport pentru flipchart sau mese mari).
- **De ce aveți nevoie**
 - Un copac mare tipărit sau desenat manual (pe hârtie flipchart sau un poster de dimensiunea unui perete)
 - Decupaje de frunze imprimate în diferite culori (o culoare pentru fiecare ramură/categorie)
 - Markere sau pixuri

○ Bandă adezivă sau lipici (pentru a lipi frunzele de copac) • Pregătire ○ Pregătiți posterul cu copac și imprimați/decupați suficiente frunze în diferite culori. ○ Decideți sau pregătiți indicații pentru categoriile viitoare (de exemplu, „Carieră”, „Comunitate”, „Relații”, „Bunăstare” etc.). ○ Pregătiți materialele pentru scriere și atașarea frunzelor. ○ Amenajați spațiul pentru a facilita discuțiile în grupuri mici sau în perechi.
Durată: 90–120 minute, în funcție de mărimea grupului și de numărul de categorii
Descriere pas cu pas: 1. Introducere (10–15 min): Explicați scopul Arborelui Viziunii. Prezentați ideea de a-și imagina diferite aspecte ale viitorului folosind metafora unui copac. 2. Brainstorming pe categorii (10-15 min): În grup, brainstorming 4–6 categorii importante pentru vizualizarea viitorului (de exemplu, Munca, Sănătatea, Societatea, Învățarea, Viața personală, Mediul). Alocați o culoare fiecărei categorii/ramuri. 3. Discuții în perechi (20–30 min): Participanții formează perechi. Pentru fiecare categorie, ei reflectează asupra întrebării: ○ „Care este viziunea mea pentru [această categorie] în viitor?” ○ „Care va fi rezultatul/beneficiul/realizarea dacă această viziune se va împlini?” Ei notează fiecare viziune pe o frunză de culoarea categoriei corespunzătoare. 4. Asamblarea arborelui (15–20 min): Participanții își așează frunzele pe ramurile corespunzătoare ale Arborelui Viziunii. Fiecare ramură reprezintă acum o categorie, plină de viziuni. 5. Împărtășire și reflecție în grup (20–30 min): Invitați grupul să împărtășească: Ce observă? Există vise comune? Idei surprinzătoare? Modele? Temerile sau speranțele? 6. Integrare opțională (10–15 min): Participanții aleg o frunză pe care o păstrează pentru ei înșiși, ca amintire sau motivație.
Sugestie pentru facilitatori și debriefing: • Încurajați deschiderea și imaginația. Nu există răspunsuri greșite.

- Ajutați participanții să facă distincția între realitatea actuală și viziunea de viitor.
- Folosiți întrebări orientative dacă participanții se blochează (de exemplu, „Ce ar fi diferit în viitorul vostru ideal?”, „Ce schimbare v-ar face mândri?”).
- Discutați cu întrebări precum:
 - „Cum v-ați simțit imaginându-vă viitorul în acest fel?”
 - „V-a surprins ceva în viziunile dvs. sau ale altora?”
 - „Care viziuni vi se par realizabile și care vi se par mai îndepărtate?”
 - „Ce mic pas ați putea face acum pentru a vă apropia de una dintre aceste viziuni?”

Evaluarea impactului acestei metode:

- Feedback-ul participanților prin scurte reflecții scrise sau orale
- Documentarea vizuală a arborelui pentru urmărire sau comparație în timp
- Întrebări de autoevaluare, cum ar fi:
 - „Mă simt mai optimist/încercător în privința viitorului meu.”
 - „Am descoperit ceva nou despre mine sau despre ceilalți.”
- „Acest lucru m-a ajutat să-mi stabilesc un obiectiv sau să identific o prioritate.”

Materiale atașate:

Sablon frunze

METODA 4: FutureMe Quest: Calea mea către viitor**Scurtă descriere:**

„Calea mea către viitor” este un atelier creativ și practic care îi ajută pe tineri să-și imagineze viitorul, să se gândească la ceea ce este important pentru ei și să facă primii pași pentru a-și realiza visurile. Acesta include jocuri simple, discuții de grup și sarcini de reflecție pentru a-i ajuta să facă legătura între visuri și planificarea din viața reală.

Scop: Ajutarea tinerilor să-și imagineze, să exploreze și să înceapă să-și planifice viitorul într-un mod ludic, dar realist.

Obiective

- Să încurajeze tinerii să reflecteze asupra speranțelor și ideilor lor pentru viitor.
- Să ajute tinerii să înțeleagă deciziile de bază ale vieții (cum ar fi bugetul și prioritățile).
- Să arate că pașii mici de astăzi pot ajuta la atingerea obiectivelor pe termen lung.
- Să sprijine discuțiile de grup, luarea deciziilor și schimbul de opinii.

Competențe pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

- ✓ Inteligență emoțională, gestionarea
- ✓ Comunicare verbală și nonverbală
- ✓ Motivație (intrinsecă)
- ✓ Inițiativa și luarea deciziilor
- ✓ Conștientizarea de sine (personală și socială)
- ✓ Curaj și speranță pentru a înfrunta viitorul
- ✓ Autogestionare

Materiale, cerințe minime și pregătire

Spațiu: orice încăpăre cu scaune și mese mobile pentru lucru în grup (până la 25 de persoane)

Materiale:

- Cărți cu simboluri (simboluri Future Flash)
- Cărți de joc pentru simularea viitorului (5 niveluri de buget)
- Fișe de lucru: tabel bugetar, fișă de lucru Future Radar, notițe mini-step
- Pixuri, hârtie, flipchart/tablă albă
- Fișe A4 tipărite și pregătite

Durată: 90 de minute

Descriere pas cu pas:**1. Încălzire: Future Flash (10 minute)**

- Împrăștiati cărțile cu simboluri în jurul camerei.
- Întrebați grupul: „Când vă gândiți la viitor, ce vă entuziasmează?”
- Participanții aleg un simbol care se leagă de răspunsul lor.
- Invitați câțiva voluntari să împărtășească motivul pentru care au ales acel simbol.

2. Verificarea realității: Jocul Planul de viitor (35 de minute)

- Împărțiți participanții în grupuri mici.
- Fiecare grup primește un buget lunar (alocat aleatoriu: între 800 și 6.000 de euro).
- Oferiți exemple de cheltuieli (de exemplu, chirie, mâncare, telefon, hobby-uri).
- Fiecare persoană completează o fișă de lucru cu planul său lunar personal.
- Discutați în grupuri mici: Ce v-ați putea permite? Ce a trebuit să renunțați? Ce a fost cel mai important?
- Regrupați-vă și împărtășiți ideile cheie:
 - Ce te-a surprins?
 - Ce a fost greu de decis?

3. Reflecție asupra atelierului (15 minute)

- Distribuiți fișa de lucru „Radarul viitorului”.
- Fiecare participant scrie:
 - Ce vreau să realizez în următorii ani?
 - Ce pot face acum pentru a începe (de exemplu, să economisesc bani, să cer ajutor, să fac cercetări, să acumulez experiență)?

4. Următorul meu mini-pas (5 minute)

- Dați fiecărui participant o mică notiță pe care să o completeze:
 - „Care este următorul tău mini-pas către viitorul tău?”
- Dacă aveți timp, invitați 1-2 voluntari să împărtășească răspunsurile lor.

Sugestie pentru facilitatori și debriefing:

- Începeți cu o atmosferă deschisă și primitoare – nu există răspunsuri greșite.
- Încurajați-i pe toți să vorbească, dar acordați-le și timp pentru reflecție în liniște.
- Normalizați stresul sau incertitudinea cu privire la viitor – este în regulă.
- Subliniați că chiar și acțiunile mici pot ajuta.
- Faceți legătura între alegerile prezente și rezultatele pe termen lung.
- Concentrați-vă pe puncte forte, speranță și posibilități.

Evaluarea impactului acestei metode:

- Numărați câte simboluri ale viitorului asociază participanții în timpul încălzirii.
- Comparați câte cheltuieli realiste sunt incluse în foile de lucru pentru buget.
- Întrebați înainte și după: „Vă simțiți mai optimist sau mai pregătit pentru viitor?”
- Colectați notițele Mini-Step în mod anonim și căutați tipare.
- Urmăriți în sesiunile ulterioare dacă participanții au încercat mini-pașii.

Materiale atașate:

☞ Cartonase Future Flash

☞ Cărți de joc pentru simularea viitorului

 Fișe de lucru și instrucțiuni

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Motivație și conștientizare
de sine

MODULUL 2

MODULUL 2

Motivație și conștientizare de sine

PARTEA A

Înțelegerea motivației și a conștientizării de sine în lucrul cu tinerii

Importanța motivației și a conștientizării de sine pentru a fi pregătiți pentru viitor

Motivația stă la baza modului în care oamenii acționează și se dezvoltă: ea explică de ce începem proiecte noi, de ce persistăm în fața dificultăților și de ce unele experiențe ne par semnificative. **Conștientizarea de sine** asigură că această motivație nu este oarbă, ajutându-ne să recunoaștem ce ne energizează sau ne blochează și cum comportamentul nostru îi afectează pe ceilalți.

Pentru tine, ca lucrător de tineret, aceste competențe sunt esențiale pentru a înțelege de ce unii participanți se implică profund, în timp ce alții se retrag, și cum să creezi condiții în care toată lumea să găsească un motiv pentru a participa.

Pentru tineri, aceste competențe constituie fundamentul dezvoltării personale și al bunăstării. Ele îi ajută să rămână rezistenți atunci când lucrurile devin dificile, să ia decizii mai clare cu privire la ceea ce își doresc și să se simtă mai încrezători în fața unui viitor incert. Fără motivație și conștientizare de sine, efortul poate dispărea rapid

sau poate lua o direcție greșită. Cu ajutorul acestora, tinerii capătă atât energia necesară pentru a merge mai departe, cât și claritatea necesară pentru a se concentra pe ceea ce contează cu adevărat pentru ei.

Importanța motivației și a conștiinței de sine este recunoscută în cadrele europene. **Cadrul european LifeComp (2020)** identifică conștiința de sine ca o competență esențială pentru învățarea personală, socială și pe tot parcursul vieții. **Raportul Forumului Economic Mondial privind viitorul locurilor de muncă (2025)** arată că, deși multe sarcini tehnice pot fi automatizate, capacitățile umane precum motivația, conștiința de sine și adaptabilitatea vor rămâne decisive. Aceste competențe nu numai că ajută indivizii să aibă succes, ci și întăresc organizațiile și comunitățile, creând spații în care oamenii se simt mai implicați, colaborează mai bine și sunt capabili să se adapteze și să se sprijine reciproc în procesul de schimbare.

Înțelegerea motivației și a conștientizării de sine

Motivația este forța care ne determină să începem și să continuăm o acțiune. Există două moduri principale în care aceasta poate apărea în viața tinerilor:

- **Motivația extrinsecă:**
 - Provine din recompense sau presiuni externe, cum ar fi note, recunoaștere sau premii.
 - Este utilă pentru a declanșa acțiuni sau pentru a atinge obiective pe termen scurt, dar adesea are o capacitate limitată de a susține angajamentul pe termen lung.

- **Motivația intrinsecă:**

- Provine din interior - curiozitate, plăcere sau un sentiment de semnificație personală.
- Conduce la o învățare mai profundă, perseverență și satisfacție, deoarece experiența este percepută ca fiind valoroasă.

Conștiința de sine este capacitatea de a recunoaște cine ești și cum îi influențezi pe ceilalți. Poate fi înțeleasă pe două niveluri:

- **Conștiința de sine personală:**

- Cunoașterea punctelor forte, a punctelor slabe, a valorilor și a emoțiilor.
- Ajută tinerii să facă legătura între alegerile lor și lucrurile care contează pentru ei.

- **Conștiința de sine socială:**

- Înțelegerea modului în care emoțiile și comportamentul tău îi influențează pe cei din jur.
- Ajută tinerii să-și îmbunătățească relațiile, munca în echipă și empatia.

Cu alte cuvinte: *motivația alimentează călătoria, conștientizarea de sine o menține pe curs.*

Impact și aplicare practică

Impactul asupra lucrătorilor cu tinerii

Pentru tine, ca lucrător de tineret, motivația și conștientizarea de sine sunt instrumente cotidiene pentru crearea de programe captivante și incluzive. Recunoașterea a ceea ce îi motivează pe tineri îți permite să concepi activități în care toată lumea găsește un motiv să participe.

Forumul Economic Mondial (2022) descrie șase profiluri motivaționale:

- **Operatori:** apreciază stabilitatea și rutinele.
- **Dăruitorii:** caută un scop și să ajute pe ceilalți.
- **Artizani:** motivați de creativitate și măiestrie.
- **Exploratori:** motivați de autonomie și descoperire.
- **Pionieri:** prosperă datorită inovației și viziunii.
- **Ambițioșii:** urmăresc recunoașterea și realizările.

Înțelegerea acestor diferențe vă ajută să vă adaptați abordarea: un explorator poate prefera sarcini deschise, în timp ce un ambițios beneficiază de repere sau recunoaștere. Această perspectivă vă permite să:

- Să vedeți dezangajarea nu ca o lipsă de interes, ci ca o nepotrivire între activitate și factorii motivaționali personali.
- Să concepeți activități cu multiple modalități de participare, permițând fiecărui tip de factor motivator să se conecteze și să rămână implicat.

- Promovați conștientizarea de sine în grupuri, făcând reflecția o parte naturală a procesului de învățare.

Impactul asupra tinerilor

Pentru tineri, motivația și conștientizarea de sine modelează deciziile de zi cu zi și alegerile pe termen lung.

- Un **elev** poate începe să învețe pentru examene din cauza notelor (motivație extrinsecă), dar curiozitatea și plăcerea (motivație intrinsecă) mențin efortul pe termen lung.
- Un **participant** care se alătură unui proiect pentru recunoaștere socială poate descoperi prin reflecție că ceea ce contează cu adevărat este apartenența la o echipă sau munca pentru o cauză.
- Un **tânăr creativ** care se identifică ca artizan poate persista ore întregi în practicarea artei sale. Cu conștiința de sine, el recunoaște această persistență ca o forță care poate ghida studiile sau cariera.
- Un **explorator** se poate simți blocat în sarcini repetitive, dar prosperă atunci când i se oferă oportunități de a experimenta și de a alege.

Prin vizibilizarea acestor tipare, tinerii învață să facă legătura între ceea ce îi motivează și mediile în care pot să se dezvolte. De asemenea, ei observă că motivația se schimbă în funcție de context, iar conștientizarea de sine îi ajută să își ajusteze parcursul.

Abordarea acestor competențe cu tinerii

Când introduceți conceptele de motivație și conștientizare de sine, folosiți explicații simple și concrete cu care tinerii se pot identifica imediat:

- Folosiți contraste (de exemplu, sarcini plictisitoare vs. sarcini interesante) pentru a evidenția ce activează sau blochează motivația.
- Folosiți metafore ușor de înțeles: „*Motivația este combustibilul; conștientizarea de sine este volanul*”.
- Încurajați întrebările de reflecție: „*Ce te face să te simți mândru, chiar dacă nimeni nu observă?*”, „*Ce îți place să faci, chiar dacă nimeni nu îți cere să o faci?*”.
- Ajutați-i să observe momentele de flux: situații în care pierd noțiunea timpului deoarece sunt absorbiți de activitate.

Aceste strategii îi ajută pe tineri să înțeleagă rapid conceptele și să vadă că nu sunt teorii abstracte, ci parte din experiența lor zilnică.

Dincolo de explicații, puteți încuraja tinerii să exerseze aceste abilități:

- Acordați atenție perseverenței: invitați-i să observe când continuă o activitate fără recompense externe.
- Evitați să vă bazați doar pe premii sau certificate, deoarece acestea își pierd impactul în timp.
- Evitați comparațiile constante între participanți; în schimb, evidențiați progresul individual.
- Folosiți reflecții scurte pentru a identifica ce face activitățile interesante sau demotivante.
- Încurajați-i să țină un jurnal sau să creeze „hărți motivaționale” pentru a identifica ceea ce îi energizează.

Legătura cu alte competențe

Motivația și conștientizarea de sine sunt strâns legate de alte competențe. Dezvoltarea acestora consolidează și susține creșterea în multe domenii:

- **Inteligența emoțională:** recunoașterea propriilor emoții este primul pas în învățarea gestionării acestora.
- **Competențe interpersonale și comunicare:** cunoașterea de sine vă ajută să comunicați clar, să ascultați activ și să vă conectați mai bine cu ceilalți.
- **Reziliența și flexibilitatea:** menținerea motivației și conștientizarea factorilor personali de motivație facilitează adaptarea la schimbările de situație.
- **Fiabilitatea și autogestionarea:** conștientizarea de sine susține organizarea, responsabilitatea și respectarea angajamentelor.
- **Curiozitate, creativitate și gândire critică:** motivația intrinsecă stimulează explorarea și imaginația, în timp ce conștientizarea de sine ajută la reflectarea și evaluarea ideilor.

Pentru lucrătorii de tineret, acest lucru înseamnă că sprijinirea motivației și a conștientizării de sine creează, de asemenea, oportunități pentru tineri de a exersa aceste alte abilități. Pentru tineri, acest lucru arată că acestea nu sunt doar instrumente personale, ci resurse pentru a deveni mai buni în învățare, colaborare și rezolvarea problemelor.

Surse și lecturi suplimentare

Politici publice și referințe instituționale

- **Comisia Europeană – LifeComp:** Cadrul european pentru competențele cheie personale, sociale și de învățare. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911>
- **Forumul Economic Mondial –** Raportul privind viitorul locurilor de muncă 2025 <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

Rapoarte și articole academice

- **Deci, E. & Ryan, R. (2000).** Teoria autodeterminării. https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_Ryan_Deci_SDT.pdf
- **PMC (2023).** Motivație și învățare: o perspectivă neuroștiințifică. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10758608/>

Lecturi scurte (bloguri și articole)

- **BBC Worklife (2023) –** Legătura crucială între motivație și conștiința de sine. <https://www.bbc.com/worklife/article/20230102-four-types-of-motivation>
- **Medium (2023) –** Abilitatea 4: Motivație și conștiință de sine. <https://neuroquest.medium.com/skill-4-motivation-and-self-awareness-06a2ee200996>
- **Verywell Mind (2025) –** Motivația: forța motrice din spatele acțiunilor noastre. <https://www.verywellmind.com/what-is-motivation-2795378>

- **Forumul Economic Mondial** (2014) – Cum diferitele tipuri de motivație îți influențează cariera.
<https://www.weforum.org/stories/2014/11/how-different-types-of-motivation-affect-your-career/>
- **Forumul Economic Mondial / Bain** (2022) – Acest studiu arată că există 6 tipuri de angajați. Tu care ești?
<https://www.weforum.org/stories/2022/02/worker-average-motivation-employee/>

Surse multimedia

- **Angela Duckworth – Grit: The Power of Passion and Perseverance** (conferință TED)

<https://www.youtube.com/watch?v=H14bBuluwB8>

- **Daniel Pink - Drive** (carte) Mesaje esențiale animate
<https://www.youtube.com/watch?v=BmHdTC36N4>
- **Daniel Pink – TED talk: Enigma motivației**
<https://www.youtube.com/watch?v=rrkrvAUbU9Y>
- **Forumul Economic Mondial - Ce tip de lucrător ești?**
<https://www.weforum.org/videos/25122-what-type-of-worker-are-you-a-pioneer-artisan-or-operator/>

PARTEA B**Metode pentru explorarea motivației și a conștientizării de sine la tineri****METODA 5: Plictisitor vs Amuzant****Scurtă descriere:**

O activitate de grup bazată pe contraste, care ajută participanții să exploreze diferențele emoționale și cognitive dintre sarcinile captivante și cele plictisitoare. Aceasta încurajează reflecția asupra factorilor care fac ca activitățile să fie plictisitoare sau interesante și ajută la identificarea elementelor care contribuie la motivația intrinsecă.

Scopuri și obiective:

- Să crească gradul de conștientizare cu privire la ceea ce face ca o activitate să fie captivantă sau demotivantă.
- Să ajute tinerii să identifice factorii interni și externi care le influențează atenția și motivația.
- Să stimuleze reflecția asupra modului în care conceperea sarcinilor afectează participarea și efortul.

Competențe viitoare pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

- | | |
|--|------------------------------------|
| ✓ Reziliență, toleranță la stres, adaptabilitate, flexibilitate și agilitate | ✓ Atenție la detalii |
| ✓ Motivație (intrinsecă) | ✓ Comunicare verbală și nonverbală |
| ✓ Conștientizarea de sine (personală și socială) | ✓ Inițiativă și luarea deciziilor |

Materiale, cerințe minime și pregătire

- Un smartphone, tabletă sau laptop per grup (opțional: dispozitive personale pentru vizualizare)
- Tablă albă/flipchart pentru reflecție
- Listă de cuvinte (tipărită sau digitală)
- Cameră de evadare (digitală sau fizică)
- Se poate desfășura în interior sau în aer liber

Dimensiunea grupului: adaptabilă; funcționează bine cu 12-25 de participanți împărțiți în echipe mici (4-5 persoane per echipă)

Durată: 90 de minute (calibrat pentru un grup de 20 de persoane organizate în 4 echipe)

Descriere pas cu pas:

1. **Sarcina inițială plictisitoare (10 minute):** Împărțiți participanții în grupuri de 4-5 persoane. Fiecare grup primește o listă de cuvinte și i se cere să o sorteze

alfabetic – manual, fără instrumente digitale. Se include presiunea timpului (de exemplu, acordați-le 5 minute)

2. **A doua sarcină (5-10 minute):** Fără nicio explicație sau context, li se cere să reordoneze aceeași listă după numărul de silabe, tot în 5 minute.

3. **Prima reflecție (5 minute):** Grupurile discută pe scurt despre cum s-au simțit în timpul sarcinilor. Întrebări cheie:

- A fost distractiv? De ce/de ce nu?
- Ce a făcut ca activitatea să fie frustrantă sau plictisitoare?

4. **Activitate de tip escape room (45-50 de minute):** Ideea acestei activități este ca participanții să observe contrastul dintre această activitate și cele două precedente în ceea ce privește obiectivul, gestionarea timpului, contextul, provocarea. Puteți crea propria “cameră de evadare” fizic sau în versiune digitală. În sugestiile pentru facilitare veți găsi câteva sfaturi și linkuri utile pentru metoda “camera de evadare”.

5. **Reflecție finală (15 min):** În grup sau în perechi, reflectați asupra diferențelor dintre cele două experiențe:

- Care a fost diferența în ceea ce privește energia și motivația?
- Ce elemente au făcut camera de evadare mai captivantă?
- Cum ar putea fi integrate aceste elemente în învățarea/sarcinile zilnice?

Folosiți un flipchart împărțit în două secțiuni pentru a reflecta asupra aspectelor care au făcut activitățile captivante și asupra celor care au fost demotivante.

Sugestii pentru facilitatori și debriefing:

- Scopul acestei activități nu este doar de a compara două experiențe, ci de a-i face pe participanți **să reflecteze profund asupra a ceea ce face ca un lucru să fie intrinsec motivant sau complet demotivant.**
- Asigurați-vă că nu explicați sau justificați în prealabil prima sarcină (plictisitoare) - faptul că nu o explicați ajută la crearea contrastului care alimentează reflecția.
- Pentru **camera de evadare**, iată câteva linkuri utile:
 - <https://online-escape-room.com/#escape-rooms> Oferă camere de evadare gratuite. Ar trebui să creați câte camere de evadare câte grupuri vor juca. Apoi, veți primi un „link de lider”. Distribuiți un „link de

lider” pentru fiecare grup. Participantul care deschide primul acest link va putea controla jocul. De asemenea, puteți distribui „linkul participanților” grupului corespunzător. Aceștia vor putea doar să observe camera și pot cere să schimbe rolurile cu liderul.

- De asemenea, puteți crea camera de evadare online cu Genially sau puteți utiliza șabloanele pe care le au deja ca sursă de inspirație <https://genially.com/templates/games/escape-room/>
- Pentru a crea propria cameră de evadare în persoană, există câteva linkuri utile cu resurse pe care le puteți utiliza:
 - [Tutorial DIY Escape Room](#)
 - [Idei de puzzle-uri pentru camere de evadare](#)
 - [Camere de evadare gratuite, imprimabile](#)
- În cadrul debriefingului, ajutați participanții să treacă dincolo de „a fost distractiv/plictisitor” și să aprofundeze **motivele**. Evidențiați aspecte precum:
 - „Nu știam de ce făceam asta”
 - „Era prea mecanic”
 - „Mi-a plăcut camera de evadare pentru că avea o poveste”
 - „A fost presiune, dar a fost palpitant”
- Ghidați conversația către identificarea condițiilor care contribuie la activarea motivației lor și a modului în care aceasta diferă de starea de dezangajare.
- Faceți legături clare cu viața reală (școala, interviurile de angajare, proiectele de echipă...):
 - Ce te face să vrei să depui efort?
 - Ce îți ucide interesul sau concentrarea?
- Sfat: Folosiți o tablă sau un flipchart pentru a crea două coloane vizuale ca grup:
 - ✗ Ce mă face să-mi pierd motivația
 - ✓ Ce mă ajută să rămân implicat

Evaluarea impactului acestei metode:

Indicatori de impact:

- Participanții pot identifica și numi în mod clar condițiile care le sporesc sau le diminuează motivația.

- Ei demonstrează conștientizarea factorilor motivaționali intrinseci, precum provocarea, curiozitatea, conexiunea, semnificația sau plăcerea.
- Implicare activă în reflecția finală și contribuții la imaginea vizuală a grupului.

Cum se verifică impactul:

- Utilizați un **flipchart de grup sau un panou vizual** cu două categorii:
 - „Ce a făcut ca primele sarcini să pară demotivante?”
 - „Ce a făcut ca sala de evadare să fie motivantă?”
Exemple pot include: „Fără scop”, „Prea abstract”, „Provocare distractivă”, „Lucrul în echipă”, „Povestirea”, „Dorința de a câștiga” etc.
- Opțional, cereți fiecărui participant să spună sau să scrie **un cuvânt** care reprezintă ceea ce îi menține motivați.
- Faceți o fotografie a tablei pentru referințe viitoare sau pentru urmărirea reflecției grupului.

Materiale atașate:

Activitate plictisitoare - Listă de cuvinte

METODA 6: Harta motivației tale**Scurtă descriere:**

O activitate creativă și reflexivă care ajută tinerii să exploreze ceea ce îi motivează din interior. Folosind o hartă vizuală, participanții își identifică interesele, valorile, emoțiile și obiectivele, toate lucrurile care „le aprind motorul” și îi mențin în mișcare. Acest lucru îi ajută să-și dezvolte conștiința de sine și claritatea cu privire la ceea ce îi menține angajați și de ce.

Scop și obiective:

- Să sprijine reflecția personală asupra a ceea ce îi motivează din interior.
- Să ajute tinerii să recunoască tiparele din interesele, emoțiile și obiectivele lor.
- Să crească gradul de conștientizare cu privire la factorii interni care influențează luarea deciziilor, energia și concentrarea.

Competențe pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

- | | |
|---|---|
| ✓ Gândire creativă, inovare | ✓ Conștientizarea de sine (personală și socială) |
| ✓ Inteligență emoțională, gestionarea și reglarea emoțiilor | ✓ Curiozitate, deschidere față de lucruri noi și învățare pe tot parcursul vieții |
| ✓ Motivație (intrinsecă) | ✓ Înțelegere interpersonală |

Materiale, cerințe minime și pregătire

- Hârtie A3/A4 (albă sau colorată)
- Creioane colorate sau markere
- Opțional: bilețele adezive, muzică de fundal
- Șablonul „Harta motivației tale”

Spațiu: se poate realiza în interior sau în aer liber. Puteți propune participanților să se retragă într-un spațiu liniștit, unde se simt confortabil să lucreze individual.

Dimensiunea grupului: oricare; ideal pentru lucru individual.

Durată: 45 de minute (pentru un grup de 20 de persoane)

Descriere pas cu pas:

1. **Introducere (5 minute):** Explicați că această activitate are ca scop înțelegerea a ceea ce ne menține motivați. Spuneți participanților că toți avem un „motor interior” format din diferite elemente, lucruri care ne plac, care ne interesează, la care visăm sau pe care vrem să le realizăm. Astăzi vor desena propria „hartă a motivației”.
2. **Desenarea hărții (20 de minute):** Fiecare participant primește o foaie de hârtie (poate fi A4/A3, în funcție de materialul disponibil). Rugați-i să:
 - Să-și scrie numele în centru. Pot desena și un simbol personal sau chiar un autoportret.

- În jurul acestuia, să deseneze 5 zone (pot arăta ca niște insule, bule sau zone), fiecare reprezentând o sursă diferită de motivație:

1. *Ce îmi place să fac (activități, hobby-uri)?*
2. *Ce mă face să mă simt bine (situații, oameni)?*
3. *Ce este important pentru mine (valori, subiecte, cauze)*
4. *Ce vreau să realizez (obiective, vise, schimbări)*
5. *Ce mă motivează (provocări, recompense, recunoaștere, impact)*

Încurajați-i să folosească desene, simboluri sau culori pentru a personaliza rezultatul. Nu este vorba despre a-l face „frumos”, ci despre a-l face semnificativ.

3. **Reflecție în perechi (10 minute):** Rugați participanții să formeze perechi și să împărtășească părți din harta lor.

Sugestii de întrebări:

- *Care zonă vi se pare cea mai importantă în acest moment?*
- *Există conexiuni puternice sau idei repetate?*
- *Ce vă motivează mai mult: plăcerea, scopul, învățarea sau provocarea?*
- *Ce credeți că aveți nevoie pentru a rămâne motivați pe termen lung?*

După reflecție, cereți fiecărui participant să marcheze cele 3 lucruri care îi motivează cel mai mult.

4. **Împărtășire opțională și concluzii (10 minute):** Invitați câțiva voluntari să împărtășească o idee cheie cu întregul grup. Încheiați prin a le reaminti că a ști ce ne motivează ne ajută să facem alegeri mai bune: la școală, în relații, în cariera viitoare.

Sugestii pentru facilitatori și debriefing:

- Creați un spațiu calm și primitiv; muzica de fundal poate fi de ajutor, dacă este cazul.
- Dacă participanții se blochează, oferiți exemple precum: „Poate vă simțiți bine când sunteți în aer liber” sau „Poate doriți să realizați ceva în comunitatea voastră”.
- Nu există răspunsuri greșite. Încurajați sinceritatea și creativitatea.
- Scopul nu este să impresioneze pe ceilalți, ci să se înțeleagă mai bine pe ei înșiși.
- Opțional: faceți fotografii ale hărților (cu acordul participanților) sau agățați-le pe perete pentru o expoziție informală.

- Aveți grijă să nu forțați împărtășirea, unele reflecții sunt personale. Oferiți feedback pozitiv când cineva se deschide.

Evaluarea impactului acestei metode:

Indicatori:

- Capacitatea participanților de a identifica și exprima factorii motivaționali personali.
- Claritatea în recunoașterea factorilor motivaționali emoționali, aspiraționali și bazați pe valori.
- Implicarea în reflecție și dorința de a conecta insight-urile personale cu viața de zi cu zi.

Cum se verifică impactul:

- Observați nivelul de detaliu și diversitatea din hărți.
- Ascultați reflecțiile în timpul discuțiilor în perechi sau în grup.
- Folosiți o rundă finală sau un flipchart pentru a colecta cuvinte cheie precum:
„Sunt motivat când...”,
„Ce contează pentru mine este...”,
„Am nevoie de _____ pentru a rămâne implicat.”

Materiale atașate:

Template harta motivației

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Reziliență, adaptabilitate,
flexibilitate și agilitate

MODULUL 3

MODULUL 3

Reziliență, toleranță la stres, adaptabilitate, flexibilitate și agilitate

PARTEA A

Înțelegerea rezilienței, toleranței la stres, adaptabilității, și agilității în munca cu tinerii

Importanța rezilienței, flexibilității și a agilității pentru a fi pregătiți pentru viitor

Ritmul schimbărilor sociale, tehnologice și de mediu se accelerează, iar tinerii se află adesea în prima linie a acestor schimbări. Fără capacitatea de a se adapta și de a tolera stresul, indivizii pot suferi de epuizare, anxietate sau dezangajare (foarte des în această perioadă). Dezvoltarea acestor capacități este esențială pentru:

- Menținerea echilibrului emoțional în perioade de incertitudine (lumea VUCA);
- A face alegeri constructive în situații de presiune ridicată;
- A rămâne motivați atunci când se confruntă cu eșecuri;
- Valorificarea oportunităților ascunse în provocări.

Pentru munca cu tinerii, aceste abilități sunt la fel de importante, deoarece ajută profesioniștii și organizațiile să rămână relevante, receptive și să ofere sprijin celor pe care îi deservesc.

Definiții pe scurt

Reziliența, toleranța la stres, adaptabilitatea, flexibilitatea și agilitatea sunt un set de capacități interconectate care permit oamenilor să gestioneze schimbările, stresul și evenimentele neașteptate fără a-și pierde simțul scopului sau echilibrul.

- **Reziliența** este capacitatea de a-ți reveni după eșecuri și de a merge mai departe în ciuda provocărilor.
- **Toleranța la stres** se referă la capacitatea de a rămâne funcțional și de a lua decizii corecte chiar și atunci când se experimentează stres intens sau disconfort.
- **Adaptabilitatea** este disponibilitatea de a ajusta gândurile, comportamentele și abordările pentru a se adapta la noile condiții.
- **Flexibilitatea** este deschiderea de a lua în considerare perspective diferite și de a modifica planurile atunci când este necesar.
- **Agilitatea** combină viteza cu adaptabilitatea, permițând răspunsuri rapide și eficiente la situații emergente.

Împreună, aceste abilități formează un „set de instrumente mentale” puternic pentru a prospera în contexte în schimbare rapidă, adesea imprevizibile.

Impact și aplicare practică

Impactul asupra lucrătorilor de tineret

Pentru lucrătorii de tineret, acestea susțin creativitatea profesională, permițând personalului să modeleze strategii pozitive de adaptare pentru cei pe care îi îndrumă. În practică, acest lucru înseamnă:

- **Obiceiuri personale:** scurte pauze pentru a respira, limite clare, scurte reflecții după sesiuni („ce a funcționat/ce urmează?”).
- **Opțiuni de facilitare:** activități care solicită, nu stresează (instrucțiuni clare, limite de timp, Plan A/Plan B), rotația rolurilor pentru a dezvolta flexibilitatea și debriefinguri rapide pentru a transforma eșecurile în învățături.
- **Echitate și incluziune:** reglarea calmă sprijină dezamorsarea conflictelor și creează spații mai sigure pentru vocile mai discrete.

Pentru organizații, integrarea acestor calități consolidează reziliența la nivel structural, promovează inovarea și asigură sustenabilitatea chiar și în perioade de criză. Concret:

- **Modalități de lucru:** cicluri scurte de planificare-execuție-evaluare, evaluări post-acțiune, planuri de gestionare a riscurilor și sesiuni de partajare a cunoștințelor.
- **Oameni și bunăstare:** căi clare de escaladare, sprijinul colegilor, supervizare/mentorat și sarcini de lucru realiste în perioadele de vârf.
- **Livrare agilă:** proiecte pilot de mici dimensiuni, cicluri rapide de feedback și proceduri flexibile care permit echipelor să se adapteze fără a aștepta aprobări îndelungate.

Impactul în viața tinerilor

Tinerii care practică aceste abilități dezvoltă capacitatea de a acționa, abilitatea de a-și stabili obiective, de a lua măsuri și de a reflecta asupra rezultatelor. Acest lucru susține

succesul în educație, muncă, relații și viața civică. În timp, ei își dezvoltă **încrederea, independența și perseverența** de a continua atunci când lucrurile sunt dificile. Greșelile sunt considerate parte a procesului de învățare, nu eșecuri.

Cum se manifestă acest lucru în viața de zi cu zi:

- **Școală/învățare:** planificarea timpului de studiu, gestionarea stresului examenelor, solicitarea ajutorului din timp și ajustarea strategiilor după feedback.
- **Muncă/voluntariat:** gestionarea schimbărilor de program, luarea inițiativei, păstrarea calmului în relația cu beneficiarii și îmbunătățirea după erori.
- **Prietenii/familia:** pauză înainte de a reacționa, utilizarea afirmațiilor cu „eu”, rezolvarea conflictelor și stabilirea unor limite sănătoase.
- **Opțiuni online/offline:** verificarea surselor, limitarea navigării excesive pe internet, luarea de pauze scurte și alegerea conținutului și a comunităților care susțin bunăstarea.

Obiceiuri simple care întăresc reziliența:

- **Pauză - Planificare - Continuare:** scurtă resetare sub presiune pentru a alege următorul pas mai bun.
- **Reformularea eșecurilor:** „Ce m-a învățat asta? Ce pot încerca diferit?”
- **Gândire flexibilă:** a avea un plan A/plan B și a schimba macazul fără a renunța.

- **Căutarea de ajutor:** să știi cui să ceri ajutor (colegi, adulți, servicii) și să o faci din timp.

Beneficii la care te poți aștepta

- **O mai bună gestionare a emoțiilor** în timpul examenelor, conflictelor și tranzițiilor.
- **Rezolvarea problemelor** și luarea deciziilor mai eficiente în situații dificile.
- **Perseverență** mai mare în învățarea de noi abilități sau în abordarea proiectelor de lungă durată.
- **Obiceiuri digitale** mai sănătoase și alegeri mai sigure online/offline.

Aceste rezultate creează un ciclu pozitiv: pe măsură ce tinerii înregistrează mici victorii, încrederea lor crește, își asumă provocări puțin mai mari, iar reziliența lor se consolidează și mai mult.

Cum îi susțin activitățile de lucru cu tinerii pe aceștia

Ce poți face ca lucrător de tineret pentru a cultiva aceste abilități? Creează medii în care tinerii au șansa să încerce, să eșueze și să învețe. Munca de tineret poate cultiva aceste abilități oferind **provocări cu risc redus** (de exemplu, simulări) combinate cu **reflecție ghidată** (Ce a funcționat? Ce poate fi îmbunătățit? Ce urmează?). Activitățile care pun accentul pe **conexiuni sigure, participare și practică** îi ajută pe tineri să dezvolte abilități de adaptare, rezolvare a problemelor și luare a deciziilor în contexte reale.

Abordarea acestor abilități cu tinerii

Modalități de a preda reziliența și adaptabilitatea

Formarea rezilienței și a adaptabilității începe cu transformarea acestor idei în ceva real și ușor de înțeles. Tinerii învață cel mai bine atunci când pot conecta abilitățile abstracte la experiențele de zi cu zi - momente cu care se confruntă în realitate, cum ar fi gestionarea schimbării, a conflictelor sau a stresului. Scopul nu este de a elimina dificultățile, ci de a le arăta că pot răspunde la acestea cu conștientizare și încredere. În calitate de lucrător de tineret, puteți ajuta participanții să înțeleagă că reziliența crește prin practică, că stresul este natural și poate fi gestionat și că adaptarea este o abilitate construită pas cu pas.

- Folosiți **metafore simple**: *reziliența este un mușchi* (crește cu practica). *Stresul este un val* (învățăm să-l valorificăm). *Adaptabilitatea înseamnă schimbarea vitezei când se schimbă drumul*.
- Pornește de la **momente reale**: o neînțelegere cu un prieten, o schimbare de program, un comentariu dur online sau o încercare eșuată de a realiza ceva important pentru ei.
- **Normalizați emoțiile**: a te simți supărat sau anxios nu este un eșec, ci un semnal că trebuie să folosești strategii de coping, cum ar fi respirația, ancorarea sau cererea de ajutor.

Sfaturi practice pentru antrenarea rezilienței și adaptabilității în viața reală

Dezvoltarea acestor abilități este cea mai eficientă atunci când tinerii pot conecta abilitățile la viața de zi cu zi. Ei învață cel mai bine prin acțiuni simple și practice care îi ajută să gestioneze stresul, să se redreseze după eșecuri și să se adapteze la situații noi. Obiectivul

tău ca lucrător de tineret este să îi ajuți să-și formeze obiceiuri care le protejează bunăstarea, le susțin învățarea și le întăresc încrederea atunci când se confruntă cu schimbări sau incertitudini, de exemplu:

- **Set de instrumente de coping:** creați o listă de strategii utile (respirație, plimbare scurtă, muzică, jurnal, apel de sprijin).
- **Mici victorii:** împărțiți sarcinile în pași mici și sărbătoriți progresul pentru a alimenta motivația.
- **Reinterpretați eșecurile:** întrebați-vă: *Ce m-a învățat acest lucru? Ce pot încerca diferit data viitoare?*
- **Exersați flexibilitatea:** rulați scenarii ipotetice (*Ce se întâmplă dacă se schimbă locul de desfășurare? Dacă bugetul scade? Dacă se schimbă echipa?*)
- **Rutine și recuperare:** încurajați somnul, mișcarea, alimentația și micro-pauzele, obiceiuri de bază care cresc toleranța la stres.
- **Comunitatea contează:** Creați momente de sprijin între colegi și căi clare de căutare a ajutorului; acestea sunt esențiale în programele de lucru cu tinerii care promovează bunăstarea.

Legătura cu alte competențe

- La **nivel personal**, a face un pas înapoi sub presiune facilitează reformularea și judecata sănătoasă. Rutina, stabilirea obiectivelor și reflecția dezvoltă perseverența și o mentalitate orientată spre creștere.
- Atunci când **lucrați cu alții**, toleranța la stres și reglarea emoțională susțin un dialog mai calm, o ascultare mai bună și rezolvarea conflictelor.

Flexibilitatea și agilitatea ajută ideile să evolueze împreună, în timp ce reziliența menține grupul în cicluri de încercări și erori.

- În **rezolvarea problemelor**, pauzele pentru evaluare, cântărirea opțiunilor și reformularea provocărilor conduc la soluții mai bune. Mai mult, flexibilitatea de a schimba direcția și reziliența de a persista transformă ideile în planuri viabile.

În cele din urmă, în contextul **utilizării tehnologiei**, stabilirea limitelor, gestionarea atenției și reflectarea asupra obiceiurilor susțin o utilizare mai sănătoasă a tehnologiei. Agilitatea și abilitățile de adaptare ajută tinerii să facă față presiunilor online și să se adapteze la instrumentele și normele în rapidă schimbare.

Surse și lecturi suplimentare

- **Asociația Americană de Psihologie (2024).** Drumul către reziliență. Disponibil la: <https://tinyurl.com/aparesilience>
- **Harvard Business Review (2019).** Adaptabilitatea: noul avantaj competitiv (Reeves & Deimler). Disponibil la: <https://tinyurl.com/3jb433x4>
- **Masten, A.S. (2014).** Magia obișnuită: Reziliența în dezvoltare. The Guilford Press. Disponibil la: <https://tinyurl.com/28hfjxbd>
- **Neenan, M. (2018).** Dezvoltarea rezilienței: o abordare cognitiv-comportamentală. Routledge. Disponibil la: <https://tinyurl.com/bde4he2r>
- **OCDE (2023).** Learning Compass 2030 – Competențe transformative pentru a prospera

într-o lume în schimbare.
Publicații OCDE. Disponibil la:
<https://tinyurl.com/32t8r8fy>

- **UNICEF (2024).** Kit pentru adolescenți pentru exprimare și inovare: Dezvoltarea rezilienței și a abilităților de viață. Publicații UNICEF. Disponibil la:
<https://tinyurl.com/mwdreyxt>

- **Organizația Mondială a Sănătății (2024).** Sănătatea mintală a adolescenților: promovarea bunăstării și a rezilienței. Publicații OMS. Disponibil la:
<https://tinyurl.com/4ft3nnxu>

PARTEA B**Metode pentru explorarea rezilienței, toleranței la stres și adaptabilității în rândul tinerilor****METODA 7: Roata emoțiilor**

Scurtă descriere: Activitatea Roata emoțiilor invită participanții să exploreze și să numească stările emoționale actuale folosind un instrument vizual care ilustrează o gamă largă de sentimente. Aceasta încurajează reflecția personală, dezvoltarea vocabularului emoțional și dialogul deschis într-un mediu sigur. Metoda susține o mai mare conștientizare emoțională și empatie. Poate fi utilizată individual sau în grupuri mici. Această activitate pune, de asemenea, bazele pentru conversații mai profunde despre bunăstarea mentală.

Scop: Scopul acestei sesiuni este de a ajuta participanții să exploreze întreaga gamă a stărilor lor emoționale și să înțeleagă mai bine ce declanșează aceste emoții.

Obiective:

1. Recunoașterea și articularea propriilor stări emoționale, precum și a schimbărilor de dispoziție.
2. Să explice modul în care o mai mare conștientizare emoțională poate contribui la bunăstarea generală.
3. Să se angajeze în conversații pozitive despre emoții și sentimente cu colegii și alte persoane.

Competențe pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

- | | |
|--|---|
| ✓ Reziliență, toleranță la stres, adaptabilitate, flexibilitate și agilitate | ✓ Înțelegere interpersonală |
| ✓ Inteligență emoțională, gestionarea și reglarea emoțiilor | ✓ Fiabilitate și empatie |
| ✓ Conștientizarea de sine (personală și socială) | ✓ Mindfulness |
| ✓ Autogestionare | ✓ Curaj și speranță pentru a face față viitorului |

Materiale, cerințe minime și pregătire

- În interior sau în aer liber
- O fișă cu Roata emoțiilor în format A4 pentru fiecare participant,
- O versiune mare cu Roata emoțiilor (A3, A2 sau flipchart) care poate fi văzută clar de toată lumea din încăpere.

Durată: 90 de minute

Descriere pas cu pas:**1. Verificarea stării emoționale (5 minute)**

- Puneți muzică de fundal pentru a crea o atmosferă calmă. Invitați participanții să stea în liniște pentru a verifica cum se simt. Dacă se simt confortabil, pot

purta o scurtă conversație cu cineva din apropiere despre starea lor emoțională actuală.

- Recunoașteți faptul că atât facilitatorul, cât și participanții aduc propriile emoții în spațiu, iar recunoașterea acestor emoții la început ajută la crearea unei baze de conștientizare de sine.

2. Introducerea temei (3 minute)

- Odată ce toată lumea s-a așezat, introduceți tema sesiunii: *înțelegerea și învățarea despre emoții*.
- Informați participanții că scopul acestei sesiuni este de a-i ajuta să devină mai conștienți de emoțiile lor și să exploreze modul în care conștientizarea emoțională ne poate ajuta să răspundem la urcușurile și coborâșurile vieții într-un mod mai proactiv și mai echilibrat. Puteți menționa că recunoașterea emoțiilor la ceilalți este o parte esențială a sprijinului reciproc și va fi explorată mai detaliat în sesiunile viitoare.

3. Emoții de bază (15 minute)

- Împărțiți participanții în șase echipe mici. Prezentați emoțiile de bază, conform Roții emoțiilor: bucurie, tristețe, frică, furie, dezgust, surprindere.
- Fiecărei echipe i se va atribui o emoție pe care să o exploreze. Invitați-i să împărtășească cum se simte emoția, când o simt, cum se simte în interiorul corpului lor.
- Acordați-le 5 minute pentru a discuta în echipe mici - încurajați-i să vină cu exemple și experiențe personale, numai dacă se simt confortabil să o facă.
- Continuați cu o scurtă discuție în grupul mare, concentrându-vă pe relația dintre corp și emoții, fiind important să învățăm să evaluăm corect ceea ce ne spun emoțiile.

4. Roata emoțiilor (12 minute)

- Apoi, prezentați modelul Roata emoțiilor. Asigurați-vă că fiecare participant are acces la o copie, fie tipărită, fie digitală.
- Rugați-i să ia câteva minute pentru a explora în liniște roata și pentru a observa diversitatea emoțiilor reprezentate.
- În timp ce observă, încurajați-i să reflecteze asupra unor întrebări precum: Cum vă simțiți în acest moment? Există emoții pe roată pe care le simțiți rar sau deloc? Există emoții pe care le observați des în viața de zi cu zi? Există emoții care vă plac sau nu vă plac în mod deosebit și de ce?

După câteva minute, permiteți-le să împărtășească grupului orice reflecții personale.

5. Gestionarea stresului (15 minute)

- Invitați fiecare participant să aleagă pe cineva cu care să formeze o pereche, oricine din grup cu care se simte confortabil să discute. Dacă aveți un număr impar de participanți, permiteți formarea unei echipe de trei persoane.
- Timp de 10 minute, invitați-i să se plimbe și să discute despre un eveniment dificil sau stresant (din viața personală sau școlară/profesională), concentrându-se pe modul în care l-au gestionat. Ce mecanisme de a face față au folosit? Ce a funcționat și ce nu?
- După 10 minute, organizați o discuție generală cu grupul, invitați-i să împărtășească cum a fost experiența.

6. Modelul vieții echilibrate (25 de minute)

- Prezențați modelul unei vieți echilibrate după Nossrat Peseschkian cu cele patru domenii ale vieții: corpul (sănătatea), realizările (munca), contactul (relațiile) și viitorul (sensul).
- Modelul echilibrului este un concept central în psihoterapia pozitivă. El explică viața umană ca patru domenii interconectate. Modelul este utilizat pentru a înțelege stresul, conflictul, reziliența și dezvoltarea personală.
- Conform lui Nossrat, fiecare persoană își distribuie timpul, energia și atenția între aceste patru domenii. Dezechilibrul – excesul sau deficitul – duce la tensiune psihologică sau simptome.
- Împărțiți grupul în patru și atribuiți fiecărei echipe un domeniu din modelul echilibrului. Sarcina lor este să vină cu cât mai multe strategii de coping, gândindu-se la ce ar putea fi util să facă atunci când se confruntă cu stresul în acel domeniu specific.
- Fiecare grup va prezenta cele mai importante idei. Le puteți nota pe o foaie de flipchart.

7. Debriefing (15 minute)**Sugestii pentru facilitatori și debriefing:**

Pe parcursul sesiunii, mențineți un ton cald și încurajator și creați un spațiu pentru reflecție autentică. Reamintiți participanților că sunt liberi să împărtășească doar ceea ce le este confortabil și că nu există o modalitate corectă sau greșită de a simți sau de a exprima emoții.

Evaluarea impactului acestei metode:

- Această activitate are potențialul de a crește conștientizarea de sine a participanților și capacitatea lor de a-și identifica și numi emoțiile.
- Poate încuraja reflecția deschisă, fără judecăți, asupra experiențelor emoționale personale.
- Participanții ar putea aprecia oportunitatea de a explora și împărtăși emoții într-un mediu încurajator și sigur.
- Exercițiul ar putea evidenția diversitatea răspunsurilor emoționale din cadrul grupului, favorizând empatia și înțelegerea reciprocă.
- Discuțiile în grupuri mici pot ajuta participanții să recunoască complexitatea emoțională și să construiască legături mai puternice între colegi.
- Facilitatorii ar putea observa un vocabular emoțional mai bogat și o mai mare ușurință în discutarea sentimentelor, chiar și în rândul participanților mai rezervați.
- Roata emoțiilor poate servi ca un instrument vizual util pentru exprimarea unei game largi de stări emoționale nuanțate.
- Această activitate ar putea pune bazele pentru sesiuni viitoare axate pe reglarea emoțională și abilitățile de sprijin reciproc.

Materiale atașate

- Roata emoțiilor
- Modelul unei vieți echilibrate

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Inteligența emoțională,
gestionarea și reglarea
emoțiilor

MODULUL 4

MODULUL 4

Inteligența emoțională, gestionarea și reglarea emoțiilor

PARTEA A

Înțelegerea inteligenței emoționale, gestionarea și reglarea emoțiilor în munca cu tinerii

Importanța inteligenței emoționale, a gestionării și areglării emoțiilor

Inteligența emoțională (IE) este una dintre competențele-cheie care modelează modul în care oamenii se raportează la ei înșiși și la ceilalți. Într-o lume multiculturală și în rapidă schimbare, a fi inteligent emoțional înseamnă a fi capabil să navighezi prin complexitate cu echilibru, reziliență și respect. Aceasta permite indivizilor să facă față stresului, să construiască relații semnificative și să transforme conflictele în oportunități de creștere.

Pentru tineri, IE contribuie direct la bunăstarea și dezvoltarea lor personală, sprijinind încrederea în sine, incluziunea socială și adaptabilitatea. Pentru lucrătorii de tineret, este un instrument fundamental pentru crearea de spații sigure din punct de vedere emoțional, ghidarea dinamicii de grup și sprijinirea tinerilor care se confruntă cu provocări zilnice. Dezvoltarea acestei competențe nu înseamnă doar „a te simți mai bine”, ci și pregătirea atât a tinerilor, cât și a profesioniștilor pentru a

se implica în mod constructiv în societate.

Definiții pe scurt

Inteligența emoțională poate fi descrisă ca abilitatea de a **recunoaște, înțelege și gestiona emoțiile**, atât ale noastre, cât și ale celorlalți. Nu înseamnă să ascundem sau să suprimăm ceea ce simțim, ci să învățăm cum să canalizăm emoțiile în moduri constructive. IE este de obicei descrisă prin mai multe dimensiuni interconectate:

- **Conștientizarea de sine:** recunoașterea emoțiilor, punctelor forte, punctelor slabe și a efectului pe care acestea îl au asupra comportamentului.
- **Autoreglarea:** gestionarea impulsurilor și a reacțiilor emoționale într-un mod care ne permite să rămânem echilibrați, chiar și în momentele stresante.
- **Empatie:** capacitatea de a înțelege și de a ne conecta cu ceea ce experimentează ceilalți.
- **Abilități sociale:** capacitatea de a construi și menține relații pozitive, de a comunica eficient și de a gestiona conflictele în mod constructiv.
- **Motivație:** a rămâne rezistent, dedicat și orientat spre obiective, chiar și atunci când ne confruntăm cu dificultăți.

O metaforă simplă pe care o puteți împărtăși tinerilor este: *„Emoțiile sunt ca valurile. Nu le putem opri să vină, dar putem învăța să le valorificăm”.*

Impact și aplicare practică

Aplicarea abilităților în munca cu tinerii: impactul asupra lucrătorilor de tineret

Pentru lucrătorii de tineret, inteligența emoțională nu este un concept abstract, ci o practică zilnică. Aceasta îi ajută să:

- Recunoască tensiunile din cadrul unui grup și să dezamorseze conflictele înainte ca acestea să se agraveze, asigurându-se că activitățile rămân productive și sigure.
- Creeze medii de sprijin emoțional în care participanții se simt liberi să împărtășească ceea ce trăiesc fără teama de a fi judecați.
- Răspundă cu empatie la o gamă largă de comportamente, în special atunci când lucrează cu tineri provenind din medii diverse sau dificile.
- Învățe și modeleze autoreglarea, arătând tinerilor prin exemplu cum să rămână calmi și echilibrați chiar și în momentele de stres.
- Își protejeze propria bunăstare și să reducă epuizarea profesională, bazându-se pe strategii de autoreglare și reziliență.

Aplicarea abilităților cu tinerii

Pentru tineri, inteligența emoțională are un impact direct asupra situațiilor din viața de zi cu zi. Iată câteva exemple tipice:

- **Gestionarea stresului și a anxietății:** Înaintea unui examen, a unei competiții sportive sau a unei prezentări, anxietatea poate fi copleșitoare. Tinerii care au dezvoltat IE pot folosi tehnici de relaxare sau de respirație sau pot scrie într-un jurnal emoțional pentru a reduce intensitatea sentimentelor și a reinterpreta stresul ca un semn de pregătire, mai degrabă decât ca o barieră.
- **Gestionarea conflictelor:** dezacordurile cu colegii duc adesea la furie sau frustrare. Învățând să numească emoțiile și să utilizeze strategii de reglare, tinerii pot transforma o

reacție impulsivă într-o oportunitate de dialog și de rezolvare a problemelor.

- **Gestionarea excluderii sau respingerii:** momentele în care se simt excluși pot declanșa tristețe sau nesiguranță. Cu o empatie și abilități sociale mai puternice, tinerii sunt mai bine pregătiți să reconstruiască legături și să-și consolideze sentimentul de apartenență.

Prin aceste exemple, devine clar că inteligența emoțională nu elimină dificultățile, ci le oferă tinerilor instrumente pentru a le face față într-un mod mai sănătos și mai constructiv.

Cum activitățile de lucru cu tinerii îi sprijină pe tineri

Activitățile de tineret oferă multiple oportunități de a exersa și consolida IE în moduri sigure și creative. Activități precum verificarea stării emoționale la începutul sau la sfârșitul unei sesiuni încurajează participanții să recunoască și să-și exprime sentimentele în mod deschis. Jocurile de rol și jocurile de rezolvare a conflictelor oferă o pregătire practică în empatie și comunicare. Jurnalele emoționale, expresia artistică sau povestirea creează spațiu pentru explorarea nonverbală a emoțiilor. Instrumente precum *Roata emoțiilor* lui Plutchik sau *Roata sentimentelor* lui Willcox oferă tinerilor un vocabular mai bogat pentru a descrie ceea ce experimentează.

Impactul acestor activități se poate observa în creșterea stimei de sine, strategii mai puternice de gestionare a stresului, relații mai autentice cu colegii și o coeziune sporită în cadrul grupurilor. Pe scurt, IE devine o resursă atât personală, cât și colectivă, care susține creșterea, reziliența și incluziunea.

Abordarea acestor abilități cu tinerii

Modalități de predare a IE, gestionarea și reglarea emoțiilor

Explicarea EI tinerilor funcționează cel mai bine atunci când ideile complexe sunt traduse în imagini simple și ușor de înțeles. Metaforele pot fi foarte eficiente, cum ar fi să spui că reglarea emoțiilor nu înseamnă să le ascunzi, ci să știi ce să faci cu ele, sau să descrii empatia ca „a te conecta la postul de radio al altcuiva”. Pornind de la situații cotidiene, cum ar fi o ceartă cu un prieten, tensiunea dinaintea unui test sau sentimentul de a nu fi ascultat într-un grup, conceptul devine mai accesibil și mai puțin abstract.

Lucrătorii de tineret pot, de asemenea, introduce treptat instrumente și practici, asigurându-se că tinerii au șansa să le încerce și să vadă cum funcționează în situații reale. Procesul de învățare devine mai captivant atunci când este interactiv și se bazează pe experiențe trăite, decât pe teorie.

Sfaturi practice pentru formarea inteligenței emoționale în viața reală

Există mai multe moduri de a integra inteligența emoțională în practica zilnică cu tinerii:

- Începeți sau încheiați sesiunile cu o „**verificare** emoțională”, de exemplu, folosind o rundă rapidă de „vreme emoțională”, în care fiecare participant împărtășește dacă se simte ca *soarele*, *norii*, *ploaia* sau *furtuna*, creând un spațiu sigur și fără judecăți pentru exprimarea emoțională.
- Folosiți **jocuri de rol și jocuri interactive** pentru a permite tinerilor să exerseze empatia, comunicarea și rezolvarea conflictelor într-un mediu ludic și cu risc redus, cum ar fi simularea

unui mic conflict între colegi și solicitarea participanților să schimbe rolurile pentru a explora perspective diferite.

- Încurajați **scrierea unui jurnal, desenul sau alte forme de exprimare creativă** ca instrumente pentru procesarea emoțiilor care ar putea fi dificil de exprimat verbal, de exemplu prin intermediul unui jurnal săptămânal al emoțiilor sau al desenului liber după activități intense de grup.
- Învățați **tehnici simple de ancorare și respirație** pe care tinerii le pot folosi ori de câte ori se simt copleșiți de emoții puternice, cum ar fi un exercițiu de respirație 4-4-6 (inspirați timp de 4 secunde, țineți respirația timp de 4 secunde, expirați timp de 6 secunde).
- Folosiți **ajutoare vizuale**, cum ar fi Roata emoțiilor, pentru a face conceptele abstracte mai tangibile; de exemplu, rugați tinerii să aleagă o emoție din roată și să descrie un moment în care au simțit-o.
- Mai presus de toate, **dați voi înșivă exemplu ca lucrători de tineret**, numind și reglând propriile emoții cu voce tare (de exemplu, „Mă simt puțin frustrat, voi respira adânc și apoi vom continua”), arătând că reglarea emoțională este o abilitate comună și care poate fi învățată. Tinerii învață nu numai din ceea ce le explicați, ci și din modul în care vă reglați propriile emoții și interacționați cu ceilalți.

Prin combinarea explicațiilor, practicii și exemplurilor, inteligența emoțională poate trece de la a fi o „teorie” la a deveni o abilitate trăită care îi sprijină pe tineri în viața de zi cu zi.

Legătura cu alte competențe

Inteligența emoțională este o competență transversală care, asemenea unui țesut conjunctiv, se interconectează cu aproape toate celelalte *abilități pentru viitor*. Dezvoltarea sa consolidează și este consolidată de mai multe abilități cheie din cadrul WEF.

În cadrul **autogestionării**, reglarea emoțională susține *reziliența, adaptabilitatea și motivația intrinsecă*, oferind stabilitatea emoțională necesară pentru a face față provocărilor în mod constructiv. Conștientizarea stării emoționale a unei persoane susține, de asemenea, *învățarea pe tot parcursul vieții și curiozitatea*, deoarece persoanele echilibrate emoțional sunt mai deschise la feedback și schimbare.

În sfera **relațiilor interumane**, empatia și înțelegerea socială constituie fundamentul *comunicării, colaborării și leadershipului*. Persoanele cu inteligență emoțională ridicată sunt mai bine pregătite să gestioneze dinamica grupului, să promoveze incluziunea și să exercite o influență pozitivă, elemente esențiale pentru implicarea civică și munca în echipă.

La nivelul **rezolvării problemelor**, conștientizarea emoțională contribuie la *gândirea critică și creativă*: recunoașterea modului în care emoțiile modelează percepția permite luarea unor decizii mai echilibrate și abordări inovatoare. Gestionarea frustrării sau a incertitudinii este, de asemenea, vitală atunci când se abordează probleme complexe sau se implementează soluții orientate către calitate.

În cele din urmă, în **utilizarea și dezvoltarea tehnologiei**, inteligența emoțională permite *reziliența digitală*: capacitatea de a rămâne concentrat în mijlocul schimbărilor constante.

Surse și lecturi suplimentare

- **Bar-On, R.** (2006). Modelul Bar-On de inteligență emoțională și socială (ESI). *Psicothema*, 18, pp. 13–25. Disponibil la: <https://www.psicothema.com/pdf/3271.pdf> (ultima accesare: 22.07.2025)
- **Consiliul European** (2017). Munca cu tinerii – Memorandum explicativ CM/Rec(2017)4. Strasbourg: Consiliul European. Disponibil la: <https://rm.coe.int/cmrec-2017-4-and-explanatory-memorandum-youth-work-web/16808ff0d1>
- **Davis, M. H.** (1994). *Empatia: o abordare psihologică socială*. Boulder, CO: Westview Press.
- **Goleman, D.** (1995). *Inteligența emoțională: de ce poate fi mai importantă decât coeficientul de inteligență*. New York: Bantam Books.
- **Gross, J. J.** (1998). Domeniul emergent al reglării emoțiilor: o analiză integrativă. *Review of General Psychology*, 2(3), pp. 271–299. Disponibil la: [https://www.elaborer.org/psy1045d/cours/Gross\(1998\).pdf](https://www.elaborer.org/psy1045d/cours/Gross(1998).pdf) (ultima accesare: 22.07.2025)
- **Gross, J. J.** (2015). Reglarea emoțiilor: situația actuală și perspective viitoare. *Cercetare psihologică*, 26(1), pp. 1–26. Disponibil la: <https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781> (ultima accesare: 22.07.2025)
- **Mayer, J. D., Salovey, P. și Caruso, D. R.** (2008). Inteligența emoțională: abilitate nouă sau trăsături eclectice? *American Psychologist*, 63(6), pp. 503–517. Disponibil la: https://scholars.unh.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1353&context=psych_facpub (ultima accesare: 22.07.2025)

- **OCDE** (2023). Perspective privind competențele 2023. Paris: Publicații OCDE. Disponibil la: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-skills-outlook-2023_27452f29-en.html (ultima accesare: 22.07.2025)
- **Plutchik, R.** (1980). Emotion: A Psychoevolutionary Synthesis. New York: Harper & Row. Instrumente interactive disponibile la: <https://www.6seconds.org/emotional-intelligence/> (ultima accesare: 22.07.2025).
- **Willcox, G.** (1982). Roata sentimentelor. Transactional Analysis Journal, 12(4), pp. 274-276. Disponibil la: https://thefeelingswheel.com/wp-content/uploads/2024/09/willcox1982_feelingswheel.pdf (ultima accesare: 22.07.2025)
- **Forumul Economic Mondial** (2023). Raportul privind viitorul locurilor de muncă 2023. Geneva: WEF. Disponibil la: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/> (ultima accesare: 22.07.2025)
- **Forumul Economic Mondial** (2025). Raportul privind viitorul competențelor 2025. Geneva: WEF. Disponibil la: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/> (ultima accesare: 22.07.2025)
- **YouthAOD Toolbox** (2024). Module de reziliență (Reglarea emoțiilor). Disponibil la <https://www.youthaodtoolbox.org.au/resilience-modules> (ultima accesare: 19.08.2025)

PARTEA B**Metode pentru explorarea inteligenței emoționale, gestionarea și reglarea emoțiilor cu tinerii****METODA 8: Setul de instrumente pentru emoții – Recunoașterea și reglarea emoțiilor în viața de zi cu zi****Scurtă descriere:**

Această metodă ajută participanții să-și recunoască emoțiile și să dezvolte strategii pentru a le regla, construind împreună o „cutie cu instrumente emoționale”. Prin momente de reflecție personală și lucru creativ în grup, participanții învață să identifice ceea ce simt, să normalizeze emoțiile dificile și să găsească instrumente concrete pentru a le gestiona.

Scop și obiective:

- Promovarea conștientizării emoționale și extinderea vocabularului emoțional.
- Oferirea de instrumente practice pentru reglarea emoțiilor într-un mod sănătos, prin schimbul de practici între participanți.
- Dezvoltarea empatiei și a înțelegerii față de emoțiile celorlalți.
- Să favorizeze coeziunea grupului și un mediu sigur și incluziv.
- Normalizarea experiențelor emoționale ca parte a dezvoltării personale.

Competențe pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

- | | |
|---|------------------------------------|
| ✓ Inteligență emoțională, gestionarea și reglarea emoțiilor | ✓ Mindfulness |
| ✓ Conștientizarea de sine (personală și socială) | ✓ Comunicare verbală și nonverbală |
| ✓ Înțelegere interpersonală | ✓ Ascultare activă |
| ✓ Fiabilitate și empatie | |

Materiale, cerințe minime și pregătire

- Un exemplar pentru fiecare participant al setului de instrumente (Anexa A)
- Bilețele adezive
- Foi de hârtie A4
- Markere sau creioane
- O copie a cutiei cu instrumente pentru fiecare grup (tipărită sau desenată) - Anexa B
- Un flipchart cu desenul cutiei cu instrumente
- Un flipchart cu o reproducere a Roții emoțiilor (opțional)
- Muzică relaxantă (opțional), perne sau covorașe pentru exercițiul final de ancorare

Un spațiu interior sau exterior suficient de mare pentru participanți și care nu este ușor accesibil persoanelor din afară. Pentru lucrul în grup, în funcție de situație, puteți decide dacă participanții vor sta la mese sau dacă le veți permite să se așeze unde doresc.

Durată: Pentru un grup de 16-24 de persoane: aproximativ 90-100 de minute

Descriere pas cu pas:**1. Introducere (20 minute)**

- Explicați că activitatea este concepută pentru a ne ajuta *să recunoaștem ceea ce simțim, să înțelegem ce este bine pentru noi și să construim instrumente pentru a ne îngriji de emoțiile noastre.*
- Prezentați conceptul de inteligență emoțională și abilitățile legate de reglarea emoțiilor, așa cum sunt prezentate în partea A.
- Prezentați Roata emoțiilor și explicați că este un instrument vizual conceput pentru a ajuta oamenii **să recunoască, să numească și să înțeleagă emoțiile lor.** Roata se bazează pe lucrările lui Robert Plutchik și organizează emoțiile în funcție de **tip și intensitate**: emoțiile de bază sunt situate în centru, în timp ce emoțiile mai complexe sau mai nuanțate apar spre margini. Emoțiile situate mai aproape de centru sunt de obicei resimțite cu o intensitate mai mare.
- Invitați participanții să observe roata și explicați-le că **toate emoțiile sunt naturale și valide**, chiar și atunci când se simt inconfortabile sau dificile. Rugați fiecare participant să aleagă o emoție care reprezintă cel mai bine ceea ce simte în acel moment, fie indicând-o, fie numind-o cu voce tare. Subliniați că împărtășirea este întotdeauna opțională și că scopul este de a crește conștientizarea emoțională, nu de a judeca sau analiza pe ceilalți.
- Pentru o explorare mai aprofundată, puteți recomanda versiunea interactivă dezvoltată de 6 Seconds, care permite utilizatorilor să exploreze emoțiile individuale și relațiile dintre ele mai în detaliu: <https://www.6seconds.org/2025/02/06/plutchik-wheel-emotions/>
- Poate fi util să testați vocabularul emoțional al participanților, întrebându-i ce emoții cunosc și clarificând cel puțin definiția emoțiilor primare. Poate fi util ca facilitatorul să le scrie pe o tablă, astfel încât să fie mai ușor de cartografiat.

2. Cartografiere individuală (15 minute)

- Distribuiți Roata emoțiilor (Anexa A) fiecărui participant.
- Realizați un scurt exercițiu de relaxare pentru a ajuta participanții să se pregătească pentru activitate, de exemplu: *respirația 4-7-8 (inspirați timp de 4 secunde, țineți respirația timp de 7 secunde, expirați timp de 8 secunde. Repetați ciclul de câteva ori).*
- Rugați participanții să completeze foaia după cum urmează:
 - Ce emoții simt cel mai des? În ce măsură? *Identificați emoțiile din Roată, explorând diferitele grade.*
 - Ce culoare asociază cu aceste emoții? - *Colorează secțiunea roții cu culoarea aleasă.*
 - Unde le simt în corp? (de exemplu, stomac, umeri, gât...) Mai întâi, sugerați participanților să se gândească la un eveniment particular în care au simțit o astfel de emoție. Dacă emoția revine, observați unde o simt în corp. Apoi colorați partea corpului pe silueta umană, urmând legenda culorilor.
 - Care dintre ele îmi sunt dificil de gestionat/reglementat? - *Creați o ierarhie mentală și, dacă este necesar, notați-o pe foaie.*

- Ce fac de obicei pentru a încerca să gestionez/reglez aceste emoții?
- Notează strategia pe care o folosești pe un post-it.

3. Lucru în grup – Construirea cutiei cu instrumente (15 minute)

- Împărțiți participanții în grupuri de 3 sau 4 și dați fiecărui grup o cutie cu instrumente (Anexa B).
- Fiecare persoană împărtășește o emoție pe care o consideră dificil de reglat (de exemplu, furia, anxietatea, plictiseala).
- Pentru fiecare emoție, membrii grupului sugerează strategii utile pe care să le încerce, împărtășind cele pe care le-au scris pe bilețelele adezive. *Câteva exemple: respirație sau relaxare, ascultarea muzicii, scrierea într-un jurnal, plimbarea, discuția cu cineva, desenul sau creația...*
- Toate strategiile sunt colectate pe foaia Cutie cu instrumente furnizată fiecărui grup.

4. Împărtășire (15 minute): Într-o sesiune plenară, fiecare grup prezintă 2-3 instrumente alese. Facilitatorul ascultă propunerile și, în special în cazul participanților mai tineri, susține activ discuția încurajând, clarificând și, atunci când este util, adăugând exemple concrete de strategii eficiente de control (în special pentru emoții complexe, cum ar fi furia sau anxietatea). Facilitatorul colectează apoi pe o flipchart colectivă ideile care primesc cel mai mult sprijin din partea grupului sau care sunt cele mai larg împărtășite, împreună cu orice instrumente suplimentare sugerate. Acest proces are ca rezultat o „Cutie cu instrumente de grup” comună, care poate rămâne vizibilă pe durata programului educațional.

5. Reglarea împreună (10 minute): Pentru a concluziona, propuneți un exercițiu colectiv de reglare, de exemplu:

- Respirație 4–7–8 (inspirați timp de 4 secunde, țineți respirația timp de 7 secunde, expirați timp de 8 secunde. Repetați ciclul de mai multe ori).
- Întinderi ușoare pe fond muzical
- Ancorare (simțiți-vă picioarele pe podea și respirația în corp)

6. Debriefing final (15 minute): Întrebări posibile:

- Care emoție ați înțeles cel mai bine astăzi?
- Ți-a fost ușor să vorbești despre emoții? De ce/de ce nu?
- Există vreun instrument pe care ați dori să îl încercați săptămâna aceasta?
- Cum poți ajuta pe altcineva să folosească aceste instrumente?
- Opțional: *Scrie pe un bilețel adeziv: „Un instrument pe care îl iau cu mine astăzi este...” și lipește-l într-un „spațiu de resurse emoționale”.*

Sugestii pentru facilitatori și debriefing:

ÎNAINTE:

- **Citiți partea A și explorați Roata emoțiilor lui Plutchik.** Puteți găsi informații utile și un instrument interactiv pentru a vă aprofunda înțelegerea emoțiilor aici: <https://www.6seconds.org/2025/02/06/plutchik-wheel-emotions/>

- **Adaptați activitatea la vârsta, contextul și familiaritatea grupului cu tema emoțiilor.** În contexte mai vulnerabile, luați în considerare începerea cu o activitate de consolidare a încrederii sau cu o activitate mai ușoară.
- **Pregătiți un spațiu sigur și primitiv,** cu perne, lumină difuză sau muzică calmă, dacă este posibil. Un mediu fizic favorabil poate ajuta semnificativ la reglarea emoțională.
- Evaluați dacă grupul are nevoie de o **scurtă introducere teoretică despre emoții**, de exemplu folosind Roata lui Plutchik sau exemple scurte extrase din viața de zi cu zi a participanților.

ÎN TIMPUL exercițiului:

- Clarificați de la început că toate emoțiile sunt valide și că nimeni nu este obligat să împărtășească mai mult decât se simte confortabil.
- Fiți atenți la limbajul pe care îl folosiți: evitați etichete precum „*emoții negative*”, în schimb, folosiți „*emoții mai dificil de gestionat*”.
- Dacă apar emoții puternice, întâmpinați-le cu empatie, fără a le forța sau minimiza. Puteți oferi o scurtă pauză pentru respirație sau mișcare.
- Încurajați participarea egală în cadrul grupului: dacă cineva vorbește mult și alții mai puțin, ajutați-i cu delicatețe să echilibreze situația.
- Când este necesar, puneți întrebări deschise pentru a stimula reflecția (de exemplu, „*Ți s-a întâmplat și ție vreodată asta?*”).
- Debriefingul este esențial pentru a conecta experiența practică cu conștientizarea personală și de grup (vezi capitolul *Debriefing*).

Întrebări posibile:

- Care a fost partea cea mai ușoară sau cea mai dificilă pentru tine astăzi?
- Ce ai învățat despre modul în care experimentezi sau exprimi emoțiile?
- Ai descoperit vreun instrument nou pe care l-ai putea folosi în viața de zi cu zi?
- Cum poate beneficia un grup de pe urma unei „cutii comune de instrumente emoționale”?

DUPĂ exercițiu:

- Dacă apar semne de disconfort, oferă momente individuale de ascultare sau indică posibile surse de sprijin (de exemplu, personalul educațional sau profesioniștii în psihologie, dacă sunt prezenți).
- Revizuește cutia cu instrumente emoționale în zilele următoare, folosind-o ca resursă practică în situații de conflict, oboseală sau emoții puternice.

Evaluarea impactului acestei metode:

Indicatori care trebuie verificați și câteva exemple de cum/când să îi verificați. De exemplu: Arborele impactului

Indicatori observabili:

- Extinderea vocabularului emoțional: participanții folosesc termeni emoționali mai preciși și mai variați în timp, în loc de cuvinte generice (de exemplu, *bine, rău, stresat*).
- O mai mare disponibilitate de a se angaja în discuții pe această temă: participanții manifestă o mai mare deschidere în a vorbi despre emoții, a împărtăși experiențe și a participa la reflecții de grup.

- Participarea activă la crearea de instrumente: tinerii contribuie cu idei și materiale pentru a co-crea instrumente emoționale (de exemplu, cutii de instrumente, postere, strategii personale).
- Adoptarea concretă a cel puțin unei strategii: participanții raportează că utilizează cel puțin o strategie de reglare emoțională în viața lor de zi cu zi.

Instrumente de evaluare:

- Măsurător de stare (înainte și după): utilizat la începutul și la sfârșitul sesiunilor sau al programului pentru a urmări schimbările în conștientizarea emoțională și starea de spirit.
- Feedback cu emoji sau sistem semafor. De exemplu: verde - am instrumente utile; galben - încă învăț; roșu - am nevoie de ajutor.
- Urmărire. Scurte îndemnuri, cum ar fi: „Săptămâna aceasta am folosit setul meu de instrumente emoționale când...”, pentru a încuraja reflecția și aplicarea în viața reală.

Materiale Atașate:

Trusa de instrumente

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Curiozitate și învățare pe
tot parcursul vieții

MODULUL 5

MODULUL 5

Curiozitate și învățare pe tot parcursul vieții

PARTEA A

Înțelegerea curiozității, a deschiderii față de lucruri noi și a învățării pe tot parcursul vieții în lucrul cu tinerii

Importanța curiozității și a învățării pe tot parcursul vieții

Lumea se schimbă rapid. Tinerii de astăzi cresc într-o perioadă de schimbări constante, informații nesfârșite și multe incertitudini. Tehnologia se dezvoltă rapid, carierele sunt mai puțin previzibile, iar cunoștințele devin depășite în doar câțiva ani, uneori chiar în câteva luni. Acest lucru poate face ca tinerii să se simtă entuziasmați, dar și copleșiți și nesiguri în privința viitorului lor.

Toate aceste aspecte fac ca tinerii să se simtă mai puțin încrezători în viitorul lor. De aceea, trei competențe sunt deosebit de importante: învățarea pe tot parcursul vieții, curiozitatea și deschiderea.

- Învățarea pe tot parcursul vieții ne reamintește că educația nu se oprește odată cu terminarea școlii, ci continuă în fiecare etapă a vieții.
- Curiozitatea le dă tinerilor motivația de a pune întrebări, de a explora și de a continua să învețe.
- Deschiderea îi ajută să iasă din zona lor de confort și să accepte perspective noi.

Împreună, aceste competențe facilitează creșterea, adaptarea și

construirea unui viitor pozitiv. Iată de ce rolul tău ca lucrător de tineret este atât de important: poți încuraja aceste competențe la tineri, arătându-le că ești curios, deschis la lucruri noi, dornic să înveți ceva nou, încercând să ții pasul cu cele mai noi evoluții din întreaga lume.

Definiții pe scurt

Curiozitatea, deschiderea față de lucruri noi și învățarea pe tot parcursul vieții sunt trei seturi de abilități interconectate:

- **Învățarea pe tot parcursul vieții** înseamnă să păstrezi mentalitatea: „Nu știu încă totul și asta este interesant”. Este vorba despre a fi deschis să înveți lucruri noi pe tot parcursul vieții, nu doar la școală. Poți învăța pentru tine, pentru comunitatea ta sau pentru viitorul tău loc de muncă. Importantă este intenția. Dacă faci ceva cu scopul de a învăța noi abilități sau competențe, asta se consideră învățare pe tot parcursul vieții. De exemplu: a da cu piciorul într-o minge pentru distracție este doar joacă, dar dacă joci pentru a exersa munca în echipă sau strategia, asta este învățare pe tot parcursul vieții. Lumea se schimbă rapid, iar învățarea pe tot parcursul vieții te ajută să fii pregătit și încrezător pentru orice va urma.

Este important să înțelegi cum să înveți în cel mai bun mod, deoarece școala ne învață adesea ce să gândim, dar nu cum să gândim. Faptele pot fi uitate, iar abilitățile pot deveni rapid depășite. Ceea ce rămâne întotdeauna util este să știi cum să dobândești noi cunoștințe, să te adaptezi la schimbări și să găsești stilul de învățare care ți

se potrivește. Acest lucru economisește timp, facilitează învățarea și te ajută să rămâi încrezător în orice situație.

- **Curiozitatea** înseamnă dorința de a învăța, explora sau înțelege ceva nou. Este scânteia care te face să pui întrebări și să cauți răspunsuri. Curiozitatea înseamnă, de asemenea, dorința de a te perfecționa în continuare, întrebându-te „Ce s-ar întâmpla dacă aș învăța asta?”, deoarece într-o zi ar putea face o mare diferență. Curiozitatea te conectează și cu oamenii. Cu cât înveți mai mult, cu atât ai mai multe șanse să împărtășești idei, să cunoști alți oameni și să descoperi noi oportunități. De aceea, curiozitatea poate deschide uși și te poate duce mai departe decât ți-ai imaginat vreodată.
- **Deschiderea față de lucruri noi** înseamnă să fii dispus să încerci lucruri noi, să ascuți opinii diferite și să accepți schimbarea, chiar și atunci când te simți inconfortabil. Nu înseamnă că trebuie să fii de acord cu totul sau să-ți placă totul ce este nou, ci înseamnă să fii flexibil și gata să explorezi. Deschiderea îi ajută pe tineri să se conecteze cu ceilalți, să învețe din diversitate și să descopere noi căi de creștere. De asemenea, te face mai puternic, pentru că atunci când viața se schimbă, poți să o înfrunți fără teamă, ci cu încredere.

Impact și aplicare practică

Aplicarea competențelor în munca cu tinerii: impactul asupra lucrătorilor de tineret

Ca lucrător de tineret, nu doar împărtășești cunoștințe, ci și îndrumi, ghidezi și modelezi abilitățile care ajută tinerii să crească. Tinerii au nevoie de adulți care să le arate că învățarea nu se termină niciodată și că curiozitatea și deschiderea sunt puncte forte, nu puncte slabe.

Dezvoltând tu însuși aceste abilități, poți:

- Să faceți activitățile și programele dvs. mai atractive și mai inspiratoare.
- Sprijiniți tinerii în descoperirea pasiunilor și punctelor forte ale acestora.
- Arătați, prin exemplul vostru, valoarea creșterii continue și a adaptabilității.
- Creați spații sigure în care tinerii să se simtă liberi să exploreze, să experimenteze și să învețe fără teamă.

Când practicați aceste abilități, nu doar vorbiți despre ele, ci le *trăiți* , iar asta este ceea ce îi inspiră cel mai mult pe tineri.

Aplicarea abilităților în viața tinerilor

Activitățile pentru tineret au puterea de a face curiozitatea și învățarea pe tot parcursul vieții vizibile, accesibile și inspiratoare. Activitățile pot lua multe forme:

- **Crearea de medii în care întrebările sunt încurajate**, iar „a nu ști încă ceva” este văzut ca un punct de plecare, nu ca un eșec.
- Utilizarea **provocărilor ludice**, cum ar fi Learning Quests sau Life Hacks, pentru a arăta că experimentarea și greșelile fac parte din procesul de creștere.
- Organizarea de **ateliere de reflecție** în care participanții

explorează stilurile lor de învățare și împărtășesc ceea ce îi ajută să învețe cel mai bine.

- Desfășurarea de **sesiuni de învățare între colegi**, în care tinerii își predau reciproc abilități, construind încredere reciprocă și curiozitate.
- Încurajarea **explorării în afara sălii de clasă** prin plimbări în care să exerce experimente fotografierii obiectivelor stabilite, vizite în comunitate sau proiecte creative care leagă interesele personale de noi descoperiri.

Prin aceste abordări, munca cu tinerii nu numai că sprijină învățarea, ci și trezește curiozitatea, cultivă deschiderea față de diferențe și ajută tinerii să dezvolte motivația și încrederea necesare pentru a continua să învețe pe tot parcursul vieții.

Abordarea acestor abilități cu tinerii

Modalități de predare a curiozității, deschiderii și învățării pe tot parcursul vieții

Este mai ușor să vorbim despre curiozitate și deschidere atunci când acestea sunt legate de experiențe reale. Lucrătorii de tineret pot explica că:

- **Curiozitatea** înseamnă dorința de a explora, de a pune întrebări și de a afla cum funcționează lucrurile.
- **Deschiderea** înseamnă a fi gata să încerci lucruri noi, să asculți alte perspective și să înveți din ele, chiar și atunci când ți se pare ceva necunoscut.
- **Învățarea pe tot parcursul vieții** înseamnă să continui să crești și să te adaptezi după terminarea școlii, folosind fiecare experiență ca o oportunitate de a învăța ceva nou.

Aceste abilități nu sunt idei abstracte – ele fac parte din viața de zi cu zi. Ele apar atunci când încercăm un hobby nou, învățăm din greșeli sau cerem feedback. Prin conectarea acestor concepte la momente cu care se pot identifica – cum ar fi descoperirea unei noi aplicații, învățarea unei abilități practice de la un prieten sau rezolvarea unei probleme reale – tinerii încep să înțeleagă că învățarea nu se limitează la sala de clasă, ci are loc peste tot, în fiecare zi.

Sfaturi practice pentru cultivarea curiozității, a deschiderii și a învățării pe tot parcursul vieții în viața reală

Dezvoltarea curiozității și a deschiderii necesită practică, reflecție și un mediu favorabil. Iată câteva strategii utile:

- Începeți sesiunile cu **întrebări care stârnesc curiozitatea**: Ce ați dori să înțelegeți mai bine, să încercați sau să schimbați?
- Organizarea de **misiuni de învățare** care invită participanții să exploreze provocările din viața reală și să împărtășească ceea ce descoperă.
- Utilizarea **Life Hacks** pentru a arăta cum creativitatea și rezolvarea problemelor construiesc încrederea și independența.
- Introducerea **regulilor de aur ale WakeUP!** pentru a reflecta asupra modului în care fiecare persoană învață cel mai bine și asupra modului în care învățarea poate fi facilitată.
- Organizarea de photovoice sau activități creative de povestire care leagă explorarea de exprimarea de sine.
- Încurajarea tinerilor să-și **asume responsabilitatea pentru propria învățare** - alegând subiecte, stabilind obiective și reflectând asupra progresului lor.

Promovarea **învățării între egali**, în care fiecare poate fi atât profesor, cât și elev.

Mai presus de toate, aceste abilități nu ar trebui predate ca „materii școlare”, ci ca **moduri de viață**, obiceiuri care îi ajută pe tineri să rămână curioși, deschiși și pregătiți să crească într-o lume în rapidă schimbare.

Legătura cu alte competențe

Curiozitatea, deschiderea și învățarea pe tot parcursul vieții sunt **competențe fundamentale** care se conectează și consolidează aproape toate celelalte competențe necesare pentru viitor.

În cadrul **gândirii analitice și critice**, curiozitatea stimulează punerea de întrebări și o înțelegere mai profundă. În **gândirea creativă și inovare**, deschiderea permite experimentarea, asumarea de riscuri și capacitatea de a transforma ideile în acțiuni.

În ceea ce privește **reziliența și adaptabilitatea**, învățarea pe tot parcursul vieții ajută tinerii să facă față incertitudinii, să înfrunte provocările cu optimism și să vadă schimbarea ca pe o oportunitate, mai degrabă decât ca pe o amenințare. Aceleași calități susțin **autogestionarea**, menținând motivația vie prin reflecție, stabilirea de obiective și îmbunătățirea continuă.

Curiozitatea sporește, de asemenea, **atenția la detalii, înțelegerea interpersonală și comunicarea**, deoarece îi determină pe oameni să asculte activ, să observe atent și să aprecieze multiple puncte de vedere. În munca în echipă și leadership, curiozitatea încurajează empatia și colaborarea, în timp ce deschiderea creează încredere și incluziune.

În cele din urmă, aceste abilități sunt strâns legate de **inițiativă, luarea deciziilor și reziliența tehnologică**, deoarece cei care rămân curioși și deschiși pot învăța rapid noi instrumente, se pot adapta la contexte

noi și îi pot ghida pe ceilalți prin schimbare. Împreună, ele formează mentalitatea exploratorilor pe tot parcursul vieții: oameni care văd învățarea nu ca o obligație, ci ca o aventură pe tot parcursul vieții.

Concluzii

Învățarea pe tot parcursul vieții, curiozitatea și deschiderea față de lucruri noi nu sunt abilități opționale - ele sunt esențiale pentru fiecare persoană care dorește să ghideze și să inspire tinerii. Dezvoltarea acestor abilități nu înseamnă să știi totul, ci să rămâi deschis la întrebări, experiențe și creștere. Formarea FutureMe vă va ajuta să:

- Vă consolidați propria curiozitate, deschidere și mentalitate de învățare pe tot parcursul vieții
- Aplicați aceste abilități în munca zilnică cu tinerii
- Utilizați metode simple și active care fac învățarea semnificativă și distractivă
- Sprijiniți tinerii în dezvoltarea încrederii, motivației și independenței
- Pregătiți tinerii să facă față schimbărilor cu curiozitate și deschidere pentru învățarea pe tot parcursul vieții

Surse și lecturi suplimentare

- **Black, P., & Wiliam, D.** (1998). Inside the Black Box: Raising Standards Through Classroom Assessment
- **Bonwell, C. C., & Eison, J. A.** (1991). Învățarea activă: crearea entuziasmului în sala de clasă.
- **Cutts, M.** (1996). Ghidul în limba engleză simplă; **Crystal, D.** (1997). Enciclopedia Cambridge a limbajului.

- **Deci, E. L., & Ryan, R. M.** (1985). Teoria autodeterminării.
- **Dewey, J.** (1913). Interesul și efortul în educație.
- **Dweck, C. S.** (2006). Mentalitate: Noua psihologie a succesului.
- **Hahn, K.** (1957). Outward Bound; Hopkins, D., & Putnam, R. (1993). Creșterea personală prin aventură.
- **Joteikaitė, G. et al.** (2021). O nouă dimensiune în orientarea profesională: manual pentru lucrătorii de tineret implicați în activități axate pe carieră. Vilnius: Centrul de tineret deschis „Žaliamis” din Antakalnis, Vilnius, Programul Erasmus+.
- **Klein, J. T.** (1990). Interdisciplinaritate: istorie, teorie și practică; Wenger, E. (1998). Comunități de practică.
- **Knowles, M. S.** (1975). Învățarea autodirijată: un ghid pentru elevi și profesori.
- **Kolb, D.** (1984). Învățarea experiențială: Experiența ca sursă de învățare și dezvoltare.
- **Rosenshine, B.** (1982). Principii de instruire.
- **SALTO-YOUTH.** (n.d.) - Manual de joc. [PDF] Disponibil la: https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_to_download-file-1569/Game%20manual_EN.compressed.pdf (Accesat: 14 decembrie 2025).
- **Schön, D. A.** (1983). Practicianul reflexiv; Alheit, P. și Dausien, B. (2002). Studii în domeniul educației adulților.
- **Siemens, G., & Downes, S.** (2005). Conectivismul: învățarea în era digitală.
- **Sweller, J.** (1988). Sarcina cognitivă în timpul rezolvării problemelor: efecte asupra învățării (și surse conexe) structural-learning.com
- **Universitatea din Cape Town.** (2025) Devenind un agent al schimbării: Introducere în inovarea socială. Coursera. Disponibil la: <https://www.coursera.org/learn/social-innovation> (Accesat: 14 decembrie 2025).
- **Vygotsky, L.** (1978). Minte în societate; Johnson, D. W. și Johnson, R. (1989). Cooperare și competiție: teorie și cercetare.
- **Weiss, C. H.** (1995). Nimic nu este mai practic decât o teorie bună; Taplin, D., & Clark, H. (2012). Noțiuni de bază privind teoria schimbării.
- **Zimmerman, B.J.** (2002) Devenind un elev autoreglementat: o privire de ansamblu. Theory Into Practice, 41(2), pp. 64–70.

PARTEA B**Metode pentru explorarea învățării pe tot parcursul vieții, a curiozității și a deschiderii față de lucruri noi cu tinerii**

Există multe modalități de a „preda” tinerilor „învățarea pe tot parcursul vieții, curiozitatea și deschiderea față de lucruri noi”. Pentru a numi doar câteva metode:

- **Life Hacks Quest:** prezentați tinerilor probleme cotidiene și lăsați-i să conceapă, să înregistreze și să împărtășească soluții practice, stimulând rezolvarea problemelor, curiozitatea și deschiderea față de soluțiile colegilor.
- **Photography Quest:** atribuiți teme orientate spre viitor sau tematice și lăsați participanții să facă fotografii sau să creeze colaje care să reprezinte viziunea lor, încurajând explorarea, creativitatea și deschiderea față de perspective diferite.
- **Perete de întrebări și întrebări curioase:** adunați întrebările participanților despre lume, apoi îndrumați-i să cerceteze și să împărtășească descoperirile într-un format creativ, dezvoltând un obicei continuu de a pune întrebări și de a învăța pe tot parcursul vieții.
- **Cercuri de învățare între colegi:** organizați sesiuni în care tinerii se învață reciproc abilități, consolidând deschiderea către cunoștințe diverse și integrând valoarea învățării împreună.
- **Plimbări de explorare:** duceți participanții în medii reale (străzi, natură, locuri de muncă, spații culturale) cu îndemnuri de a observa elemente noi sau surprinzătoare, legând experiențele cotidiene de descoperire și învățare.
- **Jocuri de rol și schimbări de perspectivă:** permiteți tinerilor să adopte roluri necunoscute sau identități viitoare pentru a rezolva provocări, încurajând deschiderea către diferite puncte de vedere, curiozitatea față de alte perspective și învățarea reflexivă pe tot parcursul vieții.

În secțiunea „**Surse și lecturi suplimentare**” veți găsi o mulțime de resurse despre aceste metode.

Cum am implementat aceste abordări pedagogice în formarea „FutureMe”?

În cadrul cursului nostru „**FutureMe**”, am explicat abordările folosind regulile WakeUP! și apoi am explorat metoda *Life Hacks* - o abordare ludică și practică care îi ajută pe tineri să abordeze provocările cotidiene în mod creativ.

Am dezvoltat în continuare această metodă într-o nouă versiune numită „**Life Hacks-Tech-Savvy Resilience**”.

Această adaptare este concepută pentru a **fi accesibilă tuturor**, indiferent de nivelul lor de experiență tehnică. Se concentrează pe **creativitate, rezolvarea problemelor și schimbul de experiență între colegi**, încurajând în același timp participanții să învețe **noi competențe digitale**, cum ar fi editarea de fotografii și videoclipuri sau utilizarea conștientă a rețelelor sociale.

Pe lângă *Life Hacks*, folosim și **Photography Quest**, o metodă care le permite tinerilor să-și facă auzite și vizibile **vocele, ideile, opiniile și preocupările** prin intermediul povestirii vizuale.

În plus, am dezvoltat **diverse Learning Quests** pentru a consolida competențe cheie, cum ar fi **reziliența tehnologică, învățarea pe tot parcursul vieții, curiozitatea, comunicarea și abilitățile de colaborare**.

Ce este un Learning Quest?

Life Hacks sunt trucuri inteligente și practice care fac viața de zi cu zi mai ușoară. Ele încep adesea cu o întrebare simplă, cum ar fi: „*Cum pot face acest lucru mai ușor, mai rapid sau mai ieftin?*” De exemplu, în loc să cumperi un suport scump pentru telefon, poți lua o bucată de carton pentru a-l ține telefonul în timp ce vizionați videoclipuri: rapid, creativ și eficient.

Rezultatul unei căutări de trucuri utile este o soluție utilă, care poate fi împărtășită. Aceasta poate fi un scurt tutorial video, o serie de fotografii, o postare pe rețelele sociale sau un ghid simplu pas cu pas care arată cum funcționează trucul. Ce contează este că este creativ, ușor de încercat și îi ajută pe ceilalți în viața de zi cu zi.

O versiune specială dezvoltată în cadrul *FutureMe* se numește **Life Hacks – Tech-Savvy Resilience**: această versiune conectează Life Hacks cu tema *rezilienței într-o lume plină de tehnologie și inovație*. Este concepută pentru a fi incluzivă și atractivă pentru toți tinerii, inclusiv pentru cei cu puțină sau fără experiență tehnică. Metoda este explicată mai detaliat în secțiunea următoare.

De ce funcționează Life Hacks pentru promovarea învățării pe tot parcursul vieții?

Life Hacks poate fi aplicat la orice subiect, de la proiecte școlare și organizare personală până la imaginarea stilurilor de viață viitoare, deoarece este flexibil, distractiv și accesibil tuturor. Este ușor de înțeles, deoarece abordează provocările cotidiene cu care se confruntă tinerii. Promovează creativitatea, deoarece invită cursanții să testeze, să experimenteze și să exploreze noi moduri de gândire. De asemenea, îi împuternicește pe cursanți, deoarece le arată că toată lumea poate găsi soluții inteligente, nu doar experții.

De ce Life Hacks se potrivesc ideii de Learning Quest?

Life Hacks sunt un exemplu perfect de Learning Quest, deoarece urmează același proces de învățare:

1. **Începeți cu o problemă reală:** de exemplu, „*Cum putem să ne organizăm biroul fără să cheltuim bani?*”
2. **Experimentează și creează:** tinerii testează idei, reutilizează materiale și inventează propriile soluții.
3. **Împărtășește rezultatul:** ei prezintă hack-ul lor altora, prin videoclipuri scurte, fotografii sau instrucțiuni, astfel încât toată lumea să poată învăța din el.

Ce este un Photography Quest?

Este o altă formă de căutare de învățare. În această activitate, tinerii folosesc fotografii sau colaje pentru a-și exprima ideile în jurul unei teme alese. De exemplu, dacă tema este „*viitorul prieteniei*”, participanții pot face fotografii care arată conexiunea sau pot crea un colaj care vizualizează modul în care își imaginează prietenia în viitor. Apoi, ei împărtășesc creațiile lor cu grupul și discută despre ceea ce exprimă fiecare imagine. Mai multe exemple de misiuni fotografice pot fi găsite în secțiunea „Lecturi suplimentare”.

METODA 9: Principiile WakeUP! – Lucruri care sprijină învățarea**Scurtă descriere:**

Această metodă încurajează participanții să reflecteze asupra propriilor experiențe de învățare pentru a înțelege mai bine cum funcționează învățarea și ce o face mai ușoară sau mai dificilă. Prin reflecție și discuții ghidate, participanții recunosc că stilurile de învățare diferă de la o persoană la alta. Activitatea introduce apoi Regulile de aur ale WakeUP!, un set de principii concepute pentru a face învățarea mai captivantă, mai eficientă și mai durabilă.

Scopuri și obiective:

- Să crească gradul de conștientizare cu privire la preferințele și experiențele individuale de învățare.
- Demonstrarea faptului că nu există o singură modalitate „corectă” de a învăța, învățarea este personală și diversă.
- Identificarea factorilor care fac învățarea mai ușoară, mai plăcută și mai durabilă.
- Să prezinte *Principiile WakeUP!* ca linii directoare practice pentru o învățare eficientă și motivantă.
- Crearea unei mentalități pozitive și deschise față de învățarea pe tot parcursul vieții.

Competențe pentru viitor pe care să le dezvoltă/abordează (direct și indirect)

- | | |
|---|-------------------------------------|
| ✓ Gândire creativă, inovare | ✓ Comunicare verbală și nonverbală |
| ✓ Reziliență, toleranță la stres, adaptabilitate, flexibilitate și agilitate | ✓ Ascultare activă |
| ✓ Curiozitate, deschidere față de lucruri noi și învățare pe tot parcursul vieții | ✓ Reziliență în domeniul tehnologic |

Materiale, cerințe minime și pregătire

Spațiu/dimensiunea sălii: o sală mai mare, scaune dispuse în cerc

Dimensiunea grupului: până la 40 de persoane

Materiale: foaie A4 tipărită cu „Principiile WakeUP!”, caiete, pixuri

Telefoane: Oprite în timpul proiectării/testării. Utilizate numai pentru filmarea videoclipurilor demonstrative..

Durată: 30 de minute

Descriere pas cu pas:

Pasul 1: Reflecție asupra învățării (8–12 minute)

1. Începeți prin a invita participanții să reflecteze asupra propriilor experiențe de învățare. Puneți întrebări precum:
 - Ce lecții v-au plăcut în mod deosebit și de ce?
 - Care profesor a fost bun și ce l-a făcut să fie bun?
 - Unde și cum preferați să învățați și să rețineți informațiile pe termen lung?
 - Ce lecții nu v-au plăcut deloc și de ce?
 - Ce metodă de predare sau stil de învățare ați considerat nefolositoare?
 - Când vi se pare dificil să învățați?
2. Colectează răspunsurile participanților:
 - Scrieți fiecare răspuns pe o carte sau rugați participanții să o facă.
 - Afișați și grupați răspunsurile similare pe o tablă sau pe perete.
 - Rezumați pe scurt concluziile împreună cu grupul.
3. Încheiați reflecția cu o idee cheie:

„Nu există o singură modalitate perfectă de a învăța. Fiecare învață în mod diferit, dar putem identifica principii care ajută la facilitarea învățării, la transformarea acestora într-o experiență mai plăcută și mai durabilă.”

Pasul 2: Prezentări principiile WakeUP! (20 de minute)

- Explicați că veți prezenta acum câteva principii care ajută la eficientizarea și atractivitatea învățării pentru toți cursanții.
- Prezentați fiecare regulă pe rând — de exemplu, folosind postere, carduri sau o prezentare cu diapozitive.
- Corelați fiecare regulă cu exemple concrete din reflecția anterioară.
 - De exemplu: dacă participanții au spus că învață cel mai bine când pot *încerca lucruri noi*, conectați această idee la regula privind *învățarea prin practică*.
- 4. Încurajați participanții să facă comentarii scurte sau să dea exemple pentru a da viață regulilor.

Sugestie pentru facilitatori și debriefing:

- Folosiți cât mai multe exemple din viața reală.
- Împărtășiți povești personale, cum ați beneficiat de faptul că ați fost deschiși și curioși și cum reușiți personal să continuați să învățați.

Cu cine puteți să o utilizați:

- Lucrătorii de tineret și tinerii (peste 16 ani)
- Deosebit de util în grupuri cu limbi mixte, schimburi de tineri

Debriefing opțional

- Întrebați: „Cu care dintre aceste reguli rezonați cel mai mult?”
- Rezumați că învățarea eficientă depinde de curiozitate, participare activă și reflecție, ingrediente cheie ale *învățării pe tot parcursul vieții*.

Materiale Atașate:Regulile Wake Up**METODA 10: Călătorie de învățare****Scurtă descriere:**

Căutarea cunoașterii este o provocare practică, bazată pe lucru în echipă, în care participanții primesc o misiune clară (căutarea), pleacă să exploreze, să creeze sau să rezolve ceva, apoi prezintă rezultatele. Activitatea promovează învățarea activă, colaborarea, rezolvarea problemelor și reflecția, toate într-un format ludic, cu durată limitată.

Scop și obiective:

- Exersarea curiozității: încercați → observați → îmbunătățiți.
- Găsiți modalități creative de a rezolva probleme reale fără tehnologie (dezvoltați reziliența tehnologică).
- Încurajarea învățarea activă, experiențială și curiozitatea.
- Consolidarea abilităților de lucru în echipă, comunicare și observare locală.
- Exersarea planificării, ingeniozității și luarea independentă a deciziilor.
- Experimentarea de noi modalități de învățare
- Găsirea de modalități creative de a rezolva probleme reale fără tehnologie (dezvoltați reziliența în domeniul tehnologic).
- Încurajarea reflecției asupra procesului și rezultatelor (ce a funcționat, ce nu a funcționat, de ce).

Produceți rezultate tangibile, care pot fi partajate (rapoarte foto, mini-prezentări, prototipuri, hărți, videoclipuri scurte, chestionare completate).

Competențe pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

- | | |
|---|--|
| ✓ Gândire analitică și critică | ✓ Comunicare verbală și nonverbală |
| ✓ Gândire creativă, inovare | ✓ Ascultare activă |
| ✓ Reziliență, toleranță la stres, adaptabilitate, flexibilitate și agilitate | ✓ Leadership și influență socială |
| ✓ Curiozitate, deschidere față de lucruri noi și învățare pe tot parcursul vieții | ✓ Inițiativă și luarea deciziilor |
| ✓ Autogestionare | ✓ Controlul calității și abilități de management |
| ✓ Atenție la detalii | ✓ Reziliență în domeniul tehnologic |
| ✓ Înțelegere interpersonală | |

Materiale, cerințe minime și pregătire

Spațiu: în aer liber, dacă este posibil, altfel într-o clădire cu camere diferite

Dimensiunea grupului: 12-40 de participanți; dimensiunea echipei 3-5 persoane

Materiale:

- Pachete informative Quest (câte unul pentru fiecare echipă),
- Imprimantă/hârtie, pixuri, bilețele adezive, flipchart
- Cronometru/ceas
- Certificate/medalii/premii
- Cutie sau tavă securizată pentru colectarea smartphone-urilor (dacă se utilizează)
- Trusă de prim ajutor, listă de contacte de urgență

Telefoane: Oprite în timpul proiectării/testării. Utilizate numai pentru filmarea videoclipurilor demonstrative sau pentru a face fotografii.

Durată: 2-4 ore

Descriere pas cu pas:

1. Pregătire și prezentare (10–15 min)

- Explicați abordarea generală, obiectivele, durata, punctul de întâlnire și regulile de siguranță.
- Clarificați rezultatele așteptate (de exemplu, chestionar completat, 3 fotografii + 1 slogan scurt; o prezentare de 3 minute; o hartă schițată; un scurt videoclip explicativ, materiale colectate).
- Dacă doriți, implementați politica privind smartphone-urile (a se vedea „Garajul pentru smartphone-uri” mai jos).

2. Colectați dispozitivele (opțional, 2–3 min)

- Dacă doriți ca participanții să se concentreze pe observare și lucru în echipă, colectați smartphone-urile într-un „garaj pentru smartphone-uri” supravegheat (cutie încuiată sau masă supravegheată).
- Explicați clar când/dacă telefoanele vor fi returnate (de exemplu, după misiune, în timpul prezentării).

3. Formați echipe (5-10 minute)

- Formați echipe echilibrate (în funcție de interese, aleatoriu sau preselectate).
- Atribuiți roluri dacă este util (șef de echipă, cronometror, documentarist, prezentator).

4. Distribuiți pachetele informative ale misiunii (5 min)

- Oferiți fiecărei echipe un pachet informativ care conține: rezumatul misiunii, criteriile de evaluare, o scurtă fișă cu regulile, o hartă sau limitele și contactele de siguranță. Asigurați-vă că echipele înțeleg constrângerile (limita de timp, zonele permise, regulile etice).

5. Trimiteți echipele în misiune (60+ min)

- Porniți cronometrul și trimiteți echipele.
- Facilitatorii supraveghează de la distanță; evitați microgestionarea. Încurajați autonomia și rezolvarea creativă a problemelor.
- Nu răspundeți la întrebările de rutină de tipul „cum facem asta?”. Permiteți echipelor să gestioneze și să se adapteze (dar interveniți în caz de urgență/pentru siguranță).

6. Ședință comună și prezentări (20–40 min)

- Echipele se reunesc și prezintă rezultatele (stabiliți limite de timp stricte pentru fiecare echipă).

- Afișați dovezi sub formă de fotografii/artefacte sau redați videoclipuri scurte, dacă acestea fac parte din livrabil.

7. Debriefing și evaluare (15–20 min)

- Comparați rezultatele cu grila de evaluare (creativitate, relevanță, exhaustivitate, lucru în echipă, fezabilitate).
- Completați fișa de evaluare

Criterii de evaluare sugerate (*exemplu*):

- Relevanța față de brief (0–10)
- Creativitate și originalitate (0–10)
- Calitatea documentației (fotografii/note/video) (0–10)
- Munca în echipă și distribuirea rolurilor (0–5)
- Claritatea prezentării (0–5)
- Identificarea echipei câștigătoare
- Facilitați o discuție de grup: ce a funcționat, ce obstacole au întâmpinat, deciziile luate și ce au învățat.

8. Ceremonia de încheiere (15 min)

- Anunțați echipa câștigătoare și organizați o scurtă „ceremonie” (certificat, medalie, premiu simbolic).
- Rezumați punctele cheie învățate și pașii următori.

Sugestie pentru facilitatori și debriefing:

Garajul pentru telefoane inteligente: utilizați această metodă dacă doriți să vă concentrați și să exersați observarea fără tehnologie. Colectați telefoanele într-o zonă supravegheată și clar marcată. Restituiți-le numai după încheierea misiunii sau la o oră prestabilită. Dacă telefoanele sunt necesare pentru documentare, permiteți un singur dispozitiv per echipă.

Siguranță și proceduri:

- Definiți limitele geografice și verificați eventualele restricții de acces.
- Comunicați contactele de urgență și informațiile de bază privind siguranța.
- Dacă participanții părăsesc locația (spații publice), solicitați-le să se înregistreze la fiecare X minute sau să dea un telefon rapid dacă păstrează telefoanele.
- Asigurați-vă că aveți trusă de prim ajutor și un facilitator desemnat responsabil pentru situații de urgență.

Atitudine de facilitare:

- Încurajați autonomia. Evitați să răspundeți la fiecare întrebare, lăsați echipele să rezolve problemele.
- Intervenți numai în caz de siguranță, încălcări ale regulilor sau conflicte grave.
- Observați în tăcere, acolo unde este posibil, pentru a aduna materiale pentru debriefing.

Gestionarea solicitărilor online: încercați să nu reacționați imediat la solicitările online ale participanților. Folosiți astfel de momente ca oportunități de învățare: după misiune, discutați despre modul în care echipele au gestionat incertitudinea și tentațiile digitale.

Întrebări pentru debriefing (pentru facilitatori)

- Ce strategie a ales echipa dvs. și de ce?
- Care decizie a fost cea mai eficientă și pe care ați schimba-o?
- Cum ați rezolvat dezacordurile sau presiunea timpului?

- Ce rol a jucat creativitatea în atingerea obiectivului?
- Dacă ar fi apărut o situație de urgență, cum ați fi reacționat? Planul vostru a fost suficient?
- Care dintre Regulile de Aur ale WakeUP (dacă au fost introduse mai devreme) ați aplicat-o?

Variații și adaptări

- Căutare urbană scurtă (45-75 min): reportaj foto pe o temă locală (de exemplu, „ajutoare ascunse ale comunității”).
- Căutare low-tech (fără telefoane): echipele realizează hărți desenate manual, schițe și rapoarte scrise.
- Căutare cu cercetare aprofundată (mai multe sesiuni): se întinde pe mai multe zile; include interviuri cu localnicii și mini-investigații.
- Adaptare pentru accesibilitate: oferiți asistență pentru transport, rute accesibile sau alternative în interior pentru participanții cu nevoi de mobilitate.

Evaluarea impactului acestei metodologii:

- **Verificarea rezultatelor**
- **Feedback oral**
- Cel puțin 80% dintre echipe finalizează misiunea și trimit materialele livrabile necesare (de exemplu, chestionar, fotografii, hartă, prototip sau prezentare) în limita de timp.
- Fiecare echipă furnizează cel puțin 3 dovezi din misiune (fotografii, materiale colectate, schițe, notițe sau videoclipuri scurte).
- În fiecare echipă, cel puțin 3 roluri diferite sunt vizibile în timpul activității (de exemplu, lider, cronometrador, documentarist, prezentator), demonstrând o colaborare activă.
- Fiecare echipă susține o prezentare de 2-3 minute în care explică sarcina, abordarea și rezultatele și le conectează clar la briefing-ul misiunii.
- În timpul sesiunii de debriefing, cel puțin jumătate dintre participanți pot numi o provocare cu care s-au confruntat, o soluție pe care au încercat-o și o abilitate pe care au folosit-o sau au dezvoltat-o în timpul misiunii.

Materiale atașate

Exemplu de materiale necesare

METODA 11: Trucuri de viață – Reziliență tehnologică**Scurtă descriere:**

Tinerii lucrează în echipe pentru a crea noi trucuri de viață (trucuri inteligente care fac viața mai ușoară) care nu necesită tehnologie. De exemplu, bateria este descărcată, nu aveți conexiune la internet pentru a utiliza Google Maps: cum să utilizați o hartă turistică simplă. Fiecare echipă își notează ideea pe o foaie numită „Hack Card” (ghid simplu pas cu pas). Apoi, înregistrează un scurt videoclip (60-90 secunde) în care arată cum funcționează trucul lor. După ce își prezintă trucul tuturor, echipele fac schimb și încearcă trucul altei echipe. Ele oferă feedback folosind o foaie numită „Test Card” (ce a funcționat bine + ce poate fi îmbunătățit)

Scop și obiective:

- Exersarea curiozității: încercați → observați → îmbunătățiți.
- Găsirea unor modalități creative de a rezolva probleme reale fără tehnologie (dezvoltați reziliența tehnologică).
- Scrierea de instrucțiuni clare, pas cu pas, pe care oricine le poate urma.
- Învățarea de la colegi prin testare și oferire de feedback.

Future skills it helps to develop/address (directly and indirectly):

- | | |
|--|---|
| ✓ Gândire analitică și critică | ✓ Curiozitate, deschidere față de lucruri noi și învățare pe tot parcursul vieții |
| ✓ Gândire creativă, inovare | ✓ Reziliență în domeniul tehnologic |
| ✓ Reziliență, toleranță la stres, adaptabilitate, flexibilitate și agilitate | |

Materiale, cerințe minime și pregătire

Spațiu: cameră interioară medie, cu spațiu pe pereți + proiector pentru vizionarea de videoclipuri.

Dimensiunea camerei: medie (spațiu suficient pentru grupuri mici).

Dimensiunea grupului: 12-30 de persoane (echipe de 3-5 persoane).

Materiale: carduri cu întrebări orientative, carduri de testare, notițe adezive, pixuri, hârtie.

Telefoane: Oprite în timpul proiectării/testării. Utilizate numai pentru filmarea videoclipurilor demonstrative

Durată: 120 de minute

Descriere pas cu pas:

- 1. Citire și întrebări și răspunsuri (10 minute)**
 - Explicați ce este un life hack.

- Faceți legătura cu acest modul: rezolvarea problemelor fără tehnologie.
- Stabiliți reguli: telefoanele se folosesc doar pentru filmare + consimțământul înainte de a filma alte persoane.
- Oferiți instrucțiuni clare de la început până la sfârșit.

2. Echipe și roluri (5 minute)

- Grupați-i în echipe de 3-5 persoane.
- Explicați rolurile posibile (constructor, scriitor, tester, prezentator).
- Oferiți-le fișa cu întrebări orientative.
- Explicați-le că o parte din sarcină constă în completarea fișei.

3. Inventati și scrieți (20 de minute)

- Rugați-i să aleagă una dintre următoarele situații:
 - Nu aveți traducător și nimeni nu vă înțelege într-o țară străină.
 - Nu aveți Google Maps și v-ați rătăcit în oraș.
 - Nu aveți calculator și aveți o problemă matematică dificilă.
 - Nu ai aparat foto și vrei să păstrezi momentul pentru totdeauna.
 - Nu aveți WiFi și nici proiector, dar trebuie să organizați un atelier pentru 20 de persoane.
- Doar dacă îți cer exemple/inspirație, le poți oferi următoarele:
 - „Uită-te după un semn cu litera «i» - mai exact, după un centru de informații”). Roagă personalul să scrie destinația ta în limba locală și marchează traseul pe o hartă gratuită; arată hârtia șoferilor/personalului din stație.
 - Intrați în orice hotel și rugați personalul să scrie în limba locală: „Am nevoie de un bilet de o zi. Ce linie și direcție merg spre [destinație]?” Folosiți notița pentru a cumpăra biletul potrivit și arătați-l șoferilor/personalului (potriviti numărul liniei + direcția).
 - Priviți 10 secunde → spuneți **3** lucruri pe care le vedeți, **2** sunete/mirosuri, **1** senzație (un cuvânt). Luați un mic jeton (bilet/frunză/chitanță); scrieți/zgâriați cuvântul; țineți-l, spuneți-l de 3 ori, respirați încet.
 - Plimbare prin galerie → Pregătiți foi mari de hârtie înainte de sesiune. Scrieți sau desenați o idee cheie pe fiecare foaie (ca pe diapozitive). Lipiți-le pe perete în ordine. Conduceți participanții de la o foaie la alta pentru a le explica conținutul, apoi lăsați-i să facă o plimbare prin galerie pentru a revizui, a adăuga note sau a pune întrebări.

Înregistrați un videoclip demonstrativ (15 minute)

- O singură filmare, 60-90 sec. Prezentati:
 - Situația
 - Materialele utilizate
 - Pașii 1–2–3
 - Când ar putea eșua
 - De ce funcționează

Prezentarea hack-urilor (20 de minute)

- Fiecare grup prezintă videoclipul (3–5 minute per echipă)

Testați alte hack-uri (20 de minute)

- Schimbați hack-urile cu o altă echipă.
- Încercați să urmați pașii exact așa cum sunt scriși.
- Completați cardul de testare: scrieți ce a funcționat și ce nu a funcționat.

Feedback și reflecție de grup (20 de minute)

- Participanții împărtășesc pe rând experiențele lor
- Echipele primesc feedback de la testerii.
- Echipele notează ce poate fi îmbunătățit

Încheiere (10 minute)

- Fiecare echipă împărtășește un obicei offline pe care dorește să îl păstreze în viața de zi cu zi.
- Opțional: împărtășiți exemple de soluții după testare, pentru inspirație.

Sugestii pentru facilitatori și debriefing:Factori potențiali declanșatori:

- Stresul lingvistic → Permiteți desenarea/arătarea cu degetul în loc de vorbire.
- Disconfortul față de cameră → Filmați doar mâinile/obiectele; nu filmați fețele fără consimțământul persoanelor respective.
- Perfecționism → Reamintiți-le că este un videoclip filmat dintr-o singură dublă, „suficient de bun” este suficient.

Cu cine să utilizați:

- Lucrători de tineret și tineri (peste 16 ani)
- Deosebit de util în grupuri multilingve, schimburi de tineri și pregătirea pentru mobilitate.

Cum să îl faceți mai incluziv sau mai sigur:

- Folosiți carduri cu caractere mari, opțiuni de a sta jos și roluri fără dialog, dacă este necesar.
- Obțineți consimțământul clar înainte de filmare.
- Folosiți cuvinte simple și suport vizual.

Evaluarea impactului acestei metodologii:

- În verificarea preactivitate/postactivitate (0–5), majoritatea participanților cresc cu cel puțin +1 punct la „Pot rezolva sarcini practice fără tehnologie” sau „Când sunt blocat, încerc opțiuni și mă îmbunătățesc”.
- Fiecare echipă produce rezultatele necesare, adică un Hack Card completat, un videoclip de 60–90 de secunde, iar hack-ul lor corespunde uneia dintre situațiile „fără tehnologie” date.
- În timpul testării, o altă echipă poate urma Hack Card-ul și poate face hack-ul să funcționeze la prima sau a doua încercare, demonstrând că pașii sunt clari și realiști.
- Pentru fiecare hack, testerii completează un Test Card și oferă cel puțin o sugestie specifică de îmbunătățire și un lucru care a funcționat bine, astfel încât feedback-ul să fie concret și utilizabil.
- În runda finală de închidere, fiecare echipă menționează un obicei offline pe care îl va încerca în viața reală și explică când l-ar folosi, arătând transferul dincolo de activitate.

Material atașate

- Cartonașe cu întrebări orientative
- Cartonașe de testare

METODA 12: Călătorie fotografică (versiunea FutureMe)

Scurtă descriere:

Căutarea fotografică FutureMe este o metodă participativă și creativă bazată pe fotografie și povestire vizuală. Participanții folosesc imagini pentru a-și exprima viziunile personale și colective asupra viitorului, conectând imaginația, reflecția critică și angajamentul civic. Prin fotografie, editare, reflecție și dialog de grup, tinerii explorează în ce fel de lume vor să trăiască și cum pot contribui activ la modelarea acesteia.

Metoda se bazează pe învățarea experiențială, alfabetizarea vizuală și dialogul reflexiv (cadru Photovoice & SHOWeD), oferind participanților posibilitatea de a articula idei complexe despre durabilitate, transformare digitală, reziliență și cetățenie globală.

Scop și obiective:

- Încurajarea tinerilor să-și imagineze și să articuleze un viitor pozitiv, bazat pe valori.
- Consolidarea gândirii critice și a auto-reflecției prin povestirea vizuală.
- Dezvoltarea abilităților creative, digitale și de comunicare.
- Promovarea implicării civice și a sentimentului de responsabilitate în modelarea viitorului.
- Sprijinirea exprimării emoționale, a rezilienței și a învățării între egali.

Competențe pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

- | | |
|---|---|
| ✓ Gândire analitică și critică | ✓ Curiozitate, deschidere față de lucruri noi și învățare pe tot parcursul vieții |
| ✓ Gândire creativă, inovare | ✓ Competențe tehnologice/digitale |
| ✓ Inteligență emoțională, gestionarea și reglarea emoțiilor | ✓ Implicare civică |
| ✓ Conștientizarea de sine (personală și socială) | ✓ Inițiativa și luarea deciziilor |

Materiale, cerințe minime și pregătire

Materiale:

- Smartphone-uri sau camere foto
- Aplicație de editare foto (de exemplu, Polish)
- Proiector și ecran (opțional)
- Întrebări de reflecție SHOWeD tipărite
- Bilețele adezive, pixuri, hârtie

Spațiu

- Cameră interioară pentru reflecție și împărtășire
- Spațiu exterior sau flexibil pentru fotografii
- Opțional: perete sau spațiu digital pentru expoziție

Durată: 70 - 90 minute

Descriere pas cu pas:

1. Introducere și cadru (15 minute)

- Prezentați conceptul FutureMe și ideea fotografiei ca instrument pentru povestire și reflecție socială.
- Explicați că nu există fotografii „corecte” sau „incorecte”, accentul se pune pe semnificație și intenție.
- Prezentați pe scurt liniile directoare etice: consimțământ, respect, fără fotografii ale persoanelor fără permisiune.

2. Alegeți o temă (10 minute)

- Grupați-i în echipe de 3-5 persoane.
- Fiecare grup alege unul dintre următoarele 4 subiecte legate de proiectul FutureMe:
 - **Politica ecologică - Arată-ne viitorul politicii ecologice în lumea FutureMe.** Surprinde-ți viziunea într-o fotografie care reprezintă modul în care vom trăi sustenabil, vom proteja natura și vom avea grijă de planeta noastră.
 - **Viitorul digital - Prezentați-ne viitorul transformării digitale în lumea FutureMe.** Folosiți-vă creativitatea pentru a exprima modul în care oamenii se vor conecta, crea, învăța și dezvolta prin intermediul instrumentelor digitale, într-un mod incluziv, inovator și care să le ofere putere.
 - **Reziliența viitorului - Arată-ne viitorul rezilienței și al bunăstării în lumea FutureMe.** Surprinde viziunea ta asupra unui viitor în care puterea emoțională, adaptabilitatea și sprijinul comunității ne ajută să devenim mai puternici.
 - **Cetățenie globală - Arată-ne viitorul conexiunii globale și al cetățeniei active în lumea FutureMe.** Prin fotografia ta, arată cum oameni din culturi diferite lucrează împreună, se susțin reciproc și construiesc un viitor comun mai bun.

3. Capturează momentul (15 minute)

- Participanții fac fotografii care exprimă interpretarea lor asupra temei alese. Ei trebuie să se gândească la modul în care imaginea lor poate spune o poveste despre viitor, folosind compoziția, iluminarea și perspectiva (vezi sfaturile **upraise-photovoice**, inclusiv încadrarea, contrastul, povestirea și conexiunea emoțională).

4. Perfecționează fotografiile (10 minute)

- După ce au capturat fotografiile, participanții folosesc instrumente de editare pentru a-și îmbunătăți imaginile. Aceasta poate include ajustarea luminozității, contrastului, echilibrului culorilor și adăugarea de filtre creative pentru a se potrivi cu tonul mesajului lor.

5. Reflectați și împărtășiți (20 de minute)

- Participanții împărtășesc imaginile finale în grup, explicând povestea din spatele fotografiei și modul în care aceasta se raportează la tema FutureMe aleasă. Utilizați **cadrul SHOWeD** pentru a ghida această reflecție:
 - Ce **vedeți** aici?
 - Ce se **întâmplă** cu adevărat aici?
 - Cum se leagă acest lucru de viețile **noastre**?
 - **De ce există** această situație?
 - Ce putem **face** în legătură cu asta?

6. Expoziție (20 de minute, opțional)

- **Opțional**, creați o galerie virtuală sau fizică pentru a expune imaginile, invitând alte grupuri, membri ai comunității sau chiar factori de decizie să se implice în viziunile participanților asupra viitorului.

Sugestii pentru facilitatori și debriefing:

- **Alegeți un punct central puternic:** alegeți un subiect care reprezintă în mod clar tema aleasă (de exemplu, politica ecologică, viitorul digital, reziliența sau conexiunile globale). Gândiți-vă la ceea ce doriți ca fotografia dvs. să transmită despre viitor.
- **Spuneți o poveste cu context:** folosiți obiecte, culori și fundaluri care adaugă semnificație imaginii dvs. De exemplu, un copac într-un cadru urban poate simboliza echilibrul dintre natură și tehnologie.
- **Jucați-vă cu lumina și umbrele:** folosiți lumina naturală sau artificială în mod creativ pentru a evidenția subiectul sau pentru a crea contrast. Lumina dimineții și a serii adaugă adesea căldură și profunzime.
- **Captați detalii mici:** uneori, un singur detaliu mic poate surprinde esența unei idei mari. De exemplu, ecranul spart al unui telefon poate simboliza reziliența în vremuri dificile.
- **Experimentați cu unghiuri și perspective:** nu fotografiați doar de la nivelul ochilor. Încercați să priviți în sus, în jos sau din lateral pentru a crea o imagine mai interesantă și mai semnificativă.
- **Păstrați autenticitatea:** surprindeți momente reale și evitați fotografiile prea regizate. Autenticitatea face ca mesajul dvs. să aibă un impact mai mare.
- **Folosiți Polish pentru retușurile finale:** îmbunătățiți-vă imaginile cu Polish, ajustând luminozitatea, contrastul și culorile pentru a se potrivi cu starea pe care doriți să o transmiteți.
- **Reflecți și împărtășește:** gândiți-vă la ceea ce reprezintă fotografia dvs. și la modul în care se raportează la viitorul pe care vi-l imaginați. Folosiți metoda SHOWeD pentru o reflecție mai profundă
- **Acordați puncte și insigne:** transformați experiența într-un joc, acordând puncte sau insigne pentru creativitate, perseverență și impact, consolidând importanța învățării pe tot parcursul vieții:
 - Creativitate: pentru abordarea originală și imaginativă a viitorului.
 - Profesionalism: pentru demonstrarea abilităților, măiestriei și atenției la detalii.
 - Inspirație: pentru crearea unei fotografii care motivează și stârnește idei sau acțiuni noi.

Evaluarea impactului acestei metode:

- Întrebări scurte de reflecție (orale sau scrise):
 - „Mă simt mai capabil să-mi imaginez viitorul.”
 - „Pot exprima idei complexe prin imagini.”
- Artefacte: o fotografie + reflecție per participant.

- Idei preluate din discuțiile de grup și feedbackul colegilor.

Materiale Atașate:

- Întrebări SHOWeD
- Cartonașe tematice
- Insigne pentru premii

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Autogestionare,
autoeficacitate și atenție
la detalii

MODULUL 6

MODULUL 6

Fiabilitate, autogestionare, autoeficacitate și atenție la detalii

PARTEA A

Înțelegerea fiabilității, autogestionării, autoeficacității și atenției la detalii în munca cu tinerii

Importanța acestor competențe pentru a fi pregătiți pentru viitor

Munca cu tinerii înseamnă să construiești încredere, să creezi spații sigure și să îi susții pe tineri să devină adulți încrezători și capabili. Pentru a face acest lucru bine, lucrătorii de tineret au nevoie de mai mult decât cunoștințe și pasiune, au nevoie de abilități personale puternice. Patru dintre cele mai importante sunt fiabilitatea, autogestionarea, autoeficacitatea și atenția la detalii. Acestea nu sunt doar „abilități de lucru” și sunt mult mai mult decât „a munci mai mult”. Este vorba despre a lucra mai inteligent, a rămâne consecvent și a le arăta tinerilor că micile acțiuni de zi cu zi, a fi de încredere, a te autogestiona, a crede în tine și a fi atent pot duce la schimbări mari în viață. Ele influențează, de asemenea, modul în care construim relații, modul în care facem față provocărilor și modul în care modelăm comportamentul tinerilor. Împreună, ele formează un set de instrumente practice care îți fac munca mai eficientă, mai inteligentă și mai durabilă. Ele te vor ajuta să rămâi rezistent și să ai succes pe termen lung.

Definiții pe scurt

Fiabilitatea, autogestionarea, autoeficacitatea și atenția la detalii sunt patru seturi de competențe interconectate:

- **Fiabilitatea** înseamnă că oamenii pot conta pe tine. Îți respecti promisiunile, faci ceea ce spui, ajungi la timp și oferi o calitate constantă. Fiabilitatea înseamnă seriozitate, onestitate, punctualitate și responsabilitate.
- **Autogestionarea** este capacitatea de a-ți controla timpul, energia, emoțiile și comportamentul, astfel încât să vă puteți îndeplini obiectivele, sarcinile și responsabilitățile. Aceasta include planificarea, organizarea, gestionarea stresului și adaptabilitatea.
- **Autoeficacitatea** este convingerea în propria capacitate de a acționa, de a rezolva probleme și de a face diferența. Te ajută să rămâi perseverent, să te redrezezi după eșecuri și să iei inițiativa.
- **Atenția la detalii** este disciplina de a fi atent, precis și meticulos. Înseamnă să observi lucruri mici, dar importante, să verifici de două ori munca ta și să dai dovadă de profesionalism și atenție în tot ceea ce faci.

Impact și aplicare practică

Aplicarea acestor competențe în munca cu tinerii: impactul asupra lucrătorilor de tineret

Pentru lucrătorii de tineret, aceste competențe sunt esențiale pentru a rămâne consecvenți, echilibrați și credibili în practica lor. Prin consolidarea acestora în propria muncă, ei pot demonstra că:

- Fiabilitatea creează încredere în rândul tinerilor care ar fi putut fi

dezamăgiți în trecut. Coerența creează siguranță și consolidează relațiile.

- Autogestionarea menține lucrătorii de tineret echilibrați, concentrați și sănătoși. Previne epuizarea și ne ajută să facem față situațiilor solicitante.
- Autoeficacitatea le oferă lucrătorilor de tineret motivația de a continua chiar și atunci când progresul este lent și îi inspiră pe tineri să creadă în ei înșiși.
- Atenția la detalii asigură siguranța, corectitudinea și calitatea. În munca cu tinerii, mici neglijențe pot provoca daune, în timp ce grija și precizia demonstrează respect și angajament.

Ca lucrători de tineret, suntem modele de urmat. Modul în care punem în practică aceste abilități în viața de zi cu zi ne învață adesea mai multe decât ceea ce spunem în cadrul atelierelor.

Impactul abilităților asupra lucrătorilor de tineret și organizațiilor

- Încredere și credibilitate mai puternice în rândul tinerilor, familiilor și partenerilor.
- Risc mai redus de epuizare datorită unei mai bune gestionări a sinelui.
- Calitate superioară a programelor prin livrare fiabilă și atenție la protecție.
- Muncă în echipă și colaborare mai eficiente, bazate pe profesionalism și responsabilitate.
- Cultură organizațională care valorizează consecvența, reziliența și grija.

Aplicarea acestor competențe în viața tinerilor

Pentru tineri, aceste abilități constituie fundamentul angajabilității, rezilienței și independenței:

- Fiabilitatea îi pregătește să aibă succes în educație, formare și locuri de muncă, unde fiabilitatea și consecvența sunt foarte apreciate.
- Autogestionarea îi ajută să facă față termenelor limită, stresului și așteptărilor în schimbare.
- Autoeficacitatea le dă încrederea că acțiunile lor contează, încurajându-i să-și stabilească obiective și să continue în ciuda eșecurilor.
- Atenția la detalii le face munca mai profesională și îi ajută să evite greșelile care pot costa încrederea sau oportunitățile.

Impactul competențelor asupra tinerilor

- Mai multă încredere și reziliență în fața provocărilor.
- Performanțe academice și profesionale mai bune prin consecvență și atenție.
- Relații mai puternice cu colegii, familia și viitorii colegi.
- Îmbunătățirea capacității de angajare și a pregătirii pentru viața adultă.

Pe scurt, aceste competențe îi pregătesc pe tineri să se descurce în medii incerte, complexe și în continuă schimbare (așa-numitele lumi VUCA și BANI).

Cum îi sprijină activitățile de tineret pe tineri

Activitățile pentru tineret pot transforma aceste patru competențe în practică zilnică prin crearea **unor medii structurate și de sprijin**, în care consecvența, responsabilitatea și calitatea sunt vizibile și recompensate. Activitățile pot lua multe forme:

- **Sisteme de responsabilitate partajată** (roluri rotative, cum ar fi cronometrul, responsabilul

cu logistica, secretarul) care fac fiabilitatea tangibilă și construiesc încrederea.

- **Ritualuri de planificare și revizuire** (verificări la începutul zilei, retrospecții la sfârșitul zilei, „ce a mers bine/ce trebuie îmbunătățit”) care antrenează autogestionarea și autoeficacitatea.
- **Rutine de calitate** (liste de verificare, șabloane, verificări duble, evaluări) care normalizează atenția la detalii și reduc erorile evitabile.
- **Scări de progres** (împărțirea obiectivelor mari în pași, sărbătorirea micilor victorii) care întăresc perseverența și încrederea în propriile abilități.
- **Spații de practică cu risc redus** (simulări, mini-proiecte) în care tinerii pot încerca, ajusta și încerca din nou, construind încredere și consecvență.

Prin aceste abordări, munca cu tinerii nu doar îi **învață pe aceștia** să fie de încredere, să se autogestioneze, să fie eficienți și să acorde atenție detaliilor, ci **le permite să le practice**, să vadă impactul lor asupra grupului și să le internalizeze ca obiceiuri.

Abordarea acestor abilități cu tinerii

Modalități de predare a fiabilității, autogestionării, auto-eficacității și atenției la detalii

Discutarea despre aceste abilități funcționează cel mai bine atunci când le legați de momente cotidiene și exemple simple și concrete. Lucrătorii de tineret pot explica că:

- **Fiabilitatea** înseamnă a fi o persoană pe care ceilalți se pot baza, a-ți respecta promisiunile, a ajunge la timp și a face ceea ce ai spus că vei face.
Exemplu din viața de zi cu zi:

aducerea materialelor convenite la o sesiune sau predarea unei sarcini exact la termenul stabilit.

- **Autogestionarea** înseamnă organizarea timpului, energiei și emoțiilor, astfel încât să îți poți atinge obiectivele fără a te epuiza.

Exemplu din viața de zi cu zi: planificarea unei săptămâni de studiu cu pauze, utilizarea unei liste de verificare și respectarea unor intervale de timp realiste.

- **Autoeficacitatea** înseamnă a crede că „pot rezolva asta” – a avea încredere că acțiunile tale influențează rezultatele și că efortul duce la progres.
Exemplu din viața de zi cu zi: împărțirea unei sarcini dificile în etape și încercarea unei strategii diferite atunci când prima nu funcționează.

- **Atenția la detalii** înseamnă să acorzi importanță calității — să verifici lucrurile mici care protejează lucrurile mari (siguranța, corectitudinea, încrederea).

Exemplu din viața de zi cu zi: revizuirea unui formular înainte de trimitere, corectarea unui mesaj sau numărarea de două ori a biletelor pentru o călătorie.

Bazați aceste explicații pe situații din viața reală, cum ar fi proiecte de grup care eșuează din cauza sarcinilor neclare, nerespectarea termenelor limită și pierderea unei oportunități sau detectarea unei mici erori care evită o problemă mai mare, astfel încât conceptele să pară relevante și realizabile.

Sfaturi practice pentru dezvoltarea acestor abilități în viața reală

Dezvoltarea acestui set de competențe necesită practică, vizibilitate și feedback rapid. Strategii utile includ:

- **Faceți standardele vizibile:** conveniți asupra unei „definiții clare a finalizării” (termen limită, format, verificări de calitate). Afișați-o și utilizați-o în mod consecvent.
- **Utilizați micro-angajamente:** solicitați promisiuni mici, cu termen limită („Voi distribui schița până la ora 16:00”). Urmăriți-le pe un tablou simplu.
- **Planificați în blocuri:** predați blocuri concentrate de 25-45 de minute cu pauze scurte; programați orele de începere, nu doar termenele limită.
- **Împărțiți sarcinile mari:** împărțiți obiectivele în 5-7 pași; bifați-le pentru a crea impuls și eficacitate personală.
- **Verificare a calității în doi pași:** verificați singur cu ajutorul unei liste de verificare, apoi solicitați o evaluare de 2 minute din partea colegilor.
- **Cartografierea energiei:** efectuați sarcinile solicitante în momentele de energie ridicată; plasați sarcinile administrative în intervalele de energie scăzută.
- **Planuri de adaptare „dacă-atunci”:** „Dacă mă blochez, atunci voi...” (întreba un coleg / verifica șablonul / lua o pauză de 5 minute”).
- **Lăudați procesul:** recunoașteți comportamentele care creează încredere („Ați folosit lista de verificare și ați respectat termenul stabilit”).
- **Tablouri publice de progres:** folosiți un tablou de perete sau un document partajat pentru a afișa sarcinile, responsabilii și starea acestora, responsabilitate fără vină.
- **Revizuiți săptămânale (15-20 de minute):** Ce s-a realizat? Ce a eșuat și de ce? Ce măsuri de siguranță vor preveni repetarea? Care sunt cele mai

importante 3 lucruri pentru săptămâna viitoare?

- **Momente de învățare între colegi:** Schimbați rolurile (responsabil cu timpul, verificator de calitate, secretar) astfel încât toată lumea să exerseze fiecare abilitate.
- **Șabloane și liste de verificare:** Furnizați minutele de ședință, liste de verificare, verificări ale riscului pentru a standardiza calitatea.

Mai presus de toate, nu le prezentați ca „reguli” rigide. Prezentați-le ca **instrumente pentru independență și încredere:** acțiuni mici și consecvente → încredere; încredere → responsabilitate; responsabilitate → mai multe șanse de creștere.

Legătura cu alte competențe

Conform Cadrului de competențe pentru viitor, acestea nu sunt doar competențe soft, ci sunt competențe cheie de leadership și transformare în fiecare sector. Indiferent de mediul în care lucrați sau trăiți, inconsecvența va fi pedepsită. Persoanele care dețin aceste competențe construiesc încredere, care joacă un rol cheie atunci când volatilitatea și ambiguitatea îngreunează coordonarea. Și, conform modelelor VUCA-World și BANI, persoanele de încredere, orientate spre detalii, reduc riscul de execuție, stresul și supraîncărcarea cognitivă.

Aceste 4 competențe sunt strâns legate de alte competențe FutureMe:

- Fiabilitatea este legată de integritate, responsabilitate și leadership.
- Autogestionarea susține gestionarea timpului, adaptabilitatea și reglarea emoțională.

- Autoeficacitatea este legată de rezolvarea problemelor, inițiativa și mentalitatea de creștere.
- Atenția la detalii susține precizia, acuratețea și urmărirea.

Surse și lecturi suplimentare

Articole și cărți

- **Bandura, A.** (1997). *Autoeficacitatea: exercitarea controlului*. New York: Freeman. Rezumat pe Wikipedia: [Autoeficacitatea \(carte\) - Wikipedia](#)
- **Portofoliul Consiliului Europei pentru munca cu tinerii**

(fiabilitate, autogestionare, atenție la detalii în munca cu tinerii), disponibil la:

<https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio>

- **ExempleWeb:** Exemple de abilități de fiabilitate pentru succes, [Exemple de abilități de fiabilitate pentru succes](#)
- **MegaInterview:** *10 abilități de fiabilitate și cum să le dezvolti* (2025), disponibil la <https://megainterview.com/reliability-skills>
- **Schwarzer, R. & Jerusalem, M.** (1995). *Scala generalizată de auto-eficacitate (GSE)*

PARTEA B**Metode de explorat fiabilitatea, autogestionarea, autoeficacitatea și atenția la detalii în munca cu tinerii****Cum să dezvoltți și să antrenezi aceste abilități: Introducere generală și sfaturi**

Dezvoltarea acestui set de abilități esențiale nu înseamnă doar să muncești mai mult, ci să muncești mai inteligent, să fii consecvent și să construiești încredere în tine și în ceilalți. Următoarele strategii practice te pot ajuta să îți consolidezi competențele cheie, precum **fiabilitatea, autogestionarea, autoeficacitatea și atenția la detalii.**

Cultivați mentalitatea potrivită

- **Auto-reflecție:** Evaluează-ți în mod regulat obiceiurile și performanțele. Respecti termenele limită? Îți îndeplinești angajamentele? Ești sincer în privința progresului tău?
- **Adoptați o mentalitate orientată spre creștere:** priviți provocările și schimbările ca pe oportunități de a învăța și de a vă îmbunătăți.
- **Învățați din greșeli:** acceptați eșecurile fără a vă judeca. Reflectați asupra a ceea ce s-a întâmplat și asupra modului în care puteți face mai bine data viitoare.
- **Asumați-vă responsabilitatea:** Asumați-vă responsabilitățile și rezultatele. Recunoașteți greșelile, comunicați provocările și luați măsuri corective atunci când este necesar.
- **Fii prezent:** Uneori, trebuie doar să fii prezent și disponibil pentru oameni și să îi asculți, nimic altceva nu este necesar în majoritatea circumstanțelor. Și,

mai ales, fii prezent când oamenii au cu adevărat nevoie de tine.

Stabiliți obiective clare și planificați eficient

- **Definește obiective și termene realiste:** împarte sarcinile în pași mai mici, ușor de gestionat, cu termene clare.
- **Folosește instrumente de organizare:** utilizează calendare, manageri de sarcini digitale sau tabele de proiecte pentru a ține evidența angajamentelor.
- **Stabiliți priorități în mod înțelept:** concentrați-vă mai întâi pe sarcinile cu impact mare și sensibile la timp.

Monitorizează progresul și asigură-te de calitate

- **Urmăriți progresul:** utilizați indicatori vizuali de progres sau jurnale pentru a rămâne motivați și responsabili.
- **Verificați-vă munca de două ori:** Dezvoltați obiceiul de a revizui înainte de a trimite, pentru a detecta erorile și a asigura claritatea.
- **Utilizați liste de verificare și șabloane:** standardizați procesele pentru a evita pașii omisi și pentru a asigura rezultate consecvente.
- **Acordați atenție detaliilor:** concentrați-vă asupra aspectelor mai fine ale fiecărei sarcini, în special în cazul lucrărilor în care acuratețea este esențială.

Dezvoltați obiceiuri și rutine consecvente

- **Stabiliți rutine zilnice și săptămânale:** creați o structură în zilele dvs. de lucru pentru a susține concentrarea și fiabilitatea.
- **Incorporați tehnici de gestionare a timpului:** utilizați

strategii precum blocarea timpului sau tehnica Pomodoro pentru a rămâne productiv.

- **Evitați distragerile:** reduceți la minimum întreruperile în timpul lucrului concentrat. Dezactivați notificările sau creați un spațiu de lucru fără distrageri.
- **Spuneți „nu” când este necesar:** învățați să refuzați sarcinile neesențiale sau să delegați atunci când este cazul, pentru a vă proteja timpul și energia.

Îmbunătățiți comunicarea și colaborarea

- **Fiți sincer:** cu cât sunteți mai sincer cu ceilalți, cu atât vor avea mai multă încredere în dvs. și se vor simți mai confortabil să se bazeze pe dvs.
- **Comunicați clar și prompt:** folosiți un limbaj concis și profesional. Țineți la curent părțile relevante.
- **Răspundeți la timp:** confirmați prompt primirea e-mailurilor și mesajelor pentru a menține un flux de lucru fluent și a respecta timpul celorlalți.
- **Ascultați activ:** arătați un interes sincer pentru opiniile celorlalți în timpul ședințelor sau discuțiilor.
- **Cereți feedback:** fiți deschis la opiniile celorlalți și folosiți-le pentru a vă îmbunătăți performanța și comunicarea.

Consolidați-vă conduita profesională

- Asumați-vă numai angajamente și promisiuni pe care le puteți îndeplini sau respecta, apoi **respectați-le:** indiferent dacă sunt mici sau mari, faceți ceea ce ați spus că veți face, la timp și în măsura posibilităților.
- **Fiți punctual:** ajungeți la timp la ședințe și începeți ziua de lucru în mod constant la ora stabilită.

Setați alarme și mementouri, dacă este necesar.

- **Mențineți integritatea:** fiți sincer, transparent și etic în deciziile și interacțiunile voastre, chiar și atunci când nimeni nu vă vede.
- **Rămâneți adaptabil:** ajustați planurile cu calm atunci când circumstanțele se schimbă. Căutați soluții în loc să rămâneți blocat în problemă.
- **Fiți niște modele:** dați tonul în ceea ce privește fiabilitatea, profesionalismul și responsabilitatea în echipa sau la locul de muncă.

Câteva exerciții pentru dezvoltarea acestor abilități

Iată câteva idei de exerciții și activități pentru a dezvolta aceste abilități cu tinerii:

Fiabilitate

Cercul încrederii: Fiecare participant face o mică promisiune grupului (de exemplu, să aducă un obiect a doua zi, să împărtășească un citat pozitiv) și o respectă. Reflectați ulterior asupra sentimentului pe care îl aveți când promisiunile sunt respectate sau încălcate.

Autogestionare

Exercițiul „Borcanul cu timp”: Dați participanților „pietre mari” (obiective importante), „pietricele” (sarcini mai mici) și „nisip” (distrageri). Lăsați-i să umple un borcan pentru a vedea cum funcționează stabilirea priorităților.

Autoeficacitate

Povești de succes: Rugați participanții să-și amintească un moment în care au depășit o provocare. Reflectați asupra punctelor forte care i-au ajutat și asupra modului în care le pot folosi din nou.

Scara provocărilor: Împărtășiți un obiectiv mare în pași mai mici. Sărbătoriți fiecare pas realizat.

Atenție la detalii

Găsiți diferențele: Folosiți imagini, texte scurte sau jocuri de rol în care participanții trebuie să găsească erori sau modificări mici, dar importante. Reflectați asupra importanței detaliilor.

Joc de observare: După o scurtă plimbare sau o activitate de grup, rugați tinerii să noteze toate detaliile pe care le-au observat. Discutați despre modul în care atenția afectează conștientizarea și grija.

METODA 13: Practicarea fiabilității în formare**Scurtă descriere:**

În acest exercițiu, participanții reflectează asupra a ceea ce face o persoană de încredere, definesc împreună ce este necesar pentru o atmosferă de formare de succes și apoi își asumă responsabilitatea pentru sarcini specifice care asigură succesul grupului. Fiecare participant devine responsabil pentru sarcina sa pe parcursul formării, experimentând în mod direct ce înseamnă să fii de încredere - și neîncredere - într-o comunitate de învățare.

Scop și obiective:

- Să crească gradul de conștientizare cu privire la fiabilitate ca abilitate profesională și personală.
- Să permită lucrătorilor de tineret să practice ei înșiși fiabilitatea într-un mod real și ludic în timpul formării.
- Să evidențieze rolul lucrătorilor de tineret ca modele pentru tineri.
- Să arate cum fiabilitatea influențează încrederea, atmosfera și eficiența grupului.
- Explorarea consecințelor lipsei de fiabilitate într-un mediu sigur.

Competențe pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

- | | |
|------------------|-----------------------------------|
| ✓ Fiabilitate | ✓ Ascultare activă |
| ✓ Autogestionare | ✓ Leadership și influență socială |

Materiale, cerințe minime și pregătire

- **Materiale:** hârtie pentru flipchart, markere, bilețele adezive, bandă adezivă.
- **Cerințe privind sala:**
 - În interior sau în exterior (în funcție de vreme, dar se recomandă interiorul pentru utilizarea flipchartului).
 - Spațiu suficient pentru discuții de grup în cerc și mișcare în jurul flipcharturilor.
 - Pentru formarea virtuală: tablă albă online (Miro, MURAL, Jamboard sau document partajat) + săli de discuții.
- **Dimensiunea grupului:** Funcționează bine cu 8-25 de participanți. Pentru grupuri mai mici (<8), participanții pot prelua mai multe sarcini. Pentru grupuri mai mari (>25), unele sarcini pot fi atribuite în perechi.
- **Pregătire:**
 - Pregătiți flipchart-uri cu următoarele titluri: *Caracteristici ale unei persoane de încredere, Ce avem nevoie pentru o formare de succes, Sarcinile și responsabilitățile noastre, Reguli și consecințe.*
 - Gândiți-vă la 8-12 „sarcini de sprijin pentru formare” posibile (exemple: cronometror, energizator, echipă de curățenie, suport tehnic, colector de feedback, secretar, responsabil de atmosferă, manager al colțului de cafea).

Durată:

- Aproximativ 60-90 de minute (în funcție de mărimea grupului).

- Responsabilitate continuă: Sarcinile se desfășoară **pe parcursul întregului curs de formare**.

Descriere pas cu pas:

- 1. Reflecție de încălzire (5–10 min)**
 - Întrebați participanții: „*Ce face o persoană să fie de încredere?*”
 - Colectați cuvintele cheie pe o coală flipchart.
- 2. Brainstorming de grup: Caracteristici de succes (10–15 min)**
 - Întrebați: „*De ce avem nevoie pentru a crea o atmosferă și un mediu de formare excelent?*”
 - Notați contribuțiile pe o tablă (de exemplu, gestionarea timpului, spațiu curat, participare activă, asistență tehnică).
- 3. Definiți sarcini concrete (10–15 min)**
 - Din brainstorming, identificați sarcinile care pot fi preluate de către indivizi.
 - Exemple de sarcini: cronometrarea, amenajarea sălii, pregătirea activităților energizante, documentarea punctelor cheie, sprijinirea pauzelor, urmărirea acordurilor de grup.
- 4. Alocați sarcini (10 min)**
 - Fiecare participant alege sau i se atribuie o sarcină.
 - Scrieți numele clar lângă fiecare sarcină pe flipchart.
- 5. Stabiliți regulile și consecințele (15-20 min)**
 - Discutați în grup: „*Ce ar trebui să se întâmple dacă cineva nu își îndeplinește responsabilitatea?*”
 - Definiți „pedepsele” sau consecințele într-un mod jucăuș, dar semnificativ (de exemplu, să cânte un cântec, să facă flotări, să povestească o întâmplare, să cumpere cafea pentru grup).
 - Asigurați-vă că consecințele sunt ușoare, incluzive și nu umilesc.
- 6. Încheiați runda de pregătire (5 min)**
 - Rezumați: „De acum înainte, nu numai că învățăm despre fiabilitate, ci o și practicăm. Să vedem ce se întâmplă.”

Sugestii pentru facilitatori și debriefing:

- **Sfaturi de facilitare:**
 - Păstrați un ton jucăuș, dar consecvent: fiabilitatea este importantă, dar pedepsele nu trebuie să fie niciodată umilitoare.
 - Încurajați-i pe toți să ia exercițiul în serios, acesta funcționează doar dacă responsabilitățile sunt reale.
 - Fiți flexibili: dacă sarcinile sunt uitate, folosiți acest lucru ca pe un moment de învățare, nu ca pe un eșec.
- **Incluziune:**
 - Asigurați-vă că sarcinile sunt accesibile tuturor participanților (de exemplu, nu atribuiți o sarcină fizică solicitantă unei persoane cu mobilitate redusă).
 - Permiteți participanților să se ofere voluntari înainte de a le atribui sarcini.

Debriefing (15 – 20 de minute, la sfârșitul cursului)

Întrebări cheie:

- Cum v-ați simțit având responsabilitatea pentru grup?
- A fost ușor sau greu să rămâneți de încredere pe tot parcursul formării? De ce?
- Cum a reacționat grupul când cineva nu a fost de încredere?
- Ce ne învață acest lucru despre a fi modele pentru tineri?
- Cum putem folosi această experiență în activitatea noastră zilnică cu tinerii?

Pentru mai multe îndrumări, consultați **capitolul Debriefing** de la sfârșitul acestui manual.

Evaluarea impactului acestei metode:**Indicatori:**

- Participanții îndeplinesc sarcinile alese pe parcursul formării.
- Participanții reflectează deschis asupra propriului nivel de fiabilitate în timpul debriefingului.
- Atmosfera din grup se îmbunătățește prin responsabilitatea comună.
- Creșterea conștientizării legăturii dintre *a vorbi despre fiabilitate* și *a fi fiabil*.

Exemple de când/cum să verificați:

- Utilizați un „Arbore al impactului” la sfârșitul cursului: rădăcinile = ceea ce am învățat, trunchiul = ceea ce am exersat, ramurile = cum vom aplica fiabilitatea în munca noastră.

Colectați scurte reflecții scrise: „O idee despre fiabilitate pe care o iau acasă...”

Material Atașate:

1. Criterii ale unei persoane fiabile (cuvinte cheie)
2. Ce avem nevoie pentru o formare de succes (listă)
3. Sarcinile și responsabilitățile noastre (coloane: sarcină - nume - bifă pentru fiecare zi)
4. Reguli și consecințe (definite de grup)

METODA 14: Jurnalul meu: modalități de organizare a vieții, a muncii și a obiectivelor de dezvoltare personală

Scurtă descriere:

Această metodă îi familiarizează pe participanți cu utilizarea unui jurnal de tip bullet points ca instrument practic pentru planificare, reflecție și autogestionare. Cu ajutorul șabloanelor pregătite (agende zilnice, săptămânale, lunare, anuale, tabele de viziune și fișe de reflecție), participanții își creează propriul sistem personalizat. Ei exersează documentarea sarcinilor, stabilirea obiectivelor și reflectarea asupra obiceiurilor, explorând în același timp aspectele creative și conștientizarea ale ținerii unui jurnal.

Scop și obiective:

- Să introducă metoda jurnalului ca instrument flexibil pentru auto-organizare și reflecție.
- Să ajute participanții să exerseze gestionarea timpului, autogestionarea și atenția la detalii într-un mod practic.
- Să sprijine creativitatea, autoexprimarea și vizualizarea obiectivelor.
- Să încurajeze participanții să dezvolte o practică personală consecventă, care poate fi transferată în munca lor cu tinerii.
- Acest exercițiu combină structura cu creativitatea, oferă participanților un instrument pe tot parcursul vieții pentru auto-organizare și le permite să practice imediat abilități FutureMe, cum ar fi auto-managementul, atenția la detalii și auto-eficacitatea.

Competențe pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

- | | |
|--|----------------------|
| ✓ Gândire analitică și critică | ✓ Autogestionare |
| ✓ Conștientizarea de sine (personală și socială) | ✓ Atenție la detalii |
| ✓ Fiabilitate | ✓ Mindfulness |

Materiale, cerințe minime și pregătire

- Materiale per participant:
 - Dosar A4 (câte unul pentru fiecare participant)
 - Pix (plus pixuri colorate sau markere)
 - Set de șabloane pregătite (jurnal zilnic, jurnal săptămânal, jurnal lunar, planificator anual, tablou de viziune, „lucruri care îmi plac/trebuie să evit/îmi place să copiez” și pagini cu descrierea metodei).
- Cerințe privind sala:
 - Spațiu interior cu mese și scaune.
 - Atmosferă calmă, creativă (muzică de fundal ușoară opțională).
- Dimensiunea grupului: Funcționează bine cu 6-25 de participanți. Pentru grupuri mai mici, oferiți mai mult coaching individual; pentru grupuri mai mari, lucrați cu schimbul de informații între colegi.
- Pregătire:
 - Tipăriți șabloanele sau pregătiți-le în format digital pentru participanții online.
 - Pregătiți flipcharturi cu exemple de utilizare a fiecărui șablon.
 - Opțional, pregătiți jurnale ca exemple pentru a inspira participanții.

Durată: Aproximativ 90-120 de minute (în funcție de mărimea grupului și de profunzimea schimbului de informații).

Descriere pas cu pas:

1. Introducere în metodă (10–15 min)

- Prezentați ideea unui jurnal bullet points: parțial agendă, parțial jurnal, parțial cutie cu instrumente.
- Prezentați exemple de ceea ce poate fi inclus.

2. Explorați șabloanele (15–20 min)

- Distribuți șabloanele tipărite.
- Explicați pe scurt fiecare dintre ele: jurnal zilnic, jurnal săptămânal, planificatoare lunare/anuale, tablou de viziune, fișe de reflecție.

3. Primul exercițiu: zilnic și săptămânal (20–25 min)

- Participanții își configurează primele pagini zilnice și săptămânale în caietele lor folosind șabloanele.
- Încurajați-i să noteze sarcinile, întâlnirile sau obiectivele actuale.

4. A doua practică: Instrumente de reflecție (20–25 min)

- Prezentați șabloanele creative/de reflecție: *Lucruri care îmi plac*, *Lucruri de evitat*, *Lucruri de copiat/adoptat*, panou vizual.
- Acordați-le timp să completeze unul sau două.

5. Personalizare (15 min)

- Permiteți participanților să adauge culori, desene sau elemente creative.
- Subliniați: „Acesta este instrumentul vostru - personalizați-l.”

6. Schimb de experiență între colegi (10–15 min)

- În perechi sau grupuri mici, participanții împărtășesc o pagină pe care au creat-o.
- Schimbați idei pentru a o adapta la propria practică.

7. Rezumat (5 min)

- Subliniați modul în care jurnalul bullet points se leagă de fiabilitate, autogestionare și autoeficacitate.

Sugestii pentru facilitatori și debriefing:

- Sfaturi de facilitare:
 - Puneți accentul pe flexibilitate: nu există o modalitate „greșită” de a ține un jurnal bullet points.
 - Încurajați atât utilizarea structurată (agende), cât și cea creativă (tablou de viziune, reflecții).
 - Păstrați materialele simple, nu complicați prea mult cu prea multe elemente decorative, cu excepția cazului în care participanții doresc acest lucru.
- Incluziune:
 - Subliniați faptul că metoda funcționează pentru toată lumea, indiferent de abilitățile de desen/scriere.

- Pentru participanții cu dificultăți de scriere, permiteți utilizarea simbolurilor, culorilor sau autocolantelor în locul cuvintelor.
- În mediile virtuale, sugerați jurnale digitale (de exemplu, OneNote, Notion, GoodNotes).
- Cu cine să folosiți / să nu folosiți:
 - Foarte potrivită pentru lucrătorii de tineret, tineri sau grupuri axate pe autogestionare.
 - Mai puțin potrivit dacă participanții se opun puternic scrierii reflexive sau au abilități de citire și scriere foarte limitate (adaptați-vă cu mai multe elemente vizuale).

Debriefing (15-20 min)

Întrebări cheie:

- Cum v-ați simțit organizându-vă gândurile și sarcinile în acest mod?
- Care dintre șabloane v-au plăcut cel mai mult și de ce?
- Cum vă poate ajuta acest instrument în viața personală și profesională?
- Cum ați putea adapta această metodă pentru a o utiliza cu tinerii cu care lucrați?

Evaluarea impactului acestei metode:

Indicatori:

- Participanții au creat cel puțin un șablon de planificare funcțional și un șablon de reflecție.
- Participanții raportează o mai mare claritate cu privire la sarcinile sau obiectivele lor.
- Participanții își exprimă dorința de a continua să utilizeze instrumentul și după terminarea cursului de formare.

Exemple de când/cum să verificați:

- Colectați feedback la final: „*Ce pagină din jurnalul vostru bullet points veți continua să utilizați după această formare?*”
- La sfârșitul cursului, revizuiți jurnalele: „*Ce ați adăugat sau utilizat de când am început?*”
- Utilizați „Arborele impactului”: rădăcini = metode învățate, trunchi = ceea ce am aplicat deja, ramuri = unde voi ajunge.

Materiale Atașate:

Șabloane pentru participanți (tipărite)

- Jurnal zilnic (listă de sarcini, întâlniri, note)
- Planificator săptămânal
- Jurnal lunar
- Prezentare generală anuală
- Pagina cu panoul de viziune
- Fișe de reflecție: *Lucruri care îmi plac, Lucruri pe care trebuie să le evit, Lucruri pe care vreau să le copiez/adapt*
- Fișă scurtă cu metoda „Cum se folosește un jurnal bullet”

Exemple de flipchart

- Prezentare vizuală: *Ce este un jurnal bullet points?*
- Simboluri cheie: sarcină (•), eveniment (○), notă (–), finalizat (✓), migrat (→).

METODA 15: „Rămâi pe drumul cel bun online” - utilizarea instrumentelor digitale pentru sarcini și autogestionare

Scurtă descriere: În cadrul acestei metode, participanții învață cum să utilizeze instrumente digitale de autogestionare și urmărire a sarcinilor, precum Trello, Todoist sau Monday.com. Ei explorează funcții precum crearea de sarcini, termene limită, mementouri și panouri de colaborare. Sesiunea este practică: participanții își creează propriul spațiu de lucru digital, testează funcțiile de bază și reflectează asupra modului în care aceste instrumente pot sprijini fiabilitatea, autogestionarea și munca în echipă în activitatea cu tinerii și în viața de zi cu zi.

Scop și obiective:

- Să prezinte instrumentele digitale de gestionare a sarcinilor și potențialul lor pentru utilizare personală și profesională.
- Instruirea participanților în **funcțiile de bază** (crearea sarcinilor, stabilirea termenelor limită, categorisirea, colaborarea).
- Să coreleze instrumentele cu competențele FutureMe: **fiabilitate, autogestionare, autoeficacitate și atenție la detalii**.
- să încurajeze participanții să identifice **instrumentul care se potrivește cel mai bine stilului lor**.
- Să reflecteze asupra modului în care aceste instrumente pot fi transferate în munca cu tinerii și în proiectele de lucru cu tinerii.
- Participanții nu numai că **exersează autogestionarea online**, ci și **experimentează fiabilitatea și colaborarea în acțiune**, în timp ce învață instrumente care le pot sprijini în mod direct rolul de lucrători de tineret.

Acest exercițiu combină alfabetizarea digitală cu competențele FutureMe.

Competențele pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

- ✓ Conștientizarea de sine (personală și socială)
- ✓ Atenție la detalii
- ✓ Competențe tehnologice/digitale

Materials, minimum requirements and preparation

Materials per participant:

- Smartphone, Laptop or tablet
- Internet access.
- Free accounts created in one of the chosen tools (Trello, Todoist, Monday.com, or Asana).

Trainer preparation:

- Choose one tool as a **main demonstration tool** (e.g., Trello for visual boards, or Todoist for simplicity).
- Prepare a **sample project board/list** (e.g., planning a youth event) to demonstrate functions.
- Create an overview sheet with digital options and a **cheat sheet** with screenshots of basic functions (adding tasks, deadlines, assigning responsibilities).

Room Requirements:

- Indoor space with tables, chairs, and reliable internet.
- Projector/screen to show a live demo.
- For online sessions: participants need to share screens, trainers should be able to present tool navigation.

Group size: 6–20 participants works best (enough for collaboration tasks).

Durată: Aproximativ **90 de minute** (poate fi prelungită la 2 ore dacă sunt incluse sarcini de colaborare).

Descriere pas cu pas:

- 1. Introducere în instrumentele digitale (10 min)**
 - Prezentați de ce instrumentele de autogestionare sunt importante în viața de zi cu zi și în munca cu tinerii.
 - Prezentați exemple: Trello = tabele și prezentare generală vizuală; Todoist = liste de sarcini; Monday.com = proiecte de echipă.
- 2. Demonstrație live de către facilitator (15-20 min)**
 - Prezentați instrumentul principal pas cu pas (partajare ecran sau proiector).
 - Demonstrați: crearea unui proiect, adăugarea de sarcini, stabilirea termenelor limită, etichetarea sarcinilor, marcarea acestora ca fiind finalizate.
 - Folosiți un exemplu relevant (planificarea unei tabere pentru tineri, organizarea unei sesiuni de instruire).
- 3. Configurare individuală (15 min)**
 - Participanții își creează propriul cont gratuit.
 - Ei configurează un proiect personal (de exemplu, „Planul meu săptămânal”) cu cel puțin 5 sarcini.
- 4. Exercițiu practic: proiect colaborativ (20–25 min)**
 - În grupuri mici, participanții creează un panou de proiect comun.
 - Exemplu de sarcină: „Organizează o excursie de grup” sau „Planifică un atelier pentru tineri”.
 - Fiecare persoană primește un rol (responsabil pentru o sub-sarcină).
 - Grupurile stabilesc termene, comentează și urmăresc progresul în timp real.
- 5. Reflecție și transfer (15 min)**
 - Discutați: Care instrument vi se pare intuitiv? Care sunt caracteristicile cele mai utile pentru fiabilitate și autogestionare?
 - Explorați: Cum poate fi utilizat acest instrument în proiectele de lucru cu tinerii?
- 6. Rezumat (5–10 min)**
 - Rezumați: instrumentele digitale sprijină planificarea, comunicarea, fiabilitatea și atenția la detalii.
 - Încurajați utilizarea continuă prin angajarea de a folosi un singur instrument timp de cel puțin două săptămâni după formare.

Sugestii pentru facilitatori și debriefing:

Sfaturi de facilitare:

- Păstrați simplitatea: nu copleșiți participanții cu prea multe funcții simultan. Începeți cu elementele de bază.
- Prezentați exemple practice care au legătură cu viața reală a participanților (de exemplu, evenimente pentru tineri, rutine săptămânale).
- Fiți pregătiți pentru probleme tehnice (de exemplu, participanți care au dificultăți cu autentificarea).

Incluziune:

- Unii participanți pot fi mai puțin familiarizați cu tehnologia. Asociați-i cu participanți mai experimentați, pentru a beneficia de sprijinul colegilor.
- Subliniați faptul că nu toate instrumentele sunt potrivite pentru toată lumea, încurajați explorarea.
- Pentru participanți cu acces digital limitat, prezentați alternative offline (agende, jurnale bullet points).

Cu cine să utilizați / să nu utilizați:

- Foarte potrivit pentru lucrătorii de tineret, tinerii lideri și tinerii implicați în proiecte structurate.
- Mai puțin potrivit pentru grupuri fără acces fiabil la internet sau care preferă abordări low-tech.

Debriefing**Întrebări posibile:**

- Ce ți-a plăcut cel mai mult la utilizarea acestui instrument?
- Cum se compară cu planificarea offline (caiete, jurnale bullet)?
- Cum v-ar putea ajuta aceste instrumente să fiți mai fiabili în viața profesională și personală?
- V-ați putea imagina să introduceți acest instrument tinerilor cu care lucrați? Cum?

Evaluarea impactului acestei metode:**Indicatori:**

- Participanții pot crea și gestiona cel puțin un panou/o listă de proiecte.
- Participanții utilizează în mod activ termenele limită, categoriile sau funcțiile de colaborare în timpul sesiunii.
- Participanții își exprimă dorința de a continua să utilizeze un instrument după training.

Exemple de verificare:

- La final: rugați fiecare participant să își partajeze ecranul și să arate proiectul creat.
- Sondaj scurt: „Cât de probabil este să continuați să utilizați acest instrument în următoarele 4 săptămâni?”
- Urmărire „Arborele impactului”: Rădăcini = instrumente învățate, trunchi = practică personală, ramuri = împărtășire cu tinerii/echipele.

Materiale atașate

- **Anexa 1: Fișă cu funcții de bază (tipăribilă)**
 - Creați sarcină

- Atribuiți sarcină
- Stabiliți termenul limită
- Marcați ca finalizată
- Creați categorii/etichete
- **Anexa 2: Model de șablon de proiect**
 - Exemplu de tablou Trello: „Tabăra de tineret 2025” cu liste De făcut - În curs - Finalizat.
 - Exemplu de listă Todoist: „Priorități săptămânale” cu termene limită și etichete.
- **Anexa 3: Fișă de reflecție**
 - Ce instrument mi s-a părut cel mai ușor de utilizat?
 - Ce funcție voi folosi cel mai des?
 - Cum aș putea aplica acest lucru în munca mea cu tinerii?

Instrumente pentru gestionarea sarcinilor

Instrument	URL
Trello	https://trello.com/
monday.com	https://monday.com/
ClickUp	https://clickup.com/
Todoist	https://todoist.com/
Google Tasks	https://tasks.google.com/
ProProfs Project	https://www.proprofsproject.com/
Microsoft To Do	https://todo.microsoft.com/
Any.do	https://www.any.do/
Sunsama	https://sunsama.com/
Drag App	https://www.dragapp.com/
WeekPlan	https://weekplan.net/

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Reziliență tehnologică

MODULUL 7

MODULUL 7

Reziliența tehnologică: stăpânirea inovării, menținând în același timp abilitățile practice și independența bazată pe efort

PARTEA A

Înțelegerea rezilienței tehnologice în munca cu tinerii

Importanța rezilienței tehnologice pentru a fi pregătiți pentru viitor?

Într-o lume în care ne bazăm pe tehnologie pentru aproape tot, de la navigație și cumpărături la gătit și comunicare, o întrebare devine din ce în ce mai urgentă: „Ce se întâmplă când tehnologia eșuează?”

Dependența noastră digitală crescândă a făcut viața mai ușoară și mai conectată, dar a lăsat și indivizii și comunitățile vulnerabile atunci când sistemele se defectează. O pană de curent, o baterie descărcată sau o defecțiune a rețelei ne pot face să ne simțim neajutorați și pierduți.

Aici intervine reziliența tehnologică, o abilitate a viitorului care combină competențele tradiționale offline cu încrederea de a rămâne independent de tehnologie atunci când este necesar.

Definiții pe scurt

Reziliența tehnologică se referă la capacitatea de a naviga, de a rezolva probleme și de a gestiona provocări fără a se baza în totalitate pe

tehnologie. Este vorba despre **încredere, adaptabilitate și ingeniozitate.** Deși pare un concept modern, rădăcinile sale sunt profund tradiționale: capacitatea de a **utiliza propriile cunoștințe, creativitate și abilități** pentru a gestiona situații în mod independent.

Câteva exemple de abilități de reziliență tehnologică includ:

- Navigarea cu ajutorul unei **hărți**, al unei **busole** sau al unui **plan al orașului** în loc de aplicații de navigare/aplicații online;
- Gătitul fără **tutoriale YouTube** sau rețete online;
- Repararea hainelor, mobilierului sau uneltelor în loc să le înlocuiți;
- Realizarea de **prezentări** bune și interesante **fără PowerPoint sau proiectoare**;
- Identificarea **plantelor comestibile, a fructelor de pădure și a ciupercilor** și prepararea lor în condiții de siguranță;
- Organizarea de **activități offline** și experimentarea bucuriei de a petrece timpul liber fără ecrane;

Aceste abilități pot părea simple, chiar demodate, dar devin **competențe esențiale pentru viitor.** Într-o eră a conectivității ridicate, presupunem că vom avea întotdeauna acces la tehnologie. Dar această presupunere este riscantă. Fie că sunt cauzate de dezastre climatice, atacuri cibernetice, penurie de energie sau tulburări sociale, crizele neașteptate pot limita sau elimina accesul la instrumentele digitale.

- Ce se întâmplă dacă bateria telefonului se descarcă în timpul unei călătorii?
- Ce se întâmplă dacă o pană de curent întrerupe internetul?
- Ce se întâmplă dacă un dezastru natural întrerupe accesul la lanțurile de aprovizionare și livrările online?

În astfel de situații, abilitățile de rezolvare a problemelor offline nu mai sunt un lux, ci o necesitate. **Reziliența tehnologică** le permite oamenilor să **rămână funcționali, încrezători și independenți**, chiar și atunci când sistemele eșuează.

Tendențele globale fac ca această competență să fie din ce în ce mai relevantă:

- **Schimbările climatice** → Dezastrele naturale pot perturba sistemele de alimentare cu energie electrică și de comunicații.
- **Amenințări la adresa securității cibernetice** → Infrastructura digitală este vulnerabilă la atacuri.
- **Crize energetice și întreruperi de curent** → Lipsa de energie electrică face ca dispozitivele să fie nesigure.
- **Întreruperi în lanțul de aprovizionare** → Este posibil să fie necesar să ne bazăm pe **resurse locale**.

În aceste contexte, persoanele cu **reziliență tehnologică** sunt mai bine pregătite, nu numai pentru provocările personale, ci și pentru **a-și sprijini comunitățile** atunci când este necesară o acțiune colectivă.

Din perspectivă psihologică, **reziliența tehnologică** dezvoltă **auto-eficacitatea**, convingerea în propria capacitate de a face față provocărilor în mod independent. Potrivit psihologului Albert Bandura, auto-eficacitatea este unul dintre cei mai puternici predictorii ai rezilienței și bunăstării mentale. Legătură cu modulele 3, 4 și 9, OCDE, UNESCO și Forumul Economic Mondial subliniază adaptabilitatea, gândirea critică și reziliența ca fiind competențe esențiale pentru secolul XXI. Reziliența tehnologică combină aceste dimensiuni într-un mod practic și motivant.

Beneficiile psihologice cheie includ:

- **Încredere mai mare** în propriile abilități;

- **Niveluri mai scăzute de stres** în situații de criză
- **Adaptabilitate mai mare** la incertitudine
- **Creativitate sporită** în rezolvarea problemelor fără a recurge la soluții digitale

Când oamenii știu că au instrumentele și abilitățile necesare pentru a acționa chiar și fără tehnologie, se simt mai puțin dependenți, mai puțin anxioși și mai împuterniciți.

Reziliența tehnologică nu înseamnă respingerea tehnologiei, este o competență hibridă, în care poți echilibra abilitățile digitale cu independența analogică. Viitorul necesită competențe hibride, în care poți utiliza tehnologia în mod eficient și responsabil, dar și fără tehnologie (de exemplu, navigarea cu GPS și citirea unei hărți pe hârtie). Poți trece cu încredere de la o lume la alta și poți alege cea mai bună abordare în funcție de situație.

La nivel colectiv, reziliența tehnologică construiește **reziliența comunității**:

- Persoanele cu abilități practice offline pot ajuta vecinii în timpul perturbărilor.
- Cunoștințele împărtășite favorizează coeziunea socială și încrederea reciprocă.
- Competențele offline reduc dependența excesivă de sisteme fragile.

În acest sens, predarea rezilienței tehnologice nu se referă doar la independența personală, ci și la responsabilitatea socială.

Viitorul va fi definit de incertitudine, interconectare și schimbări rapide. Deși tehnologia va rămâne un element central în viețile noastre, dependența excesivă de aceasta creează riscuri.

Reziliența tehnologică ne ajută să fim pregătiți, încrezători și adaptabili, oferind indivizilor și comunităților posibilitatea de a prospera, chiar și atunci când tehnologia eșuează.

Impact și aplicare practică

Aplicarea acestei competențe în munca cu tinerii: impactul asupra lucrătorilor cu tinerii

Pentru lucrătorii de tineret, reziliența tehnologică este o competență vitală într-o lume în care tehnologia modelează cea mai mare parte a învățării, comunicării și administrării. Prin consolidarea acestei abilități, ei pot:

- **Rămâne fiabili și ingenioși în situații neașteptate**, continuând programele chiar și atunci când instrumentele digitale sau conexiunile eșuează.
- **Să fie un model de adaptabilitate și calm** pentru tineri, arătând că independența și creativitatea sunt la fel de importante ca abilitățile tehnice.
- **Combina abordările de învățare online și offline**, asigurându-se că munca cu tinerii rămâne incluzivă chiar și pentru cei cu acces digital limitat.
- **Să promoveze conștientizarea critică** a dependenței excesive de tehnologie, ajutând participanții să recunoască când aceasta sprijină învățarea și când devine o barieră.
- **Reconstruiescă conexiunea cu experiențele practice**, încurajând reflecția, munca în echipă și prezența conștientă într-o lume din ce în ce mai digitalizată.

Pentru lucrătorii de tineret înșiși, Tech-Savvy Resilience sprijină și **bunăstarea profesională**: reducerea stresului atunci când sistemele eșuează, îmbunătățirea încrederii în rezolvarea problemelor și consolidarea convingerii că munca eficientă nu se limitează la ecrane sau aplicații.

Aplicarea acestor competențe în viața tinerilor

Pentru tineri, Tech-Savvy Resilience înseamnă **echilibru, autoeficacitate și adaptabilitate** într-o lume imprevizibilă. Aceste abilități îi ajută să:

- **Rămână încrezători atunci când tehnologia eșuează**, cunoscând modalități alternative de navigare, comunicare sau rezolvare a problemelor.
- **Dezvolta reziliența emoțională**, gestionând frustrarea, plictiseala sau anxietatea în timpul deconectării sau pauzelor digitale.
- **Dezvolta independența practică**, învățând abilități offline de zi cu zi, cum ar fi gătitul, repararea, navigarea sau crearea manuală.
- **Își consolideze concentrarea și atenția**, angajându-se în activități care nu se bazează pe notificări constante sau multitasking.
- **Să-și sporească capacitatea de angajare și creativitatea**, deoarece angajatorii apreciază din ce în ce mai mult flexibilitatea, inițiativa și capacitatea de a „face lucrurile să funcționeze” dincolo de instrumentele digitale.

Într-o lume în rapidă schimbare, acești tineri nu sunt doar utilizatori de tehnologie, ci sunt **inovatori echilibrați și cu picioarele pe pământ**, care pot acționa eficient atât online, cât și offline.

Cum sunt sprijiniți tinerii în activitățile de tineret

Youth work can bring Tech-Savvy Resilience to life by offering **practical, experiential learning** where young people experiment with both technology and independence from it. Activitățile pentru tineret pot da viață conceptului de „Tech-Savvy Resilience” (reziliență tehnologică), oferind **învățare practică, experiențială**, în care tinerii experimentează atât tehnologia, cât și independența față de aceasta. Activitățile pot include:

- **Provocări offline**, cum ar fi aventuri urbane sau drumeții în natură, în care participanții se orientează folosind hărți și munca în echipă, în loc de telefoane.
- **Ateliere de bricolaj sau reparații**, care învață abilități de bază de artizanat, cusut sau reparare pentru a promova sustenabilitatea și autonomia.
- **Sesiuni de gătit și creative**, în care se explorează modul de preparare a meselor, de fabricare a iaurtului sau de realizare a obiectelor artizanale fără îndrumare digitală.
- **Experimente de detoxifiere digitală**, în care participanții petrec o zi fără ecrane și reflectează asupra reacțiilor și intuițiilor lor emoționale.
- **Activități de pregătire pentru situații de urgență**, cum ar fi asamblarea truselor personale de supraviețuire sau simularea scenariilor de întrerupere a alimentării cu energie electrică.
- **Proiecte de învățare combinată**, care îmbină cercetarea digitală cu execuția offline, cum ar fi proiectarea unui prototip de aplicație, apoi construirea unui model fizic.

Prin aceste experiențe, activitățile pentru tineri îi ajută pe aceștia **să-și recâștige încrederea în abilitățile lor**, să aprecieze valoarea efortului și a abilităților manuale și să recunoască faptul că inovația are loc și offline.

Abordarea acestor abilități cu tinerii

Modalități de predare a rezilienței tehnologice

Discuțiile despre reziliența tehnologică devin interesante atunci când sunt legate de experiențe reale. Lucrătorii de tineret pot explica că:

- **„Competențe tehnologice”** înseamnă înțelegerea și utilizarea tehnologiei în mod inteligent și eficient, dar fără a depinde în totalitate de ea.
- **Reziliența** înseamnă a fi capabil să faci față, să te adaptezi și să rămâi calm atunci când lucrurile nu merg conform planului.
- Împreună, **reziliența tehnologică** înseamnă *a rămâne capabil și încrezător chiar și atunci când tehnologia eșuează*.

Nu este vorba despre respingerea tehnologiei, ci despre **echilibrarea celor două lumi**, cea digitală și cea analogică. Transformând aceste întrebări ipotetice în discuții sau simulări, tinerii înțeleg rapid de ce această abilitate este importantă și încep să considere independența ca pe un punct forte.

Sfaturi practice pentru dezvoltarea acestei abilități în viața reală

Dezvoltarea rezilienței tehnologice necesită **experiențe practice** care să testeze atât adaptabilitatea, cât și încrederea. Iată câteva strategii eficiente:

- **Zile offline:** programați o „zi de detoxifiere digitală” în care participanții să îndeplinească toate sarcinile fără telefoane sau computere. Reflectați ulterior asupra emoțiilor, dificultăților și descoperirilor.
- **Provocări cu hartă și busolă:** Organizați drumeții sau tururi ale orașului folosind doar hărți tipărite. Învățați noțiunile de bază privind orientarea și rezolvarea problemelor pe parcurs.
- **Ateliere de bricolaj și reparații:** creați spații pentru învățarea unor abilități simple, cusut, repararea uneltelor, grădinărit sau tâmplărie

de bază, pentru a reconstrui încrederea în abilitățile manuale.

- **Gătit fără ecrane:** Organizați sesiuni de gătit folosind doar instrucțiuni tipărite sau orale. Discutați despre munca în echipă, răbdare și creativitate.
- **Exerciții de pregătire pentru situații de urgență:** Rugați participanții să pregătească un „kit de supraviețuire fără tehnologie” sau să planifice strategii de comunicare pentru întreruperile de curent.
- **Timp de creativitate offline:** Explorați artele, jurnalul, jocurile de societate sau povestirea ca alternative conștiente la divertismentul digital.
- **Ritualuri de reflecție:** După fiecare sesiune offline, îndrumați participanții să reflecteze: *Cum m-am simțit fără tehnologie? Ce am învățat despre mine?*
- **Integrare echilibrată:** Încurajați tinerii să combine metodele online și offline, folosind instrumente digitale pentru cercetare, dar executând proiectele în mod practic.

Mai presus de toate, prezentați reziliența tehnologică nu ca o respingere a progresului, ci ca o **superputere**, capacitatea de a rămâne funcțional, creativ și calm în orice circumstanță.

Legătura cu alte competențe

Reziliența tehnologică acționează ca o **punte între competența digitală și reziliența personală**. Ea consolidează multiple abilități FutureMe:

- **Fiabilitate și autogestionare:** gestionarea rutinelor și a

angajamentelor chiar și fără mementouri digitale.

- **Autoeficacitate:** consolidarea încrederii prin rezolvarea problemelor reale și realizări manuale.
- **Gândire critică și rezolvare de probleme:** analizarea provocărilor, testarea strategiilor și luarea deciziilor cu resurse limitate.
- **Adaptabilitate și flexibilitate:** trecerea ușoară între contextele online și offline.
- **Reglarea emoțională și atenția:** menținerea calmului și a concentrării atunci când sistemele eșuează sau apar distrageri.
- **Colaborare și leadership:** încurajarea muncii în echipă și a responsabilității comune în medii cu tehnologie redusă.

În cele din urmă, reziliența tehnologică susține un **viitor echilibrat, centrat pe om**, în care tehnologia le oferă oamenilor putere, dar oamenii rămân capabili, independenți și pregătiți pentru orice va urma.

PARTEA B**Metode pentru explorarea rezilienței tehnologice cu tinerii*****Câteva exemple de activități pentru a antrena reziliența tehnologică***

Există multe modalități de a antrena reziliența tehnologică. Iată câteva idei:

- Încercați o detoxifiere digitală de 24 de ore pentru a vă testa reziliența emoțională.
- Organizați un tur al orașului sau o drumeție, în care participanții au voie să folosească doar o hartă pe hârtie (și o busolă).
- Construieste un kit personal de urgență cu elemente esențiale, cum ar fi hărți, baterii externe și resurse offline.
- Participați la un tabără de supraviețuire.
- Învățați și jucați jocuri de cărți și de societate pentru activități distractive.
- Învățați să jucați de ex. sudoku (pe o revistă, nu pe telefon!) Organizați sesiuni de artizanat sau creativitate.
- Organizați tururi ghidate pentru identificarea plantelor și ciupercilor
- Învăța arta caligrafiei
- Învăța cum să plantezi și să îngrijești plante/grădinărit
- Învățați cum să faceți unt/iaurt/pâine
- Învățați să faceți paste de casă
- Organizați sesiuni de gătit, de exemplu despre cum să conservați alimentele, să gătiți pe foc deschis
- Împărtășește rezultatele cu prietenii sau colegii pentru a face schimb de sfaturi despre cum să rămâi independent și pregătit.

- Învățați o nouă abilitate offline în fiecare lună: Iată câteva sfaturi despre ce puteți învăța
 - citirea unei hărți și învățarea modului de utilizare a unei busole
 - coaserea unui nasture sau a unui fermoar
 - familiarizarea cu jocuri de grup, de societate sau de cărți ușoare „offline”
 - cum să pregătiți o „masă din resturi”
 - tricotat sau croșetat, tricotarea unui pulover sau croșetarea unei eșarfe
 - jocul sudoku (pe o revistă, nu pe telefon!)
 - arta caligrafiei
 - despre plante comestibile, fructe de pădure și ciuperci
 - cum să plantezi și să îngrijești plante/grădinărit
 - cum să faci unt/iaurt/pâine
 - cum să faci paste de casă
 - cum să conserveți alimentele sau să faci gem, sirop, murături
 - cum să aprinzi un foc de tabără
 - cum să găsești apă potabilă
 - cum să construiești un adăpost
 - primul ajutor

În paginile următoare veți găsi instrucțiuni pentru:

- a. un city quest
- b. un kitchen quest
- c. un kit de urgență
- d. identificarea plantelor comestibile

METODA 16: Căutarea trusei de urgență

Scurtă descriere: O activitate practică și reflexivă în care tinerii explorează ceea ce este esențial în situații de urgență și își assemblează propriul kit de urgență analogic folosind lista de verificare pentru situații de urgență FutureMe. Exercițiul îi ajută pe participanți să înțeleagă cum să se pregătească pentru crize fără a se baza pe tehnologie, consolidându-și capacitatea de a acționa cu încredere atunci când sistemele digitale eșuează.

Scop și obiective:

- Să conștientizeze tinerii cu privire la proviziile esențiale de urgență și instrumentele analogice.
- Dezvoltarea capacității de a funcționa și de a lua decizii în situații în care tehnologia nu este disponibilă.
- Să crească gradul de pregătire, adaptabilitate și autonomie.
- Să sublinieze importanța siguranței, planificării și rezolvării calme a problemelor sub presiune.
- Consolidarea pregătirii pentru viitor prin recunoașterea limitelor dependenței digitale.

Competențe pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

✓ Gândire analitică și critică

✓ Reziliență tehnologică

✓ Gândire creativă, inovare

Materiale, cerințe minime și pregătire

- Resurse de bază (băuturi, alimente)
- Produse de igienă
- Instrumente de siguranță împotriva incendiilor
- Provizii pentru întreruperi de curent
- Radio (cu baterii)
- Securitatea documentelor
- Bagaje de urgență
- Numere de telefon importante
- Obiecte reale sau imagini ale obiectelor (opțional, dar util).
- Flipcharturi sau foi tipărite cu categorii.
- Pixuri, markere, foarfece, bandă adezivă.

Spațiu

- Cameră interioară, cu 5-7 stații de lucru pentru grupuri mici.
- Mese pentru sortarea obiectelor și construirea kiturilor analogice.
- Dimensiunea ideală a grupului: 10-25 de participanți.

Durată: 60–90 minute (se ajustează în funcție de dimensiunea grupului).

Descriere pas cu pas:**1. Introducere: Ce este o situație de urgență? (10 minute)**

- Facilitatorul prezintă Lista de verificare pentru situații de urgență

- Scurtă sesiune de brainstorming în grup: „Ce se întâmplă când tehnologia nu mai funcționează?”

2. Formați grupuri și atribuiți categorii (10 minute)

- Creați 5–7 stații (Resurse de bază, Siguranță împotriva incendiilor, Întreruperea alimentării cu energie electrică, Securitatea documentelor etc.).
- Fiecare grup primește o categorie pe care să o analizeze.

3. Lucrul la stații: analizați, stabiliți priorități și discutați (15 minute)

Participanții examinează elementele enumerate în secțiunea care le-a fost atribuită (de exemplu, Siguranța împotriva incendiilor la pagina 4). Grupurile răspund:

- Care elemente sunt esențiale și de ce?
- Care elemente ne ajută să supraviețuim fără tehnologie?
- Ce ar putea fi adăugat pentru tinerii de astăzi?

4. Construiți un „mini kit de urgență” (10-15 minute)

Fiecare grup construiește un kit de urgență analogic folosind articolele/imaginile furnizate.

Obiectiv: *supraviețuirea fără smartphone, GPS, internet sau electricitate.*

5. Prezentări de grup (10 minute)

Fiecare grup prezintă trusa și explică:

- Prioritățile sale
- Cum trusa lor susține independența față de tehnologie
- Orice descoperiri surprinzătoare

6. Informare finală: Cum să comunicăm în situații de urgență (5 minute)

Afișați pagina 9 cu întrebări de raportare: „Unde este urgența? Ce s-a întâmplat? Cine sună?”

Explicați de ce este important să știți aceste informații pe de rost în cazul în care tehnologia nu este disponibilă.

Sugestii pentru facilitatori și debriefing:

Factori potențiali declanșatori:

- Participanți cu experiențe traumatiche (război, dezastre, strămutări).
- Anxietate legată de siguranță sau de ideea de a supraviețui fără tehnologie.

Cu cine să folosiți / să nu folosiți:

- Utilizare cu: grupuri de tineri, școli, voluntari, grupuri cu abilități mixte.
- Atenție la: participanții care au suferit recent traume; oferiți-le posibilitatea de a renunța sau un rol de sprijin.

Cum să îl faceți mai incluziv și mai sigur:

- Oferiți suport vizual și explicații în limbaj simplu.
- Oferiți roluri alternative participanților care se simt incomod cu subiectele legate de „supraviețuire”.
- Folosiți un ton calm și liniștitor pe tot parcursul activității.
- Încurajați munca în echipă mai degrabă decât competiția.

Sugestii pentru debriefing:

(Consultați capitolul Debriefing din Manual pentru îndrumări suplimentare).

Puneți întrebări precum:

- Cum v-ați simțit gândindu-vă la o lume fără tehnologie?
- Ce abilități analogice credeți că pierd tinerii de astăzi?
- Ce înseamnă pentru tine să fii pregătit pentru viitor?
- Ce ai învățat despre propria ta capacitate de a gestiona crize?

Evaluarea impactului acestei metode:

Indicatori:

- Participanții pot numi cel puțin 5 instrumente analogice esențiale (de exemplu, baterii, documente).
- Participanții explică de ce nu se poate avea întotdeauna încredere în tehnologie în situații de urgență.
- Creșterea încrederii în luarea deciziilor în scenarii fără tehnologie.
- Implicarea în discuții despre riscuri și pregătire.
- Cunoașterea procedurilor de raportare a situațiilor de urgență.

Cum/când să verificați:

- Utilizați un arbore de impact:
 - Rădăcini: ce credeam înainte despre situațiile de urgență
 - Trunchi: ce am învățat astăzi
 - Ramuri: ce voi face acum pentru a mă pregăti
- Cărți de ieșire rapidă: „Un lucru pe care îl voi adăuga la trusa mea personală de urgență...”

Materiale atașate:

Listă de verificare pentru situații de urgență

METODA 17: Călătorie în bucătărie

Scurtă descriere: Căutarea în bucătărie este o activitate practică, analogică, în care tinerii învață să prepare alimente de bază și tradiționale, cum ar fi varză murată de casă, rulouri cu iaurt, pâine și unt. Folosind instrumente simple și ingrediente naturale, participanții experimentează modul în care funcționează procesele alimentare esențiale fără tehnologie, consolidând independența, creativitatea și reziliența practică.

Scop și obiective:

- Să familiarizeze participanții cu tehnicile de bază ale preparării alimentelor, care se bazează pe instrumente simple și procese naturale.
- Să cultive aprecierea pentru formele lente, manuale și analogice de preparare a alimentelor.
- Consolidarea independenței practice și a încrederii în producerea alimentelor esențiale de la zero.
- Să se pună accentul pe durabilitate, autonomie și pregătirea pentru viitor dincolo de sistemele tehnologice.
- Promovarea muncii în echipă și a învățării senzoriale prin experiențe practice

Competențe pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

✓ Gândire analitică și critică

✓ Reziliență tehnologică

✓ Gândire creativă, inovare

Materiale, cerințe minime și pregătire

- Pentru varză murată: varză, sare, condimente, borcan pentru conservare.
- Pentru rulouri cu iaurt: făină, sare, praf de copt, ulei, iaurt, lapte, semințe.
- Pentru untul Shacky: smântână, borcan curat.
- Pentru pâine: făină, drojdie/praf de copt, zahăr, sare, lapte.

Echipament:

- Borcane curate
- Boluri, linguri, cuțite
- Plăci de tăiat
- Cuptor sau foc de tabără (dacă se prepară pâine)
- Tăvi de copt și hârtie
- Acces la un spațiu cald pentru dospirea aluatului

Spațiu

- Bucătărie interioară, atelier sau zonă de gătit în aer liber
- Spațiu exterior sigur pentru foc, pentru pâine (opțional)
- Mese

Dimensiunea grupului: ideal 8–20 participanți, împărțiți în echipe pentru fiecare rețetă.

Durată: 60–120 de minute, în funcție de numărul de rețete selectate.

Descriere pas cu pas:**1. Introducere în gătitul analogic (10 minute)**

- Explicați conceptul: prepararea mâncării de la zero, fără mașini sau suport digital.
- Prezentați imaginile rețetelor.

2. Împărțiți grupurile în funcție de rețetă (5 minute)

Echipele aleg sau li se atribuie:

- Varza murată (fermentare)
- Rulouri cu iaurt (noțiuni de bază despre coacere)
- Unt Shacky (agitare manuală)
- Pâine (gătit la foc)

3. Pregătire ghidată după rețete (30–60 minute)

Stația de varză murată

- Participanții taie varza, o masează cu sare, o pun în borcane și învață despre fermentare.
- Accent pe: conservarea naturală fără frigider.

Stația de rulouri cu iaurt

- Se amestecă, se frământă, se modelează rulouri, se presară semințe și se coace la 180 °C.
- Accentul se pune pe: coacerea cu ingrediente simple.

Stația de unt Shacky

- Agitați smântâna timp de aproximativ 10 minute până când untul și zerul se separă.
- Concentrați-vă pe: transformarea prin mișcare fizică.

Stația de pâine

- Pregătiți aluatul, lăsați-l să crească, coaceți-l pe foc sau în cuptor.
- Concentrați-vă pe: prepararea alimentelor în condiții de exterior.

4. Observarea și reflectarea în timpul procesului (10-15 minute)

Participanții discută:

- Ce abilități sunt necesare?
- Cum este să gătești fără aparate?
- Cum s-ar descurca oamenii fără tehnologia modernă?

5. Degustare și împărtășire (10–20 minute)

Echipele prezintă rezultatele, împărtășesc aromele și compară experiențele.

Sugestii pentru facilitatori și debriefing:

Posibile declanșatoare:

- Alergii alimentare (verificați în prealabil).
- Participanți anxioși în legătură cu gătitul sau utilizarea cuțitelor/focului.
- Sensibilitate culturală în ceea ce privește obiceiurile alimentare.

Cu cine să utilizați / să nu utilizați:

- Utilizați cu: grupuri de tineri, familii, grupuri cu abilități mixte, tabere în aer liber.
- Atenție: cu participanții care nu se simt confortabil cu manipularea alimentelor sau focul; oferiți sarcini alternative.

Cum să îl faceți incluziv și sigur:

- Atribuiți roluri în funcție de confort (amestecare, tăiere, modelare, observare).
- Furnizați mănuși, instrucțiuni clare și demonstrații.

- Supravegheați îndeaproape utilizarea cuțitelor și focul.
- Oferiți opțiuni vegetariene și hipoalergenice.

Întrebări pentru discuții:

- Ce ați descoperit despre alimentele pe care le cumpărați de obicei gata preparate?
- Cum v-ați simțit să vă bazați doar pe mâinile voastre și pe unelte simple?
- Ce abilități analogice v-ar ajuta în viitor?
- Cum se leagă acest lucru de pregătirea pentru viitor fără a depinde de tehnologie?

Evaluarea impactului acestei metode:

Indicatori:

- Participanții produc cu succes cel puțin un produs alimentar analogic.
- Ei explică un proces tehnologic (fermentarea, dospirea aluatului, prepararea untului) **fără a face referire la instrumente digitale**.
- Creșterea încrederii în manipularea manuală a ingredientelor.
- Demonstrarea spiritului de echipă, a răbdării și a capacității de rezolvare a problemelor în timpul preparării rețetei.
- Capacitatea de a exprima modul în care gătitul analogic consolidează pregătirea pentru viitor.

Cum/când se verifică:

- Exercițiul „Arborele impactului”:
 - Rădăcini: Ce știam despre prepararea mâncării de la zero.
 - Trunchiul: Ce am învățat în Kitchen Quest.
 - Ramuri: Cum pot folosi aceste abilități în viața de zi cu zi.
- Cărți de reflecție scurte: „O abilitate pe care am învățat-o astăzi și care nu necesită tehnologie”.

Material atașate:

- Kitchen Quest
- Instrucțiuni de siguranță în bucătărie

METODA 18: Identificarea plantelor comestibile**Scurtă descriere:**

O activitate de învățare analogică bazată pe natură, în care tinerii identifică, colectează și înțeleg plantele sălbatice comestibile folosind doar imagini și o broșură, fără telefoane sau internet. Participanții învață să recunoască plantele sigure, să înțeleagă proprietățile și utilizările tradiționale ale acestora și să se conecteze cu mediul înconjurător prin observație, intuiție și experiență practică.

Scop și obiective:

- Cunoașterea plantelor sălbatice comestibile și a proprietăților lor medicinale/nutritive.
- Consolidarea capacității participanților de a explora, identifica și decide fără sprijin tehnologic.
- Promovarea cunoștințelor ecologice, curiozității și încrederii în mediul înconjurător.
- Să evidențieze abilitățile de supraviețuire și metodele de învățare analogice aliniate misiunii FutureMe.
- Să cultive atenția în general, atenția la detalii și respectul pentru natură.

Competențe pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

✓ Gândire analitică și critică

✓ Reziliență tehnologică

✓ Gândire creativă, inovare

Materiale, cerințe minime și pregătire

- Imagini tipărite/broșură cu plante comestibile (pp. 4–11):
- Un coș sau o pungă pentru colectarea frunzelor/florilor.
- Hârtie și pixuri pentru notițe sau schițe.

Spațiu:

- Mediu natural în aer liber (parcuri, păduri, pajiști).
- Teren sigur și accesibil, cu diversitate vegetală vizibilă.
- Dimensiunea grupului: **5-20 participanți**.

Note de siguranță:

- Precizați clar: *Participanții trebuie să culeagă numai plantele prezentate în broșură.*
- Evidențiați avertismentul privind toxicitatea anumitor plante care sunt destinate *numai pentru uz extern, nu este comestibilă.*

Durată: 60–120 de minute, în funcție de mărimea grupului și distanța până la locurile în care se găsesc plantele.

Descriere pas cu pas:**1. Introducere și regula fără tehnologie (10 minute)**

Citiți cu voce tare instrucțiunile de la pagina 2:

Participanții NU au voie să utilizeze telefoane, internet sau dispozitive electronice.

Ei trebuie să se bazeze pe:

- Broșura/imaginile

- Observație
 - Atenția senzorială
 - Discuția în grup
- Acest lucru este esențial pentru dezvoltarea rezilienței tehnologice - acționarea eficientă fără instrumente digitale.

2. Explicația sarcinii (5 minute)

Prezentați instrucțiunile pentru Survival Quest de la pagina 3:

Participanții trebuie să:

- Găsească 5 plante comestibile în natură.
- Să le identifice folosind broșura.
- Colecteze o mostră (frunză/floare/fruct).
- Să învețe cum se utilizează în mod tradițional fiecare plantă.

3. Faza de explorare (20-40 minute)

Participanții se împart în grupuri mici. Ei folosesc numai broșura pentru a identifica plante precum:

- Pelin (p. 4) – ajută la digestie
- Urzica (p.5) – bogată în nutrienți, fier, vitamina C
- Margareta (p.6) – antiinflamatoare
- Păpădie (p.7) – susține funcția hepatică
- Păpădie (p.8) – bogată în nutrienți, antiinflamatoare
- Trifoi roșu (p.9) – echilibru hormonal
- Mantaua doamnei (p.10) – sănătatea femeilor
- Tătăneasă (p.11) – numai pentru uz extern (otrăvitoare dacă este ingerată)

Participanții compară forma frunzelor, textura, mirosul și modelele de creștere.

4. Identificare și verificare (10–20 minute)

Înapoi în grup, participanții compară descoperirile lor cu imaginile din broșură.

Ei discută:

- Ce caracteristici au ajutat la identificarea plantei?
- Ce confuzii sau greșeli au apărut?
- Cât de încrezători se simt în identificarea plantelor fără ajutorul tehnologiei.

5. Discuție privind pregătirea/utilizarea (10-20 minute)

Folosind secțiunile „Utilizare” din fiecare pagină dedicată plantelor (pp. 4–11), participanții explică modul în care poate fi utilizată fiecare plantă:

- Ceai, condiment
- Crude în salate
- Gătită ca spanacul
- Uleiuri infuzate
- Cataplasme (tătăneasă)

Opțional: Pregătiți un ceai simplu sau un amestec de plante (dacă este sigur).

6. Cercul de reflecție (10 minute)

Întrebați participanții cum s-au simțit învățând independent din natură și din cărți.

Sugestii pentru facilitatori și debriefing:

Posibili factori declanșatori:

- Frica de natură, insecte sau medii necunoscute.

- Anxietate din cauza lipsei unui telefon.
- Îngrijorarea de a alege planta „greșită”.

Cu cine să folosiți / să nu folosiți:

Utilizare: grupuri de tineri, ateliere în aer liber, educație pentru dezvoltare durabilă.

Atenție la:

- Copii foarte mici
- Participanții cu alergii sau piele sensibilă
- Persoane cu traume legate de contextul sălbatic sau de supraviețuire

Cum să faceți activitatea incluzivă și sigură:

- Supravegheați manipularea plantelor.
- Oferiți mânuși celor care ezită să atingă plantele (de exemplu, urzici).
- Asigurați-vă că niciun participant nu gustă nimic fără confirmarea siguranței de către facilitator.
- Folosiți echipe de prieteni pentru confort emoțional.

Întrebări pentru debriefing:

- „Cum v-ați descurcat fără telefonul mobil?”
- „Care plantă v-a surprins cel mai mult?”
- „Ce ați învățat despre capacitatea voastră de a observa și de a decide în mod independent?”
- „Cum te face să te simți cunoașterea acestor plante în ceea ce privește viitorul?”

Evaluarea impactului acestei metode:

Indicatori:

- Participanții identifică corect 5 plante comestibile folosind materiale analogice.
- Ei explică cel puțin o proprietate medicinală/nutritivă pentru fiecare plantă.
- Creșterea încrederii în sine în mediul înconjurător.
- Reducerea anxietății legate de funcționarea fără tehnologie.
- Dovezi ale îmbunătățirii atenției la detalii și a procesului decizional.

Cum/când se verifică:

- Reflecție asupra Arborelui Impactului:
 - Rădăcini: ceea ce credeam despre supraviețuire și natură
 - Trunchi: ce am învățat în timpul căutării
 - Ramuri: cum pot folosi aceste cunoștințe în viitor
- Reflecții scurte scrise sau verbale după plimbare.

Material atașate:

- Quest plante comestibile
- Checklist plante comestibile

METODA 19: City Quest – Explorarea urbană fără tehnologie**Scurtă descriere:**

O aventură urbană de învățare cu tehnologie redusă, în care tinerii explorează un oraș (orice oraș) fără a folosi telefoane sau instrumente digitale. Prin navigarea cu hărți, citirea indicatoarelor, solicitarea ajutorului localnicilor și îndeplinirea sarcinilor bazate pe observație, participanții dezvoltă abilități de navigare analogică, curiozitate, conștientizare culturală și independență față de tehnologie. Această activitate poate fi adaptată **oricărui oraș**, versiunea Peschiera del Garda fiind dată ca exemplu.

Scop și obiective:

- Să învețe cum să se orienteze într-un oraș necunoscut folosind resurse analogice.
- Să dobândească încredere în a cere informații localnicilor și a interacționa social.
- Dezvoltarea cunoștințelor culturale prin explorarea istoriei, tradițiilor, gastronomiei și geografiei locale.
- Consolidarea abilităților de observare și a conștientizării situaționale.
- Să demonstreze că tinerii pot funcționa eficient fără instrumente digitale, consolidând reziliența în fața tehnologiei.

Competențe pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

✓ Gândire analitică și critică

✓ Reziliență tehnologică

✓ Gândire creativă, inovare

Materiale, cerințe minime și pregătire

- Instrucțiuni tipărite (pp. 2-5) din fișier
- O hartă simplă tipărită a orașului (fără GPS).
- Caiet + stilou pentru răspunsuri sau schițe.
- Opțional: aparat foto de unică folosință sau permisiunea de a utiliza telefonul numai pentru a face fotografii (conform instrucțiunilor).

Spațiu:

- Orice oraș, district, centru urban sau așezare bogată din punct de vedere cultural.
 - Trebuie să includă situri relevante din punct de vedere istoric, opțiuni de gastronomie locală și zone publice sigure, accesibile pietonilor.
- Dimensiunea grupului: **5-25 de participanți**, în echipe mici de 2-4 persoane

Durată: 90–180 de minute, în funcție de dimensiunea zonei de explorare a orașului.

Descriere pas cu pas:**1. Introducere în misiune și regula fără tehnologie (10 minute)**

Explicați instrucțiunile de la pagina 2:

Participanții **NU** au **voie** să utilizeze telefoane, internet sau dispozitive electronice (cu excepția fotografierii). Ei trebuie să se bazeze pe:

- Hărți tipărite
- Întrebarea localnicilor
- Citirea indicatoarelor
- Observarea
- Povestiri și plăci istorice

Acest moment creează așteptarea că **reziliența tehnologică** este abilitatea esențială.

Căutarea 1 – Descoperirea istoriei

(Pe baza exemplului din *Peschiera del Garda*, p. 3 din documentul atașat)

2. Navigați către siturile istorice (20–40 minute)

Echipele trebuie să localizeze:

- Fortificații vechi
- Poduri istorice
- Biserici, monumente
- Semne arheologice sau ale unor așezări antice

Exemplu Peschiera:

- Aflați **numele** așezării din **epoca romană**.
- La **podul Minicio**, identificați ce făcea ca această locație să fie specială în antichitate.
- Cercetați **fortăreața venețiană pentagonală**:
 - Numele bastioanelor
 - Funcțiile lor
 - Identificați care bastion este cel mai înalt
- Explorați **Ponte dei Voltoni** (1556) și descoperiți:
 - Ce este special la arhitectura sa
 - Scopul său
 - Cum a fost construit
- Vizitați **Santuario Madonna del Frassino**:
 - Identificați materialele din care sunt construite pereții, scările și acoperișul
 - Descoperiți **legenda** care atrage milioane de pelerini

În orice oraș:

Facilitatorul poate adapta acest lucru alegând:

- Piețele vechi
- Piețele noi
- Clădiri religioase
- Poduri
- Structuri defensive
- Muzee

Participanții investighează originile, materialele, datele, funcțiile și poveștile.

Căutarea 2 – Bucătăria și cultura locală

(Pe baza paginii 4 din documentul atașat)

3. Găsiți o persoană locală și învățați o rețetă (20–30 minute)

Participanții trebuie să:

- Să abordeze locuitorii locali
- Să întrebe despre mâncărurile tradiționale
- Să învețe cum se prepară acestea
- Să identifice unde se găsește cea mai bună versiune

Acest lucru dezvoltă curajul social, comunicarea și cultura generală.

Exemple din Peschiera:

Printre felurile de mâncare posibile se numără:

1. Bigoli con le sarde
2. Risotto al tartufo
3. Crostata al limone
4. Tortellini di Valeggio
5. Știucă în sos cu polenta

În orice oraș:

Facilitatorul selectează preparate locale tipice:

- Supe, pâine, produse de patiserie
- Mâncăruri de stradă
- Specialități regionale de sezon

Participanții documentează rețete, metode de preparare și restaurante recomandate.

Căutarea 3 – Natură și supraviețuire

(Pe baza paginii 5 din documentul atașat)

4. Găsiți 5 plante comestibile în oraș sau în împrejurimile acestuia (20–40 minute)

Folosind numai o broșură tipărită despre plante (sau broșura Plante comestibile din cealaltă misiune), participanții localizează:

- Frunze
- Flori
- Rădăcini
- Copaci
- Ierburi care cresc în mod natural

Ei colectează probe în condiții de siguranță și le compară cu broșura.

Exemplu Peschiera

Aceeași provocare cu 5 plante ca în Călătoria plantelor comestibile.

În orice oraș

Adaptați lista de plante în funcție de flora locală (pădăie, trifoi, plante sălbatice etc.).

Sugestii pentru facilitatori și debriefing:**Posibile declanșatoare:**

- Anxietate în conversațiile cu străini
- Teamă de a se rătăci
- Supraîncărcare senzorială în zonele urbane aglomerate

- Probleme de sensibilitate culturală în medii diverse

Cu cine să folosiți / să nu folosiți:

Utilizați cu: grupuri de tineri, ateliere urbane, grupuri de călători, schimburi culturale. Fiți precauți cu:

- Participanți foarte timizi sau anxioși din punct de vedere social
- Persoane cu probleme de mobilitate (alegeți rute accesibile)
- Grupuri cu conștientizare limitată privind siguranța în trafic

Cum să îl faceți incluziv și sigur:

- Folosiți echipe de prieteni.
- Stabiliți puncte de întâlnire și limite de timp clare.
- Lucrați cu hărți tipărite accesibile.
- Explicați regulile de siguranță pentru trafic și interacțiunile publice.
- Oferiți o „fișă de comunicare” participanților cu abilități lingvistice limitate.

Debriefing (consultați Manualul pentru tehnici):

Întrebări pentru reflecție:

- „Cum v-ați simțit să vă orientați fără telefonul mobil?”
- „Ce v-a surprins în legătură cu istoria sau cultura acestui oraș?”
- „Cum ați depășit provocări precum rătăcirea sau întrebarea străinilor?”
- „Ce ai învățat astăzi despre pregătirea pentru viitor fără instrumente digitale?”

Evaluarea impactului acestei metode:

Indicatori:

- Participanții se orientează cu succes în oraș folosind instrumente analogice.
- Ei identifică fapte istorice, materiale de construcție, caracteristici arhitecturale sau legende.
- Colectează o rețetă locală prin interacțiunea cu locuitorii.
- Ei găsesc și identifică 5 plante folosind doar o broșură.
- Participanții raportează o încredere sporită în utilizarea instrumentelor de navigație non-digitale.

Cum/când se verifică:

- Utilizați Arborele impactului:
 - Rădăcini: ce credeam despre navigarea în orașe
 - Trunchi: ce am învățat astăzi
 - Ramuri: cum pot folosi aceste abilități în viitor
- Încurajează documentarea foto (permisă de instrucțiuni).
- Prezentări de grup la sfârșitul misiunii.

Material atașate:

- Exemplu City Quest Peschiera
- Fișă de interviu pentru preparate locale
- Navigație urbană fără tehnologie

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Competențe digitale,
tehnologice și de IA

MODULUL 8

MODULUL 8

Competențe digitale, tehnologice și de IA, pentru o mai bună adoptare a tehnologiei

PARTEA A

Înțelegerea competențelor digitale, tehnologice și de IA în munca cu tinerii

Importanța acestor competențe pentru a fi pregătiți pentru viitor

Trăim într-o lume în care transformarea digitală modelează fiecare aspect al vieții noastre. De la modul în care comunicăm și studiem, până la modul în care accesăm serviciile de sănătate sau căutăm un loc de muncă, tehnologia este omniprezentă. Pentru a participa la viața socială în mod activ și conștient, oamenii au nevoie de mai mult decât simplul acces la dispozitive - au nevoie de competențe pentru a le utiliza în mod eficient, critic și responsabil. Inteligența artificială (IA) accelerează această transformare. Ea schimbă modul în care lucrăm, modul în care consumăm informații și chiar modul în care luăm decizii. Deși oferă oportunități, ea prezintă și provocări, cum ar fi dezinformarea, prejudecățile și riscul de excludere pentru cei care nu pot ține pasul. Pentru tineri, competențele digitale și în domeniul IA reprezintă un pașaport către incluziune, angajabilitate și cetățenie responsabilă. Pentru lucrătorii de tineret, acestea sunt competențe esențiale pentru a reduce decalajul

digital și a se asigura că nimeni nu este lăsat în urmă.

Definiții pe scurt

Competențele digitale, tehnologice și în domeniul IA sunt trei seturi de competențe interconectate:

- **Competențele digitale** înseamnă capacitatea de a utiliza instrumentele digitale: computere, smartphone-uri, aplicații și internet într-un mod sigur și inteligent. Acestea includ căutarea și verificarea informațiilor, protejarea vieții private, comunicarea online, crearea de conținut și identificarea știrilor false.
- **Competențele tehnologice** merg un pas mai departe. Ele se referă la înțelegerea modului în care funcționează tehnologiile, învățarea rapidă a utilizării noilor instrumente, rezolvarea problemelor tehnice și gândirea critică cu privire la impactul tehnologiei asupra societății.
- **Competențele în domeniul IA** sunt cele mai noi și, probabil, cele mai urgente. Implică cunoașterea IA, a modului în care funcționează, a modului de utilizare eficientă a instrumentelor IA și a modului de evaluare critică a conținutului generat de IA, cum ar fi deepfake-urile sau textele automate. De asemenea, necesită conștientizarea problemelor etice, cum ar fi prejudecățile și impactul social.

Pe scurt, alfabetizarea digitală se referă la **utilizarea instrumentelor**, alfabetizarea tehnologică se referă la **înțelegerea sistemelor**, iar alfabetizarea în domeniul IA se referă la **abordarea critică a mașinilor inteligente**.

Impact și aplicare practică

Aplicarea competențelor în munca cu tinerii: impactul asupra lucrătorilor de tineret

Pentru lucrătorii de tineret, aceste competențe sunt esențiale pentru a rămâne relevanți și eficienți. Prin consolidarea propriilor competențe, aceștia pot:

- Comunica cu tinerii în spațiile lor digitale, reducând decalajele generaționale și creând încredere.
- Să-și inoveze practicile prin povestirea digitală sau colaborarea online, făcând activitățile mai atractive și mai semnificative.
- Îndruma tinerii în siguranță în călătoriile lor online, ajutându-i să navigheze printre riscuri precum hărțuirea cibernetică, dezinformarea sau încălcarea confidențialității.
- Reflecta critic asupra modului în care tehnologia și IA modelează societatea, permițându-le să acționeze nu doar ca facilitatori, ci și ca modele de utilizare responsabilă.
- Își construiască propria încredere profesională, reducând sentimentul de nesiguranță atunci când se confruntă cu noi instrumente digitale sau sisteme bazate pe IA.

Aplicarea competențelor în viața tinerilor

Pentru tineri, competențele digitale și de IA nu sunt un „extra”, ci o parte fundamentală a realității lor cotidiene.

Aceste competențe îi sprijină în multe feluri:

- **Participarea zilnică:** tinerii comunică, se joacă, învață și își organizează viața online. Fără competențe digitale, ei riscă să fie excluși din viața socială, educațională și civică.
- **Gândirea critică:** identificarea dezinformării, a știrilor false sau a conținutului manipulat este crucială într-o lume în care textele, imaginile și videoclipurile generate de IA pot părea reale, dar pot fi înșelătoare.
- **Creativitate și exprimare personală:** instrumentele digitale le permit să creeze videoclipuri, jocuri, aplicații sau campanii pe rețelele sociale care le amplifică vocea.
- **Reziliență și adaptabilitate:** pe o piață a muncii transformată de automatizare și munca la distanță, competențele digitale și tehnologice îi fac mai flexibili și mai angajabili.
- **Conștientizarea etică:** înțelegerea riscurilor de prejudecată sau discriminare în algoritmi îi ajută să ia decizii conștiente în calitate de cetățeni și profesioniști.

Cum îi sprijină pe tineri lucrătorii de tineret

Activitățile pentru tineret au puterea de a face alfabetizarea digitală și în domeniul IA accesibilă, practică și captivantă. Activitățile pot lua multe forme:

- Utilizarea rețelelor sociale și a platformelor online pentru a promova participarea și implicarea civică.
- Organizarea de ateliere pe tema siguranței și drepturilor digitale, ajutând tinerii să se protejeze online.

- Organizarea de cluburi de programare, laboratoare de robotică sau de proiectare digitală, unde tehnologia devine un spațiu de explorare și inovare.
- Implicarea tinerilor în proiecte participative, cum ar fi proiectarea de aplicații, site-uri web sau campanii online, astfel încât aceștia să devină creatori, mai degrabă decât consumatori pasivi.
- Explorarea împreună a IA - prin chatboti, asistenți virtuali sau dezbateri etice – pentru a crește gradul de conștientizare atât cu privire la oportunități, cât și la provocări.

Prin aceste abordări, activitatea cu tinerii nu numai că le învață abilități, ci și îi încurajează să utilizeze tehnologia cu încredere, creativitate și responsabilitate.

Abordarea acestor competențe cu tinerii

Modalități de predare a competențelor digitale, tehnologice și de IA

Discutarea acestor competențe cu tinerii nu este deosebit de dificilă, deoarece aceștia sunt deja cufundați în lumea digitală. Ceea ce face diferența este găsirea limbajului și a exemplelor potrivite. Lucrătorii de tineret pot explica că:

- **Competențele digitale** înseamnă să știi să folosești bine internetul, aplicațiile și rețelele sociale – cum să cauți informații, să comunici, să îți protejezi confidențialitatea și să recunoști știrile false.
- **Competențele tehnologice** înseamnă să aprofundezi,

învățând cum funcționează lucrurile, cum să programezi și cum să te adaptezi rapid când apar noi instrumente.

- **Competențele în domeniul IA** înseamnă să înțelegi „creierul din spatele mașinii”, de la algoritmi care recomandă conținut online până la riscurile deepfake-urilor sau ale prejudecăților.

Prin fundamentarea acestor explicații în situații din viața reală - cum ar fi a fi păcălit de știrile false, a te lupta cu confidențialitatea online sau a vedea imagini generate de IA devenind virale - conceptele devin concrete și ușor de înțeles.

Sfaturi practice pentru formarea competențelor digitale, tehnologice și de AI în viața reală

Dezvoltarea competențelor în acest domeniu necesită practică și creativitate. Iată câteva strategii utile:

- Incorporarea **povestirii digitale** și a creării de conținut în proiectele pentru tineri, astfel încât aceștia să învețe prin practică.
- Organizarea de **atelier practice** de programare, jocuri, robotică sau design digital pentru a face tehnologia mai puțin abstractă și mai distractivă.
- Încurajarea **exercițiilor de reflecție critică** în care tinerii analizează conținutul online, compară sursele sau discută materialele virale generate de IA.
- Predarea **rutinelor de siguranță digitală**, cum ar fi setarea parolelor puternice, ajustarea setărilor de confidențialitate sau raportarea conținutului dăunător.
- Utilizarea **educației între egali**, permițând tinerilor să își împărtășească abilitățile și cunoștințele
- și implicându-i ca co-formatori.
- **Explorarea împreună a IA** prin testarea chatbot-urilor sau a asistenților virtuali și apoi reflectarea asupra punctelor forte,

limitelor și implicațiilor etice ale acestora.

Mai presus de toate, aceste competențe nu ar trebui prezentate ca o listă de „reguli de urmat”, ci ca instrumente pentru a dobândi independență, creativitate și autonomie în era digitală.

Legătura cu alte competențe

Competențele digitale, tehnologice și de IA sunt profund interconectate cu toate celelalte *competențe pentru viitor*. Ele acționează atât ca **facilitatori**, cât și ca **acceleratori** ai învățării, creativității și participării sociale.

În cadrul **competențelor de rezolvare a problemelor**, competențele tehnologice susțin *gândirea critică și analitică*, ajutând indivizii să găsească soluții, să gestioneze date și să aplice raționamente structurate.

Instrumentele digitale sporesc *creativitatea și inovarea*, permițând transformarea ideilor în proiecte reale prin proiectare, prototipare și povestire digitală.

În ceea ce privește **autogestionarea**, competența digitală favorizează *adaptabilitatea, reziliența și învățarea continuă*. Capacitatea de a actualiza competențele ca răspuns la noile tehnologii este direct legată de *curiozitate și motivație intrinsecă*. În același timp, gestionarea prezenței digitale necesită *conștiință de sine, responsabilitate și control emoțional*, în special în mediile online.

Pentru **a lucra cu oamenii**, tehnologia devine o punte de legătură.

Comunicarea, empatia și leadershipul se bazează din ce în ce mai mult pe platformele digitale. Știind cum să colaborezi online, să respecti eticheta digitală și să înțelegi semnalele emoționale în spațiile virtuale consolidează *munca în echipă, încrederea și incluziunea*.

În cele din urmă, cunoștințele tehnologice și de IA sunt strâns legate de **reziliența tehnologică** - capacitatea de a rămâne încrezător și proactiv în fața inovației constante. Împreună, aceste competențe promovează nu numai competența digitală, ci și o utilizare conștientă, etică și centrată pe om a tehnologiei, asigurând că progresul servește atât indivizilor, cât și comunităților.

Surse și lecturi suplimentare

- **Coppola, A. & Crescenzo, N.** (2022) Munca cu tinerii și transformarea digitală: politici de intervenție înainte și după pandemie. Media Education 13(2): 91-100. Disponibil la: <https://oaj.fupress.net/index.php/med/article/download/13275/11392/46354> (ultima accesare: 14.07.2025)
- **DigitaLearn** (2023). Pregătirea lucrătorilor de tineret pentru munca digitală cu tinerii. Disponibil la: <https://www.ipsia-acli.it/notizie/item/629-digitalearn-preparing-youth-workers-for-digital-youth-work.html> (ultima accesare: 14.07.2025).
- **Elzir, A. & Morgandi, M.** (2023). Dezvoltarea competențelor și abilităților digitale pentru a reflecta nevoile pieței muncii. Banca Mondială. Disponibil la: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099714205022428058/pdf/IDU18de6d0dd130d5146e2181b51803ab8411275.pdf> (ultima accesare: 14.07.2025)
- **Eurostat** (2023). Raportul privind digitalizarea în Europa 2023. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive->

- [publications/digitalisation-2023](https://publications.digitalisation-2023)
(ultima accesare: 14.07.2025)
- **Fundația Mozilla** (2022). *Raportul privind sănătatea internetului 2022*. Disponibil la: <https://www.mozillafoundation.org/en/research/library/internet-health-report-2022/> (ultima accesare: 19.08.2025).
 - **OCDE** (2021). Cititorii secolului XXI: Dezvoltarea competențelor de citire și scriere într-o lume digitală. Disponibil la: https://www.oecd.org/en/publications/21st-century-readers_a83d84cb-en.html (ultima accesare: 14.07.2025).
 - **UNESCO** (2016). Alfabetizarea digitală. Glosar TVETipedia. <https://unevoc.unesco.org/home/TVETipedia+Glossary/lang=en/show=term/term=digital+literacy> (ultima accesare: 14.07.2025)
 - **UNESCO** (2025). Alfabetizarea în domeniul IA și noua diviziune digitală – Un apel global la acțiune. <https://www.unesco.org/en/articles/ai-literacy-and-new-digital-divide-global-call-action> (ultima accesare: 19.08.2025).
 - **UNICEF** (2019). Competențe digitale pentru copii: 10 lucruri pe care trebuie să le știți. <https://www.unicef.org/innocenti/documents/digital-literacy-children-10-things-you-need-know> (ultima accesare: 14.07.2025)
 - **Forumul Economic Mondial** (2023). Raportul privind viitorul locurilor de muncă 2023. Disponibil la: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/> (ultima accesare: 14.07.2025)
 - **YouthForesight** (2021). Sintează tematică: Competențe digitale și locuri de muncă în economia digitală. <https://www.youthforesight.org/resource-details/Blogs/1726> (ultima accesare: 14.07.2025).
 - **AI4YouW** (2024). <https://trainingclub.eu/ai4youw/> (ultima accesare: 14.07.2025).
 - **RAY DIGI** (2021). <https://www.researchyouth.net/projects/digi/> (ultima accesare: 14.07.2025).
 - **Gruber, T.** (2017), *Cum poate AI să ne îmbunătățească memoria, munca și viața socială* (TED Talk): https://www.ted.com/talks/tom_gruber_how_ai_can_enhance_our_memory_work_and_social_lives
 - **Fundația Mozilla** (2022), *Raportul privind starea internetului 2022*: <https://www.mozillafoundation.org/en/research/library/internet-health-report-2022/>
 - **Comisia Europeană**, *Planul de acțiune pentru educația digitală*: <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan>

PARTEA B**Metode pentru explorarea competențelor digitale, tehnologice și de IA cu tinerii****METODA 20: De la consumator la creator de conținut****Scurtă descriere:**

Această metodă încurajează tinerii să treacă de la **consumul digital pasiv la producția activă, creativă și conștientă de conținut.**

Participanții lucrează în echipe mici pentru a **analiza conținutul online de succes** din propriul context cultural, explorând ceea ce îl face atractiv pentru publicul tânăr în ceea ce privește *structura scenariului, tonul vocii, emoțiile, lungimea, titlurile, litera, editarea și colorarea.*

Pe baza acestei analize, fiecare grup co-creează un **produs digital**, cum ar fi un videoclip scurt, un podcast, o postare pe rețelele sociale, o intrare pe blog, un meme sau o poveste foto, care reinterpretează aceste elemente cu un **scop constructiv și bazat pe valori.**

Procesul consolidează atât **competențele tehnice, cât și cele transversale:** munca în echipă, gândirea critică, creativitatea, comunicarea digitală și conștientizarea emoțională. De asemenea, consolidează o **relație mai intenționată și mai responsabilă cu tehnologia**, încurajând participanții să devină nu doar consumatori, ci și creatori conștienți ai culturii digitale.

Scop și obiective:

- Consolidarea **competențelor digitale și tehnologice** prin crearea de conținut practic, responsabil și creativ.
- Să încurajeze **auto-reflecția** asupra experienței de mobilitate și să o transforme într-o poveste digitală semnificativă, care poate fi împărtășită.
- Dezvoltarea **abilităților de colaborare, planificare și comunicare** în medii digitale și interculturale.
- Să crească gradul de conștientizare cu privire la **rolul activ al tinerilor ca creatori digitali**, nu doar consumatori de conținut online.
- Promovarea **partajării responsabile**, a atenției critice față de **identitatea digitală** și a conștientizării **siguranței online.**

Future skills it helps to develop/address (directly and indirectly):

- | | |
|---|--|
| ✓ Gândire analitică și critică | ✓ Autogestionare |
| ✓ Gândire creativă, inovare | ✓ Atenție la detalii |
| ✓ Inteligență emoțională, gestionarea și reglarea emoțiilor | ✓ Comunicare verbală și nonverbală |
| ✓ Conștientizarea de sine (personală și socială) | ✓ Implicare civică |
| ✓ Competențe tehnologice/digitale | ✓ Controlul calității și abilități de management |

Materiale, cerințe minime și pregătire

- Spațiu interior sau exterior cu mese și acces la internet
- Smartphone-uri/tabletă/laptopuri (ideal ar fi unul pentru fiecare grup)
- Instrumente sau aplicații gratuite de editare (de exemplu, Canva, CapCut, InShot, Anchor, ChatGPT etc.)
- *Opțional: microfoane sau echipamente audio*
- Flipcharturi care rezumă elementele care vor fi analizate în tendințe în prima parte a activității (*structura storyboard-ului, tonul vocii, emoțiile, lungimea, titlurile, literele, editarea și colorarea*).
- O copie a anexei A (fișa cu instrucțiuni pentru lucrul în grup) sau o copie a documentului pentru fiecare grup.
- Flipchart cu instrucțiunile din Anexa B (Șablon de planificare în grup) pentru fiecare grup.
- Hârtie albă și bilețele adezive
- Pixuri, creioane, markere
- Un proiector sau un ecran (televizor sau laptop) pentru prezentarea rezultatelor.
- Formulare de consimțământ pentru partajarea conținutului (*dacă este necesar*)

Durată: Pentru un grup de 15-25 de persoane, aproximativ 180 de minute.

Descriere pas cu pas:

Introducere (20 de minute): Înainte de a începe activitatea, prezentați pe scurt conceptele cheie ale **alfabetizării digitale, tehnologice și în domeniul IA**, așa cum sunt prezentate în *partea A* a manualului, adaptând limbajul la vârsta și contextul participanților. Păstrați introducerea concisă și practică, concentrându-vă pe modul în care aceste forme de alfabetizare se raportează la experiențele digitale cotidiene. Explicați clar scopul activității: **transformarea experiențelor trăite în povești digitale**, subliniind faptul că participanții vor folosi propriile emoții, amintiri și perspective ca conținut semnificativ.

Poate fi util să oferiți un exemplu simplu de poveste digitală pentru a face sarcina mai concretă. Încurajați participanții să considere activitatea ca un spațiu de exprimare, mai degrabă decât ca un exercițiu tehnic. Asigurați-i pe participanții mai tineri că nu există povești „corecte” sau „incorecte” și că vor primi sprijin pe tot parcursul procesului. Dacă este necesar, reveniți asupra conceptelor teoretice cheie în timpul activității pentru a consolida învățarea prin practică.

Scurtă discuție despre: *Ce conținut consumați în fiecare zi? Ce ar însemna să creați ceva în schimb?*

Împărțirea în grupuri (10 minute): Formați grupuri de 4-5 persoane, asigurându-vă că sunt diverse în ceea ce privește mediul de proveniență și interesele. Puteți împărți grupul:

- aleatoriu (numărând sau combinând);
- în funcție de nivelul lor de experiență (aliniindu-i în funcție de nivelul de competență și apoi numărându-i)
- în funcție de tipul de conținut pe care îl preferă;

- În funcție de temele pe care le-ați pregătit în prealabil (de exemplu, „Ce nu m-am așteptat în legătură cu mobilitatea/atelierul”, „Un moment pe care îl voi lua acasă”, „Ce am învățat despre mine”, etc.).

Observarea și analiza conținutului online (30 de minute): facilitatorul prezintă sarcina: în fiecare grup se împărtășesc exemple de conținut la modă din social media, concentrându-se pe cele care funcționează mai bine în rândul tinerilor (videoclipuri scurte, reel-uri, TikTok-uri sau postări). Ei observă și iau notițe concentrându-se pe:

- **Structura storyboard-ului** – modul în care secvența de acțiuni atrage atenția sau emoția.
- **Tonul vocii și limbajul** – tipul de comunicare (umoristic, emoțional, informativ etc.).
- **Emoții** – ce emoții sunt evocate și cum sunt transmise (expresii faciale, muzică, sincronizare).
- **Durata** – modul în care durata influențează implicarea.
- **Titluri și litere** – ce le face să iasă în evidență.
- **Editare și colorare** – ritm, filtre, stil vizual, tranziții.

Facilitatorii circulă între grupuri, sprijinind observarea și ajutându-i să identifice ce face conținutul captivant sau semnificativ pentru publicul tânăr.

Schimb de opinii și reflecție în grup (15 minute): grupurile prezintă pe scurt concluziile lor. Facilitatorul rezumă caracteristicile comune care reies, evidențiind tiparele legate de atractivitatea emoțională, simplitate, sincronizare și autenticitate.

Aplicare: dezvoltarea propriului conținut (60 de minute): fiecare grup creează acum un scurt storyboard sau prototip pentru un videoclip pe care îl vor produce, inspirându-se din elementele eficiente identificate anterior.

Acestea trebuie să aibă un **scop constructiv sau de sensibilizare** (de exemplu, promovarea empatiei, incluziunii sau responsabilității digitale).

Încurajați utilizarea smartphone-urilor sau a aplicațiilor simple de editare pentru a menține accesibilitatea activității.

Prezentare (30 de minute): fiecare grup are la dispoziție 6-7 minute pentru a prezenta rezultatul și pentru a răspunde la comentarii și întrebări.

Debriefing (15 minute): Întrebări cheie pentru reflecție:

- *Cum v-ați simțit să creați ceva, în loc să derulați pur și simplu?*
- *Ce ați învățat despre voi înșivă și despre grup?*
- *Cum putem utiliza instrumentele digitale în mod mai conștient în viața noastră de zi cu zi?*

Optional: reflecție scrisă sau feedback cu emoji pe un flipchart.

Sugestii pentru facilitatori și debriefing:

- Oferiți sprijin cu instrumente, dar încurajați creativitatea în detrimentul perfecțiunii.
- Facilitatorul poate introduce fiecare etapă în parte, utilizând Anexa B.
- Includeți o introducere de bază privind drepturile de autor și consimțământul.
- Asigurați-vă că nimeni nu se simte obligat să apară în fața camerei sau să fie înregistrat.
- Folosiți grupuri multilingve sau asigurați traducerea, dacă este necesar.
- Concentrați-vă pe exprimare, nu doar pe calitatea tehnică

Evaluarea impactului acestei metode:

Indicatori care trebuie verificați și câteva exemple de cum/când să îi verificați. De exemplu: Arborele impactului

Indicatori de monitorizat:

- Nivelul de colaborare și creativitate al grupului
- Conștientizarea identității digitale și gândirea critică în crearea de conținut
- Claritatea narațiunii și legătura cu experiențele reale

Modalități de măsurare:

- Observarea în timpul lucrului în grup
- Autoevaluarea grupului după prezentare (în timpul debriefingului sau în timpul grupurilor de reflecție)
- Reutilizarea conținutului în diseminarea proiectului sau în campaniile de pe rețelele sociale

Materiale atașate

- Fișă de lucru
- Caracteristici ale tendințelor

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Gândire critică
și analitică

MODULUL 9

MODULUL 9

Gândire critică și analitică

PARTEA A

Înțelegerea gândirii analitice și critice în munca cu tinerii

Importanța gândirii analitice și critice pentru a fi pregătiți pentru viitor

Trăim într-o perioadă de schimbări rapide. Gândiți-vă doar la cât de diferită era viața înainte de pandemie sau întoarceți-vă cu zece, cincisprezece, chiar douăzeci de ani în urmă. Multe lucruri pe care le considerăm acum de la sine înțelese nici măcar nu existau. Tehnologia a devenit parte integrantă din toate aspectele vieții noastre, influențând modul în care trăim, învățăm, lucrăm și interacționăm unii cu alții. Acest ritm rapid al schimbărilor poate părea copleșitor. Nu este de mirare că creierul nostru se bazează adesea pe scurtături, alegând ceea ce ne este familiar în detrimentul a ceea ce este corect sau adevărat.

În același timp, tehnologia ne oferă acces la cantități uriașe de informații. Putem intra în contact cu oameni din întreaga lume, putem explora opinii diverse și putem învăța aproape orice. Dar există o provocare: **nu tot ceea ce citim sau auzim este adevărat.** Dezinformarea și informațiile eronate se răspândesc cu ușurință și pot influența negativ modul în care oamenii gândesc, simt și acționează.

Atunci când interacționăm cu informațiile, mintea noastră se bazează pe mai multe **mecanisme cognitive și**

emoționale pentru a le procesa și a le evalua credibilitatea:

- **Modelele mentale** construite pe baza experiențelor trecute, a culturii, a educației și a normelor sociale ne ajută să interpretăm rapid informațiile noi pe baza a ceea ce știm deja.
- **Scurtăturile mentale** ne determină să judecăm ceva ca fiind adevărat sau relevant dacă ni se pare familiar, provine de la un expert recunoscut sau este susținut de alții, chiar dacă nu este corect.

Dincolo de procesele cognitive, **factorii psihologici** influențează, de asemenea, judecata noastră:

- **Prejudecăți cognitive:** căutăm și favorizăm informațiile care se aliniază convingerilor noastre existente.
- **Emoțiile:** emoțiile puternice, precum frica, furia sau entuziasmul, ne pot face mai vulnerabili la manipulare.
- **Identitatea socială:** avem tendința să avem încredere în informațiile care se aliniază cu opiniile grupurilor din care facem parte.

Aici intervine **gândirea analitică și critică**. Aceste abilități ne ajută să punem la îndoială ceea ce vedem, să verificăm sursele și să înțelegem lucrurile mai profund. Ele ne ajută să punem întrebări mai bune, să comparăm idei și să facem alegeri bine gândite și informate.

Definiții pe scurt

Definiții pe scurt

Gândirea analitică înseamnă să descompunem lucrurile în părți mai mici pentru a înțelege mai bine cum funcționează și cum se conectează. Ne ajută să:

- Organiza informațiile în mod logic,

- Identifica tiparele sau neconcordanțele,
- Compara diferite date,
- Explora opțiuni și soluții potențiale.

Gândirea critică merge cu un pas mai departe. E vorba despre evaluarea a ceea ce știm, contestarea ipotezelor și formularea de judecăți raționale. Ne permite să:

- Evalua dacă ceva este adevărat sau fals,
- Urmărim originea și fiabilitatea informațiilor,
- Recunoaștem prejudecățile sau raționamentele incorecte din argumente,
- Evalua dacă dovezile susțin concluziile,
- Comparăm puncte de vedere și luăm în considerare explicații alternative,
- Reflectați asupra propriului mod de gândire și puneți la îndoială presupunerile.

Impact și aplicare practică

Aplicarea competențelor în munca cu tinerii: impactul asupra lucrătorilor de tineret

Lumea devine din ce în ce mai complexă pe zi ce trece, iar dezvoltarea unor competențe solide de analiză și gândire critică este esențială, indiferent de vârstă sau profesie. Pentru **lucrătorii de tineret**, care contribuie la formarea modului în care tinerii gândesc, acționează și se raportează la lume, aceste competențe sunt deosebit de importante.

Lucrătorii de tineret au responsabilitatea nu numai de a cultiva aceste abilități la alții, ci și de a **le dezvolta personal**. Când lucrătorii de tineret își consolidează abilitățile de gândire, devin mai încrezători în a naviga prin incertitudine, a pune la îndoială presupunerile și a lua decizii

etice și bine gândite. De asemenea, ei modelează tipul de mentalitate pe care doresc să-l inspire tinerilor.

La nivel personal, aceste abilități favorizează **conștientizarea de sine și reflecția**. Ele îi ajută pe lucrătorii de tineret să își examineze propriile valori, convingeri și puncte slabe, ceea ce duce la decizii mai intenționate și la o creștere personală continuă.

Din punct de vedere profesional, acestea sunt utile pentru **evaluarea proiectelor, programelor și practicilor**:

- Ce a funcționat și ce nu?
- Ce ipoteze au ghidat această abordare?
- Ce putem îmbunătăți sau face diferit data viitoare?

Organizațiile de tineret pot integra gândirea critică în practica zilnică – prin ședințe de informare a echipei, evaluări sau ședințe de analiză. Acest lucru contribuie la construirea unei culturi a învățării, adaptării și responsabilității, rezultând în propuneri mai solide, monitorizare și evaluare mai eficiente și răspunsuri mai adaptabile și mai bine gândite la nevoile în schimbare ale tinerilor și ale societății.

Aplicarea abilităților în viața tinerilor

În lumea digitală rapidă de astăzi, în care dezinformarea este frecventă și opiniile sunt ușor amplificate, abilitățile de gândire analitică și critică îi ajută pe tineri **să se oprească, să pună întrebări și să aleagă cu atenție**. Acestea sunt **abilități de viață**, care îi ajută pe tineri să navigheze cu încredere și claritate în relații, educație, ocuparea forței de muncă și viața civică. Aceste abilități le permit tinerilor să:

- Identifice informațiile false sau înșelătoare,
- Reziste manipulării și presiunii colegilor,
- Înțeleagă probleme complexe din perspective diferite,

- Să ia decizii responsabile bazate pe fapte și valori,
- Participe ca cetățeni activi și informați într-o societate democratică.

Cum activitățile de tineret sprijină tinerii

Activitățile de tineret pot promova în mod activ aceste competențe prin crearea **de spații sigure și incluzive**, în care tinerii se simt liberi să exploreze întrebări, să împărtășească opinii și să testeze idei fără a fi judecați.

Metodele interactive – precum jocurile de rol, simulările, studiile de caz, dilemele etice sau dezbaterile structurate – oferă participanților oportunități practice de a gândi critic. Aceste activități:

- Încurajează punerea de întrebări în loc de memorarea răspunsurilor,
- Ajută tinerii să înțeleagă diferite perspective,
- Oferă spațiu pentru a reflecta asupra propriului raționament și valorilor.

Munca cu tinerii joacă, de asemenea, un rol cheie în facilitarea conversațiilor dificile (de exemplu, despre justiție socială, discriminare sau discursuri instigatoare la ură) cu sensibilitate, curiozitate și respect. Aceste momente devin experiențe de învățare valoroase atunci când sunt susținute de o cultură a dialogului critic și a gândirii bazate pe dovezi.

Abordarea acestor competențe cu tinerii

Modalități de predare a gândirii analitice și critice

Gândirea analitică și critică poate părea abstractă, așa că este util să o aduceți la viață prin **exemple pe care tinerii le înțeleg**. În loc să definiți termenii,

conectați-i la situații pe care le-au trăit, cum ar fi:

- Alegerea postării de pe rețelele sociale pe care să o creadă
- A decide de partea cui să fii într-un conflict între prieteni,
- Aflarea surselor de încredere atunci când se fac cercetări,
- Întrebarea de ce unele opinii sunt mai puternice decât altele online.

În loc să încercați să schimbați opiniile, scopul este de a **încuraja tinerii să ia lucrurile mai încet, să adune informații și să vadă imaginea de ansamblu** înainte de a lua o decizie. Unele subiecte pot declanșa emoții puternice sau chiar conflicte, dar acestea sunt adesea momentele în care are loc învățarea reală. Lucrătorii de tineret ar trebui să abordeze aceste subiecte cu sensibilitate, încurajând exprimarea deschisă, în timp ce contestă cu blândețe presupunerile și prejudecățile.

Sfaturi și trucuri practice pentru formarea gândirii analitice și critice în viața reală

Pentru a-i ajuta pe tineri să gândească critic nu este nevoie de lecții formale. Acest lucru poate fi integrat în conversațiile și activitățile zilnice. Iată câteva sfaturi pe care le puteți împărtăși cu ei sau pe care le puteți folosi în cadrul unei sesiuni:

- **Verificați sursa:** cine împărtășește acest lucru și de ce? Este de încredere?
- **Căutați dovezi:** există date, exemple sau opinii ale experților care să susțină informația?
- **Puneți întrebări:** Povestea pare unilaterală sau încărcată emoțional?
- **Comparați sursele:** ce spun alte surse de încredere despre același subiect?
- **Faceți o pauză înainte de a distribui:** dacă ceva pare prea

bun (sau prea rău) pentru a fi adevărat, opriți-vă și gândiți-vă înainte de a reacționa.

Folosiți instrumente de verificare a faptelor: arătați-le cum să utilizeze platforme precum Snopes, FactCheck.org sau echivalente locale.

Legături cu alte competențe

Gândirea analitică și critică sunt **abilități transversale**, esențiale în toate domeniile vieții și ale muncii. Ele ne ajută să folosim alte abilități importante mai eficient, atât când lucrăm singuri, cât și când suntem împreună cu alții.

La nivel personal, reflecția critică este esențială pentru conștientizarea de sine. Ea ajută indivizii să reflecteze asupra propriilor valori, prejudecăți și procese de gândire, conducând la acțiuni mai intenționate și la o creștere personală continuă. În același timp, aceste abilități de gândire alimentează creativitatea, o minte curioasă și analitică pune întrebări, caută dovezi și rămâne deschisă explorării de noi perspective.

Atunci când lucrăm cu alții, gândirea critică asupra propriilor opinii și a celor ale altora favorizează empatia, înțelegerea interpersonală și comunicarea conștientă. Aceasta susține o abordare mai atentă și mai puțin reactivă a dinamicii de grup și a conflictelor, oferind spațiu pentru o analiză mai profundă și o luare a deciziilor mai conștientă. De asemenea, îmbunătățește comunicarea verbală și nonverbală, ajutând oamenii să-și structureze mai bine argumentele și să evalueze când și cum să-și exprime ideile.

În rezolvarea problemelor, gândirea analitică și critică permite indivizilor să cântărească opțiunile, să anticipeze consecințele și să aleagă în mod responsabil. Aceste abilități consolidează, de asemenea,

leadershipul și inițiativa, ajutând tinerii – și lucrătorii de tineret să analizeze provocările și să acționeze cu încredere. Mai mult, ele promovează implicarea civică, încurajând tinerii să pună la îndoială normele, să analizeze problemele sociale și să participe în mod activ și responsabil la viața democratică. Atunci când este aplicată creativității și inovării, gândirea critică ajută la evaluarea fezabilității și impactului ideilor, sprijinind dezvoltarea de soluții semnificative și relevante.

În cele din urmă, în contextul **utilizării tehnologiei**, aceste abilități sunt vitale. Ele ajută indivizii să evalueze credibilitatea conținutului online, să identifice manipularea sau prejudecățile și să evite să cadă în capcanele dezinformării și dezinformării. Într-o lume în care influența digitală modelează opiniile și comportamentul, fiecare persoană care poate gândi critic și acționa responsabil online contribuie la construirea a ceea ce numim „**firewall uman**” – o societate mai informată, mai rezilientă și mai protejată.

Surse și lecturi suplimentare

- **Consiliul Europei** (2018), *Cadrul de referință al competențelor pentru cultura democratică*, disponibil la <https://tinyurl.com/mv27nh44> (ultima accesare la 19 august 2025)
- **H. Song, L. Cao** (2024), *Mediul de învățare interactiv ca sursă de abilități de gândire critică pentru studenți*, disponibil pe <https://tinyurl.com/3j3u8y43> (ultima accesare la 19 august 2025)
- **L. Starkey** (2004), *Succesul competențelor de gândire critică*, disponibil pe <https://tinyurl.com/mr2wk47d>

- (ultima accesare la 19 august 2025)
- **Reboot** (2020), *Cum să predai gândirea critică*, disponibil pe <https://reboot-foundation.org/teaching-critical-thinking/> (ultima accesare la 19 august 2025)
 - **V. Kozachun** (2023), *Gândire critică, creativitate și colaborare în munca cu tinerii*, disponibil pe <https://tinyurl.com/bdenvv4u> (ultima accesare: 19 august 2025)

PARTEA B**Metode pentru explorarea gândirii analitice și critice cu tinerii****METODA 21: Labirintul informațional****Scurtă descriere:**

Labirintul informațional este o metodă care simulează rețelele sociale într-un cadru offline, arătând cum pot fi utilizate informațiile, în mod intenționat sau nu, pentru a manipula percepția publicului asupra unui anumit subiect. În cadrul acestei activități, participanții vor înțelege amenințările dezinformării în societatea actuală și vor învăța să gândească critic atunci când evaluează informațiile.

Scop: Să încurajeze abilitățile de gândire analitică și critică pentru a ajuta participanții să navigheze prin multitudinea de informații cu care interacționează și să identifice riscurile potențiale în mod eficient.

Obiective

1. Să ajute participanții să învețe despre amenințările legate de utilizarea informațiilor (de exemplu, știri false, dezinformare, informații eronate) și impactul acestora.
2. Să le ofere participanților cunoștințele, abilitățile și atitudinile necesare pentru a recunoaște dovezile de manipulare, părtinire sau denaturare în sursele de informații.
3. Îmbunătățirea abilităților de raționament și argumentare ale participanților.

Competențe pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

- | | |
|--|------------------------------------|
| ✓ Gândire analitică și critică | ✓ Atenție la detalii |
| ✓ Conștientizarea de sine (personală și socială) | ✓ Comunicare verbală și nonverbală |

Materiale, cerințe minime și pregătire

Spațiu: În mod ideal, ar trebui să se desfășoare în interior, dar poate fi organizat și în aer liber, dacă se ține cont de confortul participanților. Participanții vor trebui să stea pe scaune care pot fi mutate cu ușurință.

Materiale: Hârtii pentru flipchart, markere, fișe (articole de știri și scenarii pentru jocuri de rol)

Pregătire: Alegeți un subiect de interes pentru grup – puteți selecta unul dintre resursele disponibile sau puteți crea materiale pe un subiect propriu. Așezați articolele de presă în sala de training – le puteți grupa după cum doriți

Durată: 120 minute

Descriere pas cu pas:

1. Introducere (10 minute)

- Urați bun venit participanților și prezentați pe scurt tema sesiunii.
- Întrebați participanții ce înțeleg ei prin gândire analitică și critică și de ce aceste abilități sunt importante.
- Notați cuvintele cheie și elaborează o definiție împreună cu grupul.

2. Labirintul informațional (25 minute)

- Prezentați tema activității pe baza instrucțiunilor din exemplul ales.
- Împărțiți participanții în 4 echipe. Invitați fiecare echipă să navigheze prin labirintul de informații, stații care prezintă știri și conținut legate de tema aleasă. Asigurați-vă că fiecare echipă pornește de la o stație diferită.
- La fiecare stație, echipele trebuie să citească materialul disponibil și, ca grup, să decidă poziția lor cu privire la tema explorată.

3. Discuție de grup (20 de minute)

- Invitați grupul să se reunească și să-și prezinte poziția cu privire la tema aleasă. Notați eventualele diferențe dintre răspunsurile date de fiecare echipă.
- Facilitați o discuție de grup pentru a încuraja gândirea critică. Utilizați întrebările orientative furnizate în instrucțiunile pentru fiecare subiect.

4. Joc de rol (50 de minute)

- În aceleași echipe sau în echipe noi, acordați participanților 15 minute pentru a pregăti o poveste care include informații false sau trunchiate. Sarcina lor este de a prezenta povestea ca fiind adevărată celorlalte echipe, folosind tactici persuasive, cum ar fi manipularea emoțională sau utilizarea selectivă a datelor convenabile.
- Fiecare echipă va avea 2-3 minute pentru a prezenta, în timp ce celelalte echipe pot pune întrebări pentru a descoperi potențiale dovezi de dezinformare sau informații eronate.
- Subiecte sugerate (le puteți scrie pe bucăți mici de hârtie și le puteți înmâna câte una fiecărei echipe):
 - O dietă miraculoasă care vă menține în formă
 - Conspirații legate de activitățile guvernului,
 - Teorii care pun la îndoială veridicitatea schimbărilor climatice,
 - Teorii despre sfârșitul lumii,
 - O campanie caritabilă falsă,
 - Efectele secundare ale unui vaccin aprobat la nivel european,
 - Expatriații care nu se adaptează la normele culturale locale.

5. Debriefing și încheiere (15 minute)

- Pentru jocul de rol, explorați tacticile persuasive pe care le-au folosit:
 - *Ce abordări ați adoptat pentru a convinge celelalte grupuri?*
 - *Au fost eficiente aceste tactici? De ce sau de ce nu?*
 - *Cum v-au venit în minte? Ar putea fi aplicate în viața reală și în ce scop?*
 - *Cum vă puteți proteja de manipulare?*
 - *Ce puteți face pentru a nu propaga în continuare potențiale știri false?*

Sugestii pentru facilitatori și debriefing:

1. Asigurați-vă că adaptați conținutul trainingului la publicul dvs. – luați în considerare vârsta, mediul, interesele și valorile acestora atunci când selectați subiectele pentru activitățile din Labirintul informațional și jocurile de rol.
2. Fiți atenți la orice stereotipuri sau prejudecăți vizibile care pot apărea în timpul discuțiilor de grup. Dacă observați confuzie, disconfort sau semne de frustrare în modul în care participanții reacționează la subiecte sensibile, abordați situația cu calm și respect. Creați un spațiu pentru clarificări sau reflecție, mai degrabă decât pentru confruntare.
3. Asigurați-vă că, pe parcursul discuțiilor, menționați în mod clar riscurile potențiale legate de manipulare și, împreună cu participanții, identificați modul în care gândirea critică poate fi utilizată pentru a rămâne vigilenți. Evidențiați acțiunile specifice pe care indivizii le pot întreprinde pentru a se proteja de dezinformare și știri false.

Evaluarea impactului acestei metode:

În timpul activității, ar trebui să observați următoarele:

- *Au reușit participanții să evalueze validitatea informațiilor pe care le-au întâlnit?* Această activitate îi expune la conținut care le pune la încercare gândirea critică. Observați cât de eficient analizează informațiile și își formează propriile concluzii.
- *Ce mecanisme și instrumente au utilizat în timpul activităților?* *Au luat în considerare accesarea internetului?* Dacă da, la ce tipuri de surse au făcut referire pentru a diferenția între informațiile corecte și cele înșelătoare? Internetul este adesea cel mai accesibil instrument pentru verificarea faptelor, dar este important să vă bazați pe surse credibile și multiple.
- *Au reușit participanții să identifice strategii care să îi ajute să reducă riscurile asociate manipulării?* Dacă au întâmpinat dificultăți în acest sens, asigurați-vă că includeți aceste observații în propriile concluzii.

Materiale atașate

- Tinerii și stereotipurile — Potrivit pentru tineri adulți sau lucrători de tineret
- Mituri despre schimbările climatice — Potrivit pentru adolescenți și tineri adulți

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Gândire creativă, inovare,
și generarea de idei

MODULUL 10

MODULUL 10

Gândire creativă, inovare, și generarea de idei

PARTEA A

Înțelegerea gândirii creative în munca cu tinerii

Importanța gândirii creative și a inovării pentru a fi pregătiți pentru viitor?

În lumea de astăzi, schimbările sunt constante, iar provocările apar rapid. De aceea, tinerii au nevoie de mai mult decât simple cunoștințe, au nevoie de competențe care să îi ajute să înțeleagă lumea, să rezolve probleme și să își construiască viitorul pe care și-l doresc. Printre acestea, gândirea creativă, inovarea, ideile și raționamentul sunt esențiale.

Raportul Skills Outlook al Forumului Economic Mondial subliniază aceste abilități ca fiind esențiale pentru locurile de muncă viitoare și învățarea pe tot parcursul vieții. Lumea se schimbă rapid. Tehnologia, noile locuri de muncă și marile probleme globale fac viața mai complicată ca niciodată. Nu mai este suficient să cunoști doar faptele. Oamenii de astăzi trebuie să fie capabili să gândească clar, să pună întrebări inteligente și să rezolve probleme cu care nu s-au mai confruntat până acum. Persoanele creative și critice sunt mai bine pregătite pentru provocări. Se adaptează mai repede, rezolvă problemele mai eficient și contribuie cu idei noi în toate domeniile vieții. Pentru tineri, învățarea acestor competențe înseamnă mai mult decât locuri de

muncă viitoare. Sunt competențe de viață. Și vestea bună? Ele pot fi învățate, exersate și consolidate, în special prin activități pentru tineri.

Definiții pe scurt

- **Creativitatea** este capacitatea de a depăși modurile tradiționale de gândire sau de acțiune prin generarea de idei noi și originale. Creativitatea ajută oamenii să rămână curioși, jucăuși și deschiși la schimbare.
- **Inovația** înseamnă transformarea ideilor creative în soluții reale. Implică rezolvarea problemelor, adaptarea la schimbare și alegerea acțiunilor practice. Gândirea inovatoare îi ajută pe indivizi să transforme ideile din vis în realitate.
- **Ideația** este procesul de generare, partajare și explorare a ideilor noi. Ea încurajează imaginația fără judecată. Astfel, oamenii învață să vadă că există întotdeauna mai multe soluții și că ideile lor contează.
- **Raționamentul** ne ajută să înțelegem lumea. Este vorba despre analizarea, conectarea punctelor și tragerea de concluzii pe baza logicii și a dovezilor. Oamenii îl folosesc pentru a face alegeri informate și pentru a înțelege „de ce” din spatele lucrurilor.

Impact și aplicare practică

Aplicarea abilităților în munca cu tinerii: impactul asupra lucrătorilor de tineret

În calitate de lucrător de tineret, ai un rol unic. Nu te limitezi la a furniza informații, ci creezi un spațiu pentru explorare. Când introduci gândirea creativă, inovația și ideile, sesiunile tale devin

mai captivante, mai motivante și mai transformatoare.

Treceți de la rolul de „instructor” la cel de facilitator, ajutând tinerii să-și conducă propriul proces de învățare. Susțineți asumarea de riscuri într-un mediu sigur, stârniți curiozitatea și arătați că greșelile fac parte din proces. Munca cu tinerii este deja perfect poziționată pentru a cultiva aceste abilități, în special prin metode practice, incluzive, ludice și conduse de participanți. A fi creativ ca lucrător de tineret este esențial. Munca cu tinerii se desfășoară în medii dinamice, în continuă schimbare, în care nu există două situații identice. Unele provocări sunt neașteptate, iar altele nu au soluții gata pregătite. Aici se îmbină gândirea analitică, critică și creativă pentru a ajuta lucrătorii de tineret să se adapteze, să răspundă în mod gândit și să găsească noi căi de urmat.

Creativitatea îi ajută pe lucrătorii de tineret să conceapă experiențe de învățare captivante și semnificative. Cu cât abordarea ta de facilitare este mai creativă, cu atât este mai probabil să stârnești curiozitatea, să menții tinerii implicați și să faci învățarea să rămână în memorie. Fie că este vorba de transformarea unui subiect greu într-un joc practic, de utilizarea povestirii pentru a explica idei complexe sau de regândirea unei sesiuni pe loc, gândirea creativă, ghidată de conștientizarea critică, este un instrument puternic.

Aceste abilități îi ajută, de asemenea, pe lucrătorii de tineret să reflecteze asupra metodelor lor, să experimenteze formate noi și să învețe din ceea ce funcționează și din ceea ce nu funcționează. Pe termen lung, această mentalitate duce la relații mai puternice cu tinerii, la o dinamică de grup mai incluzivă și la un mediu de învățare în care toată lumea se simte în siguranță să exploreze idei, să pună întrebări și să crească.

Aplicarea abilităților în viața tinerilor

Când tinerii sunt încurajați să gândească diferit, să pună întrebări și să exploreze propriile idei, efectele depășesc cu mult activitatea în sine. Aceasta le modelează modul în care se percep pe sine și potențialul lor.

- **Se simt mai optimiști și mai motivați**, deoarece își dau seama că pot gândi independent și pot gestiona situații complexe. Acest lucru le conferă mai multă încredere și un sens mai clar al scopului.
- **Ei încep să creadă că ideile lor pot duce la schimbări** - atât în viața personală, cât și în lumea din jurul lor. Când gândirea critică și creativă sunt susținute, tinerii se simt împuterniciți să ia inițiativa și să facă parte din soluție.
- **Ei dezvoltă instrumente pentru a gestiona provocările** - analizând situațiile, luând în considerare alternativele și reflectând asupra a ceea ce a mers prost, ei își dezvoltă reziliența și încrederea în rezolvarea problemelor.
- **Ei devin elevi mai implicați și mai independenți** - curiozitatea îi determină să exploreze subiectele mai în profunzime, să facă legături și să învețe mai mult decât ceea ce li se cere. Ei nu doar absorb informații, ci le pun la îndoială și le aplică.

Dincolo de rezultatele învățării, impactul poate fi observat atât în dezvoltarea emoțională, cât și în cea cognitivă. Practicarea regulată a creativității și a raționamentului susține:

- Dezvoltarea **creierului**, prin întărirea căilor neuronale legate de logică, memorie, atenție și gândire flexibilă.
- **Reziliența emoțională**, ajutând tinerii să reflecteze asupra

emoțiilor, să-și regleze reacțiile și să abordeze provocările într-un mod mai calm și constructiv.

Cum activitățile de lucru cu tinerii îi sprijină pe aceștia

În calitate de lucrători de tineret, aveți o oportunitate puternică de a-i ghida pe tineri în dezvoltarea gândirii creative, a inovării, a ideilor și a raționamentului. Ajutarea tinerilor să-și dezvolte aceste abilități nu este benefică doar pentru ei. Este benefică pentru societate. Tinerii cu o mentalitate creativă și analitică sunt mai predispuși să:

- Să ia inițiativa în comunitățile lor,
- Aborda provocările sociale sau de mediu,
- Gândească antreprenorial și să acționeze în colaborare,
- Navigheze prin incertitudine cu claritate și curaj,
- Nu mai vad problemele ca obstacole, ci ca oportunități.

Pe termen lung, aceste competențe contribuie la formarea unor **cetățeni activi și responsabili**, capabili să se adapteze, să colaboreze și să contribuie în mod semnificativ la o lume în schimbare.

Abordarea acestor competențe cu tinerii

Modalități de predare a gândirii creative și a inovării

Creativitatea se manifestă în moduri diferite pentru fiecare persoană. În timp ce unii o exprimă în mod deliberat prin forme precum arta sau scrisul, alții găsesc modalități mai practice sau mai subtile de a fi creativi, cum ar fi rezolvarea problemelor sau îmbunătățirea proceselor cotidiene. Ca lucrători de tineret, este important să recunoașteți și să sprijiniți aceste diferite forme de exprimare a creativității, în special în rândul tinerilor care pot fi tăcuți, spontani sau

neconvenționali în modul lor de gândire.

Gândirea creativă și inovarea pot fi încurajate prin activități de rezolvare a problemelor care necesită gândire neconvențională. Cu puțină îndrumare și suficientă structură pentru a menține lucrurile incluzive și concentrate, fiecare tânăr poate dezvolta aceste abilități. Ceea ce contează cel mai mult nu este formatul rezultatului final, ci procesul din spatele acestuia - explorarea ideilor, experimentarea și găsirea de noi modalități de abordare a provocărilor.

Pentru a face experiența semnificativă, este util să se aleagă subiecte relevante și cu care participanții se pot identifica. Când tinerii se pot conecta cu tema, sunt mai predispuși să se implice și să se angajeze în găsirea de soluții reale și creative.

Sfaturi practice pentru formarea gândirii creative și a inovării în viața reală

Crearea de oportunități pentru tineri de a se exprima liber, de a explora provocări semnificative, de a genera idei și de a dezvolta soluții la problemele din lumea reală este esențială pentru dezvoltarea creativității și a abilităților de inovare.

Este important ca procesul să fie **structurat și orientat către obiective**. Acest lucru le oferă tinerilor un sentiment de direcție și scop, asigurându-se în același timp că toată lumea are șansa de a participa activ. Structura nu înseamnă limitarea creativității, ci oferirea unei îndrumări suficiente (de exemplu, limite de timp, teme, constrângeri) pentru a ajuta participanții să se concentreze, să colaboreze și să realizeze ceva împreună.

Asigurați-vă că **procesul rămâne incluziv**. Nu toată lumea își exprimă creativitatea în același mod. Unii participanți pot aprecia generarea de

idei noi și dezbaterile lor în grup, în timp ce alții pot prefera să lucreze în culise pentru a proiecta sau perfecționa soluția finală. Ca lucrător de tineret, este esențial **să recunoașteți aceste diferențe** și să creați un spațiu sigur și flexibil în care toată lumea să poată contribui. Mai mult, asigurați-vă că încurajați **diversitatea echipei** - combinați personalități, medii și puncte forte diferite pentru a îmbogăți colaborarea.

În cele din urmă, cu cât **tema** este mai **relevantă** pentru viața participanților, cu atât aceștia vor fi mai implicați. Când tinerii lucrează la ceva care le pasionează, sunt în mod natural mai creativi, mai motivați și mai predispuși să găsească **soluții semnificative și cu impact**.

Legătura cu alte competențe

Gândirea creativă și inovarea devin din ce în ce mai importante. Atunci când indivizii sunt dotați nu numai cu aceste abilități, ci și cu competențe solide de rezolvare a problemelor și socio-emoționale, ei sunt mai bine pregătiți să co-creeze în mod eficient și să găsească soluții inovatoare la provocările din lumea reală. Aceste abilități susțin succesul nu numai în contexte personale și profesionale, ci contribuie și la binele general al societății.

La nivel personal, gândirea creativă începe cu curiozitatea, conștientizarea de sine și deschiderea către idei noi. Când tinerii își înțeleg propriile puncte forte și emoții, sunt mai încrezători în a se exprima și a veni cu idei noi. Motivația și controlul emoțional îi ajută, de asemenea, să continue atunci când lucrurile devin dificile.

Când lucrează cu alții, creativitatea este și mai puternică. O bună comunicare, empatie și abilități de ascultare îi ajută pe oameni să împărtășească idei, să înțeleagă opinii

diferite și să lucreze împreună. Creativitatea în grupuri susține, de asemenea, leadershipul – atunci când cineva reunește oamenii pentru a construi pe baza ideilor celorlalți și a crea ceva nou.

În rezolvarea problemelor, creativitatea îi ajută pe oameni să găsească diferite modalități de a repara sau îmbunătăți ceva. Dar pentru a transforma ideile în acțiuni, ei trebuie să gândească critic, să ia decizii și să se adapteze atunci când lucrurile nu merg conform planului. Flexibilitatea și învățarea din greșeli sunt părți importante ale procesului creativ.

În ceea ce privește tehnologia, creativitatea este esențială pentru utilizarea instrumentelor digitale în moduri inteligente și originale. Fie că este vorba de proiectarea online a unui produs, utilizarea de aplicații noi sau crearea de conținut, competențele digitale și gândirea creativă merg mână în mână. Persoanele care sunt atât pricepute în tehnologie, cât și creative pot gestiona mai bine schimbările și pot găsi soluții noi într-o lume digitală în continuă schimbare.

Surse și lecturi suplimentare

Publicații

- **Comisia Europeană (2018).** *Propunere de recomandare a Consiliului privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții*, disponibilă la: <https://tinyurl.com/yfm25bhv> (ultima accesare la 18 iunie 2025)
- **Comisia Europeană (2015).** *Eliberarea creativității și inovării tinerilor*, disponibilă la: <https://tinyurl.com/y3kk8xey> (ultima accesare la 18 iunie 2025)
- **OCDE (2024).** *Noile rezultate PISA în gândirea creativă*. Publicații OCDE disponibile la:

- <https://tinyurl.com/2fdxyb48>
(ultima accesare la 17 iunie 2025)
- **Sun, R.C.F. și Hui, E.K.P.** (2012). *Competența cognitivă ca construct pozitiv al dezvoltării tinerilor: o analiză conceptuală*. The Scientific World Journal, 12, disponibil la: <https://tinyurl.com/m4hsd7f5> (ultima accesare la 18 iunie 2025)
 - **Forumul Economic Mondial** (2025). *Raportul privind viitorul locurilor de muncă*. Forumul Economic Mondial disponibil la: <https://tinyurl.com/y87tk6et> (ultima accesare la 18 iunie 2025)

Articole de blog

- **BiteSize Learning** (2025). *Cum se utilizează tehnica celor șase pălării de gândire*. Blogul BiteSize Learning, disponibil la: <https://tinyurl.com/s58erha9> (ultima accesare: 24 iunie 2025)
- **Fiveable** (2025). *Introducere în revizuirea științelor cognitive*. Blogul Fiveable disponibil la: <https://tinyurl.com/34chaf4z> (ultima accesare la 17 iunie 2025)
- **Jain N.** (2023). *Ce este ideea? Definiție, proces, strategie, importanță și bune practici*. Blogul Ideascale disponibil la: <https://tinyurl.com/yzxed9jn> (ultima accesare 17 iunie 2025)

- **Krueger, N.** (2022). *5 motive pentru care este mai important ca niciodată să predăm creativitatea*. Blogul ISTE disponibil la: <https://tinyurl.com/bdfvsxum> (ultima accesare 18 iunie 2025)
- **Naiman L.** (2025). *Poate fi creativitatea predată? Iată ce spun cercetările*. Blogul Creativity at Work disponibil la: <https://tinyurl.com/4a5hezj7> (accesat ultima dată la 17 iunie 2025)
- **Nowakowska** (2022). *Creative Mindset*. Salto Youth disponibil la: <https://tinyurl.com/bdhnyjyk> (ultima accesare la 17 iunie 2025)
- **The de Bono Group** (2025). *Șase pălării gânditoare*. The de Bono Group. Disponibil la: <https://tinyurl.com/ymtnnnsu> (ultima accesare la 24 iunie 2025).
- **Western Governors University** (2025). *Abilități de inovare*. Blogul WGU disponibil la: <https://tinyurl.com/4mazph74> (ultima accesare la 18 iunie 2025)

Materiale video

- **TED, Sir Ken Robinson**, Școlile ucid creativitatea?, disponibil la: <https://www.youtube.com/watch?v=iG9CE55wbtY&t=1s>

PARTEA B**Metode pentru explorarea gândirii creative, a inovării, a ideilor și a raționamentului cu tinerii****METODA 22: Șase pălării gânditoare**

Scurtă descriere: Metoda celor șase pălării gânditoare, creată de Edward de Bono, este o tehnică clasică de grup pentru examinarea unei probleme din multiple perspective, într-un mod organizat și fără conflicte. Este deosebit de utilă pentru a stimula atât gândirea creativă, cât și cea critică. În această abordare, participanții „poartă” șase pălării metaforice de culori diferite, fiecare reprezentând un mod distinct de gândire: factual, emoțional, pozitiv, negativ, creativ și managerial. De preferat, utilizați această metodă atunci când lucrați cu tineri adulți, și nu cu copii sau adolescenți.

Scop: Îmbunătățirea gândirii creative, a inovării, a ideilor și a abilităților de raționament ale participanților printr-un dialog de grup structurat și participativ, care promovează perspective diverse și rezolvarea colaborativă a problemelor.

Obiective:

- Să ajute participanții să exploreze o problemă din viața reală sau din societate din diferite puncte de vedere și să găsească soluții creative folosind metoda celor șase pălării gânditoare.
- Să promoveze un mediu de grup incluziv și respectuos, în care toți participanții se simt încrezători să contribuie și pot înțelege mai bine gândurile, emoțiile și punctele de vedere ale celorlalți.

Future skills it helps to develop/address (directly and indirectly):

- | | |
|---|-----------------------------------|
| ✓ Gândire analitică și critică | ✓ Înțelegere interpersonală |
| ✓ Gândire creativă, inovare | ✓ Ascultare activă |
| ✓ Inteligență emoțională, gestionarea și reglarea emoțiilor | ✓ Inițiativă și luarea deciziilor |
| ✓ Curiozitate, deschidere față de lucruri noi și învățare pe tot parcursul vieții | |

Materiale, cerințe minime și pregătire

Spațiu: În mod ideal, ar trebui să se desfășoare în interior, dar poate fi organizat și în aer liber, dacă se ține cont de confortul participanților. Participanții vor trebui să stea pe scaune care pot fi mutate cu ușurință.

Materiale: Hârtii pentru flipchart, markere, cronometru, pălării de hârtie de diferite culori (opțional)

Pregătire: Pregătiți un flipchart (sau diapozitive) pentru a rezuma instrucțiunile.

Durată: 120 de minute

Metoda este potrivită pentru grupuri mici (5-10 persoane). Dacă grupul dvs. are mai mulți participanți, împărțiți-i în echipe. Puteți alege să lucrați cu toate echipele la aceeași problemă și apoi să evaluați rezultatele, sau să atribuiți diferite probleme care apar în timpul fazei de brainstorming. Asigurați-vă că alocați timp suplimentar echipelor pentru a-și prezenta munca la final.

Descriere pas cu pas:

1. Introducere (5 minute)

- Urați bun venit participanților și prezentați pe scurt tema sesiunii.
- Invitați participanții să ia parte la o activitate rapidă pentru a-și împărtăși opiniile. Rugați-i să folosească mâna pentru a arăta cât de mult sunt de acord cu o anumită propoziție. Cu cât mâna este mai jos, cu atât sunt mai mult în dezacord. Cu cât mâna este mai sus, cu atât sunt mai mult de acord. Orice poziție între aceste două extreme este acceptabilă!
 - „*Cred că sunt o persoană creativă - pot veni cu ușurință cu idei noi și inovatoare dacă mi se oferă ocazia.*”
 - „*Consider că gândirea creativă va fi esențială în viitor, fiind foarte solicitată în toate tipurile de locuri de muncă.*”
- După activitatea cu mâinile, subliniați de ce este important acest lucru. Insistați asupra faptului că gândirea creativă este o abilitate esențială pentru rezolvarea problemelor din lumea reală și devine din ce în ce mai importantă în toate tipurile de meserii și situații. Reafirmați că este ceva ce toată lumea poate învăța și dezvolta prin practică.

2. Joc de improvizație (5 minute)

- Pentru a crea o atmosferă deschisă și încurajatoare în care participanții să se simtă încrezători să se exprime, puteți utiliza acest exercițiu de grup pentru a stimula spontaneitatea și gândirea flexibilă.
- Invitați grupul să creeze împreună o poveste, pornind de la ideile celorlalți. Puteți începe (sau puteți ruga un voluntar să înceapă) prin a stabili scena – de exemplu: „*A fost odată ca niciodată un tânăr care voia să schimbe lumea*”.
- Persoana care stă la dreapta continuă povestea, apoi se continuă în cerc până când toată lumea a contribuit. Ultima persoană este responsabilă de finalul poveștii.
- Regula de bază este că fiecare contribuție trebuie să înceapă cu „Da, și...”, ceea ce înseamnă că participantul acceptă ceea ce s-a spus înainte și adaugă ceva la asta.
- Înainte de a trece la următorul exercițiu, luați-vă un moment pentru a mulțumi grupului pentru contribuția și creativitatea sa. Încurajați-i să continue să-și folosească abilitățile creative și energia în activitățile viitoare.

3. Identificarea problemelor (10 minute)

- În funcție de mărimea grupului, împărțiți participanții în echipe de patru sau cinci persoane.
- Rugați fiecare echipă să facă un brainstorming cu privire la o problemă legată de profesia/comunitatea lor pe care consideră că o pot rezolva. *Dacă participanții provin din medii diferite, le puteți sugera să aleagă în schimb o problemă socială – ceva care le pasionează și pe care cred că ar putea contribui la îmbunătățirea ei.*
- Fiecare echipă trebuie să desemneze un reprezentant. După aproximativ cinci minute de discuții în echipă, acești reprezentanți se vor reuni într-un grup separat pentru a conveni împreună asupra unei probleme finale.
- Odată ce s-a decis tema finală, invitați reprezentanții să o prezinte întregului grup, împreună cu motivele pentru care au ales acea problemă.
- Pe măsură ce prezintă, puteți scrie pe scurt problema aleasă pe o tablă, astfel încât să fie vizibilă pentru toată lumea în următoarea parte a sesiunii.

4. Explicarea metodei (5 minute)

- Odată ce grupul a ales problema pe care dorește să o abordeze, este momentul să o analizeze din mai multe perspective. Participanții vor parcurge șase runde, fiecare axată pe un mod diferit de gândire.
- O rundă durează 10 minute, iar grupul va folosi diferite trăsături pentru a-și ghida modul de gândire și de a împărtăși idei.
- Fiecare trăsătură este asociată cu o pălărie colorată, care le arată participanților cum ar trebui să abordeze problema în runda respectivă. În timpul runde respective, ar trebui utilizat numai tipul de gândire asociat pălăriei aflate în joc.
- Pentru a sprijini activitatea, puteți pregăti un flipchart sau diapozitive cu un rezumat rapid al semnificației fiecărei pălării. Sau, pentru o versiune mai practică și mai distractivă, puteți pregăti pălării de hârtie în diferite culori, pe care participanții le poartă sau le țin în mână când vorbesc.

5. Sesiune „Șase pălării gânditoare” (60 de minute)

- **Pălăria albă = Informații:** Folosiți fapte, obiectivitate și logică. Când se folosește pălăria albă, participanții sunt încurajați să prezinte date existente, inclusiv statistici, rapoarte și dovezi tangibile relevante pentru subiectul abordat.
- **Pălăria roșie = Emoții:** emoții, intuiții și presimțiri, fără a fi nevoie să le justificați. Valoarea principală a pălăriei roșii constă în capacitatea sa de a scoate la iveală răspunsuri emoționale ascunse, care altfel ar putea rămâne nespuse sau ar fi considerate irelevante în discuții mai tradiționale, bazate pe date.
- **Pălăria neagră = Prudență/Judecată critică:** Care sunt riscurile, dezavantajele sau preocupările logice? Scopul principal al pălăriei negre este de a încuraja o evaluare critică a ideilor, strategiilor și propunerilor, concentrându-se pe identificarea potențialelor defecte, riscuri și obstacole.
- **Pălăria galbenă = optimism/beneficii:** Care sunt aspectele pozitive sau beneficiile? De ce ar putea avea succes această idee? Această pălărie încurajează participanții să exploreze aspectele pozitive ale unei situații, concentrându-se pe oportunități, beneficii și valoare.

- **Pălăria verde = Creativitate:** Idei noi, alternative, posibilități nebunești. Pălăria verde este concepută special pentru a stimula gândirea neconvențională, încurajând participanții să exploreze idei noi, soluții alternative și abordări neconvenționale.
- **Pălăria albastră = Controlul procesului:** Aceasta este pălăria „dirijorului”. De obicei purtată de facilitator sau de liderul grupului, ea ajută la ghidarea structurii, menținerea discuției pe tema propusă și rezumarea punctelor cheie. Această pălărie se concentrează pe imaginea de ansamblu, planificarea pașilor următori și asigurarea faptului că procesul este clar și productiv. Pălăria albastră poate încheia întâlnirea cu un rezumat al deciziilor luate, al acțiunilor care trebuie întreprinse și al responsabilităților atribuite, asigurând claritatea și angajamentul grupului.

6. Elaborarea planului de acțiune (15 minute)

- Invitați participanții să sintetizeze discuția într-un plan de acțiune care să includă problema abordată, soluția, acțiunile necesare, resursele necesare și riscurile potențiale cheie. Puteți să îi invitați să scrie note pe hârtie flipchart sau să creeze un desen sau o hartă vizuală.

7. Prezentarea rezultatelor (10 minute)

- Permiteți participanților să-și prezinte munca. Asigurați-vă că le arătați aprecierea, sărbătoriți efortul lor și recunoașteți gândirea și creativitatea pe care le-au depus. Recunoașteți ideile unice și munca în echipă pentru a contribui la crearea unei atmosfere pozitive și încurajatoare.

8. Debriefing și încheiere (10 minute)

Sugestii pentru facilitatori și debriefing:

În funcție de obiectivele trainingului, puteți adapta subiectele abordate. Există câteva aspecte importante pe care ar trebui să le luați în considerare:

1. Comunicați clar scopul fiecărei pălării, astfel încât participanții să înțeleagă care sunt caracteristicile lor. Folosiți suport vizual (flipchart sau diapozitive) la care participanții pot face referire pentru mai multă claritate.
2. Asigurați-vă că activitatea rămâne pe drumul cel bun - participanții pot petrece mai mult timp decât cel alocat pentru o sarcină sau pot amesteca trăsăturile dintre pălării.
3. Creați un mediu sigur și încurajați-i pe toți să contribuie activ. Încurajați toți participanții să își împărtășească opiniile. Dacă grupul este prea mare, îl puteți împărți în echipe mai mici.

În timpul debriefingului, evaluați modul în care participanții au reacționat la diferitele caracteristici ale pălăriilor în timpul utilizării. Încercați să înțelegeți cum ar aborda de obicei o astfel de sarcină dacă nu ar exista instrucțiuni. Subliniați cât de important este să se implice cât mai multe opinii diferite pentru a obține cele mai bune soluții pentru o anumită problemă - implicarea unor persoane diverse în proces și acordarea unei voci tuturor permite grupului să găsească soluții mai inovatoare.

Evaluarea impactului acestei metode:

În timpul activității, ar trebui să observați următoarele:

- *Majoritatea participanților au fost interesați să se implice? S-au simțit confortabil să contribuie?* Această activitate are ca scop implicarea cât mai multor participanți și crearea unui spațiu sigur în care toată lumea să-și poată împărtăși punctele de vedere și opiniile.
- *Cât de creativi au fost participanții pe parcursul exercițiului? Soluțiile propuse de ei au fost inovatoare?* Metodele selectate pentru activitate au avut ca scop încurajarea rezolvării creative a problemelor și crearea condițiilor necesare pentru ca participanții să gândească în afara tiparelor, menținând în același timp o gândire structurată.
- *Au reușit participanții să distingă caracteristicile pălăriilor și să le utilizeze în mod eficient? Au reușit să înțeleagă importanța diferitelor trăsături?* Valoarea adăugată a acestei metode constă în capacitatea sa de a acorda o importanță egală trăsăturilor concurente (de exemplu, logica și emoțiile, optimismul și pesimismul etc.).
- *La sfârșitul activității, au reușit participanții să vadă valoarea adăugată a colaborării și diversității în crearea de soluții mai inovatoare la o problemă?* Dacă reușim să creăm un mediu sigur care să permită tuturor să participe activ, participanții pot veni cu abordări mai inovatoare ale problemei

Materiale atașate

Sabloane și materiale vizuale

METODA 23: Walt Disney**Scurtă descriere:**

Metoda Disney, dezvoltată de Robert Dilts în 1994, este o strategie complexă de creativitate în care un grup utilizează pe rând trei stiluri specifice de gândire. Aceasta implică gândirea paralelă pentru a analiza o problemă, a genera idei, a evalua idei, a construi și a critica un plan de acțiune. Walt Disney avea talentul de a descoperi idei creative și de a le transforma în realitate. Bazându-se pe un colaborator apropiat, el obișnuia să spună: „De fapt, existau trei Walt diferiți: visătorul, realistul și spoilerul. Nu știai niciodată care dintre ei va veni la întâlnire”. Deși metoda nu a fost dezvoltată în totalitate de Walt Disney, ea face legătura între imaginație și realitate. Cele trei stiluri de gândire sunt: visătorii, realiștii și criticii.

Metoda este comparabilă cu Six Thinking Hats, dar mai ușor de utilizat atunci când se lucrează cu copii sau adolescenți. Diferența este că, în metoda Disney, secvența este constantă, în timp ce Six Thinking Hats poate fi utilizată în orice ordine adecvată.

Scop: să îmbunătățească gândirea creativă, inovarea, ideile și raționamentul participanților, trecând sistematic de la idei îndrăznețe la planuri realiste și apoi rafinându-le prin feedback constructiv.

Obiective:

1. Să ajute participanții să genereze soluții imaginative (Visători), să elaboreze planuri fezabile (Realisti) și să le consolideze prin analiza riscurilor (Critici).
2. Promovarea unui mediu de grup incluziv și respectuos, în care toți participanții se simt încrezători să contribuie și pot înțelege mai bine gândurile, emoțiile și punctele de vedere ale celorlalți.

Competențe pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

- | | |
|--|-----------------------------------|
| ✓ Gândire analitică și critică | ✓ Înțelegere interpersonală |
| ✓ Gândire creativă, inovare | ✓ Ascultare activă |
| ✓ Inteligență emoțională, gestionarea și
reglarea emoțiilor | ✓ Inițiativă și luarea deciziilor |
| ✓ Curiozitate, deschidere față de lucruri noi și
învățare pe tot parcursul vieții | |

Materiale, cerințe minime și pregătire

Spațiu: de preferat în interior; scaune/mese mobile. Pentru fiecare rol individual, ar trebui creată o cameră separată. Cu toate acestea, nu este necesar să fie camere individuale; sunt suficiente trei scaune, amplasate în colțuri diferite ale unei camere.

Materiale: hârtie pentru flipchart, markere, cronometru, bilețele adezive, cartonașe tipărite cu rolurile sau cartonașe de masă pentru Visător/Realist/Critic

Pregătire: Pregătiți un flipchart (sau diapozitive) pentru a rezuma instrucțiunile.

Durată: 120 de minute

Metoda este potrivită pentru grupuri mici (8-11 persoane). Dacă grupul dvs. are mai mulți participanți, împărțiți-i în echipe. Asigurați-vă că alocați timp suplimentar pentru ca echipele să-și prezinte munca la final.

Descriere pas cu pas:

1. Introducere (5 minute)

- Urați bun venit participanților și prezentați pe scurt tema sesiunii.
- Invitați participanții să ia parte la o activitate rapidă pentru a-și împărtăși opiniile. Rugați-i să folosească mâna pentru a arăta cât de mult sunt de acord cu o anumită propoziție. Cu cât mâna este mai jos, cu atât sunt mai mult în dezacord. Cu cât mâna este mai sus, cu atât sunt mai mult de acord. Orice- poziție între aceste două extreme este acceptabilă!
 - „Cred că sunt o persoană creativă - pot veni cu ușurință cu idei noi și inovatoare dacă mi se oferă ocazia.”
 - „Consider că gândirea creativă va fi esențială în viitor, fiind foarte solicitată în toate tipurile de locuri de muncă.”
- După activitatea cu mâinile, subliniați de ce este important acest lucru. Insistați asupra faptului că gândirea creativă este o abilitate esențială pentru rezolvarea problemelor din lumea reală și devine din ce în ce mai importantă în toate tipurile de meserii și situații. Reafirmați că este ceva ce toată lumea poate învăța și dezvolta prin practică.

2. Joc de improvizație (5 minute)

- Pentru a crea o atmosferă deschisă și încurajatoare în care participanții să se simtă încrezători să se exprime, puteți utiliza acest exercițiu de grup pentru a stimula spontaneitatea și gândirea flexibilă.
- Invitați grupul să creeze împreună o poveste, pornind de la ideile celorlalți. Puteți începe (sau puteți ruga un voluntar să înceapă) prin a stabili scena – de exemplu: „A fost odată ca niciodată un tânăr care voia să schimbe lumea”.
- Persoana care stă la dreapta continuă povestea, apoi se continuă în cerc până când toată lumea a contribuit. Ultima persoană este responsabilă de finalizarea poveștii.
- Regula de bază este că fiecare contribuție trebuie să înceapă cu „Da, și...”, ceea ce înseamnă că participantul acceptă ceea ce s-a spus înainte și adaugă ceva la asta.
- Înainte de a trece la următorul exercițiu, luați-vă un moment pentru a mulțumi grupului pentru contribuția și creativitatea lor. Încurajați-i să continue să-și folosească abilitățile creative și energia în activitățile viitoare.

3. Identificarea problemelor (10 minute)

- În funcție de mărimea grupului, împărțiți participanții în echipe de patru sau cinci persoane.
- Rugați fiecare echipă să facă un brainstorming cu privire la o problemă legată de profesia/comunitatea lor pe care consideră că o pot rezolva. *Dacă participanții provin din medii diferite, le puteți sugera să aleagă în schimb o*

problemă socială – ceva care le pasionează și pe care cred că ar putea contribui la îmbunătățirea ei.

- Fiecare echipă trebuie să desemneze un reprezentant. După aproximativ cinci minute de discuții în echipă, acești reprezentanți se vor reuni într-un grup separat pentru a conveni împreună asupra unei probleme finale.
- Odată ce s-a decis tema finală, invitați reprezentanții să o prezinte întregului grup, împreună cu motivele pentru care au ales acea problemă.
- Pe măsură ce prezintă, puteți scrie pe scurt problema aleasă pe o tablă, astfel încât să fie vizibilă pentru toată lumea în următoarea parte a sesiunii.

4. Explicația metodei (5 minute)

- Explicați metoda Disney în mod simplu, astfel încât toată lumea să înțeleagă ce înseamnă fiecare mod de gândire și cum se leagă pașii.
- Prezentați clar cele trei roluri și faceți participanții să înțeleagă că fiecare dintre ele reprezintă o etapă diferită a procesului creativ și că separarea lor ajută la evitarea judecării ideilor prea devreme sau a pierderii celor bune.
- O rundă durează 15 minute. Notați toate ideile pe bilețele adezive. Nu sunt permise judecăți sau limitări.
- Pentru a sprijini activitatea, puteți pregăti un flipchart sau diapozitive cu un rezumat rapid al semnificației fiecărui rol.

5. Metoda Walt Disney (45 de minute)

- **Visătorul:** Rolul vizionarului. Participanții se concentrează pe creativitate, imaginație și posibilități nelimitate. Încurajați-i să gândească liber și să propună chiar și *idei aparent nerealiste*. *Întrebări cheie: Ce vrem să realizăm? Ce ar fi ideal? Dacă aș avea bani nelimitați sau o baghetă magică, ce aș face? Ce ne entuziasmează la această idee?* Important: Nu există idei greșite! Totul se notează, nimic nu se evaluează.
- **Realistul:** rolul de planificator. Participanții structurează ideile discutând despre cum să le transforme în pași practici. *Întrebări cheie: Cum ar putea funcționa acest lucru în viața reală? De ce resurse, oameni și timp am avea nevoie? Care ar fi primul pas?*
- **Criticul:** Rolul evaluatorului. Participanții analizează planul în mod critic, identificând posibile riscuri și puncte slabe și sugerând îmbunătățiri. *Întrebări cheie: Ce ar putea merge prost? Ce ar putea lipsi? Cum putem să-l facem mai puternic sau mai sigur?*

6. Elaborarea planului de acțiune (20 de minute)

- Invitați participanții să sintetizeze discuția într-un plan de acțiune care să includă problema abordată, soluția, acțiunile necesare, resursele necesare și riscurile potențiale cheie. Puteți să îi invitați să scrie note pe hârtie flipchart sau să creeze un desen sau o hartă vizuală.

7. Prezentarea rezultatelor (15 minute)

- Permiteți participanților să-și prezinte munca. Asigurați-vă că le arătați aprecierea, sărbătoriți efortul lor și recunoașteți gândirea și creativitatea pe

care le-au depus. Recunoașteți ideile unice și munca în echipă pentru a contribui la crearea unei atmosfere pozitive și încurajatoare.

8. Debriefing și închidere (15 minute)

Sugestii pentru facilitatori și debriefing

În funcție de obiectivele trainingului, puteți adapta subiectele abordate. Există câteva aspecte importante pe care ar trebui să le luați în considerare:

1. Comunicați clar scopul fiecărui rol, astfel încât participanții să înțeleagă care sunt caracteristicile acestora. Folosiți suport vizual (flipchart sau diapozitive) la care participanții pot face referire pentru mai multă claritate.
2. Asigurați-vă că activitatea rămâne pe drumul cel bun - participanții pot petrece mai mult timp decât cel alocat pentru o sarcină sau pot amesteca trăsăturile dintre roluri.
3. Creați un mediu sigur și încurajați-i pe toți să contribuie activ. Încurajați toți participanții să își împărtășească opiniile. Dacă grupul este prea mare, îl puteți împărți în echipe mai mici.

În timpul debriefingului, evaluați modul în care participanții au reacționat la diferitele caracteristici ale rolurilor. Încercați să înțelegeți cum ar aborda de obicei o astfel de sarcină dacă nu ar exista instrucțiuni. Subliniați cât de important este să se implice cât mai multe opinii diferite pentru a obține cele mai bune soluții pentru o anumită problemă - implicarea unor persoane diverse în proces și acordarea unui cuvânt tuturor permite grupului să găsească soluții mai inovatoare.

Evaluarea impactului acestei metode:

În timpul activității, ar trebui să observați următoarele:

- *Majoritatea participanților au fost interesați să se implice? S-au simțit confortabil să contribuie?* Această activitate are ca scop implicarea unui număr cât mai mare de participanți și crearea unui spațiu sigur în care toată lumea să-și poată împărtăși părerile și opiniile.
- *Cât de creativi au fost participanții pe parcursul exercițiului? Soluțiile propuse de ei au fost inovatoare?* Metodele selectate pentru activitate au avut ca scop încurajarea rezolvării creative a problemelor și crearea condițiilor necesare pentru ca participanții să gândească în afara tiparelor, menținând în același timp o gândire structurată.
- *Au reușit participanții să distingă caracteristicile rolurilor și să le utilizeze în mod eficient? Au reușit să înțeleagă importanța diferitelor trăsături?*
- *La sfârșitul activității, au reușit participanții să vadă valoarea adăugată a colaborării și diversității în crearea de soluții mai inovatoare pentru o problemă?* Dacă reușim să creăm un mediu sigur care să permită tuturor să participe activ, participanții pot veni cu abordări mai inovatoare ale problemei.

Materiale Atașate:

Ghid pentru Metoda Walt Disney

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Controlul calității și
abilități de management

MODULUL 11

MODULUL 11

Controlul calității și abilități de management

PARTEA A

Înțelegerea abilităților de control și management al calității în munca cu tinerii

Importanța acestor competențe pentru a fi pregătiți pentru viitor

Calitatea este un aspect cheie al oricărei activități sau organizații, chiar dacă poate părea mai puțin urgentă decât alte competențe. În activitatea cu tinerii, unde valoarea rezidă atât în **proces**, cât și în **rezultate**, calitatea asigură că activitățile sunt incluzive, semnificative și capabile să evolueze în timp. A avea o mentalitate orientată spre calitate înseamnă a te pregăti în avans, a monitoriza progresul și a reflecta ulterior asupra a ceea ce a funcționat și a ceea ce poate fi îmbunătățit.

Pentru lucrătorii de tineret, aceste competențe oferă instrumente pentru a planifica mai bine, a se adapta provocărilor și a evita greșelile care ar putea submina încrederea și participarea. Pentru tineri, ele creează un mediu mai echitabil și mai atractiv, în care vocile lor sunt auzite și feedback-ul lor contează. În acest sens, controlul calității, asigurarea calității și competențele de management nu țin de birocrație, ci de crearea unor experiențe educaționale fiabile și care să le ofere tinerilor puterea de a acționa.

Definiții pe scurt

Controlul calității poate fi definit ca procesul sistematic de verificare a conformității unui produs, serviciu sau activitate cu standardele prestabilite. Este vorba despre evaluarea **rezultatelor** și asigurarea că obiectivele au fost atinse.

Asigurarea calității, strâns legată de controlul calității, se concentrează în schimb pe **procesele** care conduc la aceste rezultate. Este preventivă: înseamnă planificare atentă, stabilirea de reguli și standarde împreună cu participanții și monitorizarea în timp ce activitatea este încă în desfășurare.

Competențele de management sunt ansamblul abilităților care fac posibilă munca de calitate: analizarea nevoilor, planificarea și coordonarea, conducerea și motivarea oamenilor, monitorizarea rezultatelor și adaptarea flexibilă atunci când lucrurile se schimbă.

Pe scurt: **asigurarea calității pregătește terenul, controlul calității verifică rezultatele, iar abilitățile de management mențin întregul sistem în funcțiune și îl îmbunătățesc.**

Impact și aplicare practică

Aplicarea abilităților în munca cu tinerii: impactul asupra lucrătorilor de tineret

În munca cu tinerii, asigurarea și controlul calității ajută lucrătorii să creeze medii în care tinerii se simt implicați și respectați. Prin aplicarea acestor abilități, lucrătorii de tineret pot:

- Planifica activități care răspund nevoilor reale, prin evaluarea nevoilor și proiectarea participativă.
- Monitoriza procesele în timpul implementării, astfel încât problemele să fie abordate imediat, nu doar după aceea.
- Evalua rezultatele cu instrumente clare, cum ar fi chestionare, cercuri de reflecție

sau indicatori, pentru a măsura impactul.

- Împărtăși responsabilitatea pentru calitate cu participanții și colegii, ceea ce îmbunătățește munca în echipă și previne epuizarea.

Aceste practici consolidează profesionalismul lucrătorilor de tineret și sporesc credibilitatea muncii cu tinerii în ansamblu.

Aplicarea competențelor în viața tinerilor

Pentru tineri, calitatea devine vizibilă în situațiile de zi cu zi. Atunci când regulile grupului sunt create împreună, ei experimentează echitatea și responsabilitatea. Atunci când feedback-ul lor după o activitate duce la îmbunătățiri concrete, ei se simt ascultați și împuterniciți. Atunci când evaluările sunt făcute împreună, ei învață să reflecteze critic asupra experiențelor.

De exemplu:

- Un grup poate crea propriile reguli la începutul unui proiect (QA) și, ulterior, poate analiza împreună dacă regulile au funcționat bine (QC).
- După un atelier, tinerii pot completa un scurt chestionar și apoi pot discuta rezultatele cu facilitatorii, transformând evaluarea într-un dialog.
- Un proiect poate începe cu o analiză a nevoilor în care tinerii își exprimă așteptările, asigurându-se că activitățile sunt relevante și motivante.

În acest fel, tinerii învață nu numai să participe, ci și să co-gestioneze și să co-evalueze.

Cum sprijină activitățile de lucru cu tinerii tinerii

Activitățile de lucru cu tinerii pot forma în mod direct competențe de calitate și de management prin implicarea tinerilor în:

- **Cercuri de calitate**, în care participanții și educatorii se întâlnesc periodic pentru a reflecta asupra progreselor și a sugera îmbunătățiri.
- **Instrumente de evaluare participativă**, cum ar fi panouri vizuale, voturi sau reflecții de grup, care fac evaluarea accesibilă și colaborativă.
- **Sesiuni de proiectare**, în cadrul cărora tinerii, cu sprijinul unui lucrător de tineret, împărtășesc și analizează nevoile și așteptările înainte de începerea activităților.
- **Monitorizarea comună**, de exemplu prin crearea de indicatori de succes adaptați tinerilor (participare, colaborare, respect).

Impactul acestor practici este clar: tinerii capătă încredere, învață să fie responsabili și dezvoltă competențe precum leadershipul, rezolvarea problemelor și gândirea critică – competențe care îi pregătesc atât pentru viață, cât și pentru muncă.

Abordarea acestor competențe cu tinerii

Modalități de predare a competențelor de control și gestionare a calității

Calitatea poate părea un concept abstract, dar poate fi explicată prin imagini simple și familiare. Lucrătorii de tineret pot spune că:

- **Asigurarea calității** este ca pregătirea pentru o călătorie: împachetarea lucrurilor necesare, stabilirea traseului și a regulilor înainte de plecare.
- **Controlul calității** este ca și cum ai verifica, după terminarea călătoriei, cum a decurs aceasta: ce a fost bine, ce a lipsit și cum se poate face mai bine data viitoare.

- **Abilitățile de management** sunt cele care mențin grupul organizat pe parcurs: împărțirea sarcinilor, rezolvarea problemelor și adaptarea în cazul în care apare ceva neprevăzut.

Utilizarea metaforelor din sport, călătorii sau jocuri face aceste concepte mai ușor de înțeles și mai apropiate de experiența de zi cu zi.

Sfaturi practice despre cum să exersezi setul de abilități în viața reală

- Implicați tinerii în stabilirea regulilor grupului, astfel încât să învețe valoarea pregătirii și a responsabilității comune.
- După fiecare activitate, dedicați timp reflecției colective, folosind metode scurte și creative, cum ar fi barometrele de dispoziție, tabelele de succes sau chestionare simple.
- Schimbați responsabilitățile în cadrul grupului (cronometror, facilitator, evaluator), astfel încât toată lumea să exerseze leadershipul și monitorizarea.
- Utilizați indicatori simpli creați împreună cu tinerii (de exemplu, „A avut toată lumea ocazia să vorbească?”) pentru a face evaluarea concretă.
- Închideți bucla de feedback arătând în mod vizibil ce s-a schimbat datorită contribuției lor, construind încredere și responsabilitate.

Prin aceste practici, controlul calității și abilitățile de management încetează să mai fie noțiuni abstracte și devin abilități concrete de viață, favorizând împuternicirea, participarea și reziliența.

Competențele de control al calității și de management sunt profund interconectate cu toate celelalte *competențe pentru viitor*, deoarece oferă structura și mentalitatea care permit învățarea și inovarea să se desfășoare în mod eficient.

În cadrul **rezolvării problemelor**, managementul calității asigură aplicarea consecventă a *gândirii critice și analitice* atât în planificare, cât și în evaluare. Acesta transformă creativitatea în rezultate concrete, făcând legătura între *inovare* și *organizare*. Atenția la detalii și fiabilitatea sunt, de asemenea, parte integrantă a acestui proces, sprijinind acuratețea și încrederea.

În domeniul **autogestionării**, aceste competențe cultivă *reziliența, adaptabilitatea și autodisciplina*. Gestionarea calității înseamnă să rămâi concentrat, să îți monitorizezi propriile progrese și să îți menții motivația chiar și atunci când rezultatele nu sunt imediate. De asemenea, consolidează sentimentul de *responsabilitate și de apartenență* față de munca personală și colectivă. Când vine vorba de **lucrul cu oamenii**, abilitățile de management favorizează *comunicarea, leadershipul și colaborarea*. Planificarea comună, evaluarea participativă și standardele create în colaborare construiesc încrederea reciprocă și transparența în cadrul echipelor, sporind empatia și incluziunea.

În cele din urmă, în cadrul **utilizării și dezvoltării tehnologiei**, asigurarea calității se leagă de *alfabetizarea digitală și de reziliența tehnologică*: utilizarea instrumentelor de monitorizare, colectare a datelor și îmbunătățire a proceselor necesită atât competențe tehnice, cât și o mentalitate reflexivă.

Legătura cu alte competențe

Surse și lecturi suplimentare

- **Baldrige, J.V.** (2014). Profesionalizarea și calitatea în munca cu tinerii. Harvard Graduate School of Education. Disponibil la: <https://dash.harvard.edu/bitstreams/7312037e-71d4-6bd4-e053-0100007fdf3b/download> (ultima accesare: 16/07/2025)
 - **Consiliul Europei** (2017). Munca cu tinerii – Memorandum explicativ CM/Rec(2017)4. Strasbourg: Consiliul Europei. Disponibil la: <https://rm.coe.int/cmrec-2017-4-and-explanatory-memorandum-youth-work-web/16808ff0d1> (ultima accesare: 16/07/2025)
 - **Curry, D.W., Eckles, F., Stuart, C., Schneider-Muñoz, A.J. și Qaqish, B.** (2013). „Certificarea națională pentru lucrătorii cu copii și tineri: are vreo importanță?” Children and Youth Services Review, 35(11), 1795-1800. Disponibil la: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0190740913002612> (ultima accesare: 16/07/2025)
 - **Eccles, J. și Gootman, J. A.** (Eds.) (2002). Programe comunitare pentru promovarea dezvoltării tinerilor. Comitetul pentru programe comunitare destinate tinerilor. Washington: National Academy Press.
 - **Comisia Europeană** (2015). Lucrul cu tinerii: valoarea muncii cu tinerii în Uniunea Europeană. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene.
- Disponibil la: https://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/quality-youth-work_en.pdf (ultima accesare: 16/07/2025)
- **Larson, R. W., Rickman, A. N., Gibbons, C. M. și Walker, K. C.** (2009). Expertiza practicienilor: Crearea calității în tumultul evenimentelor cotidiene din mediul tinerilor. Noi direcții pentru dezvoltarea tinerilor, 121, 71-88. Disponibil la: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/yd.297> (ultima accesare: 16/07/2025)
 - **Agenția Națională pentru Tineret** (2024). Cadrul de referință pentru marca de calitate - Îmbunătățirea practicilor de lucru cu tinerii Recunoașterea excelenței. Disponibil la: <https://nya.org.uk/wp-content/uploads/2024/02/5.1.2-NYA-QM-Framework-Only-FINAL-MASTER.pdf> (ultima accesare: 16/07/2025)
 - **Forumul Economic Mondial** (2023). Raportul privind viitorul locurilor de muncă. Disponibil la: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf (ultima accesare: 16/07/2025)
 - **Forumul Economic Mondial** (2025). Raportul privind viitorul locurilor de muncă. Disponibil la: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf (ultima accesare: 16/07/2025)

PARTEA B**Metode pentru explorarea competențelor de control și gestionare a calității cu tinerii****METODA 24: Rețeta siguranței****Scurtă descriere:**

Aceasta este o metodă simplă și creativă, concepută pentru a ajuta participanții să identifice și să împărtășească nevoile, așteptările și limitele personale în ceea ce privește siguranța și protecția, folosind metafora creării unei „rețete”. Este recomandată în special ca una dintre primele activități dintr-un atelier, în special pentru evenimente rezidențiale sau de mai multe zile, deoarece favorizează crearea de reguli comune ale grupului și ajută la construirea unui mediu sigur. După o introducere și o explicație a conceptelor cheie (și a obiectivelor atelierului/mobilității, dacă este necesar), participanții sunt împărțiți în grupuri mici de 4-5 persoane pentru a-și concepe propria „rețetă de siguranță”. În a doua parte a activității, fiecare grup prezintă rețeta sa, iar sesiunea se încheie cu o singură rețetă comună a grupului, semnată apoi de fiecare membru al grupului.

DECLARAȚIE DE RESPONSABILITATE: *Această metodă poate fi considerată o abordare pentru împărtășirea și analizarea nevoilor. Prin urmare, sunteți încurajați să adaptați structura propusă la contextul specific și la nevoile tinerilor cu care lucrați, păstrând în același timp pașii individuali neschimbați. De exemplu, în loc să vă concentrați pe spațiul personal, ați putea pune un accent mai mare pe comportamentul în situații de grup.*

Scop și obiective:

- Să sprijine identificarea și comunicarea nevoilor, așteptărilor și limitelor individuale în cadrul unui grup.
- Să co-creați reguli comune ale grupului care să promoveze un mediu sigur și incluziv pentru toți participanții.
- Să aprofundeze coeziunea grupului, în urma activităților anterioare de spargere a gheții sau de consolidare a echipei.
- Să crească gradul de conștientizare cu privire la concepte cheie precum protecția, responsabilitatea, incluziunea și siguranța emoțională.
- Să încurajeze empatia și înțelegerea reciprocă prin metode creative și participative.

Competențe pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

✓ Conștientizarea de sine (personală și socială)	✓ Fiabilitate și empatie
✓ Autogestionare	✓ Ascultare activă
✓ Înțelegere interpersonală	✓ Controlul calității și abilități de management

Materiale, cerințe minime și pregătire

- O copie tipărită a șablonului „Rețeta siguranței” pentru fiecare grup;
- O versiune mare a șablonului „Rețeta siguranței”, de aproximativ 50x70 cm. Poate fi desenată cu ușurință de mână.

- Notițe adezive.
- Pixuri sau creioane.
- Markere.

Un spațiu interior cu mese și scaune pentru lucru în grup, adaptat numărului de participanți.

Durată:

Pentru un grup de 16-20 de persoane

- Aproximativ 90 de minute pentru **versiunea A**
- Aproximativ 120 de minute pentru **versiunea B**

Descriere pas cu pas:

1. Introducere (20 min): Facilitatorul explică activitatea, contextualizând-o în cadrul *competențelor pentru viitor* și prezentând pe scurt conceptele cheie: **asigurarea calității, controlul calității și competențele de management** (din partea A).

2. Împărțirea în grupuri:

a. **VERSIUNEA A (5')**: Participanții sunt împărțiți în grupuri de 4-5 persoane. Moduri sugerate de formare a grupurilor:

- Numerotarea (1–2–3–4, în funcție de numărul de grupuri);
- Gruparea participanților care stau aproape unul de celălalt;
- Oferirea fiecărui participant a unui post-it cu numele unui animal (fiecare nume de animal este repetat de 4 sau 5 ori), apoi rugarea acestora să imite animalul când facilitatorul dă un semnal. Participanții cu același animal formează un grup.

b. **VERSIUNEA B (15')**: Activitate sugerată cu un accent mai puternic pe *cunoașterea reciprocă*. Participanții sunt rugați să formeze o linie (de la cel mai înalt la cel mai scund) pe baza anumitor caracteristici (vârsta, mărimea pantofilor, numărul de proiecte la care au participat etc.). Activitatea poate fi repetată după cum se dorește (maxim recomandat: 3 sau 4 runde).

În timpul runde finale, împărțirea grupului se face fie prin gruparea celor care sunt apropiați în linie, fie prin numărare.

→ *Sfat bonus*: Dacă ultima întrebare se referă la nivelul de experiență într-un anumit domeniu, această metodă permite formarea de grupuri de nivel mixt (prin numărare) sau de grupuri cu experiență similară (prin gruparea celor care stau aproape unul de celălalt).

În orice caz, în funcție de context, facilitatorul poate alege să utilizeze o activitate de grup diferită sau chiar un energizant.

Pentru ambele opțiuni, în contexte internaționale, când există bariere lingvistice puternice, se recomandă fie să se lucreze în grupuri naționale, fie să se organizeze grupurile în așa fel încât participanții care au nevoie de sprijin lingvistic să fie împerecheați cu cineva care îi poate ajuta.

3. Lucru în grupuri mici (25'):

a. Împărtășirea nevoilor (15 minute): participanții împărtășesc nevoile și așteptările lor personale, atât în legătură cu atelierul în sine, cât și cu viața în grup și munca în echipă. Dacă este relevant, ei pot defini și limitele lor personale. Fiecare grup poate începe cu un scurt moment de reflecție individuală (5 minute), în timpul căruia participanții își scriu nevoile pe post-it-uri.

În timpul discuției de grup, o persoană este responsabilă de notarea elementelor comune în secțiunea „Ingrediente”, cu scopul de a rezuma nevoile similare.

b. Propunerea de soluții (10 minute): pentru fiecare nevoie identificată, grupul propune posibile soluții. Acestea sunt scrise în secțiunea „Instrucțiuni” sau, dacă contribuția nu este o instrucțiune specifică, în secțiunea „Observații și alte sugestii”.

- Deși sunt prezentate aici ca două faze separate, în practică grupurile pot alege să sugereze soluții imediat ce fiecare nevoie este exprimată.
- Fiecare grup numește unul sau mai mulți purtători de cuvânt.
- În timpul acestei faze, unul sau mai mulți facilitatori ar trebui să se deplaseze între grupuri pentru a verifica dacă instrucțiunile sunt clare, dacă activitatea se desfășoară conform planului și pentru a reaminti participanților timpul disponibil.

Variație: Dacă timpul este limitat sau dacă este necesar să se aloce mai mult timp fazelor următoare, fiecare grup poate fi rugat să identifice 3-5 dintre cele mai relevante sau urgente nevoi pe care trebuie să le abordeze.

4. Plenară de împărtășire și definire a unei rețete comune

a. VERSIUNEA A (30 de minute): un purtător de cuvânt din fiecare grup prezintă pe rând **o regulă a grupului**, preluată din secțiunea „Instrucțiuni”. Dacă alte grupuri au reguli similare care abordează nevoi similare, facilitatorul le invită să contribuie sau să combine ideile, pentru a crea o versiune comună a fiecărei reguli.

Facilitatorul notează aceste reguli în secțiunea „Instrucțiuni” sau, dacă este mai potrivit, în „Sugestii și alte observații”.

Fișele originale ale fiecărui grup sunt afișate în spațiul de activitate, astfel încât participanții să poată revizui ulterior toate nevoile care au apărut.

Odată ce toate regulile au fost finalizate, participanții sunt invitați să semneze flipchartul ca un angajament simbolic față de regulile convenite.

b. VERSIUNEA B (50'): fiecare grup, pe rând, împărtășește nevoile identificate în timpul lucrului în grupuri mici. Facilitatorul le notează în secțiunea „Ingrediente”. Dacă alte grupuri menționează nevoi similare, acestea pot fi integrate în această etapă.

Din acest moment, activitatea continuă așa cum este descrisă în

OPȚIUNEA A.

5. Debriefing (10 min): scurtă discuție de grup pentru a reflecta asupra experienței, concentrându-se pe:

- Ce am învățat despre mine și despre ceilalți?
- Cum m-am simțit când am împărtășit și am definit regulile împreună?
- Ce m-a surprins sau m-a provocat?

Sugestii pentru facilitatori și debriefing:

Când se utilizează: Ideal pentru fazele inițiale ale muncii în grup, în special în cadrul unor activități de mai multe zile sau în medii rezidențiale.

Cu cine: Potrivit pentru grupuri de tineri și grupuri mixte; adaptabil pentru diferite vârste și medii.

Atenție la: declanșatori emoționali atunci când se discută despre siguranță sau limite personale. Oferiți spațiu pentru a renunța sau pentru a exprima disconfortul în privat.

Încurajați incluziunea: Folosiți un limbaj simplu; asigurați-vă că toată lumea poate contribui, folosind interpreți sau grupuri mixte de limbi, dacă este necesar.

Sfaturi pentru debriefing: Concentrați-vă pe răspunsurile emoționale, dinamica grupului și legăturile cu temele mai largi ale atelierului.

Evaluarea impactului acestei metode:

Indicatori care trebuie verificați și câteva exemple de cum/când să îi verificați. De exemplu: Arborele impactului

Indicatori posibili de evaluat:

- Nivelul de participare și deschidere în împărtășirea nevoilor și așteptărilor.
- Claritatea și caracterul incluziv al regulilor generate de grup.
- Coeziunea și încrederea grupului la sfârșitul sesiunii.
- Referire la rețeta împărtășită în etapele ulterioare ale atelierului.

Cum se evaluează:

- Reflecții în cadrul grupurilor de reflecție zilnice, debriefing sau în sesiunile de evaluare finală.
- Invitați participanții să își autoevalueze sentimentul de siguranță și incluziune, atât în evaluările zilnice, cât și în timpul evaluării finale a atelierului/mobilității.
- Observații din partea facilitatorilor sau a liderilor de grup.

Material atașate:

Material tipăribil sau exemple de flipcharturi care pot fi copiate

METODA 25: De la viziune la acțiune: o metodă NFE pentru managementul de proiect

Scurtă descriere:

Această metodă ajută tinerii să înțeleagă **conceptele de management de proiect** prin învățare experiențială și auto-reflecție. Participanții lucrează individual și în grupuri mici pentru a explora **diferențele dintre obiectivele vizionare, strategice și tactice și operaționale** și pentru a exersa stabilirea **obiectivelor SMART** legate de contexte din viața reală, cum ar fi organizații de tineret, proiecte sau experiențe de voluntariat. Prin exerciții ghidate și discuții cu colegii, participanții analizează diferența dintre rol, sarcini, motivație și competențe și explorează conceptul de „**triunghi al găsirii rolului**”. Metoda permite participanților să identifice, să descrie și să comunice rolul lor în cadrul unui proiect sau grup, consolidând sentimentul de apartenență, responsabilitatea și alinierea între contribuția personală și obiectivele colective.

Scop:

- Dezvoltarea unei înțelegeri practice și reflexive a managementului de proiect, care să le permită tinerilor să definească obiective semnificative și să se poziționeze în mod conștient în cadrul unui proiect sau context organizațional.

Obiective:

- Înțelegerea importanței diferențierii obiectivelor vizionare, strategice și tactice și operaționale
- Capacitatea de a defini obiective SMART alinate cu organizația, proiectul sau activitatea de voluntariat
- Înțelegerea diferenței dintre rol, sarcini, motivație și competențe
- Înțelegerea conceptului de „triunghi al găsirii rolului”
- Capacitatea de a identifica și descrie clar rolul propriu în cadrul unui proiect sau al unei echipe

Competențe pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

- | | |
|--------------------------------|--|
| ✓ Gândire analitică și critică | ✓ Leadership și influență socială |
| ✓ Gândire creativă, inovare | ✓ Inițiativă și luarea deciziilor |
| ✓ Motivație (intrinsecă) | ✓ Controlul calității și abilități de management |
- ✓ Conștientizarea de sine (personală și socială)

Materiale, cerințe minime și pregătire

- Spațiu interior cu mobilier mobil
- flipcharturi
- markere
- notițe adezive
- fișe de lucru (anexele A, B, C)
- pixuri
- proiector sau flipchart
- cronometru

Durată: Aproximativ 180 de minute pentru 15-25 de participanți.

Descriere pas cu pas:**1. Introducere și prezentarea temei (20 minute)**

- Facilitatorul deschide sesiunea întrebând participanții: „*Când auziți cuvintele management de proiect, ce vă vine în minte?*”
- Participanții răspund liber, iar facilitatorul notează cuvintele, ideile și sentimentele pe o tablă (de exemplu, planificare, termene limită, confuzie, lucru în echipă, responsabilitate, stres).

Această introducere face vizibile percepțiile existente ale participanților. Mulți tineri asociază managementul de proiect doar cu instrumente tehnice sau birocrăție. Prin colectarea acestor idei, facilitatorul recunoaște experiența lor și pregătește terenul pentru a redefini managementul de proiect într-un mod mai accesibil.

- Facilitatorul explică apoi că sesiunea se va concentra pe obiective și roluri, două elemente care influențează puternic modul în care oamenii experimentează un proiect în viața de zi cu zi.

Rezumat util pentru facilitator:

- Un obiectiv nu este o activitate și nu este pur și simplu ceva ce facem.
- Un obiectiv descrie o schimbare sau un rezultat dorit pe care vrem să îl atingem.
- Activitățile răspund la întrebarea: „Ce facem?”
- Obiectivele răspund la întrebarea: „Ce vrem să schimbăm, să îmbunătățim sau să realizăm făcând acest lucru?”

Exemplu:

- *Activitate:* „Organizarea de ședințe săptămânale”
- *Obiectiv:* „Îmbunătățirea coordonării și comunicării în cadrul echipei”
- Facilitatorul asigură participanții că:
 - Nu sunt necesare cunoștințe prealabile de management de proiect
 - Sesiunea va fi participativă și practică
 - Învățarea se bazează pe discuții și reflecții comune

2. Împărțirea în grupuri (10 minute)

- Participanții sunt împărțiți în grupuri mici de 4-5 persoane. Grupurile trebuie să fie cât mai diverse posibil. Facilitatorul poate asigura diversitatea prin:
 - Amestecarea participanților cu diferite niveluri de experiență
 - Amestecarea persoanelor care de obicei au roluri diferite
 - Utilizarea unei metode aleatorii, dacă este necesar
- Fiecare grup primește: Hârtie pentru flipchart, markere, bilețele adezive

Lucrul exclusiv în grupuri întărește ideea că proiectele sunt procese colective. Obiectivele și rolurile nu sunt niciodată pur individuale; ele există întotdeauna în relație cu ceilalți.

3. Înțelegerea diferitelor niveluri de obiective (30 de minute)

- Fiecare grup primește Anexa A – Scara obiectivelor.
- Facilitatorul prezintă cele trei niveluri de obiective într-un mod clar și simplu:
 - Obiective vizionare: acestea descriu schimbarea pe termen lung la care proiectul dorește să contribuie. Ele răspund la întrebarea: „De ce

există acest proiect?”. De obicei, acestea sunt generale și nu pot fi măsurate imediat.

- Obiective strategice și tactice: acestea descriu principalele direcții, alegeri și abordări ale proiectului. Ele răspund la întrebarea: „*Cum vrem să lucrăm pentru a ne îndrepta spre viziune?*”.
- Obiective operaționale: acestea descriu obiective concrete, apropiate de acțiune. Ele răspund la întrebarea: „*Ce se va face de fapt în practică?*”.

Rezumat util pentru facilitator:

De ce proiectele au nevoie de diferite niveluri de obiective?

Proiectele au nevoie de diferite niveluri de obiective deoarece:

- Obiectivele vizionare dau sens și direcție
- Obiectivele strategice conferă concentrare și coerență
- Obiectivele operaționale fac munca concretă și gestionabilă
 - Dacă un proiect are doar obiective operaționale, oamenii pot munci mult, dar se pot simți pierduți sau demotivați.
 - Dacă un proiect are doar obiective vizionare, oamenii se pot simți inspirați, dar nu știu ce să facă.
 - Fiecare nivel le susține pe celelalte.
- Fiecărui grup i se oferă un scenariu comun de proiect (de exemplu, organizarea unui eveniment pentru tineri, derularea unei inițiative de voluntariat). Li se cere să:
 - Să definească un obiectiv vizionar
 - Să definească 2-3 obiective strategice/tactice
 - Să definească 4-5 obiective operaționale
- Grupurile își plasează obiectivele pe scară și discută împreună dacă fiecare obiectiv se potrivește cu adevărat nivelului ales.
- Facilitatorul sprijină grupurile punând întrebări precum:
 - „*Este vorba de o schimbare sau de o acțiune?*”
 - „*Este vorba de un obiectiv pe termen lung sau pe termen scurt?*”
 - „*Ar mai avea sens peste doi sau trei ani?*”

4. Discuții și reflecții în grup (15 minute)

- Fiecare grup prezintă pe scurt scara obiectivelor sale.
- Facilitatorul subliniază:
 - Diferențele dintre cele trei niveluri
 - Dificultățile tipice (în special confuzia dintre sarcini și obiective)
 - Importanța coerenței între niveluri

Această reflecție ajută participanții să realizeze că obiectivele neclare duc adesea la așteptări neclare, care afectează ulterior rolurile și responsabilitățile.

5. Stabilirea obiectivelor SMART (30 de minute)

- Facilitatorul prezintă **criteriile SMART**, explicând fiecare element cu exemple practice:
 - **Specific** – clar definit
 - **Măsurabil** – posibil de verificat
 - **Realizabile** – realiste
 - **Relevant** – semnificativ pentru proiect

- **Limitat în timp** – legat de un interval de timp
- Facilitatorul explică faptul că obiectivele SMART ajută echipele să: împărtășească aceleași așteptări, să distribuie responsabilitățile în mod mai echitabil, să înțeleagă când un obiectiv a fost atins.
- Fiecare grup selectează unul sau două obiective operaționale din scara lor și le rescrie împreună pentru a le face SMART.
- Grupurile schimbă apoi obiectivele SMART cu un alt grup și primesc feedback sub forma unor întrebări de clarificare (fără judecăți).

6. Înțelegerea rolurilor, sarcinilor, motivației și competențelor (30 de minute)

- În plen, facilitatorul introduce 4 concepte cheie:
 - **Rolul:** funcția și responsabilitatea pe care o persoană o are în cadrul unui proiect
 - **Sarcini:** acțiuni concrete desfășurate ca parte a unui rol
 - **Competențe:** abilități, cunoștințe și atitudini necesare
 - **Motivație:** motive personale pentru implicare

Rezumat util pentru facilitator

De ce rolurile neclare creează confuzie sau conflicte?

Când rolurile sunt neclare:

- Sarcinile sunt duplicate sau uitate
- Oamenii au așteptări diferite unii de alții
- Responsabilitatea este evitată sau concentrată în mod nedrept
- Conflictele apar nu din cauza oamenilor, ci din cauza acordurilor neclare
- Rolurile clare nu limitează oamenii; ele protejează cooperarea
- Fiecare grup primește scenarii scurte de roluri (a se vedea anexele) și i se cere să identifice împreună:
 - Care este rolul?
 - Care sunt sarcinile?
 - Ce competențe sunt necesare?
 - Ce ar putea motiva pe cineva să accepte acest rol?

7. Triunghiul identificării rolului (30 de minute)

- Facilitatorul prezintă triunghiul identificării rolului, compus din:
 - Nevoile proiectului sau ale grupului
 - Competențele disponibile în grup
 - Motivația membrilor grupului
- Facilitatorul explică faptul că un rol durabil există acolo unde aceste trei elemente se întâlnesc.
- Fiecare grup identifică în mod colaborativ cel puțin 2-3 roluri pentru proiectul lor și le analizează folosind triunghiul:
 - De ce are nevoie proiectul de aceste roluri?
 - Ce competențe sunt necesare sau disponibile?
 - Ce ar putea motiva pe cineva să îl accepte?
- Grupurile discută dacă rolul este bine echilibrat sau necesită ajustări.
- Pentru fiecare rol, ei scriu o descriere, care include:
 - Numele rolului, responsabilități principale, sarcini tipice, competențe necesare, posibile motivații.
- Grupurile sunt încurajate să se gândească la: limitele dintre roluri, posibile suprapuneri sau lacune

9. Debriefing și reflecție finală (15 minute)

- Facilitatorul conduce o reflecție finală în plen:
 - Ce ați descoperit despre obiective și roluri?
 - Unde apar de obicei neînțelegerile în cadrul proiectelor?
 - Cum poate îmbunătăți munca în echipă o abordare mai clară a obiectivelor și rolurilor?
 - Ce veți aplica în următoarea experiență de grup?
- Participanții pot adăuga gânduri finale pe bilețele adezive.
- Facilitatorul încheie prin a reitera mesajul cheie: *obiectivele și rolurile clare sunt condiții esențiale pentru o muncă în echipă eficientă și o participare semnificativă.*

Sugestii pentru facilitatori și debriefing:

- Furnizați instrumente vizuale clare (scara obiectivelor, lista de verificare SMART, triunghiul rolurilor, cardurile de roluri), dar încurajați participanții să se concentreze pe claritate și înțelegere comună, mai degrabă decât pe scrierea unor obiective sau descrieri de roluri „perfecte”.
- Subliniați pe tot parcursul activității că confuzia face parte din procesul de învățare. Dacă grupurile au dificultăți în a distinge între obiective și sarcini sau între roluri și sarcini, asigurați-le că această dificultate reflectă provocările comune ale proiectelor din viața reală.
- Când introduceți obiectivele, evitați limbajul tehnic. Folosiți exemple concrete din experiențele cotidiene ale grupului (proiecte școlare, voluntariat, inițiative informale) pentru a face conceptele abstracte mai accesibile.
- Sprijiniți grupurile cu întrebări orientative, mai degrabă decât cu răspunsuri, în special atunci când lucrează la scara obiectivelor și la obiectivele SMART. Scopul nu este corectitudinea, ci conștientizarea modului în care formularea influențează înțelegerea și așteptările.
- În timpul activităților legate de roluri, acordați atenție dinamicii grupului. Dacă un participant domină discuția, interveniți cu delicatețe pentru a vă asigura că toate vocile sunt auzite, întărind ideea că rolurile sunt acorduri colective, nu etichete individuale.
- Când discutați despre roluri, subliniați faptul că rolurile se pot schimba în timp și că definirea unui rol nu înseamnă fixarea permanentă a persoanelor într-o singură poziție. Acest lucru ajută la reducerea rezistenței și a anxietății.
- Fiți atenți la participanții care se pot simți inconfortabili discutând despre motivație sau competențe. Încurajați grupurile să vorbească în termeni generali sau ipotetici, dacă este necesar, în loc să insistați asupra dezvăluirii de informații personale.
- Folosiți debriefingul pentru a reconecta în mod explicit obiectivele și rolurile. Ajutați participanții să înțeleagă că obiectivele neclare duc adesea la roluri neclare și că multe conflicte din proiecte sunt structurale, nu personale.
- Dacă lucrați în grupuri multilingve sau diverse din punct de vedere cultural, permiteți participanților să utilizeze limbi diferite în cadrul grupului lor atunci când este util și concentrați-vă pe semnificație, mai degrabă decât pe terminologia precisă.

- Păstrați accentul general pe învățare și reflecție, nu pe performanță. Succesul activității constă în faptul că participanții pleacă cu întrebări mai clare și instrumente pe care le pot aplica în proiecte viitoare, nu în producerea de rezultate impecabile.

Evaluarea impactului acestei metode:

Impactul acestei metode, după activitate, poate fi evaluat printr-o combinație de observare, reflecție de grup și utilizarea ulterioară a rezultatelor. Evaluarea ar trebui să se concentreze pe procesele de învățare și conștientizare, mai degrabă decât pe acuratețea tehnică.

Indicatori:

- **Aplicarea ierarhiilor obiectivelor în contexte reale:** participanții se referă la diferite niveluri de obiective (vizionare, strategice, operaționale) atunci când planifică, revizuiesc sau discută proiecte.
- **Utilizarea logicii SMART dincolo de formare:** obiectivele operaționale utilizate în ședințe, documente sau sesiuni de planificare prezintă termene, responsabilități și indicatori mai clari.
- **Claritate îmbunătățită a rolurilor în cadrul echipelor:** rolurile sunt descrise mai explicit, cu limite mai clare între responsabilități și sarcini.
- **Reducerea conflictelor recurente legate de roluri sau așteptări:** grupurile raportează mai puține tensiuni cauzate de „cine ar trebui să facă ce” sau „cine este responsabil” sau sunt mai capabile să le abordeze în mod constructiv.
- **Reutilizarea instrumentelor introduse în timpul activității:** scările obiectivelor, descrierile rolurilor sau triumphiul de identificare a rolurilor sunt reutilizate sau adaptate în proiectele în curs sau în cele noi.

Cum se evaluează:

- **Sesiuni de reflecție de grup de follow-up:** în cadrul întâlnirilor sau activităților ulterioare, participanții sunt invitați să reflecteze împreună asupra unor întrebări precum:
 - Cum am folosit ceea ce am învățat despre obiective?
 - Am clarificat sau redefinit vreun rol?
 - Ce s-a schimbat în modul în care lucrăm împreună?
- **Schimbări raportate de participanți:** prin scurte verificări de grup, feedback scris sau conversații informale, participanții pot raporta:
 - Ce instrumente au reutilizat
 - Ce i-a ajutat cel mai mult
 - Ce rămâne în continuare o provocare
- **Comparație înainte și după:** facilitatorii pot compara modul în care au fost descrise obiectivele și rolurile înainte de activitate și modul în care sunt descrise după aceea.

Materiale atașate:

- Scara obiectivelor
- Obiective SMART – fișă
- Triumphiul identificării rolurilor

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Înțelegere interpersonală,
empatie și comunicare

MODULUL 12

MODULUL 12

Înțelegere interpersonală, eficacitate, fiabilitate, empatie, atenție, comunicare verbală și nonverbală

PARTEA A

Explorarea empatiei, comunicării și înțelegerii interpersonale în munca cu tinerii

Importanța înțelegerii interpersonale, a empatiei și a comunicării pentru a fi pregătiți pentru viitor

Competențele interpersonale sunt esențiale în munca cu tinerii. Ele sunt cele care fac procesele de grup sigure, incluzive și eficiente. Deși competențele tehnice pot deschide uși, empatia, comunicarea și capacitatea de a-i înțelege pe ceilalți sunt cele care mențin colaborarea vie.

Pentru tine, ca lucrător de tineret, aceste competențe sunt esențiale pentru a crea încredere și legături în grupurile tale. Fără ele, chiar și cele mai bine concepute activități riscă să eșueze, deoarece participanții se pot simți neauziți sau deconectați. Pentru tineri, abilitățile interpersonale sunt esențiale pentru educație, muncă și viața de zi cu zi. Ele influențează modul în care își construiesc prietenii, modul în care gestionează conflictele și modul în care participă la viața comunității. Dezvoltarea acestor competențe înseamnă dezvoltarea

capacității de a relaționa, de a coopera și de a conduce cu respect.

Abilitățile interpersonale depind în mare măsură de o comunicare clară, adaptabilă și respectuoasă.

Provocările legate de comunicare sunt comune pentru persoanele de toate vârstele și tind să apară în medii cu ritm rapid sau în grupuri diverse, unde pot apărea cu ușurință neînțelegeri. Aceste provocări nu sunt un semn de lipsă de experiență, ci o parte normală a interacțiunii umane, mai ales când emoțiile, așteptările sau stilurile de comunicare diferă. Când comunicarea nu este clară, problemele se pot agrava și cooperarea devine mai dificilă.

Când comunicarea funcționează bine, participarea devine mai ușoară, conflictele se reduc și grupul se simte mai în siguranță. A comunica bine înseamnă a exprima ideile în mod clar, a asculta cu atenție și a verifica înțelegerea reciprocă. Acestea nu sunt abilități izolate, ci fac parte dintr-un set mai larg de competențe identificate în cadrul LifeComp (2020), în care empatia, comunicarea și colaborarea sunt esențiale pentru învățarea pe tot parcursul vieții. Prin dezvoltarea acestor abilități, tinerii își consolidează capacitatea de a interacționa cu ceilalți, de a naviga în situații complexe și de a contribui în mod semnificativ la viața de grup și a comunității.

Definiții pe scurt

Aceste competențe pot fi grupate în șase concepte de bază:

- **Înțelegerea interpersonală:** capacitatea de a recunoaște și de a lua în considerare perspectivele, emoțiile și intențiile celorlalți.
- **Eficacitate interpersonală:** capacitatea de a utiliza această înțelegere pentru a interacționa în mod constructiv - exprimând

nevoile, rezolvând conflictele și colaborând cu succes.

- **Fiabilitate:** a fi o persoană pe care ceilalți se pot baza în relații și în munca în echipă, respectând promisiunile și acționând în mod consecvent.
- **Empatie:** recunoașterea și împărtășirea sentimentelor altei persoane și manifestarea de grijă în răspuns. Poate fi cognitivă (înțelegerea gândurilor), emoțională (simțirea împreună cu ceilalți) sau activă (luarea de măsuri de sprijin).
- **Atenție:** acordarea unei atenții depline momentului prezent, conștientizarea propriilor gânduri, emoții și a mediului înconjurător.
- **Comunicare:** schimbul clar de informații și idei atât prin cuvinte, cât și prin semnale nonverbale, cum ar fi tonul, expresia și limbajul corpului.
- **Ascultarea activă:** concentrarea deplină asupra a ceea ce spune cineva, înțelegerea mesajului său și răspunsul într-un mod care arată că a fost ascultat.

Empatia și înțelegerea interpersonală sunt adesea legate, dar nu sunt același lucru. Empatia înseamnă recunoașterea și împărtășirea sentimentelor altei persoane, în timp ce înțelegerea interpersonală merge mai departe: înseamnă luarea în considerare a perspectivei, motivelor și intențiilor acelei persoane. Una este mai emoțională, cealaltă mai cognitivă. Împreună, ele se întăresc reciproc și formează baza pentru relații mai profunde și mai constructive.

Comunicarea include, de asemenea, abilități care susțin claritatea și înțelegerea reciprocă, cum ar fi punerea de întrebări pentru a clarifica sensul, adaptarea mesajului la ascultător și oferirea și primirea de feedback respectuos. Comunicarea și

ascultarea activă funcționează împreună ca un proces bidirecțional. Exprimarea clară a ideilor este eficientă numai atunci când cineva ascultă cu atenție, iar ascultarea eficientă este posibilă numai atunci când vorbitorul comunică într-un mod care poate fi înțeles. Neînțelegerile apar adesea nu pentru că conținutul este neclar, ci pentru că tonul, emoțiile sau intențiile sunt interpretate în mod diferit. Ajutarea tinerilor să observe ambele părți ale acestui schimb facilitează comunicarea și reduce conflictele inutile.

Cu alte cuvinte: aceste abilități îi ajută pe tineri să stabilească legături, să câștige încredere și să construiască relații semnificative.

Impact și aplicare practică

Aplicarea abilităților în munca cu tinerii: impactul asupra lucrătorilor de tineret

Pentru tine, ca lucrător de tineret, abilitățile interpersonale puternice sunt fundamentul unei practici eficiente.

Acestea îți permit să:

- Construiești încredere și incluziune în grupuri.
- Observați când participanții se simt excluși sau neînțeleși.
- Comunicați clar așteptările și adaptați-vă facilitarea la nevoile grupului.
- Dați exemplu de empatie și fiabilitate, arătând tinerilor cum arată relațiile bazate pe respect.

Comunicarea susține toate aceste competențe, deoarece este modul în care ele devin vizibile în practică. Atunci când lucrătorii de tineret își exprimă clar așteptările, ascultă cu atenție și creează spațiu pentru ca participanții să vorbească, ei facilitează implicarea tinerilor. Comunicarea clară și respectuoasă reduce confuzia și susține incluziunea, ajutând grupul să

se simtă mai centrat și mai în siguranță.

Aplicarea competențelor în viața tinerilor

Pentru tineri, aceste competențe influențează aproape toate aspectele vieții de zi cu zi:

- **La școală:** ascultarea activă și comunicarea clară susțin munca în echipă și învățarea.
- **În prietenii:** empatia și fiabilitatea creează încredere și apropiere.
- **În conflicte:** atenția și ascultarea activă ajută la pauză, reflecție și evitarea escaladării.
- **În comunitate sau la locul de muncă:** fiabilitatea și comunicarea eficientă sporesc oportunitățile și consolidează colaborarea.

Tinerii care practică empatia, comunicarea și ascultarea nu numai că se simt mai conectați, ci îi fac și pe ceilalți să se simtă apreciați, iar acest lucru multiplică impactul pozitiv.

Cum activitățile de lucru cu tinerii îi sprijină pe tineri

În partea B a acestui capitol veți găsi activități precum *Cercurile empatiei* și *Câmpul minat cu ochii legați*, concepute pentru a ajuta tinerii să practice aceste abilități în timp real.

- **Cercurile de empatie** se concentrează pe ascultarea fără întrerupere și reflectarea a ceea ce s-a auzit, arătând participanților cum empatia schimbă dinamica grupului.
- **Blindfold Minefield** dezvoltă încrederea și fiabilitatea, deoarece participanții trebuie să se ghideze reciproc în siguranță, folosind doar o comunicare clară.

Aceste activități depășesc explicațiile: ele permit tinerilor să experimenteze

ce înseamnă să asculte cu atenție, să se simtă ascultați și să depindă de alții prin comunicare clară.

Impactul direct este că participanții:

- Recunosc importanța ascultării și a sentimentului de a fi ascultat.
- Practică empatia în moduri structurate și sigure.
- Experimentează modul în care încrederea și fiabilitatea cresc atunci când comunicarea este clară.

Abordarea acestor abilități cu tinerii

Modalități de predare a înțelegerii interpersonale tinerilor

Când introduceți aceste competențe, folosiți exemple simple și contraste cu care tinerii se pot identifica:

- **Înțelegerea interpersonală:** cereți-le să se gândească la un moment în care au încercat să vadă ceva din perspectiva altei persoane. Arătați-le cum acest lucru schimbă modul în care reacționăm.
- **Eficacitate interpersonală:** folosiți exemple de lucru în echipă – „Când vă explicați clar nevoile și ascultați pe ceilalți, grupul funcționează mai bine”.
- **Fiabilitate:** evidențiați angajamentele zilnice, cum ar fi să vă prezentați la ora stabilită sau să finalizați o sarcină de care depind ceilalți. Explicați cum crește încrederea atunci când acțiunile corespund cuvintelor.
- **Empatie:** folosește contraste – „Gândește-te la momentele în care cineva a observat că aveai nevoie de ajutor și ți l-a oferit, comparativ cu momentele în care oamenii au văzut, dar au ignorat. Cum te-ai simțit?”

- **Atenție:** invitați-i să observe detalii mici din cameră timp de un minut sau să acorde atenție respirației lor - ilustrând ce înseamnă „a fi prezent”.
- **Comunicarea:** explicați că aceasta include atât ceea ce spunem (verbal), cât și modul în care o spunem (nonverbal). Invitați-i să compare exemple: aceleași cuvinte, rostite cu un ton diferit sau cu un limbaj corporal diferit, pot avea semnificații foarte diferite. Arătați cum postura, expresia facială și gesturile susțin sau contrazic cuvintele și de ce conștientizarea acestui lucru face comunicarea mai clară și mai respectuoasă.
- **Ascultarea activă:** explicați cele cinci niveluri de ascultare și invitați-i să încerce exemple scurte în perechi pentru a observa diferența. Nivelurile sunt: ignorarea (nu ascultă deloc), prefăcătoria (pare atent fără să urmărească), selectivitatea (aude doar ce îl interesează), atenția (ascultă cuvintele, dar pierde emoțiile) și empatia (ascultă atât mesajul, cât și sentimentele din spatele acestuia).

Aceste explicații îi ajută pe tineri să vadă fiecare abilitate în practică și să înțeleagă de ce sunt importante în viața de zi cu zi.

Sfaturi practice despre cum să exersați setul de abilități în viața reală

Young people can practise these
Tinerii pot exersa aceste competențe prin acțiuni simple, de zi cu zi. Aceste mici obiceiuri îi ajută să integreze abilitățile în situații reale și să înțeleagă cum susțin relațiile, munca în grup și bunăstarea emoțională.

Sfaturi generale privind relațiile interpersonale

- Exersează-te să te pui în locul altor persoane punând întrebări de genul „Dacă aș fi în locul lor/dacă aș fi o altă persoană, cum aș vedea asta?”.
- Exersează ascultarea fără a întrerupe timp de două minute în timpul conversațiilor.
- Reflectați cu afirmații simple: „Ceva ce aș vrea ca mai mulți oameni să știe despre mine este...”.
- Observați limbajul corporal atât al vorbitorului, cât și al ascultătorilor în interacțiuni.
- Respectați acordurile, chiar și cele mici, pentru a construi încredere.
- Încercați zilnic „pauze de mindfulness”: luați-vă un minut pentru a observa sentimentele și mediul înconjurător înainte de a reacționa.
- Rugați-i să verifice dacă mesajul lor a fost înțeles, invitând cealaltă persoană să rezume ceea ce a auzit. Acest lucru îi ajută să realizeze că claritatea este un proces bidirecțional.

Noțiuni de bază privind comunicarea:

- Anunțați când doriți să vorbiți, astfel încât ceilalți să știe că doriți să contribuiți.
- Mențineți contactul vizual atunci când vi se pare potrivit, ținând cont de faptul că confortul în ceea ce privește contactul vizual poate varia în funcție de cultură și de individ.
- Vorbiți calm și clar.
- Păstrați mesajul scurt și concentrat.
- Evitați generalizările și faceți referire la situații specifice.
- Folosiți propoziții cu „eu” în loc de „tu” pentru a vă exprima punctul de vedere.

- Acceptați faptul că ceilalți pot avea opinii diferite.

Ascultare activă:

- Arătați interes sincer când vorbește cealaltă persoană.
- Nu întrerupeți și nu terminați propozițiile celeilalte persoane.
- Ascultați cu atenție înainte de a răspunde.
- Pune întrebări simple de clarificare dacă ceva nu este clar.
- Reflectați ceea ce ați înțeles într-un mod scurt și calm.

Feedback:

- Oferiți feedback numai dacă este binevenit.
- Descrieți ceea ce ați observat, în loc să judecați.
- Folosiți propoziții cu „eu” pentru a vă exprima percepția.
- Fiți concret și oportun.
- Concentrați-vă pe comportamente, nu pe trăsături de personalitate.

Primirea feedback-ului:

- Nu întrerupeți persoana care vorbește.
- Evitați să vă apărați imediat; ascultați mai întâi cu atenție.
- Analizați dacă feedback-ul indică ceva util.
- Notează ideile cheie pentru a le analiza ulterior.

Comunicarea nonverbală:

- Fiți conștient de expresia facială și tonul vocii.
- Folosiți gesturi naturale pentru a vă susține mesajul.
- Mențineți o postură stabilă, deschisă și relaxată.

Aceste mici practici îi ajută să transfere abilitățile în viața de zi cu zi, dincolo de cadrul de formare.

Dezvoltarea abilităților interpersonale și a comunicării înseamnă să depășești limitele proprii și să te concentrezi asupra celorlalți. Aceste competențe ajută la crearea unor conexiuni mai puternice și mai durabile, prin adoptarea perspectivei celeilalte persoane, comunicarea clară și prezența pentru a capta atât semnalele verbale, cât și cele nonverbale.

Empatia este profund legată de inteligența emoțională și de controlul emoțiilor.

Recunoașterea emoțiilor celorlalți are sens numai atunci când tinerii înțeleg și își gestionează propriile sentimente. Acest echilibru între reglarea interioară și sensibilitatea exterioară face relațiile mai sigure, mai constructive și mai pline de sprijin.

Înțelegerea interpersonală merge cu un pas mai departe: nu se referă doar la recunoașterea emoțiilor, ci și la interpretarea contextului mai larg al reacțiilor, intențiilor și nevoilor altei persoane. Această viziune mai largă se leagă direct de **leadership**, deoarece liderii trebuie atât să asculte și să înțeleagă persoanele cu care lucrează, cât și să comunice clar, astfel încât ideile lor să poată fi transformate în acțiuni cu inițiativă și curaj.

Motivația și conștiința de sine joacă, de asemenea, un rol important. Conștientizarea punctelor forte, a punctelor slabe și a factorilor motivaționali permite tinerilor să se îmbunătățească în relația cu ceilalți și să mențină fiabilitatea. Atunci când motivația este clară și conștiința de sine este puternică, angajamentele sunt mai ușor de respectat și încrederea este consolidată.

Comunicarea este firul care leagă toate aceste elemente. Fără o comunicare clară și respectuoasă, empatia nu poate fi exprimată, leadershipul nu poate mobiliza pe

Legătura cu alte competențe

ceilalți, iar fiabilitatea nu poate fi demonstrată

Surse și lecture suplimentare

Cadre de politică și referințe instituționale

- **OCDE** – Learning Compass 2030: Un cadru pentru a ghida elevii către bunăstare și dezvoltare durabilă.
<https://www.oecd.org/en/data/tols/oecd-learning-compass-2030.html>
- **Forumul Economic Mondial** – Raportul privind viitorul locurilor de muncă 2025: Leadershipul și influența socială printre competențele umane de top pentru viitor.
https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

Cărți și articole academice

- **Daniel Goleman** – *Inteligența emoțională* (1995)
<https://donainfo.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/09/emotional-intelligence-daniel-goleman.pdf>

Seturi de instrumente

- **GENQuest** – Webquests ca instrument pentru învățarea colaborativă și bazată pe cercetare.
<https://genquest.eu/webquest/>

Lecturi scurte (bloguri/articole)

- **The Bridgeway** – Beneficiile mindfulness pentru adolescenți.
<https://thebridgeway.com/blog/the-benefits-of-mindfulness-for-teens/>
- **MEQ Academy** – Cultivarea empatiei și a conexiunii: Activitate de empatie în grup pentru echipe.
[https://megacademy.com/blogs-1/f/fostering-empathy-](https://megacademy.com/blogs-1/f/fostering-empathy-connection-empathy-circle-activity-for-teams)

[connection-empathy-circle-activity-for-teams](https://megacademy.com/blogs-1/f/fostering-empathy-connection-empathy-circle-activity-for-teams)

- **Mind & Life Institute** – Cum ne ajută mindfulness-ul să construim conexiuni sociale semnificative.
<https://www.mindandlife.org/media/how-mindfulness-helps-us-to-build-meaningful-social-connections>
- **Oak Innovation** – Activitate cu ochii legați: Construirea încrederii și colaborării în echipe.
<https://www.oakinnovation.com/blog/free-activities/blindfolded>
- **Psychologists** – Emoji-urile ca indicii nonverbale în comunicarea digitală: o perspectivă psihologică.
<https://www.psychologists.com/emojis-as-nonverbal-cues-in-digital-communication-a-psychological-perspective>
- **Revolution Learning** - *Cele 5 niveluri ale ascultării*.
<https://www.revolutionlearning.co.uk/article/the-5-levels-of-listening/>
- **Verywell Mind** – Tipuri de comunicare nonverbală: limbajul corpului, expresiile faciale și tonul vocii.
<https://www.verywellmind.com/types-of-nonverbal-communication-2795397>

Surse multimedia

- **Amy Cuddy** – *Limbajul corpului tău poate modela cine ești* (TED Talk).
<https://www.youtube.com/watch?v=Ks-Mh1QhMc>
- **Brené Brown** – *Puterea vulnerabilității* (TED Talk).
https://www.ted.com/talks/brene_brown_the_power_of_vulnerability
- Profesorul Chuck – *PB&J = O comunicare mai bună?*
<https://youtu.be/KFPIFOECHfU?feature=shared>

PARTEA B**Metode pentru explorarea înțelegerii interpersonale cu tinerii****METODA 26: Cercul empatiei****Scurtă descriere:**

O activitate de ascultare activă în care participanții vorbesc, ascultă și reflectează pe rând asupra a ceea ce a spus celălalt. Scopul este de a construi o înțelegere reciprocă mai profundă și de a crea un spațiu de respect și conexiune emoțională în cadrul grupului.

Scop și obiective

- Consolidarea empatiei și a ascultării active.
- Promovarea comunicării incluzive.
- Încurajarea exprimării emoționale și a înțelegerii între colegi.
- Crearea unui spațiu de încredere reciprocă și coeziune de grup.

Future skills it helps to develop/address (directly and indirectly):

- | | |
|---|------------------------------------|
| ✓ Inteligență emoțională, gestionarea și reglarea emoțiilor | ✓ Mindfulness |
| ✓ Atenție la detalii | ✓ Comunicare verbală și nonverbală |
| ✓ Înțelegere interpersonală | ✓ Ascultare activă |
| ✓ Fiabilitate și empatie | |

Materiale, cerințe minime și pregătire

- Spațiu liniștit
- Scaune sau perne pentru toți participanții
- O foaie tipărită cu instrucțiuni (opțional).
- Cronometru

Dimensiunea grupului: este preferabil să se lucreze în grupuri nu foarte mari (maxim 8 participanți). În cazul în care grupul este mai mare, acesta poate fi împărțit în grupuri mai mici.

Durată: 45-50 de minute (calibrat pentru un grup de 20 de persoane împărțit în 3 echipe)

Descriere pas cu pas:**1. Pregătire și introducere (5 minute)**

Aranjați scaunele sau pernele în cerc. Urez bun venit participanților și explicați scopul activității: exersarea ascultării cu atenție maximă, a vorbirii din inimă și a conectării mai profunde cu ceilalți. Nu este vorba despre a repara, judeca sau rezolva ci doar despre a înțelege și a fi prezenți unul pentru celălalt.

2. Explicați structura și regulile de bază (5 minute)

Pe rând, fiecare participant își va împărtăși gândurile și sentimentele, în timp ce o altă persoană ascultă cu atenție și reflectă ceea ce a auzit. Vor fi trei roluri:

- **Vorbitorul:** împărtășește gândurile și sentimentele sale timp de 2-3 minute.
- **Ascultător:** reflectă ceea ce a auzit, fără a judeca sau a da sfaturi.
- **Observatori:** ascultă în tăcere.

Participanții trebuie să respecte câteva reguli simple:

- O singură persoană vorbește la un moment dat.
- Nu se întrerupe, nu se comentează și nu se dau sfaturi.
- Rămâneți prezenți și ascultați cu toată atenția.
- Este în regulă să „pasați” dacă nu aveți chef să vorbiți.
- Ceea ce se împărtășește în cerc rămâne în cerc.

3. Exercițiu de încălzire (5–7 minute)

Folosiți o întrebare ușoară, cum ar fi:

„Ce te-a făcut să zâmbești săptămâna aceasta?”

Alegeți un voluntar care să vorbească și altul care să asculte și demonstrați dinamica: repetați mesajul vorbitorului în mod clar și cu empatie.

4. Runde principale de empatie (20–25 minute)

Folosiți întrebări mai profunde (puteți alege 2–3):

- „Un moment în care m-am simțit cu adevărat înțeles a fost...”
- „Ceva ce aș vrea ca oamenii să știe despre mine este...”
- „Mă simt cel mai conectat cu ceilalți când...”

Faceți un cerc. Fiecare participant are rândul său ca vorbitor și ascultător. Ascultătorul reflectează după fiecare rând. Încurajați participanții să-și ia timp și să asculte cu adevărat.

5. Debriefing și reflecție (10 minute)

Reuniți grupul și invitați-i să împărtășească deschis experiența.

- Cum a fost să fii ascultat cu adevărat?
- „Cum v-ați simțit să fiți ascultați fără întrerupere?”
- „Ce ați observat când ați fost ascultători?”
- „A fost ușor sau greu să reflectați ceea ce a spus altcineva?”
- „Ați învățat ceva nou – despre voi înșivă sau despre altcineva?”
- Ca observator, cum ai observat că se asculta activ?

Lăsați participanții să împărtășească liber sau să rămână tăcuți – ambele variante sunt valabile.

Sugestii pentru facilitatori și debriefing:

- Înainte de a începe această activitate, asigurați-vă că creați un spațiu sigur în care toată lumea se simte ascultată și liberă să se exprime fără a fi judecată.
- Selectați întrebările în funcție de maturitatea emoțională a grupului. În anexă puteți găsi o serie de întrebări clasificate în funcție de nivelul de încredere necesar.

- Evitați să presați pe cineva să împărtășească lucruri profund personale.
- Reamintiți-le că este în regulă să nu participe.
- Încurajați lipsa de judecată și deschiderea.
- Este în regulă dacă, după ce o persoană își împărtășește mărturia și ascultătorul reflectează asupra acesteia, observatorii doresc și ei să interacționeze. Acest lucru se poate întâmpla în mod natural ca parte a ascultării active, așa că lăsați spațiu pentru acest schimb.
- După câteva runde de întrebări, rugați participanții să se întoarcă la grupul mai mare pentru o primă rundă de reflecție. Puteți apoi să împărtășiți câteva sfaturi utile pentru ascultarea activă sau să îi întrebați ce au nevoie pentru a se simți cu adevărat ascultați. După această reflecție, puteți face o altă rundă a Cercului empatiei și apoi puteți ghida o reflecție cu întrebări precum:
 - *Ați observat aplicarea sfaturilor pentru ascultarea activă? Cum?*
 - *V-ați simțit cu adevărat ascultați de data aceasta? De ce?*

Metoda alternativă: Cercurile de povestiri UNESCO

Cercurile de povestiri UNESCO pot fi utilizate ca tehnică complementară de ascultare profundă, în special în medii multiculturale, deoarece pun accentul pe înțelegerea interculturală prin povestiri personale și tăcere structurată. Aflați mai multe [aici](#) și consultați manualul complet [aici](#).

Mai multe etape:

1. Fiecare persoană, pe rând, se prezintă pe scurt cu trei cuvinte care reflectă trecutul său. Nimeni nu întrerupe, doar ascultă.
2. Fiecare persoană, pe rând, împărtășește o poveste scurtă despre o experiență semnificativă cu cineva diferit de ea, în timp ce ceilalți ascultă fără să întrerupă.
3. După ce toată lumea și-a împărtășit povestea personală, grupul face o rundă rapidă de „flashback”, în care ascultătorii împărtășesc un detaliu memorabil din fiecare poveste.
4. Încheiați cu o scurtă reflecție de grup folosind întrebări simple despre teme, surprize și învățături personale.

Evaluarea impactului acestei metode:

Indicatori de impact:

- Participanții sunt capabili să descrie cu propriile cuvinte ce înseamnă empatia.
- Participanții sunt capabili să numească elementele cheie care îi fac să se simtă înțeleși.
- Ei pot reflecta asupra modului în care ascultă pe ceilalți și asupra a ceea ce face ascultarea dificilă sau semnificativă.
- Participanții demonstrează că ascultă cu respect, fără a judeca, și că respectă ordinea de exprimare.
- Au o deschidere emoțională sporită și sunt mai dispuși să împărtășească gânduri personale.
- Ei demonstrează o conștientizare sporită a reacției lor emoționale atunci când sunt ascultați.

Cum se verifică impactul - Harta empatiei

Folosiți un panou vizual mare sau un flipchart împărțit în patru secțiuni:

1. „Ce am realizat despre mine”
2. „Ce am învățat despre ascultare”
3. „Ce am simțit când am fost ascultat”

4. „Cum poate crește empatia într-un grup”

Participanții scriu gânduri scurte sau cuvinte cheie pe post-it-uri și le plasează în secțiunile relevante. De asemenea, pot desena sau utiliza simboluri, dacă preferă. Exemple:

„Vorbesc mai mult când mă simt în siguranță”, „Întrec des fără să-mi dau seama”, „M-am simțit bine să fiu ascultat”, „Empatia are nevoie de liniște”, „Acest lucru ajută la construirea încrederii”.

Opțional, facilitatorii pot face o fotografie a hărții pentru referințe ulterioare sau pentru urmărirea grupului în timp.

Material atașat

Sugestii de întrebări pentru cercurile de empatie

METODA 27: Câmpul minat cu ochii acoperiți**Scurtă descriere:**

O activitate de lucru în echipă în care participanții, cu ochii legați, sunt ghidați verbal de colegii de echipă printr-un parcurs cu obstacole, promovând încrederea, comunicarea eficientă și leadershipul.

Scop și obiective:

- Consolidarea comunicării verbale și a semnalelor nonverbale.
- Construirea încrederii între colegi.
- Exersarea leadershipului și cooperării.
- Învățarea modului de a da și primi instrucțiuni clare.
- Reflectarea asupra fiabilității și dinamicii echipei.

Competențe pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

- | | |
|---|------------------------------------|
| ✓ Reziliență, toleranță la stres, adaptabilitate, flexibilitate și agilitate | ✓ Mindfulness |
| ✓ Curiozitate, deschidere față de lucruri noi și învățare pe tot parcursul vieții | ✓ Comunicare verbală și nonverbală |
| ✓ Atenție la detalii | ✓ Ascultare activă |
| ✓ Înțelegere interpersonală | ✓ Leadership și influență socială |
| ✓ Fiabilitate și empatie | |

Materiale, cerințe minime și pregătire

- Spațiu deschis în aer liber sau interior (minimum 5x5 m).
- Eșarfe pentru ochi (pentru jumătate dintre participanți).
- „Mine” (conuri, bile de hârtie, perne etc.).
- Bandă adezivă, frânghie sau cretă pentru a marca începutul și sfârșitul.

Pregătire: creați un „câmp minat” folosind obiecte sigure (conuri, perne, hârtii, sticle etc.) plasate aleatoriu într-un spațiu definit. Marcați clar linia de start și linia

de sosire folosind bandă adezivă, cretă sau sfoară. În funcție de abilitățile participanților, puteți crește dificultatea adăugând câteva obstacole peste care trebuie să se cațere sau pe sub care trebuie să se târască.

Dimensiunea grupului: 10-20 de persoane. Dacă grupul este prea mare, se pot amenaja două trasee, astfel încât participanții să le poată parcurge în același timp

Durată: 45-50 de minute (calibrat pentru un grup de 20 de persoane)

Descriere pas cu pas:

1. Introducere și reguli de bază (5-10 min):

Urez bun venit participanților și explic scopul activității: să ajungă pe cealaltă parte a câmpului evitând toate „minele”.

Participanții vor lucra **în perechi**.

Fiecare pereche va avea un **Ghid** (fără ochii legați) și un **Explorator** (cu ochii legați). Ghidul îl ajută pe Explorator să traverseze spațiul fără a atinge niciun obiect, folosindu-se doar de voce.

Participanții trebuie să respecte următoarele **reguli** simple:

- Fără contact fizic — sunt permise doar instrucțiuni verbale.
- Exploratorul trebuie să asculte cu atenție și să se miște încet.
- Dacă atinge un obstacol, exploratorul se întoarce la start.
- Partenerii schimbă rolurile după finalizarea traseului.
- Respectul și siguranța sunt pe primul loc - toată lumea se mișcă cu grijă.

Oferiți o alternativă vizuală (de exemplu, ochi întunecați, ochelari de soare) dacă cineva nu se simte confortabil cu ochii legați.

2. Provocarea câmpului minat (20–25 minute)

Începeți provocarea. Fiecare pereche participă pe rând. Ghidul folosește doar vocea pentru a-l conduce pe explorator prin câmpul minat. Dacă exploratorul atinge o „mină”, începe din nou.

Odată ce au terminat traseul, trebuie să o facă din nou, schimbând rolurile.

3. Debriefing și reflecție (10 min):

Adunați-i pe toți într-un cerc sau într-un grup mic și reflectați împreună asupra experienței.

Puteți pune întrebări precum:

- „Cum v-ați simțit să ghidați pe cineva fără să-l atingeți?”
- „Care a fost cea mai dificilă parte a faptului că ai avut ochii legați?”
- „Cum au influențat încrederea și comunicarea această experiență?”
- „Ce te-a surprins la tine sau la partenerul tău?”
- „Vă puteți gândi la o situație din viața reală în care această abilitate v-ar fi de ajutor?”

Sugestii pentru facilitatori și debriefing:

Variații opționale:

- Adăugați presiunea timpului (de exemplu, limita de 3 minute per rundă).
- Puneți muzică ușoară sau zgomot de fond pentru a simula distragerile.

- Limitați instrucțiunile la doar 3 cuvinte (de exemplu, „stânga”, „dreapta”, „stop”).
- Schimbați partenerii la jumătatea jocului pentru a vă adapta la noi stiluri de comunicare.

Luați în considerare:

- Asigurați siguranța fizică a spațiului.
- Adaptați-vă la participanții cu neurodiversitate: permiteți atingerea ușoară, dacă se acordă consimțământul.
- Observați personalitățile dominante – roțiți rolul de lider.
- Rețineți că, dacă sunt multe perechi, pot apărea blocaje în timpul activității „câmpul minat”, deoarece aceasta se desfășoară de obicei într-un ritm lent. Dacă doriți să optimizați timpul, puteți:
 - Să configurați mai multe câmpuri minate, astfel încât mai multe perechi să poată trece simultan prin ele.
 - Adăugați o altă activitate preliminară de stil similar pentru a decala sincronizarea perechilor (de exemplu, într-o cameră sau un spațiu, fiecare pereche trebuie să găsească o minge sau un semn cu numele/numărul lor înainte de a putea intra în câmpul minat).

Evaluarea impactului acestei metode:

Indicatori de impact:

- Participanții sunt capabili să identifice ce face comunicarea eficientă sau confuză.
- Ei reflectează asupra capacității lor de a da instrucțiuni clare și de a asculta cu atenție.
- Recunosc rolul încrederii și al sprijinului în munca în echipă.
- Participanții demonstrează o conștientizare sporită a modului în care se adaptează la stilurile de comunicare ale celorlalți.
- Se implică activ în debriefingul final și contribuie la imaginea vizuală a grupului.

Cum se verifică impactul:

Creați un flipchart sau un afiș vizual cu două coloane:

1. „Ce ne-a ajutat să avem succes ca echipă?”
2. „Ce a îngreunat comunicarea?”

Invitați participanții să scrie cuvinte cheie sau scurte reflecții pe post-it-uri și să le plaseze în una dintre coloane. Acestea se pot referi la claritate, ton, încredere, frustrare, răbdare, confuzie etc.

Exemple:

„Cuvinte scurte și clare”, „Voce încurajatoare”, „Am avut încredere unul în celălalt”,

„Prea repede”, „Am devenit nervos”, „Am râs și asta ne-a ajutat”

De asemenea, puteți ruga fiecare participant să aleagă un cuvânt care să descrie experiența sa ca ghid sau explorator și să îl scrie pe un poster comun sau direct pe flipchart.

Facilitatorii pot face o fotografie a tablei pentru a o folosi ulterior sau pentru reflecții ulterioare.

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Leadership,
Inițiativă & Căruj

MODULUL 13

MODULUL 13

Leadership și influență socială, implicare civică, inițiativă și luarea deciziilor, curaj și speranță pentru a face față viitorului

PARTEA A

Înțelegerea leadershipului și a inițiativei în munca cu tinerii

Importanța acestor competențe pentru a fi pregătiți pentru viitor?

Leadershipul în activitatea cu tinerii nu înseamnă autoritate, ci transformarea ideilor în acțiuni și inspirarea altora să se alăture. Un bun lider știe să ia inițiativa și să ia decizii, dar are și curajul să continue atunci când apar provocări și speranța de a crede că schimbarea este posibilă. Adevăratul leadership privește și în exterior: recunoaște problemele sociale, se implică în comunitate pentru a le îmbunătăți și folosește influența nu pentru a domina, ci pentru a-i reuni pe ceilalți în jurul unei viziuni comune. Pentru tine, ca lucrător de tineret, aceste competențe sunt esențiale pentru a crea spații în care tinerii se simt împuterniciți să-și asume responsabilități. Dând dovadă de curaj și speranță, le arăți că obstacolele pot fi depășite fără a renunța. Încurajând inițiativa și luarea în comun a deciziilor, îi ajuți să-și descopere propriul potențial de leadership. Pentru tineri, dezvoltarea leadershipului înseamnă să învețe că pot modela mediul înconjurător și nu doar să se adapteze la el. Acest lucru le dă încrederea necesară pentru a-și exprima opiniile, a se organiza

împreună cu alții și a participa la viața socială ca cetățeni activi. Atunci când leadershipul se bazează pe implicare și influență, acesta devine o forță nu doar pentru dezvoltarea personală, ci și pentru schimbarea colectivă.

Strategia europeană pentru tineret (2019-2027) subliniază acest lucru, plasând participarea tinerilor și angajamentul civic în centrul vieții democratice. Leadershipul nu este, așadar, o abilitate opțională, ci o competență esențială pentru construirea unor comunități mai reziliente și a unui viitor mai plin de speranță.

Definiții pe scurt

Leadershipul și competențele conexe pot părea abstracte, dar, în practică, sunt calități simple și ușor de recunoscut, pe care tinerii le pot învăța și exersa.

- **Leadership:** capacitatea de a ghida, inspira și sprijini pe alții în vederea atingerii unui obiectiv comun.
- **Influență socială:** capacitatea de a influența în mod pozitiv comportamentul și atitudinile celorlalți.
- **Implicare civică:** participarea care implică implicarea în viața comunității și acțiuni pentru îmbunătățirea acesteia.
- **Inițiativa:** disponibilitatea care se manifestă atunci când cineva acționează fără a aștepta pe ceilalți.
- **Luarea deciziilor:** procesul care implică alegerea între opțiuni după luarea în considerare a consecințelor și responsabilităților.
- **Curaj:** puterea care permite unei persoane să înfrunte dificultățile sau temerile în loc să le evite.

- **Speranța:** convingerea că schimbarea este posibilă și merită să luptăm pentru ea.

Aceste competențe nu sunt separate; împreună, ele formează esența leadershipului așa cum îl înțelegem noi în munca cu tinerii. Un lider nu este doar cineva care decide, ci cineva care se implică, influențează și merge mai departe cu curaj și speranță.

Impact și aplicare practică

Aplicarea competențelor în activitatea cu tinerii: impactul asupra lucrătorilor de tineret

Leadershipul poate lua diferite forme: democratic, vizionar, împărtășit fiecare cu punctele sale forte și limitările sale. Lecturile suplimentare oferă mai multe informații despre aceste stiluri, dar cheia în munca cu tinerii este de a-i ajuta pe tineri să-și găsească propria cale de a conduce în mod autentic. Pentru tine, ca lucrător de tineret, aceste competențe te ajută să creezi spații în care leadershipul este împărtășit, nu impus. Ele îți permit să:

- Încuraja tinerii să vină cu propriile idei.
- Să susții procesul decizional colectiv care valorizează toate opiniile.
- Dați dovadă de curaj și optimism atunci când proiectele se confruntă cu dificultăți.
- Să corelați activitățile cu participarea comunității, arătând cum acțiunile mici pot avea un impact mai larg.

Aplicarea competențelor în viața tinerilor

Pentru tineri, leadershipul și competențele asociate acestuia modelează modul în care aceștia acționează în viața de zi cu zi și modul în care se implică în comunitățile lor.

- Un adolescent care observă o problemă în școala sa – cum ar fi colaborarea deficitară între elevi sau hărțuirea – și ia inițiativa de a propune o soluție practică leadershipul. Luarea deciziilor intervine atunci când aleg între acțiunile posibile, cântărind riscurile și rezultatele.
- Un tânăr care se implică ca voluntar într-un eveniment local se angajează civic, dar leadershipul apare atunci când îi încurajează pe colegii săi să se alăture sau să-și asume responsabilitatea pentru o parte a activității.
- Un participant care ia cuvântul într-o discuție de grup pentru a apăra o idee, în ciuda îndoielilor inițiale, dă dovadă de curaj, iar speranța că schimbarea este posibilă îl motivează să continue să lucreze la aceasta.
- Un tânăr care organizează o campanie pentru incluziune învață că influența socială nu este manipulare, ci capacitatea de a-i inspira pe ceilalți și de a crea un sentiment comun de scop.

Trăind aceste situații, tinerii învață că leadershipul nu ține de titluri sau perfecțiune. Ține de inițiativă, responsabilitate și capacitatea de a mobiliza speranța și curajul în ei înșiși și în ceilalți.

Cum sprijină activitățile de lucru cu tinerii pe tineri

În partea B a acestui capitol veți găsi activități concepute pentru a face leadershipul și competențele sale tangibile. Aceste experiențe îi ajută pe tineri să reflecteze asupra a ceea ce înseamnă leadershipul pentru ei, să recunoască calitățile pe care le au deja și să le identifice pe cele pe care doresc să le consolideze. De asemenea, ei pun leadershipul în

practică prin dezvoltarea unui proiect, trecând de la reflecție la acțiune concretă.

Impactul direct este că participanții:

- Înțeleg că leadershipul combină cunoștințe, abilități și atitudini.
- Recunosc că fiecare are puncte forte cu care poate contribui și domenii pe care le poate dezvolta.
- Experimentează leadershipul ca un proces comun în care încrederea, responsabilitatea și colaborarea sunt esențiale.
- Înțeleg că leadershipul nu este doar discutat, ci și practicat prin conceperea și realizarea de acțiuni împreună.

Abordarea acestor abilități cu tinerii

Modalități de predare a leadershipului și a inițiativei tinerilor

Când introduceți leadershipul și competențele asociate acestuia, folosiți exemple care au legătură cu situații pe care tinerii le-au trăit deja:

- **Leadership:** invitați-i să se gândească la cineva pe care îl consideră un lider, din interiorul sau din afara comunității lor, și să reflecteze asupra a ceea ce face ca acea persoană să fie o sursă de inspirație.
- **Influența socială:** arătați cum se răspândește comportamentul în grupuri, de exemplu când o persoană începe să vorbească și ceilalți o urmează. Discutați despre modul în care influența poate fi utilizată în mod pozitiv pentru a motiva și a sprijini.
- **Implicarea civică:** faceți legătura cu acțiuni simple și concrete, cum ar fi voluntariatul, consiliile școlare sau proiectele comunitare, arătând că

participarea înseamnă atât pași mici, cât și cauze mari.

- **Inițiativa și luarea deciziilor:** rugați-i să-și amintească un moment în care au acționat fără să aștepte pe alții sau când au trebuit să aleagă între diferite opțiuni.
- **Curaj și speranță:** invitați-i să împărtășească o provocare cu care s-au confruntat, ce le-a dat puterea să continue și cum i-a ajutat credința într-un rezultat pozitiv.

Aceste abordări îi ajută pe tineri să înțeleagă că leadershipul nu este o poziție abstractă, ci un set de calități pe care le practică deja în viața de zi cu zi.

Sfaturi practice despre cum să exersați setul de abilități în viața reală

Puteți încuraja tinerii să:

- Să preia roluri mici de leadership în activitățile de grup, cum ar fi coordonarea sarcinilor sau reprezentarea colegilor lor.
- Observa influența pe care o au asupra celorlalți – pozitivă sau negativă – și să reflecteze asupra modului în care o pot folosi în mod constructiv.
- Se alăture inițiativelor comunitare, de la voluntariat la campanii locale, pentru a practica angajamentul civic în contexte reale.
- Exerseze luarea deciziilor în viața de zi cu zi, cântărind opțiunile și reflectând ulterior asupra consecințelor.
- Să țină un jurnal al „curajului și speranței” în care să noteze momentele în care au acționat în ciuda fricii sau îndoielii și modul în care speranța i-a motivat să continue.

Aceste mici practici fac leadershipul vizibil și aplicabil în viața de zi cu zi,

arătând că acesta crește pas cu pas prin experiență și reflecție.

Legătura cu alte competențe

Leadershipul și competențele sale conexe nu sunt independente. Ele sunt interconectate cu alte competențe care le fac semnificative și eficiente în practică:

- **Abilități interpersonale și comunicare:** un lider care ascultă activ și comunică clar poate implica pe ceilalți și transforma ideile în acțiuni colective. Fără această conexiune, leadershipul riscă să devină un titlu fără influență reală.
- **Empatia și inteligența emoțională:** leadershipul care îi inspiră pe ceilalți provine din recunoașterea sentimentelor și nevoilor și din răspunsul cu respect. Controlul emoțional ajută la asigurarea faptului că influența este constructivă, mai degrabă decât impulsivă.
- **Motivație și conștiință de sine:** cunoașterea punctelor forte și a limitelor proprii conferă credibilitate și direcție leadershipului. Motivația alimentează perseverența, în timp ce conștiința de sine îi ajută pe lideri să rămână cu picioarele pe pământ și de încredere.
- **Reziliența și flexibilitatea:** curajul și speranța trebuie combinate cu capacitatea de a se adapta atunci când lucrurile nu merg conform planului. Liderii rezilienți le arată tinerilor că eșecurile fac parte din proces și că obiectivele pot fi în continuare urmărite.

Atunci când lucrătorii de tineret cultivă leadershipul, ei consolidează în același timp o rețea de alte competențe care le permit tinerilor să acționeze cu

claritate, să îi atragă pe ceilalți și să facă față provocărilor cu încredere.

Surse și lecturi suplimentare

Cadre de politică și referințe instituționale

- **Strategia UE pentru tineret 2019-2027:** Cadru pentru promovarea cetățeniei active și a participării.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C:2018:456:FULL>
- **Cadrul LifeComp** (Comisia Europeană, 2020): Competențele cheie pentru dezvoltarea personală, socială și de învățare.
<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911>
- **UNESCO Futures Literacy:** Explorarea modului în care viitorul poate fi utilizat ca resursă pentru acțiune.
<https://www.unesco.org/en/futures-literacy?hub=404>
- **UNESCO – Resurse și campanii pentru implicarea tinerilor.**
<https://www.unesco.org/en/youth/engagement>

Rapoarte și articole academice

- **Forumul Economic Mondial – Raportul privind viitorul locurilor de muncă 2025:** Leadershipul și influența socială printre competențele umane de top pentru viitor.
https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf
- **C.R. Snyder – Lucrare privind teoria speranței.**
<https://blogs.shu.ac.uk/growplus/files/2020/02/Hope-Snyder-paper.pdf>

Seturi de instrumente, manuale și cărți

- *Cum să te pregătești pentru acțiuni sociale pentru tineri – Material pentru cursanți* (SafeSpace4Youth).
https://safespace4youth.eu/wp-content/uploads/2024/01/SS4Y-M6.-How-to-Prepare-for-Youth-Social-Action_Learner-Handout.docx.pdf
- *Set de instrumente de formare privind leadershipul și advocacy* (proiect Erasmus+).
https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/5cbe3d7e-01d2-4595-affb-c3d764c23c27/TACC_PR1_-_Training_Toolkit_on_Leadership_and_Advocacy.pdf
- Robert Cialdini – *Psihologia persuasiunii*.
<https://ia800203.us.archive.org/33/items/ThePsychologyOfPersuasion/The%20Psychology%20of%20Persuasion.pdf>

Lecturi scurte (bloguri/articole)

- **Florian Hoffmann** (WEF) – *Leadershipul influencerilor ca motor al transformării*.
<https://www.weforum.org/stories/2024/07/influencer-leadership-transformation-change-florian-hoffmann/>
- **Nicklas Larsen** – *Ce este alfabetizarea în domeniul*

viitorului și de ce este importantă?

<https://nicklaslarsen.medium.com/what-is-futures-literacy-and-why-is-it-important-a27f24b983d8>

- **People Insight** – Prezentare generală a stilurilor de leadership ale lui Daniel Goleman.
<https://peopleinsight.co.uk/goleman-leadership-styles/>
- **Harvard Professional Blog** – Cum să-ți determini stilul de leadership.
<https://professional.dce.harvard.edu/blog/how-to-determine-what-my-leadership-style-is/#Why-You-Need-a-Leadership-Style>
- **Drama Notebook** – Jocul „Da, și...” pentru colaborare și creativitate.
<https://www.dramanotebook.com/drama-games/yes-and/>

Surse multimedia

- **Podcast WEF Meet the Leader:** Perspective și reflecții ale liderilor globali.
<https://www.weforum.org/podcasts/meet-the-leader/>
- **Simon Sinek** – *Cum inspiră acțiunea marii lideri* (TED Talk).
https://www.youtube.com/watch?v=u4ZoJKF_VuA

PARTEA B**Metode pentru explorarea leadershipului și a inițiativei în rândul tinerilor****METODA 28: Ce înseamnă pentru tine un lider?****Scurtă descriere:**

Această activitate invită participanții să reflecteze asupra propriului lor înțeles al leadershipului. Ea începe cu identificarea unor modele pozitive, apoi trece la lucrul în grup, unde participanții concep profilul „liderului ideal” aplicat unei probleme reale. În final, fiecare participant reflectează asupra propriilor calități de lider, recunoscând punctele forte și domeniile care necesită dezvoltare.

Scopuri și obiective

- Explorarea și împărtășirea diferitelor percepții asupra leadershipului.
- Identificarea cunoștințelor, abilităților și atitudinilor care definesc un „lider ideal”.
- Conectarea leadershipului la problemele sociale reale și la necesitatea de a acționa.
- Încurajarea auto-reflecției asupra punctelor forte ale leadershipului personal și a domeniilor care necesită dezvoltare.
- Subliniați faptul că leadershipul este un proces de creștere și colaborare, nu de perfecțiune.

Competențe pentru viitor pe care le dezvoltă/abordează (direct și indirect):

- ✓ Gândire analitică și critică
- ✓ Leadership și influență socială
- ✓ Atenție la detalii

Materiale, cerințe minime și pregătire

- Spațiu interior pentru 20 de persoane (scaune dispuse în cerc sau în formă de U)
- Post-it-uri, markere, pixuri
- Flipcharturi (câte unul pentru fiecare grup)
- O valiză, cutie sau container pentru colectarea simbolică a calităților de lider.

Dimensiunea grupului: oricare

Durată: 50 de minute (pentru 20 de participanți)

Descriere pas cu pas:**1. Lideri pozitivi (10 min)**

- Invitați participanții să se gândească pentru un moment la o persoană care reprezintă pentru ei un lider pozitiv și să analizeze trăsăturile care o fac un bun lider.
- Poate fi vorba de persoane celebre sau chiar din viața lor de zi cu zi.
- Fiecare participant poate nota gândurile sale, dacă este necesar.

- Rugați participanții care doresc să-și împărtășească gândurile (nu toată lumea trebuie să participe).
- Acesta va fi un exercițiu de încălzire pentru pasul următor, pentru a avea în minte figura unui lider ideal.

2. Lucru în grup – „liderul ideal” (15 min):

- Împărțiți participanții în 3 sau 4 grupuri.
 - Atribuiți fiecărui grup o problemă concretă de rezolvat (de exemplu, legată de mediu, socială sau comunitară). Pentru a atribui problema, puteți cere grupurilor să aleagă singure tema, pe baza propriilor experiențe.
 - Oferiți fiecărui grup un flip chart cu titlul „Liderul ideal” și rugați-i să îl completeze cu trăsături referitoare la:
 - Cunoștințe
 - Abilități
 - Atitudini
- pe care un lider ar trebui să le aibă pentru a rezolva problema grupului.

3. Prezentări (10 min)

- Rugați fiecare grup să prezinte problema sa și trăsătura pe care ar trebui să o aibă liderul ideal pentru a o rezolva în mod corespunzător.

4. Reflecție individuală (10 min)

- Oferiți fiecărui participant 2 foi de hârtie de culori diferite. Pe fiecare dintre ele, participanții trebuie să scrie:
 - Calitățile de lider pe care le au deja
 - Calitățile de lider pe care ar dori să le îmbunătățească.
- Acordați-le puțin timp pentru a reflecta asupra trăsăturilor care au fost deja menționate în prezentări și asupra imaginii pe care o au despre un lider pozitiv.
- După ce toată lumea a terminat, rugați-i să împărtășească gândurile lor. Puteți pune întrebări precum:
 - Ați fost surprinși să identificați caracteristici de leadership la voi înșivă?
 - Ți s-a părut ușor sau dificil să identifiți propriile trăsături de lider?
 - Ați găsit multe trăsături pe care ați dori să le îmbunătățiți? De ce?

5. Încheiere (5 min)

- Așezați o valiză/cutie sau orice alt recipient în mijlocul camerei.
- Rugați participanții să pună hârtiile înăuntru, pentru a simboliza faptul că nu există un lider perfect, ci doar un ideal la care să aspirăm și că ne completăm reciproc ca rețea.

Sugestie pentru facilitatori și debriefing:

- Încurajați incluziunea: liderii pot fi membri ai familiei, profesori sau activiști, nu doar personalități celebre.
- Evitați să judecați alegerile personale; concentrați-vă pe trăsături.
- În debriefing, subliniați că stilurile de leadership sunt diverse și că nu toți liderii sunt extrovertiți.
- Asigurați un spațiu sigur în care participanții să se simtă confortabil să împărtășească, dar precizați clar că împărtășirea este voluntară.
- Încurajați participanții să acorde atenție nu numai trăsăturilor pe care le admiră la ceilalți, ci și celor pe care le recunosc deja la ei înșiși.

- Subliniați că leadershipul nu înseamnă perfecțiune, ci recunoașterea punctelor forte și completarea punctelor slabe ca grup.
- Legătură directă cu Activitatea 2, în care leadershipul va apărea în acțiune

Evaluarea impactului acestei metode:***Indicatori de impact:***

- Participanții pot numi trăsături ale leadershipului pozitiv și pot explica de ce sunt importante.
- Grupurile articulează cunoștințele, abilitățile și atitudinile „liderului ideal” aplicate unei probleme reale.
- Indivizii identifică calitățile de leadership pe care le posedă deja și cele pe care doresc să le dezvolte.
- Participanții înțeleg că leadershipul nu înseamnă a fi perfect, ci a aspira și a se completa reciproc.

Cum se verifică impactul:

- Revizuiți flipcharturile create de grupuri pentru a vedea trăsăturile identificate.
- Observați prezentările și nivelul de reflecție în timpul discuțiilor de grup.
- Colectați și revizuiți notele anonime plasate în valiză/cutie pentru a vedea punctele forte comune și domeniile care necesită îmbunătățiri.

METODA 29: Proiectați-vă mini-proiectul social

Scurtă descriere: În echipe mici, participanții concep un plan de bază pentru a aborda o problemă socială care le pasionează. Accentul nu se pune pe crearea de soluții perfecte, ci pe exersarea modului de a lua inițiativa, de a lua decizii împreună și de a lucra pentru atingerea unui obiectiv comun. Pe parcurs, ei experimentează diferite forme de leadership și reflectează asupra modului în care ideile și acțiunile lor pot contribui la construirea unui viitor mai bun.

Scop și obiective:

- Încurajarea participanților să ia inițiativa și să lucreze în colaborare pentru atingerea unui obiectiv comun.
- Exersarea leadershipului, a luării deciziilor și a planificării.
- Să consolideze angajamentul civic și simțul responsabilității.
- Să construiască încrederea și motivația de a acționa cu un scop în comunitățile lor.

Future skills it helps to develop/address (directly and indirectly):

- | | |
|--|---|
| ✓ Gândire analitică și critică | ✓ Înțelegere interpersonală |
| ✓ Gândire creativă, inovare | ✓ Fiabilitate și empatie |
| ✓ Reziliență, toleranță la stres, adaptabilitate, flexibilitate și agilitate | ✓ Comunicare verbală și nonverbală |
| ✓ Inteligență emoțională, gestionarea și reglarea emoțiilor | ✓ Ascultare activă |
| ✓ Motivație (intrinsecă) | ✓ Leadership și influență socială |
| ✓ Conștientizarea de sine (personală și socială) | ✓ Implicare civică |
| ✓ Autogestionare | ✓ Inițiativă și luarea deciziilor |
| ✓ Atenție la detalii | ✓ Curaj și speranță pentru a face față viitorului |

Materiale, cerințe minime și pregătire

- Spațiu interior/exterior pentru 20 de participanți (4 grupuri de câte 5), cu loc pentru lucru în grup
- Hârtie A3 sau foi de flipchart (una per grup)
- Markere și pixuri
- Șablon Canva (tipărit sau proiectat)

Durată: 60-70 de minute (pentru 20 de participanți)

Descriere pas cu pas:**1. Formați echipe și alegeți o provocare (10 min)**

- Împărțiți participanții în 4 grupuri.
- Invitați fiecare grup să aleagă o problemă socială care le este importantă – ceva ce ar dori să se schimbe în lumea din jurul lor. (Dacă realizați

activitatea anterioară, puteți continua cu același grup și aceeași problemă pentru a asigura coerența).

2. Dezvoltarea unui mini-proiect social (35–40 min)

- Fiecare grup trebuie să dezvolte proiectul propriu pentru a-și transforma ideea în acțiune.
- Pentru aceasta, trebuie să completeze șablonul de pe flipchart sau hârtie A3, răspunzând la următoarele întrebări:
 - *Ce problemă doriți să rezolvați?*
 - *Ce doriți să realizați? (un obiectiv SMART simplu)*
 - *Ce acțiuni ați întreprinde? Cine ce face? Cu ce resurse?*
 - *Ce obstacole sau provocări ar putea apărea? Dacă ceva nu merge bine, ce măsuri de atenuare ar trebui să luați?*
- Prezentați pe scurt toate întrebările pe care ar trebui să le abordeze.
- Vor avea 40 de minute pentru a dezvolta ideea grupului și pentru a scrie ideile principale pe hârtie.

3. Prezentarea proiectului (15-20 min)

- Fiecare grup ar trebui să-și prezinte pe scurt ideea (3-4 minute), explicând obiectivul principal, modul în care ar acționa și ce le dă speranța că vor reuși.
- Încurajați feedback-ul colegilor și întărirea pozitivă după fiecare prezentare.

4. Debriefing (10 minute)

- După ce au împărtășit proiectele, puneți participanților câteva dintre următoarele întrebări pentru a reflecta asupra procesului:
 - *A preluat cineva conducerea în grupul vostru? Cum s-a întâmplat acest lucru?*
 - *Ce tip de leadership a apărut – comun, rotativ, bazat pe sarcini?*
 - *Cum ați luat decizii ca echipă?*
 - *Ce provocări au apărut și cum le-ați abordat?*

Sugestii pentru facilitatori și debriefing:

- Lăsați leadershipul să se manifeste în mod natural, observați cum sunt asumate, schimbate sau împărțite rolurile.
- Oferiți îndrumare fără a dirija activitatea.
- Ajutați participanții să facă legătura între această experiență și activitatea anterioară și evidențiați modul în care au aplicat multe dintre abilitățile de leadership și de luare a deciziilor discutate anterior.
- Obiectivele SMART sunt obiective specifice, măsurabile, realizabile, relevante și limitate în timp. Acestea ajută la transformarea ideilor mari în acțiuni clare și realiste, răspunzând la întrebările:
 - *Ce anume vreau să fac?*
 - *Cum voi ști că am realizat acest lucru?*
 - *Este realist?*
 - *De ce este important?*
 - *Când o voi face?*

Evaluarea impactului acestei metode:

Indicatori de impact:

- Participanții creează și prezintă un plan realist de mini-proiect, identificând o problemă, cauzele acesteia și posibile soluții.
- Participanții sunt capabili să stabilească obiective SMART de bază și să definească sarcini și responsabilități.
- Rolurile de lider sau procesele de luare a deciziilor ies la iveală și sunt recunoscute.
- Participanții dau dovadă de motivație și reflectează asupra speranței, obstacolelor și muncii în echipă.
- Participanții recunosc relevanța acțiunii civice și rolul lor în aceasta.

Cum se verifică impactul - Rezultatele grupului și observațiile facilitatorului:

- Utilizați canvasul grupului ca rezultat tangibil pentru evaluare.
- În timpul prezentărilor și al debriefingului, notați modul în care participanții reflectează asupra procesului și dinamicii leadershipului.

Materiale Atașate:

Șablon – Mini proiect social

FutureMe

Equipping youth workers and young people with skills for the future



Echipa de proiect

CONCLUZII

De la învățare la practică, de la practică la impact

Într-o lume marcată de schimbări rapide, incertitudine și complexitate crescândă, pregătirea pentru viitor nu mai înseamnă a prezice ce ne așteaptă, ci a dezvolta abilitățile, atitudinile și încrederea necesare pentru a face față provocărilor. Pe parcursul cursului de formare și al acestui manual, *FutureMe* a explorat modul în care activitatea cu tinerii poate răspunde acestor provocări prin consolidarea competențelor orientate spre viitor, prin metode experiențiale, incluzive și practice.

Opiniile prezentate mai jos provin de la participanții la **cursul de formare FutureMe**, care a avut loc la **Valeggio sul Mincio (Italia) în perioada 16-21 septembrie 2025**. După ce au experimentat metodele în mod direct în timpul cursului de formare, participanții s-au întors în contextul lor local și **au implementat atelierele FutureMe cu tineri și lucrători de tineret**, testând și adaptând în mod activ instrumentele în contexte reale. Reflecțiile lor demonstrează modul în care învățarea s-a tradus în practică și modul în care practica a generat impact.

Chiar și experimentarea inițială limitată a dus la rezultate semnificative, confirmând accesibilitatea și adaptabilitatea metodelor.

„Nu am avut timp să pun în practică multe dintre metode în această perioadă, dar reacția la cele pe care am reușit să le pun în practică a fost o surpriză plăcută. Elevii au văzut beneficiile lor în mod direct și au reflectat constant asupra modului în care

le-ar putea folosi pentru propria lor dezvoltare.”

Alba, IES L'Eliana / Backslash, Spania

Mai mulți participanți au subliniat modul în care structura clară a metodelor a susținut încrederea și durabilitatea, lăsând în același timp loc pentru adaptarea la diferite grupuri și contexte.

„Metodele mă ajută să concep sesiuni eficiente și durabile cu studenții din grupul meu universitar. Structura lor clară și îndrumările detaliate le fac ușor de implementat, permițând în același timp flexibilitate pentru diferite grupuri țintă. Le consider o cutie cu instrumente care ajută la pregătirea tinerilor pentru diverse provocări viitoare, fie în viața personală, fie ca parte a unei comunități.”

Jule, grupul de studenți „Gemeinsam aktiv”, Germania

Dimensiunea experiențială a cursului de formare a jucat un rol cheie în a permite participanților să treacă fără probleme de la statutul de cursanți la cel de facilitatori.

„Am aplicat metoda Disney într-un atelier de auto-reflecție și stabilire a obiectivelor și un City Quest în legătură cu adaptarea la lipsa internetului. Ambele metode au fost foarte distractive și foarte eficiente, chiar și cu grupuri de participanți foarte diferite. Experiența personală a metodelor în timpul atelierelor a facilitat pregătirea și facilitarea și m-a ajutat să înțeleg ce funcționează cel mai bine pentru participanți.”

Sofie, bfz Passau, Germania

În anumite contexte, metodele au contribuit la reimaginarea rolurilor profesionale și a spațiilor de învățare. Experiența Adrianei ilustrează modul în care instrumentele FutureMe pot stimula inovarea chiar și în medii structurate în mod tradițional:

„Lucrul cu metodele din proiectul „FutureMe” a fost o experiență cu adevărat revitalizantă pentru rolul meu de bibliotecară. Implementarea Educational Escape Room a transformat biblioteca tradițională într-un laborator de învățare activă, folosind povestirea și gamificarea pentru a da viață patrimoniului local pentru tineri [...] Cea mai solidă dovadă a succesului nostru a fost câștigarea locului 2 pentru „Cea mai bună inovație” la Târgul Național de Știință din București, demonstrând că chiar și bibliotecile rurale pot deveni centre de excelență educațională atunci când se utilizează instrumentele potrivite.”

Adriana, Biblioteca „I.I. Mironescu” din Tazlău / Centrul de Voluntariat Cluj-Napoca, România

Un angajament puternic și feedback pozitiv au fost raportate și atunci când metodele au fost transferate către atelierele locale la scurt timp după formare.

„După formarea din Italia, am implementat metoda Learning Quest într-un atelier local din România, completată ulterior cu elemente din metoda Walt Disney. Ambele abordări s-au dovedit intuitive și ușor de facilitat, necesitând o adaptare minimă la contextul local. Natura experiențială și exploratorie a

Learning Quest a generat un nivel ridicat de angajament și entuziasm în rândul participanților.”

Mădălina, Centrul de Asistență Comunitară „Sfânta Treime” Cluj-Napoca / Centrul de Voluntariat Cluj-Napoca, România

Dincolo de activități și formate, unii participanți au subliniat modul în care metodele i-au ajutat pe tineri să reflecteze mai profund asupra valorilor, responsabilității și angajamentului personal.

„Am organizat o sesiune cu voluntarii mei pe tema fiabilității. La început, nu erau foarte siguri ce voiam de la ei. Dar apoi au devenit foarte interesați, iar unul dintre ei a spus: „Nu m-am gândit niciodată la cât de multă semnificație poate avea un singur cuvânt. Îl spui atât de ușor, dar nu te gândești niciodată cu adevărat la tot ce înseamnă de fapt fiabilitatea.” Asta m-a făcut foarte fericită. De asemenea, toți participanții și-au stabilit obiective pentru a deveni și mai fiabili în viitor.”

Lisa, Caritas Association for the Diocese of Passau e. V., Germania

Dincolo de rezultatele individuale ale învățării, impactul s-a extins la dinamica grupului, motivație și responsabilitate comună.

„În calitate de coordonator al voluntarilor într-o echipă ESC, am reutilizat în mod eficient aceste metode. Reflecția asupra „fiabilității” și apoi lăsarea voluntarilor să-și aleagă sarcinile zilnice de conviețuire a îmbunătățit motivația în cadrul echipei în timpul proiectelor și m-

*a inspirat să-mi diversific
abordarea față de grupuri
eterogene.”*

Silvia, No Borders / Joint, Italia

Din perspectiva coordonării proiectului, asistarea la această tranziție de la formare la practică a fost unul dintre cele mai semnificative rezultate ale proiectului și confirmă viziunea fondatoare a *FutureMe*.

„Este minunat să văd că viziunea mea despre o formare practică și realistă se concretizează: învățarea este distractivă, ușor de aplicat și funcționează cu adevărat în viața de zi cu zi. Ceea ce mă emoționează cel mai mult este faptul că participanții se simt împuterniciți pe termen lung și că metodele și instrumentele îmbunătățesc în mod vizibil munca lor cu tinerii.”

**Perdita Wingerter, Germania –
Coordonatoarea proiectului
FutureMe**

Continuarea călătoriei

Acest manual nu are scopul de a oferi răspunsuri definitive, ci de a oferi instrumente, inspirație și încredere pentru a continua experimentarea, adaptarea și învățarea împreună cu tinerii. Experiențele împărtășite aici arată că, atunci când lucrătorii de tineret sunt împuterniciți, tinerii câștigă spațiul și abilitățile necesare pentru a-și imagina și modela propriul viitor.

FutureMe se referă în ultimă instanță la încredere: încrederea în lucrătorii de tineret ca facilitatori ai învățării semnificative și încrederea în tineri ca agenți activi ai schimbării. Viitorul nu este ceva care pur și simplu ni se întâmplă – este ceva pe care îl construim împreună, pas cu pas.

FutureMe – pentru că viitorul începe cu tine.

ANEXA 1

Cum se gestionează un debriefing eficient?

Ce este debriefing-ul?

Debriefingul (numit și **reflecție** sau **procesare**) este o conversație ghidată după o activitate. Acesta ajută participanții să analizeze:

- Ce s-a întâmplat și cum au desfășurat activitatea;
- Ce au simțit și ce au experimentat;
- Ce au învățat sau descoperit;
- Cum pot folosi în viața reală ceea ce au învățat.

Debriefingul sprijină:

- Munca în grup și munca în echipă;
- Autoevaluarea și învățarea autodirijată;
- Transferul învățării din activitate în viața de zi cu zi;
- Verificarea eficienței activității (pentru facilitator).

Debriefingul nu este:

- Terapie de grup sau consiliere specializată;
- Ceva ce se face doar când participanții au greșit;
- O discuție socială în care oamenii împărtășesc povești doar din curiozitate;
- O simplă monitorizare sau evaluare a activității.

Când să facilitezi un debriefing?

Facilitează o sesiune de debriefing:

- **Imediat după** o metodă experiențială cu scop educativ (jocuri de echipă, jocuri de rol etc.);

- După un **moment stresant sau provocator** (conflict de grup, o activitate care nu s-a terminat bine);
- Când participanții se află **într-un proces de învățare**;
- Când activitatea a avut un **impact emoțional puternic**.

Evitați sau amânați sesiunile de debriefing:

- După o activitate energizantă foarte scurtă, **fără un obiectiv clar de învățare**;
- După o activitate în care valoarea este deja clară și obiectivul nu este învățarea;
- Când grupul este **extrem de obosit**, prea emoțional sau nu este pregătit să reflecteze (atunci puteți amâna pentru mai târziu în aceeași zi sau pentru o altă zi, dar nu lăsați amânarea să devină un obicei).

De ce este important debriefingul în educația non-formală?

Educația non-formală folosește adesea **jocuri, povești, simulări, proiecte și experiențe reale**. Aceste metode pot fi puternice, dar învățarea devine clară **numai atunci când procesăm experiența**. Debriefingul este important deoarece:

- **Transformă experiența în învățare**: Fără reflecție, oamenii pot doar să trăiască experiența și să se oprească acolo.
- **Creează sens, nu doar activitate**: ajută participanții să înțeleagă *de ce a fost importantă* și ce arată despre ei înșiși,

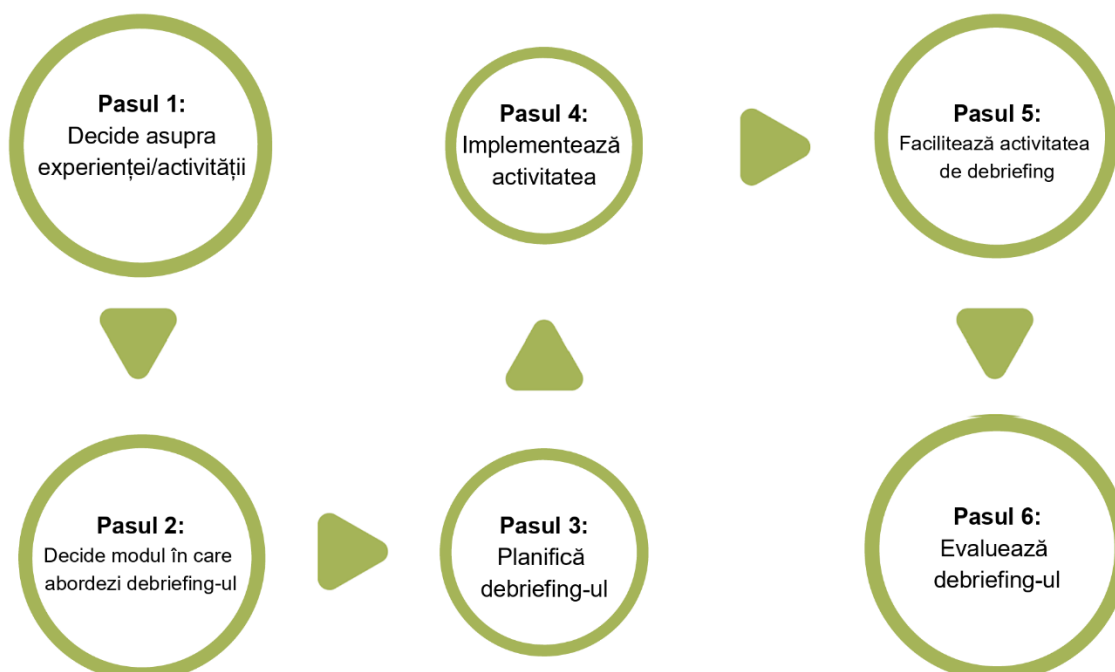
despre ceilalți sau despre un subiect.

- **Construiește conștiința de sine:** numirea emoțiilor, punctelor forte și provocărilor le face mai clare și mai ușor de utilizat în viitor.
- **Sprijină transferul în viața reală:** ajută participanții să conecteze activitatea cu școala, familia, comunitatea și deciziile de zi cu zi.
- **Sprijină asumarea responsabilității de către cursanți:** Participanții sunt încurajați să tragă propriile concluzii; facilitatorul ghidează, în loc să „transmită morala”.

Facilitarea debriefingului

- **Îmbunătățește facilitarea viitoare:** ajută facilitatorii să verifice dacă activitatea a funcționat și ce trebuie ajustat data viitoare, dacă este necesar.
- **Supports learner ownership:** Participants are encouraged to draw their own conclusions; the facilitator guides rather than “delivers the moral”.
- **Improves future facilitation:** It helps facilitators check whether the activity worked and what to adjust next time if needed.

Pași în facilitarea debriefing-ului



Pasul 1 - Decideți asupra experienței/activității

- Care este agenda întâlnirii?
- Ce vrem ca grupul să învețe?
- Ce ar putea învăța grupul?
- Ce activitate se potrivește grupului, spațiului și materialelor?

Pasul 2 - Decideți abordarea debriefingului

- Avem nevoie de debriefing pentru această activitate?
- Care este scopul debriefingului?
- Ce metodă se potrivește cel mai bine? Luați în considerare: dimensiunea grupului, limba, cultura, dinamica grupului, motivația, rolurile, mediul, numărul/experiența facilitatorilor, resursele.

Pasul 3 - Planificați debriefingul

- Unde va avea loc? Cine o va conduce?
- Cum își împart facilitatorii rolurile?
- Este sigur și adecvat pentru grup?

Pasul 4 - Implementați activitatea

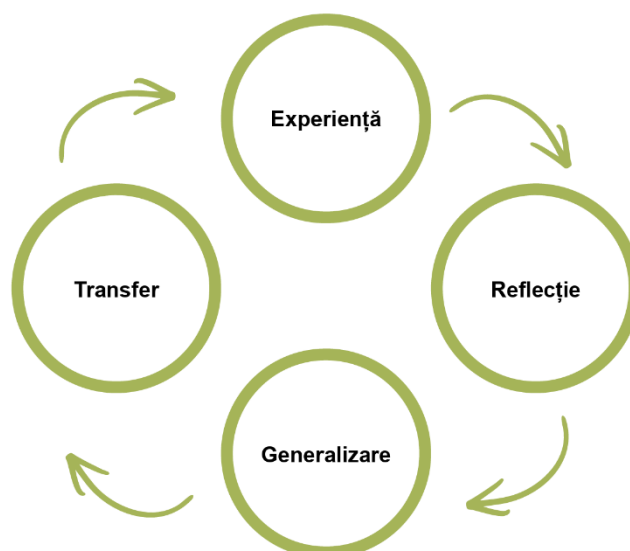
- Motivează participanții.
- Prezentați regulile în mod clar.
- Observați dinamica și acțiunile grupului.
- Luați notițe pentru debriefingul ulterior.

Pasul 5 - Facilitați debriefingul

- (Dacă este necesar) împărtășiți observațiile facilitatorului în liniște, fără a fi remarcat.
- Ghidați participanții prin etapele de debriefing.
- Rezumați faptele, emoțiile, lecțiile, concluziile și pașii concreți următori.
- Oferiți feedback, dacă este necesar.
- Mulțumiți participanților și evidențiați rezultatele.

Pasul 6 - Evaluați debriefingul

- Observați reacțiile și dinamica grupului.
- Discutați cu co-facilitatorii: ce a funcționat, ce nu a funcționat, lecții pentru îmbunătățire, ce metodă să folosiți data viitoare

Ciclul de învățare experiențială al lui Kolb

Modelul lui Kolb subliniază faptul că învățarea implică un ciclu continuu de experiență, reflecție, conceptualizare și experimentare, mai degrabă decât o progresie liniară. Teoria postulează că cunoașterea este creată prin transformarea experiențelor, subliniind importanța implicării active în învățare. Observația reflexivă joacă un rol vital în procesul de învățare, permițând indivizilor să analizeze și să înțeleagă experiențele lor. Potrivit lui Kolb, ciclul învățării experiențiale implică parcurgerea de către participanți a patru etape succesive:

Etapă 1: Experiența - activitatea în sine

Etapă 2: Reflecție/Analiză - „Ce?”

Focus: fapte, observații, emoții.

A) Întrebări de observare (fapte și evenimente)

- Ce s-a întâmplat și ce s-a făcut?
- Ce sarcini ai avut? Cum ți-au fost explicate?
- Ce reguli trebuiau respectate?
- Cine a făcut ce? Ce rezultate/efecte ați obținut?
- Ce pași ai făcut, în ce ordine?
- Cum ați ajuns la soluție? Cum ați reacționat în timpul procesului/în momentul X?
- Ce ați observat în timpul activității?
- Ce v-a plăcut?
- Sunteți de acord/nu sunteți de acord cu ceea ce spun ei? Puteți argumenta?
- Vrea cineva să adauge ceva?

B) Întrebări despre emoții/sentimente

- Ce sentimente ai avut în timpul activității?
- Cum te simți acum, la final? Cum te-ai simțit în timpul / în momentul X?
- Care a fost momentul cel mai emoționant?
- Cum ți s-a părut atitudinea celorlalți?
- La ce te-ai gândit în timpul activității?
- În ce fel gândeau ceilalți diferit?
- Ce ai simțit când... ?
- A simțit cineva ceva diferit?
- Ce ai observat în legătură cu...?
- Ce părere ai despre această experiență?
- Au simțit și ceilalți la fel?

Etapă 3: Generalizare / Interpretare - „Și ce dacă?”

Accentul: semnificație, lecții, tipare, legături.

A) Întrebări de generalizare

- Ce ați descoperit / învățat din această experiență?
- Ce înseamnă toate acestea pentru voi?
- Cum se potrivesc lucrurile despre care vorbim?
- Ați observat nuanțe noi legate de... ?
- Ce aspecte majore au apărut? Ce poți învăța din asta?
- Există vreo lecție de reținut și de memorat?

- Ați descoperit ceva nou despre voi / ceilalți / subiect?
- Există ceva ce ați reconfirmat despre voi înșivă / ceilalți / subiect?

B) Interpretare și legătură cu viața de zi cu zi

- Ce ar putea simboliza elementele sau etapele activității?
- Ce similitudini vezi între pașii activității, reacțiile tale și viața reală (familie, grup de prieteni, școală, colegi, etc.)?
- Ai avut situații similare în viața de zi cu zi? Cum ai reacționat atunci - la fel sau diferit? Ce îți spune asta despre...?
- Cu ce se leagă acest lucru? Are legătură cu...?

Etapă 4: Transfer / Aplicare - „Și acum?”

Sfaturi practice pentru facilitarea debriefingului

Întrebări și ritm

- Folosiți întrebări deschise (de exemplu: „Cum a fost pentru tine? Cum te-ai simțit?”).
- Parcurgeți toate cele 3 tipuri de întrebări (observație, interpretare, aplicare). Dacă treceți prea repede la interpretare, grupul poate rămâne tăcut, deoarece nu are încă o bază comună de fapte.
- Dacă o întrebare este prea dificilă sau prea lungă, reformulați-o sau împărțiți-o în întrebări mai scurte.

Focus: acțiune personală, concretă.

- Cum vei aplica lecțiile personale acasă sau în viața de zi cu zi?
- Vă puteți imagina că veți face asta în curând?
- Ce vei exersa cel mai mult de acum înainte?
- Ce va fi cel mai dificil atunci când vei folosi noile abilități?
- Cum vei proceda diferit față de înainte?
- Cum ar putea acest exercițiu să fie și mai semnificativ pentru tine?
- Te aștepți la rezistență atunci când vei exersa noile abilități?
- Unde ai nevoie de mai multă practică?

Încurajează răspunsuri foarte concrete, formulate la **persoana I singular** (folosește „Eu ar trebui să...” în loc de „Noi ar trebui să...”).

- Nu răspundeți la propriile întrebări. Lăsați participanților timp să se gândească.
- Tăcerea nu este întotdeauna un lucru rău. Poate însemna că grupul are nevoie de timp pentru a reflecta.
- Dacă participanții sar peste pași (trec direct la lecții sau planuri de acțiune), ascultați-i, apoi readuceți-i cu blândețe la pasul anterior.

Atenția facilitatorului și siguranța grupului

- Concentrați-vă pe emoțiile și perspectivele celorlalți: „Ce simt ceilalți?”

- Repetați și validați emoțiile numindu-le (exemplu: „Se pare că vă simțiți ușurați...”).
- Observați semnele verbale și nonverbale (confuzie, plictiseală, frustrare; tonul vocii; expresiile faciale; dacă participantii scriu sau nu).
- Mențineți discuția pe un singur subiect („Vom vorbi și despre asta; mai întâi să terminăm ce am început.”).
- Rezumați periodic (sau rugați grupul să rezume): „Ce am discutat până acum? La ce concluzii am ajuns?”
- Cereți clarificări și aprofundări: „Ce v-a făcut să gândiți asta?”, „Puteți să ne spuneți mai multe despre asta?”.
- Ajutați grupul să observe propria dinamică: „Ce se întâmplă între noi acum?”.

Sfaturi:

- Acordați mai mult timp întrebărilor de observare și emoțiilor.
- Puneți întrebări de reflecție scurte și clare; reformulați-le când este necesar.
- Facilitați transferul oferind contexte (acasă, școală).
- Folosiți desene, flipchart, o minge/jucărie în cerc sau simboluri/cărți simple pentru a ilustra etapa de debriefing.
- Evitați să oferiți soluții; o întrebare bună este mai valoroasă decât un răspuns.
- Fiți pregătiți să sugerați lecturi sau resurse atunci când aceștia solicită aprofundarea subiectului.

ANEXA 2**Cum ajungeți la tineri****1. Mergi acolo unde se află deja tinerii**

Cel mai eficient mod de a ajunge la tineri este să fii prezent în spațiile lor cotidiene. Vizitează școli, centre de formare profesională, cluburi de tineret, centre sportive, centre comunitare, biblioteci, programe după școală și locuri de cultură sau de agrement.

2. Construiți parteneriate cu organizații care lucrează cu tinerii

Profesorii, consilierii școlari, lucrătorii de tineret, educatorii comunitari și organizațiile sociale sunt aliați cheie. Dacă înțeleg valoarea atelierelor, ei vor ajuta la transmiterea mesajului direct tinerilor care au încredere în ei.

3. Folosiți strategic comunicarea verbală

Invitațiile personale funcționează cel mai bine. Anunțurile scurte în clasă, prezentările succinte în grupurile de tineri existente sau vizitele rapide în timpul pauzelor contribuie la crearea unui sentiment de familiaritate și la trezirea interesului. Cereți organizațiilor partenere să promoveze atelierul și în rândul grupurilor lor.

4. Realizați afișe simple, îndrăznețe și clare

Folosiți postere foarte vizibile, cu text foarte scurt, un titlu puternic și numai informații esențiale. Așezați-le în zone cu trafic intens: coridoare, aviziere, cantine, facilități sportive, biblioteci și spații pentru tineri.

5. Explicați de ce este important

Tinerii sunt mai dispuși să se înscrie atunci când înțeleg scopul. Comunicați clar:

- *Ce nevoie abordează atelierul?*
- *Cum îi va ajuta acum?*
- *Cum îi poate ajuta în deciziile viitoare, în bunăstarea lor sau în oportunitățile pe care le vor avea?*
- Beneficiile simple și directe funcționează cel mai bine.

6. Precizați clar ce vor obține din participare

Prezentați rezultate practice: descoperirea punctelor forte personale, dezvoltarea abilităților necesare pentru viitor, încercarea de activități creative, întâlnirea cu alte persoane sau câștigarea încrederii în sine. Beneficiile tangibile sporesc motivația de a participa.

7. Furnizați toate detaliile logistice în avans

Locul, data, ora, durata, limba și dacă are loc în timpul orelor de școală sau după școală. Precizați întotdeauna intervalul de vârstă și dacă activitatea este deschisă unui grup specific sau tuturor. Informațiile clare reduc ezitarea.

8. Alegeți un program care se potrivește rutinei tinerilor

Dacă sesiunea are loc într-o școală sau într-o instituție de învățământ profesional și tehnic, integrați-o în orar ori de câte ori este posibil. Activitățile programate în afara orelor de școală reduc adesea participarea din cauza transportului, a programului sau a responsabilităților familiale.

9. Creați o invitație, nu o obligație

Evitați limbajul formal sau excesiv de instituțional. Folosiți mesaje accesibile, un ton prietenos și formulări incluzive care să îi facă pe toți tinerii să se simtă bineveniți, indiferent de mediul de proveniență, nivelul academic sau interesele.

10. Prezentați atmosfera la care se pot aștepta

Tinerii apreciază experiențele.

Subliniați faptul că atelierele Future Me sunt dinamice, interactive și relevante pentru viața reală. Prezentați exemple de activități anterioare (fără explicații lungi) pentru a-i ajuta să-și imagineze un spațiu pozitiv și captivant.

ANEXA 3**Cum ajungeți la tineri în mediul online****1. Folosiți un limbaj clar, accesibil și autentic**

Organizația va comunica folosind un limbaj simplu, incluziv și adecvat vârstei, evitând tonul birocratic sau excesiv de instituțional. Comunicarea ar trebui să reflecte modul în care tinerii se exprimă în mod natural, păstrând în același timp respectul și claritatea.

2. Acordați prioritate povestirilor centrate pe oameni

Comunicarea trebuie să pună accentul pe persoane reale, experiențe trăite și povești personale, mai degrabă decât pe descrieri abstracte ale proiectelor, asigurându-se că tinerii se pot recunoaște în narațiunile împărtășite.

3. Adoptați o abordare vizuală și concisă

Organizația va acorda prioritate formatelor vizuale (imagini, videoclipuri scurte, grafice) și mesajelor concise, pentru a se adapta modelelor de atenție online și obiceiurilor de consum media ale tinerilor.

4. Comunicați clar scopul și impactul

Toate activitățile de comunicare trebuie să explice nu numai ce face organizația, ci și *de ce este important*, explicând în mod explicit valoarea socială, impactul și relevanța participării și voluntariatului.

5. Includeți îndemnuri clare și concrete la acțiune

Fiecare comunicare trebuie să ofere îndrumări clare cu privire la modul în care tinerii se pot implica, participa sau

face următorul pas, reducând barierele care stau în calea implicării.

6. Asigurați coerența și continuitatea comunicării

Organizația trebuie să mențină o prezență online regulată, acordând prioritate consecvenței în detrimentul perfecțiunii, pentru a construi încredere și angajament pe termen lung.

7. Promovați dialogul și ascultarea activă

Comunicarea online trebuie tratată ca un proces bidirecțional. Organizația trebuie să monitorizeze, să recunoască și să răspundă în mod activ la comentariile, mesajele și feedback-ul tinerilor.

8. Utilizați platformele în mod strategic și cu un scop precis

Diferitele platforme digitale vor fi utilizate în funcție de punctele forte și publicul lor specific, asigurându-se că formatul conținutului și mesajele sunt aliniate cu funcția fiecărui canal.

9. Promovarea co-creării și a conținutului creat de tineri

Organizația va implica în mod activ tinerii în crearea de conținut, recunoscându-i ca contribuitori și co-creatori, mai degrabă decât ca destinatari pasivi ai comunicării.

10. Comunicarea oportunităților alături de valori

Deși mesajele bazate pe valori rămân esențiale, comunicarea trebuie să prezinte în mod clar și oportunitățile concrete, rezultatele învățării și beneficiile personale pe care tinerii le pot obține prin participare și voluntariat.

Proiect derulat de:

